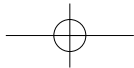
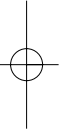
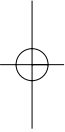
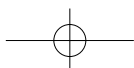
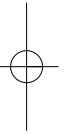


ПРИОРИТЕТНЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ОБРАЗОВАНИЕ»



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ "ЭВРИКА"



КОМПЛЕКСНЫЙ ПРОЕКТ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Э В Р И К А

ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
2008

Брошюра подготовлена и издана в целях реализации проекта "Организационно-техническое сопровождение Приоритетного национального проекта "Образование" по мероприятию "Государственная поддержка субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования", проводимому в рамках мероприятия в области образования "Методическое обеспечение и информационная поддержка" по Приоритетному национальному проекту "Образование".

Под редакцией А.И. Адамского

Составитель: В.И. Громов

Комплексный проект модернизации региональной системы образования
Волгоградской области. – М.: Эврика, 2008. – 144 с.

© Министерство образования и науки РФ
© Федеральное агентство по образованию
© ИПОП "Эврика"

СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ..... 7

О ХОДЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ
КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА МОДЕРНИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ 8

РАЗДЕЛ 1

ВВЕДЕНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ (НСОТ) 13

РАЗДЕЛ 2

ПЕРЕХОД НА НОРМАТИВНОЕ
ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НПФ) 33

РАЗДЕЛ 3

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (РСОКО) 40

РАЗДЕЛ 4

РАЗВИТИЕ СЕТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
РЕГИОНА: ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ
КАЧЕСТВЕННОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 97

РАЗДЕЛ 5

РАСШИРЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО УЧАСТИЯ
В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ 112

Волгоградская область



**Н.К. Максютя,
Глава Администрации
Волгоградской области**



**В.Н. Беспалов, заместитель
Главы Администрации
Волгоградской области –
председатель Комитета
по образованию Администрации
Волгоградской области**



ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ...

Эффективное развитие системы образования России, и в том числе Волгоградской области, – основа успехов нашей страны и в экономике, и в социальной сфере. Именно поэтому требования к качественному уровню образования постоянно повышаются.

Уже третий год в России осуществляется национальный проект "Образование". За это время в Волгоградской области созданы необходимые условия для успешной реализации всех его направлений: инновационного развития отрасли, системы менеджмента качества в образовательных учреждениях и других. Эффективно внедряется комплексный проект модернизации образования: вводится новый стандарт финансирования, современные педагогические технологии и средства обучения.

В ходе реформирования региональной системы образования происходит ее оптимизация, создаются условия для улучшения организации и повышения качества учебно-воспитательного процесса. Все это делает возможным поэтапный переход к решению все более сложных экономических и социальных задач развития образовательной сферы региона.

Образование сегодня – это предмет нашей особой заботы, стратегический ресурс региона.

Уверен, что полученные результаты позволят нам совершенствовать системную работу по созданию современного инновационного образования, способного удовлетворять социальные и экономические требования общества и государства.

Н.К.Максюта,
Глава Администрации Волгоградской области

О ХОДЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

В Волгоградской области проделана определенная работа по внедрению комплексного проекта модернизации образования.

НАПРАВЛЕНИЕ 1

"НСОТ"

В соответствии с проектом в 2007 г. в системе оплаты труда работников образования Волгоградской области произошли существенные изменения. Постановлением Главы Администрации Волгоградской области установлены расходы на выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размере 40% фонда оплаты труда. Это позволило увеличить доплаты к базовой части на одного учителя от 1000 до 3000 рублей в денежном выражении и за счет стимулирования существенно дифференцировать заработную плату, которая у отдельных учителей превышает 20 тыс. рублей.

Заработная плата администрации и учителей общеобразовательных учреждений находится в прямой зависимости от:

- ✓ наполняемости классов (низкая наполняемость не будет способствовать увеличению заработной платы как учителя, так и руководителей в школе);
- ✓ количества заместителей в школе (не обоснованное содержание заместителей уменьшает заработную плату директора школы);
- ✓ дополнительную выплату за качество образования учитель получает только на 1 ставку (отпадает необходимость учителя брать нагрузку более ставки).

Выплаты стимулирующего характера производятся в прямой зависимости от суммарной оценки проявления компетентностей педагогического работника: профессиональной подготовки, системных проявлений, знаний, умений, способностей педагогического работника, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

С 1 сентября 2008 г. в ряде общеобразовательных учреждений введена Модельная методика формирования системы оплаты труда, предложенная Минобрнауки России.

Основными задачами введения Модельной методики являются:

- ✓ повышение заработной платы работников образования в зависимости от качества педагогического труда;

Волгоградская область

- ✓ установление прямой зависимости заработной платы учителей не только от видов деятельности учителя, особенностей реализуемых образовательных программ, но и от количества обучающихся, с которыми он работает;
- ✓ учет внеаудиторной занятости учителя;
- ✓ оптимизация штатного расписания;
- ✓ рациональное использование средств, выделяемых на оплату труда;
- ✓ участие органов государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующей части оплаты труда.

В ходе применения Модельной методики в настоящее время возникают следующие проблемы:

- ✓ могут значительно потерять в оплате труда учителя, ведущие учебные предметы, преподавание которых требует деления класса на подгруппы (иностранный язык, технология и др.), и учителя малокомплектных школ;
- ✓ существуют вопросы оплаты за обучение на дому;
- ✓ при наличии в школе большого количества учителей высшей категории требуется значительно увеличивать специальную часть фонда оплаты труда, соответственно уменьшается стоимость 1 ученико-часа.

НАПРАВЛЕНИЕ 2

"Переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений (НПФ)"

С 1 января 2006 года на территории Волгоградской области реализуется Закон Волгоградской области от 12.12.2005 г. № 1143-ОД, который устанавливает порядок определения нормативов финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ в целях обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

В нормативы финансирования включены текущие расходы на оплату труда (тарифная и надтарифная части заработной платы педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений, начисления на заработную плату, ежемесячная денежная компенсация для обеспечения учителей книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды. Расходы на обеспечение учебного процесса составляют на 01.09.2008 г. – 5%).

Размер субвенций из областного бюджета каждому муниципальному району и городскому округу на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях рассчитывается исходя из стоимости образовательной услуги по ступеням образования и с учетом соответствующих коэффициентов удорожания при обучении в гимназических (лицейских), коррекционных классах и в классах компенсирующего обучения.

Нормативное финансирование предусматривает самостоятельное определение образовательным учреждением доли на:

- ✓ материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- ✓ заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

В 2008 году увеличение величины норматива подушевого финансирования к 2007 году составляет 25,2%.

С переходом на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений за счет средств субвенции из областного бюджета своевременно производятся все вып-

Волгоградская область

латы. Кроме того, у руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений появилась возможность приобретать учебное оборудование, технические средства обучения и другие учебные пособия.

Проблемы:

- ✓ приведение наполняемости в классах в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- ✓ нормативно не определено понятие "малокомплектная школа".

НАПРАВЛЕНИЕ 3

"Развитие региональной системы оценки качества образования (ОСОКО)"

В рамках реализации обязательств КПМО в области создан "Центр оценки качества образования" как структурное подразделение Волгоградской государственной академии повышения квалификации работников образования.

В соответствии с заявкой выполнены обязательства по созданию системы внешней независимой оценки качества образования:

- ✓ увеличено количество учебных предметов (с 2-х до 8), по которым выпускникам XI (XII) классов общеобразовательных учреждений в 2008 году предоставлена возможность пройти государственную итоговую аттестацию в форме ЕГЭ, что в соответствии с заявкой позволило увеличить долю выпускников XI (XII) классов, проходящих государственную (итоговую) аттестацию по русскому языку и математике в форме ЕГЭ;
- ✓ государственная (итоговая) аттестация выпускников IX классов муниципальных общеобразовательных учреждений в 2008 году организована и проведена в соответствии с требованиями Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Российской Федерации по 13 учебным предметам территориальными экзаменационными комиссиями на пунктах проведения экзаменов;
- ✓ выполнены мероприятия по повышению квалификации руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений в части стратегического управления и менеджмента качества (доля школьников, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, в которых директор имеет управленческую подготовку, подтвержденную документами о профессиональном образовании (специальность "менеджер") и/или профессиональной переподготовке (квалификация "менеджер") составила 27,83 %); по подготовке управленческих команд общеобразовательных учреждений по всем направлениям реализации комплексного проекта;
- ✓ силами центра оценки качества образования разработаны и реализованы образовательные программы повышения квалификации для специалистов, руководителей органов управления образованием муниципальных уровней и руководителей образовательных учреждений; разработаны контрольно-измерительные, нормативные и методические материалы для общеобразовательных учреждений.

Деятельность Центра оценки качества образования позволила:

- ✓ организовать многоуровневую информационную систему мониторинга и управления качеством образования Волгоградской области на основе использования рейтинговой методики оценок;
- ✓ реализовать новый подход в аттестации образовательных учреждений и учителей (через оценку проявления компетентностей педагога);
- ✓ проанализировать механизм связи результатов аттестации, оценки качества системы образования с доплатами стимулирующего характера, зависящими от показателей компетентности педагогических работников, качества труда).

Волгоградская область

Проблемы, с которыми приходится сталкиваться в ходе реализации данного направления:

- ✓ отсутствие утвержденной концепции ОСОКО;
- ✓ отсутствие федерального положения о Центре оценки качества образования как координирующего элемента РСОКО;
- ✓ отсутствие единых требований к обработке информации, отсутствие единых форм сбора данных (формы сбора информации зачастую не взаимосвязаны);
- ✓ неготовность гражданских институтов участвовать в формировании "стандартов качества" в форме "социального заказа".

НАПРАВЛЕНИЕ 4

"Развитие сети общеобразовательных учреждений региона: обеспечение условий для получения качественного общего образования независимо от места жительства"

По совокупности показателей по обеспечению условий для получения качественного общего образования независимо от места жительства Волгоградская область выполнила заявленные обязательства.

Для достижения обязательств по средней наполняемости классов в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городе (выполнено на 93,9%), в сельской местности (выполнено на 84,35%) и по увеличению числа обучающихся на старшей ступени в расчете на одно общеобразовательное учреждение, имеющее старшую ступень (выполнено на 97,8%), были реализованы следующие мероприятия:

- ✓ проведена оптимизация сети общего образования, в ходе которой
- ✓ закрыты: 31 начальная школа, 1 основная; приостановлена деятельность 100 начальных общеобразовательных учреждений (в том числе 13 находятся в стадии ликвидации), реорганизовано 36 общеобразовательных учреждений (из них филиализированно – 29);
- ✓ создано 52 ресурсных центра общеобразовательных учреждений, которые оснащены современным учебным оборудованием на общую сумму свыше 161 млн. рублей;
- ✓ созданы возможности выбора профиля обучения в 23% общеобразовательных учреждений;
- ✓ реализовано сетевое взаимодействие образовательных учреждений в 21 муниципальном районе и 4 городских округах области;
- ✓ муниципальные районы и городские округа приобрели в лизинг 180 школьных автобусов; 29 автобусов получены за счет средств федерального бюджета в рамках ПНПО;
- ✓ в апреле 2008 г. проведен конкурс проектов среди муниципальных районов (городских округов) по оптимизации сети общеобразовательных учреждений. В результате конкурса определены комплексы мероприятий по достижению запланированных параметров, пути и средства оптимизации общеобразовательных учреждений на 2008–2009 учебный год. Все проекты были согласованы с главами муниципальных районов (городских округов) и утверждены руководителями органов, осуществляющих управление в сфере образования;
- ✓ в общеобразовательные учреждения закуплены 239 учебных кабинетов за счет средств федерального бюджета и 246 учебных кабинетов за счет средств консолидированного бюджета Волгоградской области.

Учитывая весь комплекс мер и мероприятий, необходимо отметить причины, ведущие к сложности выполнения обязательств:

- ✓ негативные демографические тенденции (начиная с 2004 г. общий контингент

Волгоградская область

- обучающихся ежегодно сокращается на 6–9%; количество обучающихся 10–11 классов ежегодно сокращается на 12–14%, в том числе в связи с плановым переходом на 4-летнее обучение на начальной ступени обучения);
- ✓ недостаточное понимание родительской общественностью необходимости проведения оптимизации общеобразовательных учреждений.

НАПРАВЛЕНИЕ 5

"Расширение общественного участия в управлении образованием"

В результате осуществления мероприятий по направлению "Расширение общественного участия в управлении образованием" КПОМ произошёл перелом во введении институциональных механизмов управления образованием, развитии форм государственно-общественного управления, форм публичной отчетности. Индикатором стало формирование обладающих соответствующими полномочиями управляющих советов на трех уровнях системы образования. Практически вся региональная система образования имеет устойчивые связи с общественностью.

Введена система публичной отчетности общеобразовательных учреждений и органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов), об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности; все отчеты выложены на сайтах в сети Интернет.

Общественные представители в качестве экспертов участвуют в процедурах лицензирования и аккредитации общеобразовательных учреждений, отбора лучших школ и учителей; в качестве наблюдателей присутствуют на всех пунктах проведения итоговой аттестации выпускников общеобразовательных учреждений в форме ЕГЭ.

Развивается партнерское взаимодействие между участниками образовательного процесса, обеспечивающее демократический, государственно-общественный характер управления общеобразовательными учреждениями и системой образования.

Проблемой реализации данного направления является организация обучения членов управляющих советов, так как не ясно, за счет каких средств можно организовать данное обучение. Второй проблемой является то, что в условиях сельской школы сложно найти людей, имеющих профессиональные знания, для введения их в состав управляющего совета, а также сформировать резерв на замещение всех категорий избираемых членов управляющего совета.

В.Н.Беспалов,
заместитель Главы Администрации
Волгоградской области – председатель Комитета
по образованию Администрации
Волгоградской области

Раздел **1**

**ВВЕДЕНИЕ
НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
УЧИТЕЛЕЙ (НСОТ)**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГЛАВЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОТ 27 ИЮНЯ 2008 г. № 788
"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МОДЕЛЬНОЙ МЕТОДИКИ
ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО)
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ"**

В соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 "Об образовании", частью 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 17 апреля 2007 г. № 617 "О реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области на 2007–2009 годы" и в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования, экономического стимулирования повышения качества образования, а также повышения доходов работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области **п о с т а н о в л я ю :**

1. Утвердить прилагаемую Модельную методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее именуется – методика).

2. Комитету по образованию Администрации Волгоградской области определить перечень общеобразовательных учреждений, участвующих в апробации методики.

Волгоградская область

3. Рекомендовать главам муниципальных районов и городских округов Волгоградской области:

- ✓ до 1 июля 2008 г. принять на муниципальном уровне нормативные правовые акты по установлению системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в соответствии с настоящим постановлением;
- ✓ до 1 сентября 2008 г. обеспечить осуществление мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров руководителей и работников муниципальных общеобразовательных учреждений, предусмотренных трудовым законодательством.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации Волгоградской области – председателя Комитета по образованию Администрации Волгоградской области В.Н.Беспалова.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

**Глава Администрации
Волгоградской области Н.К. Максютя**

**МОДЕЛЬНАЯ МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ
НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО,
СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*(Утверждена постановлением Главы Администрации Волгоградской области
от 27 июня 2008 г. № 788)*

1. Общие положения

1.1. Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее именуется – методика) разработана в соответствии с постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 17 апреля 2007 г. № 617 "О реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области на 2007–2009 годы".

1.2. Положения разделов 2–5 методики применяются в отношении следующих категорий работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования: руководителей, заместителей руководителя, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. В отношении иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала сохраняется действующая система оплаты труда.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее именуются – общеобразовательные учреждения) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, методикой и принимаемыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год, доведенного учредителем.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов общеобразовательного учреждения.

2.2. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном учредителем до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

- ✓ на обеспечение учебного процесса;
- ✓ на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.3. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

Волгоградская область

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

- ФОТ_{oy} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 - ФОТ₆ – базовая часть фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 - ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.
- 2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{oy}} \times \text{ш},$$

где:

- ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 - ФОТ_{oy} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 - ш – стимулирующая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.
- Рекомендуемый диапазон "ш" – от 20 до 40 процентов. Значение "ш" определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников общеобразовательного учреждения, включая:

- ✓ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);
- ✓ иные категории педагогических работников (кроме учителей);
- ✓ административно-управленческий персонал общеобразовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений);
- ✓ учебно-вспомогательный персонал общеобразовательного учреждения (лаборант, бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и другие);
- ✓ младший обслуживающий персонал общеобразовательного учреждения (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по обслуживанию здания и другие).

2.6. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. При этом:

- а) доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.7. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{пр},$$

где:

- ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- ФОТ₆ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Волгоградская область

пр – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемое оптимальное значение "пр" – 70 процентов. Значение "пр" определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

2.8. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

3.1. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр}} = \text{ФОТ}_o + \text{ФОТ}_{\text{сп}},$$

где:

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_o – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{сп} – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2. Объем специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{пр}} \times \text{сп},$$

где:

ФОТ_{сп} – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

сп – доля специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Рекомендуемое оптимальное значение "сп" – 30 процентов. Значение "сп" устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося данного общеобразовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

Волгоградская область

3.4. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости).*

3.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей:

$$ФОТ_о = ФОТ_{аз} + ФОТ_{на},$$

где:

ФОТ_о – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{аз} – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТ_{на} – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости определяются самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

3.6. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица – стоимость 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом данного общеобразовательного учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым обще-образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.7. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

$$C_{тп} = \frac{ФОТ_{аз} \times 34,}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots a11 \times v11) \times 52}$$

где:

C_{тп} – стоимость 1 ученико-часа;

ФОТ_{аз} – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

34 – количество недель в учебном году;

a1, a2, a3...a11 – количество обучающихся соответственно в первых, вторых, третьих... одиннадцатых классах данного общеобразовательного учреждения;

v1, v2, v3...v11 – годовое количество часов по учебному плану соответственно в первом, втором, третьем... одиннадцатом классе (недельное количество часов по учебному плану данного образовательного учреждения умножается на количество учебных недель в году – 34);

52 – количество недель в календарном году.

* Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (пункт 3.10 методики).

Волгоградская область

3.8. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

3.9. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно и включает в себя:

- ✓ выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными актами, принятыми на местном уровне;
- ✓ повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, за квалификационную категорию педагога);
- ✓ доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, установленные в соответствии с нормативными правовыми документами, принятыми на местном уровне.

3.10. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяется в соответствии с локальным актом общеобразовательного учреждения. Рекомендуемые критерии:

- ✓ включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации;
- ✓ дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания преподаваемого предмета, наличие большого количества информационных источников (литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- ✓ дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- ✓ специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета;
- ✓ другие критерии.

3.11. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника составляет:

- 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;
- 1,15 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,30 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O_{пр} = C_{тп} \times У \times Ч_{аз} \times K_{пр} \times A + D_{нз},$$

где:

$O_{пр}$ – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{тп}$ – стоимость 1 ученико-часа;

$У$ – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$K_{пр}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$D_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость.

4.2. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5. Определение размера должностного оклада руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя общеобразовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Должностной оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из средней величины окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, группы по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения и квалификационной категории по следующей формуле:

$$DO_p = O_{пр(ср)} \times ПК \times K_{гр} \times A,$$

где:

DO_p – должностной оклад руководителя (заместителя руководителя) общеобразовательного учреждения;

$O_{пр(ср)}$ – средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$ПК$ – поправочный коэффициент. Для руководителя общеобразовательного учреждения значение "ПК" равно 1, для заместителя руководителя общеобразовательного учреждения – 0,8;

$K_{гр}$ – повышающий коэффициент по группе по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя (заместителя руководителя) общеобразовательного учреждения, имеющего категорию по должности.

Волгоградская область

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента по группе по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений:

- 1-я группа – 2,0;
- 2-я группа – 1,8;
- 3-я группа – 1,6;
- 4-я группа – 1,4.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных учреждений:

- 1,30 – за высшую квалификационную категорию;
- 1,15 – за первую квалификационную категорию.

5.3. Отнесение общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и других показателей) в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления по оплате труда.

Для расчета повышающего коэффициента по группе по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

5.4. Из фонда оплаты труда административно-управленческого персонала могут осуществляться доплаты руководителям и заместителям руководителей общеобразовательных учреждений за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, установленные в соответствии с нормативными правовыми документами, принятыми на местном уровне.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из двух частей:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст(п)} + ФОТ_{ст(к)},$$

где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 ФОТ_{ст(п)} – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения;

ФОТ_{ст(к)} – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения.

6.2. Объем средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст(п)} = ФОТ_{ст} \times п,$$

где:

ФОТ_{ст(п)} – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;
 п – доля средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения в стимулирующей части оплаты труда.

Волгоградская область

Рекомендуемый диапазон "п" – от 75 до 90 процентов. Значение "п" определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

6.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества их труда, выражающихся в показателях проявления компетентности педагогического работника.

6.4. Показатели проявления компетентности педагогического работника и порядок их определения утверждаются приказом Комитета по образованию Администрации Волгоградской области.

6.5. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

6.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения состоят из основных стимулирующих надбавок педагогических работников и персональных стимулирующих надбавок педагогических работников.

6.7. Объем основной стимулирующей надбавки педагогического работника определяется по формуле:

$$OH_{np} = K_{np} \times T_{yn} \times O_{np} \times C_{нш},$$

где:

OH_{np} – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

K_{np} – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;

T_{yn} – доля тарифицированной учебной нагрузки ($T_{yn} < 1$);

O_{np} – оклад педагогического работника;

$C_{нш}$ – средняя доля от нормативной наполняемости классов по общеобразовательному учреждению ($C_{нш} < 1$).

6.8. Персональная стимулирующая надбавка педагогического работника рассчитывается при количестве обучающихся в общеобразовательном учреждении свыше 50 человек. Объем персональной стимулирующей надбавки педагогического работника определяется по формуле:

$$PN_{np} = (K_{np} - 1,03 \times P) \times \frac{\Phi OT_{ст(п)} - \sum OH_{np}}{100 \times \sum (K_{np} - P)},$$

где:

PN_{np} – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

K_{np} – сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

P – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению;

$\Phi OT_{ст(п)}$ – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения;

$\sum OH_{np}$ – сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника общеобразовательного учреждения.

6.9. Объем стимулирующей выплаты педагогического работника определяется по формуле:

Волгоградская область

$$СВ_{пр} = ОН_{пр} + ПН_{пр},$$

где:

СВ_{пр} – стимулирующая выплата педагогического работника;

ОН_{пр} – основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПН_{пр} – персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при ПН_{пр} < 0 принимается ПН_{пр} = 0).

6.10. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части), работающим на ставку, производится один раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от результативности и качества труда (средних показателей наполняемости классов, среднего значения от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса), проявленных за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

6.11. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя общеобразовательного учреждения состоят из основных стимулирующих надбавок заместителей руководителя общеобразовательного учреждения и дополнительных стимулирующих надбавок заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.

6.12. Объем основной стимулирующей надбавки заместителя руководителя общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$ОН_{зр} = \frac{6 \times (P \times C_{нш} \times Y_p \times Y_{пр})}{Z_p} \times O_{зр},$$

где:

ОН_{зр} – основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

P – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению;

C_{нш} – средняя доля от нормативной наполняемости классов по общеобразовательному учреждению (C_{нш} < 1);

Y_p – степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования (в процентах);

Y_{пр} – степень удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса (в процентах);

Z_p – количество заместителей руководителя общеобразовательного учреждения;

O_{зр} – оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения.

6.13. Дополнительная стимулирующая надбавка заместителя руководителя общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$ДН_{зр} = P \times C_{нш} \times Y_p \times Y_{пр} \times \frac{\sum O_{зр}}{Z_p},$$

где:

ДН_{зр} – дополнительная стимулирующая надбавка заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

P – среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению;

Волгоградская область

$C_{нш}$ – средняя доля от нормативной наполняемости классов по общеобразовательному учреждению ($C_{нш} < 1$);

$У_p$ – степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования (в процентах);

$У_{пр}$ – степень удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса (в процентах);

$\Sigma O_{зр}$ – сумма окладов заместителей руководителя общеобразовательного учреждения;

$З_p$ – количество заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.

6.14. Стимулирующая выплата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$СВ_{зр} = ОН_{зр} + ДН_{зр},$$

где:

$СВ_{зр}$ – стимулирующая выплата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

$ОН_{зр}$ – основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

$ДН_{зр}$ – дополнительная стимулирующая надбавка заместителя руководителя общеобразовательного учреждения.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧАСТВУЮЩИХ В АПРОБАЦИИ НОВЫХ
МЕХАНИЗМОВ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*(Утверждены приказом Комитета
по образованию Администрации Волгоградской области от 30.07.2008 г. № 1891
"Об апробации новых механизмов оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области")*

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по формированию фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, участвующих в апробации новых механизмов оплаты труда, подготовлены в соответствии с постановлениями Главы Администрации Волгоградской области от 30 июня 2006 года № 797 "Об оплате труда государственных областных учреждений образования" и от 5 октября 2007 года № 1730 "Об апробации новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области".

1.2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с законом Волгоградской области от 12 декабря 2005 года № 1143-ОД "О порядке определения нормативов финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ", Порядком распределения средств областного бюджета субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ, принятом органами местного самоуправления и утверждаются в смете общеобразовательного учреждения.

1.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (с учетом изменений).

**2. Формирование фонда оплаты труда
общеобразовательного учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательных формируется из:

2.1.1. средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2.1.2. средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надтарифного фонда) в размере 40 процентов фонда оплаты труда, в том числе:

- ✓ 40 процентов средств надтарифного фонда, предусмотренного в фонде оплаты труда для общеобразовательного учреждения, направляются на выплаты компенсационного характера;
- ✓ 60 процентов средств надтарифного фонда, предусмотренного в фонде оплаты труда для общеобразовательного учреждения, направляются на стимулирующие выплаты.

Волгоградская область

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала (водители, уборщики, дворники и др.) образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}},$$

где:

- ФОТ_{ауп} – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;
- ФОТ_{пп} – доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс;
- ФОТ_{увп} – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;
- ФОТ_{моп} – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{пп},$$

где:

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

2.5. Базовая часть оплаты труда общеобразовательного включает:

- ✓ ставки заработной платы (должностной оклад) с учетом повышений за специфику работы в отдельных общеобразовательных учреждениях, установленные в соответствии с постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 27 августа 2007 г. № 529 "О межразрядных тарифных коэффициентах и тарифных ставках (окладах) ЕТС по оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области";
- ✓ надбавки и доплаты к тарифным ставкам, предусмотренные разделом 7 Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений образования, утвержденным постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 30 июня 2006 г. № 797;
- ✓ доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения и стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения за результативность и качество труда.

2.7. Решение о стимулирующих выплатах работникам принимается директором общеобразовательного учреждения на основании положения, разработанного в общеобразовательном учреждении и в соответствии с разделом 6 Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Волгоградская область

2.8. Заработная плата руководящих работников (директора, заместителей директора) общеобразовательных учреждений устанавливается в зависимости от группы оплаты труда данного учреждения, уровня квалификации по результатам аттестации и в соответствии с Показателями проявления компетентности для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) и административно-управленческому составу общеобразовательного учреждения.

2.9. Размеры должностных окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором общеобразовательного учреждения.

Волгоградская область

**ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧАСТВУЮЩИХ В АПРОБАЦИИ НОВЫХ
МЕХАНИЗМОВ ОПЛАТЫ ТРУДА**

(Утвержден приказом Комитета
по образованию Администрации Волгоградской области от 30.07.2008 г. № 1891
"Об апробации новых механизмов оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области")

№	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1–4-х классов 5–11-х классов	до 20 до 25
2	Учителям 1–4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике	до 20 до 15 до 10
4	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов	до 15
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и др.)	до 25
6	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссия миработа секретаря	до 20 до 15
7	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов: руководство комиссия миработа секретаря	до 20 до 15
8	Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5
9	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
10	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами, интернатами при школах	15
11	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
12	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих: 6–12 классов 13–29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50

Волгоградская область

№	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
13	Одному из учителей начальной, общеобразовательной с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	до 50 (должностного оклада учителя)
14	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов за ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству	до 20
15	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 25
16	Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) школ, школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	до 20
17	Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму	до 20
18	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	до 30
19	Работникам учреждений образования за ненормированный рабочий день	до 25
20	Мастерам производственного обучения за внедрение современных технологий производства и обучения	до 30
21	Работникам образовательных учреждений за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	до 25
22	Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 50
23	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 25
24	Руководителю, административно-учебному персоналу, другим специалистам и служащим за экспериментальную работу по повышению квалификации работников, за консультативную работу в экспертной комиссии по присвоению квалификационных категорий и проведение аттестации учреждений образования	до 100
25	Другие показатели	

2. Руководители общеобразовательных учреждений при необходимости могут вносить в перечень выплат компенсационного характера другие показатели: за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо важных (сложных) работ, необходимые в практической работе.

3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам руководящих работников учреждений, предприятий и организаций образования, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются решением (приказом) органа управления образованием, в подчинении которого они находятся.

4. Перечень выплат компенсационного характера труда работников образовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим порядком и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
(УЧИТЕЛЯМ, ПЕДАГОГАМ-ОРГАНИЗАТОРАМ,
ПЕДАГОГАМ-ПСИХОЛОГАМ И ДРУГИМ КАТЕГОРИЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ)
И АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ
СОСТАВУ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

*(Утверждены приказом Комитета
по образованию Администрации Волгоградской области от 30.07.2008 г. № 1891
"Об апробации новых механизмов оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области")*

Общие положения

1. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.
2. Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности и личностные качества, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения обучающихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально-личностной сфере), а также показатели здоровья обучающихся.
3. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя малочисленного общеобразовательного учреждения расчет стимулирующих выплат проводится в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников).
4. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.
5. Порядок стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается в муниципальных образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с региональными нормативными правовыми актами, настоящим положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
6. Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений в течение года производится исключительно в следующих случаях:

Волгоградская область

- ✓ при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников общеобразовательного учреждения;
- ✓ при изменении штатной численности педагогических работников общеобразовательного учреждения.

7. Установление стимулирующих выплат заместителям руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части), работающим на ставку, зависит от результативности и качества труда (средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса), проявленных за предыдущий учебный год.

8. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

9. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты другим категориям работников общеобразовательного учреждения.

10. Решение о размере стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения принимается в зависимости от результативности и качества труда на заседании органа государственного-общественного управления образованием муниципального района (городского округа) 1 раз в год по состоянию на 1 сентября в зависимости от результативности и качества труда (на основании публичного отчета, средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по общеобразовательному учреждению, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса) за предыдущий учебный год. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
СОСТАВА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

*(Утвержден приказом Комитета
по образованию Администрации Волгоградской области от 30.07.2008 г. № 1891
"Об апробации новых механизмов оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области")*

Педагогический работник самостоятельно готовит документы, характеризующие показатели проявления его компетентностей, в соответствии с избранным Перечнем показателей проявления компетентности или Альтернативным перечнем показателей проявления компетентности и предъявляет их администрации общеобразовательного учреждения.

Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией общеобразовательного учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября по согласованию с органом государственного управления общеобразовательного учреждения на основании его личного обращения (заявления).

Порядок рассмотрения органом государственного управления общеобразовательного учреждения показателей проявления компетентности педагогического работника (педагога-психолога) для определения размера стимулирующих выплат устанавливается локальным актом, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

Членами органа государственного общественного самоуправления общеобразовательного учреждения проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого общеобразовательным учреждением образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю общеобразовательного учреждения.

Членами профсоюзного комитета общеобразовательного учреждения проводится анонимное анкетирование педагогических работников общеобразовательного учреждения, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%) для определения степени удовлетворенности педагогических работников общеобразовательного учреждения организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю общеобразовательного учреждения.

Раздел **2**
**ПЕРЕХОД НА НОРМАТИВНОЕ
 ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
 УЧРЕЖДЕНИЙ (НПФ)**

**ЗАКОН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
 ОТ 12 ДЕКАБРЯ 2005 ГОДА № 1143-ОД
 (В РЕД. ЗАКОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
 ОТ 11.04.2008 № 1660-ОД)
 "О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НОРМАТИВОВ
 ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
 УЧРЕЖДЕНИЙ В ЧАСТИ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ"**

Настоящий Закон устанавливает порядок определения нормативов финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ в целях обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях на территории Волгоградской области.

Статья 1. Нормативы финансирования общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях (далее – нормативы финансирования) рассчитываются на одного обучающегося в соответствии с приложением к настоящему Закону и используются для расчета размера субвенций из областного бюджета муниципальным образованиям на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Статья 2. В нормативы финансирования включаются текущие расходы на оплату труда (тарифная и надтарифная части заработной платы педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений, начисления на заработную плату), ежемесячная денежная компенсация для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды.

Волгоградская область

Статья 3. В нормативы финансирования не включаются расходы на содержание зданий и оплата коммунальных расходов.

Статья 4. Размеры субвенций из областного бюджета на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ ежегодно утверждаются законом Волгоградской области об областном бюджете на очередной финансовый год по каждому муниципальному району и городскому округу.

Статья 5. Органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов самостоятельно распределяют средства между муниципальными общеобразовательными учреждениями в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Статья 6. Для общеобразовательных учреждений с низкой наполняемостью учащихся при распределении средств допускается использование показателя фактической наполняемости классов по данному общеобразовательному учреждению в пределах размера субвенции, определенной для муниципального образования на год.

Статья 7. Настоящий Закон действует до введения федеральных нормативов финансирования на одного обучающегося в части расходов на реализацию общеобразовательных программ.

Статья 8. Настоящий Закон вступает в силу с 1 января 2006 года.

**Глава администрации
Волгоградской области
Н.К. МАКСЮТА**

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ НОРМАТИВОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ЧАСТИ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

(Приложение к Закону Волгоградской области
"О порядке определения нормативов финансирования общеобразовательных
учреждений в части расходов на реализацию общеобразовательных программ"
(в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД)

1. Размер субвенций из областного бюджета муниципальному району и городскому округу (далее – муниципальное образование) на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях рассчитывается исходя из стоимости образовательной услуги для дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и с учетом коэффициентов удорожания при обучении в следующих видах классов: гимназических (лицейских), коррекционных классах, классах компенсирующего обучения, классах общеобразовательных школ-интернатов, оздоровительных (санаторных) школах-интернатах, при индивидуальном (групповом) обучении детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) и находящихся на лечении в детских больницах, по следующей формуле:

$$S = \sum_{i=1}^d (R_i \times H_i) + \sum_{i=1}^g (R_i \times H_i) + \sum_{i=1}^k (R_i \times H_i) + \sum_{i=1}^n (R_i \times H_i) + \sum_{i=1}^s (R_i \times H_i) + \sum_{i=1}^n (R_i \times H_i),$$

где:

S – объем субвенций из областного бюджета для муниципального образования на реализацию общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

d, g, k, i, s, n

$R_i, R_i, R_i, R_i, R_i, R_i, R_i$ – нормативы финансирования в расчете на одного обучающегося соответственно в группах дошкольного образования, общеобразовательных, гимназических (лицейских), коррекционных классах, классах компенсирующего обучения, общеобразовательных школ-интернатов, оздоровительных (санаторных) школ-интернатов, при индивидуальном (групповом) обучении детей по медицинским справкам и находящихся на лечении в детских больницах;

d, g, k, i, s, n

$H_i, H_i, H_i, H_i, H_i, H_i, H_i$ – численность обучающихся соответственно в группах дошкольного образования, общеобразовательных, гимназических (лицейских), коррекционных классах, классах компенсирующего обучения, общеобразовательных школ-интернатов, оздоровительных (санаторных) школ-интернатов, при индивидуальном (групповом) обучении детей по медицинским справкам и находящихся на лечении в детских больницах;

n – ступени образования: дошкольного, 1-я – начального общего, 2-я – основного общего, 3-я – среднего (полного) общего. (п. 1 в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД)

Волгоградская область

2. Норматив финансирования в расчете на одного обучающегося определяется на основе:

- ✓ стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги по количеству обязательных часов Базисного учебного плана, утвержденного в установленном порядке, с учетом средней стоимости часа педагогической работы по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений области (далее – ЕТС);
- ✓ нормативного соотношения в фонде оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- ✓ нормативного соотношения тарифного фонда и надтарифного фонда (фонд надбавок и доплат);
- ✓ коэффициентов удорожания педагогической услуги для ступеней образования и видов классов;
- ✓ расходов на обеспечение учебного процесса (учебные и хозяйственные расходы).

3. Расчет нормативов финансирования производится по трем ступеням образования. Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в общеобразовательном учреждении рассчитывается на одного обучающегося первой ступени, исходя из следующих показателей:

1) Показатели обучающихся в классе (группе)	Наполняемость	
	Городская местность	Сельская местность
1	2	3

В общеобразовательных учреждениях:

1-я группа – по всем ступеням образования при наполняемости от 22 и более учащихся в классе	25	
2-я группа – по всем ступеням образования	22	
1-я группа – по всем ступеням образования при наполняемости от 12 и более учащихся в классе	15	
2-я группа – по всем ступеням образования	11	
Класс (воспитательная группа) школы-интерната	20	15
В вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях по всем ступеням образования	18	10
В специальных (коррекционных) классах	12	12
В классах компенсирующего обучения	20	20

При реализации общеобразовательных программ дошкольного образования наполняемость устанавливается согласно типовым положениям о соответствующем образовательном учреждении, утвержденным постановлениями Правительства Российской Федерации;

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от нахождения в городском или сельском населенном пункте при численности обучающихся заочной формы обучения менее 9 обучающихся число учебных часов в неделю устанавливается в расчете один академический час на каждого обучающегося (пп. 1 в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД);

2) число часов по обязательной программе при шестидневной рабочей неделе;

3) уровень ставки по ЕТС в соответствии со средним разрядом педагогических работников (с учетом повышения ставок оплаты труда в сельской местности на 25 процентов).

4. Доля расходов на фонд оплаты труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 26 процентов от общего фонда оплаты труда в

Волгоградская область

общеобразовательных учреждениях городских населенных пунктов и 25 процентов от общего фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях сельских населенных пунктов (в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД).

5. Надтарифный фонд заработной платы составляет 25 процентов тарифного фонда.

6. Нормативы финансирования в расчете на одного обучающегося для каждого муниципального образования исчисляются по формуле:

$$sn R_i^{sn} = Z_i^{sn} + P_{учеб,}$$

где:

Z_i^{sn} – расходы по заработной плате в муниципальном образовании на реализацию общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося по видам классов (s) и по ступеням образования (n);

$P_{учеб.}$ – расходы на обеспечение учебного процесса, определяемые в равном объеме на каждого обучающегося по всем ступеням образования и видам классов, исходя из соотношения расходов на оплату труда с начислениями – 96,6 процента и расходов на материальное обеспечение – 3,4 процента.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги рассчитывается на одного обучающегося по формулам:

по общеобразовательным программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования:

$$Z = \frac{a \cdot b \cdot n \cdot x \cdot 1,02 \cdot x \cdot 1,33 \cdot x \cdot 12}{m}$$

по общеобразовательной программе дошкольного образования:

$$Z = \frac{sn \cdot b \cdot n \cdot x \cdot 1,02 \cdot x \cdot 1,33 \cdot x \cdot 12}{m}$$

где:

- a – число часов по Базисному учебному плану;
- d – число часов на ставку (учебная нагрузка педагога в неделю);
- b – тарифная ставка педагога, соответствующая среднему разряду по ЕТС;
- n – коэффициент отчислений по единому социальному налогу;
- 1,02 – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с повышением стажа, квалификационной категории и т.п.;
- 1,33 – коэффициент фонда оплаты труда на величину доплат и надбавок;
- 12 – количество месяцев в году;
- m – предельная наполняемость обучающихся в классе (группе);
- у – коэффициент увеличения фонда оплаты труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- w – коэффициенты удорожания для ступеней образования, приведенные в таблице 1;
- с – коэффициенты удорожания от различных факторов, приведенные в таблице 2;
- р – коэффициенты удорожания услуги за счет повышающих коэффициентов оплаты труда, приведенные в таблице 3 (часть вторая в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД).

Волгоградская область

7. Коэффициенты удорожания педагогической услуги в общеобразовательном учреждении учитывают:

- ✓ разную стоимость услуги на ступенях образования (разная стоимость обучения по ступеням образования связана с неодинаковым количеством часов в Базисном учебном плане) (таблица 1);
- ✓ обучение по программам дополнительного образования (группы продленного дня и кружковая работа), деление классов на группы при изучении отдельных предметов (таблица 2);
- ✓ повышенную стоимость образовательной услуги для обучающихся в гимназических (лицейских) классах, коррекционных классах и классах компенсирующего обучения (таблица 3), в классах общеобразовательных школ-интернатов, оздоровительных (санаторных) школ-интернатов, при индивидуальном (групповом) обучении детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) и находящихся на лечении в детских больницах (в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД).

Таблица 1

Коэффициенты удорожания по ступеням образования

Ступень образования	Часы по Базисному учебному плану	Коэффициенты удорожания
1-я ступень	25	1,0
2-я ступень	34	1,36
3-я ступень	36	1,44

Таблица 2

**Коэффициенты удорожания от различных факторов
(по муниципальным общеобразовательным учреждениям городских и сельских населенных пунктов)**

Ступень образования	Коэффициенты удорожания от деления классов на группы		Коэффициенты удорожания от наличия групп продленного дня		Коэффициенты удорожания от наличия кружков		Общее положение	
	городские населенные пункты	сельские населенные пункты	городские населенные пункты	сельские населенные пункты	городские населенные пункты	сельские населенные пункты	городские населенные пункты	сельские населенные пункты
1-я ступень	1,04	1,0	1,4	1,26	1,03	1,02	1,5	1,29
2-я ступень	1,12	1,02	1,0	1,0	1,03	1,02	1,15	1,04
3-я ступень	1,22	1,05	1,0	1,0	1,03	1,02	1,26	1,07

Волгоградская область

Таблица 3

Коэффициенты удорожания по видам классов

Виды классов	Удорожание услуги за счет повышающих коэффициентов оплаты труда
Общеобразовательные	1,0
Гимназические (лицейские)	1,15
Коррекционные	1,20
Компенсирующего обучения	1,0
В общеобразовательных школах-интернатах (строка введена Законом Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД)	1,15
В оздоровительных (санаторных) школах-интернатах (строка введена Законом Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД)	1,20
При индивидуальном (групповом) обучении детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) и находящихся на лечении в детских больницах (строка введена Законом Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД)	1,20

8. Установить следующий порядок комплектования классов, классов-комплектов учащимися общеобразовательных школ:

- ✓ при наличии двух начальных классов с общим контингентом учащихся в них до 25 человек, трех начальных классов с общим контингентом учащихся до 15 человек, четырех начальных классов с общим контингентом до 10 человек учащиеся объединяются в класс-комплект, с которым занимается один учитель по наибольшему объему учебной нагрузки в классе (в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД);
- ✓ если число учащихся в двух начальных классах составляет 25 и более человек, то каждый учитель занимается с отдельным классом;
- ✓ если учащихся в трех начальных классах 15 и более человек, а в четырех начальных классах 10 и более человек, то учащиеся объединяются в два класса-комплекта, с каждым из которых занимается учитель.

9. Для расчета размера субвенции используются показатели статистической отчетности предшествующего года с последующим уточнением размера субвенции по показателям статистической отчетности года, на который рассчитывается субвенция:

- ✓ для обучающихся по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования на начало учебного года (на 1 сентября);
- ✓ для обучающихся по программе дошкольного образования на начало календарного года (на 1 января) соответственно (п. 9 в ред. Закона Волгоградской области от 11.04.2008 № 1660-ОД).

Раздел 3

РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (РСОКО)

РАЗДЕЛ I

Нормативно-правовая основа оценки качества образования

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Назначение

Настоящее "Положение о региональной системе оценки качества образования (РСОКО) Волгоградской области" (далее – Положение) определяет целевые, структурные, организационно-технологические основы РСОКО, включая специфические характеристики общественной и профессиональной экспертизы качества образования в Волгоградской области.

1.2. Область применения

Положение распространяется на органы управления образованием муниципальных районов и городских округов, общеобразовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и расположенные на территории Волгоградской области.

1.3. Нормативные ссылки, определения и сокращения

1.3.1. Положение разработано в соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2006–2010 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.12.2005 № 803 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 годы", учитывает приоритеты образовательной политики в Волгоградской области.

1.3.2. В Положении используются следующие определения и термины.

Качество – интегральная характеристика существенной определенности предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других; качество связано с предметом как целым, неотделимо от него и не сводится к отдельным его свойствам.

Волгоградская область

Образование – целенаправленная деятельность по обучению и воспитанию, осуществляемая в интересах обучающихся, общества и государства в соответствии с принципами образовательной политики, закрепленными в законодательстве РФ.

Качество образования – интегральная характеристика системы образования в целом, отражающая ее соответствие личностным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям.

Оценка качества образования – познавательная-оценочная деятельность, результатом которой являются установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их достижения и обеспечение общепризнанной, зафиксированной в нормативных документах и локальных актах системе государственно-общественных требований к качеству образования, а также личностным ожиданиям обучающихся.

Региональная система оценки качества образования (РСОКО) – система диагностических и оценочных процедур, реализуемых различными субъектами государственно-общественного управления образованием, которым делегированы отдельные полномочия по оценке качества образования, а также совокупность организационных структур и нормативных правовых материалов, обеспечивающих управление качеством образования.

2. Основные цели, задачи и принципы функционирования РСОКО

2.1. Целью РСОКО является получение объективной информации о состоянии качества образования, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень.

2.2. Основными задачами РСОКО являются:

- 1) формирование единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования и подходов к его измерению;
- 2) информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга системы образования Волгоградской области;
- 3) разработка единой информационно-технологической платформы системы оценки качества образования;
- 4) определение форматов собираемой информации и разработка технологии ее использования в качестве информационной основы принятия управленческих решений;
- 5) формирование ресурсной базы и обеспечение функционирования областной и муниципальных служб образовательной статистики и мониторинга качества образования;
- 6) выявление факторов, влияющих на повышение качества образования;
- 7) повышение квалификации педагогических и руководящих работников, специалистов системы образования по вопросам обеспечения лицензирования и аккредитации образовательных учреждений, аттестации кадров, мониторинга и образовательной статистики региональной системы образования, индивидуальных достижений обучающихся;
- 8) подготовка общественных экспертов, принимающих участие в экспертных процедурах;
- 9) реализация механизмов общественной экспертизы, обеспечения гласности и коллегиальности при принятии управленческих решений в области оценки качества образования.

2.3. В основу РСОКО положены принципы:

- ✓ соблюдения преемственности и позитивных традиций российской системы образования;
- ✓ реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости;
- ✓ открытости, прозрачности процедур оценки качества образования;

Волгоградская область

- ✓ инструментальности и технологичности используемых показателей, минимизации их количества с учетом потребностей разных уровней управления системой образования;
- ✓ учета социально-экономических и этнокультурных особенностей отдельных территорий области;
- ✓ доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;
- ✓ повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа.

3. Организационная структура РСОКО

3.1. Организационно-управленческая характеристика

В структуре РСОКО выделяются следующие элементы:

- 1) комитет по образованию Администрации Волгоградской области;
- 2) органы управления образованием муниципальных районов и городских округов;
- 3) научно-исследовательский отдел "Центр оценки качества образования" Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования;
- 4) информационно-методические службы областной системы образования;
- 5) образовательные учреждения, действующие в системе образования Волгоградской области;
- 6) общественные институты.

3.2. Функциональная характеристика

3.2.1. Комитет по образованию Администрации Волгоградской области:

- 1) осуществляет нормативное правовое регулирование процедур оценки качества образования в части установления порядка и формы его проведения;
- 2) устанавливает порядок разработки и использования контрольно-измерительных материалов для оценки деятельности образовательных учреждений, управленческих и педагогических кадров, индивидуальных достижений обучающихся;
- 3) утверждает систему показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы образования Волгоградской области;
- 4) утверждает перечень образовательных учреждений – опорных баз проведения стандартизированных массовых и выборочных контрольно-оценочных процедур;
- 5) определяет способы организации информационных потоков для пользователей РСОКО по вертикали и по горизонтали;
- 6) принимает управленческие решения по результатам оценки качества образования;
- 7) обеспечивает ресурсную базу функционирования областной и муниципальных служб образовательной статистики и мониторинга качества образования;
- 8) обеспечивает проведение общественной экспертизы, гласности и коллегиальности при принятии управленческих решений в области оценки качества образования.

3.2.2. НИО "Центр оценки качества образования" ВГИПК РО:

- 1) разрабатывает методики оценки качества образования;
- 2) проводит подготовку специалистов органов управления образованием, работников образовательных учреждений и общественных экспертов по осуществлению контрольно-оценочных процедур;
- 3) разрабатывает систему показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы образования Волгоградской области;

Волгоградская область

- 4) разрабатывает методические рекомендации по преподаванию отдельных предметов и дисциплин на основе результатов оценки индивидуальных достижений обучающихся;
 - 5) проводит социологические и статистические исследования по вопросам качества образования;
 - 6) обеспечивает организационно-технологическое сопровождение оценки качества образования по стандартизированным процедурам;
 - 7) участвует в разработке программного обеспечения для сбора, хранения и статистической обработки информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области;
 - 8) осуществляет сбор, хранение и статистическую обработку информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области, анализирует результаты оценки качества образования;
 - 9) обеспечивает информационную поддержку РСОКО;
 - 10) разрабатывает и вносит своевременные коррективы в областной банк инструментария педагогических измерений.
- 3.2.3. Органы управления образованием муниципальных районов и городских округов:
- 1) обеспечивают проведение контрольно-оценочных процедур в муниципальных образовательных учреждениях;
 - 2) определяют из числа управленческих и педагогических кадров представителей общественных структур круг лиц, участвующих в экспертных процедурах и мониторинговых исследованиях;
 - 3) осуществляют ресурсную поддержку функционирования муниципальных служб образовательной статистики и мониторинга качества образования;
 - 4) принимают управленческие решения по результатам оценки качества образования на муниципальном и окружном уровнях;
 - 5) определяют способы организации информационных потоков для пользователей РСОКО на муниципальном и окружном уровнях.
- 3.2.4. Информационно-методические службы:
- 1) участвуют в проведении социологических и статистических исследований по вопросам качества образования на муниципальном и окружном уровнях;
 - 2) принимают участие в организационно-технологическом и информационно-методическом сопровождении процедур оценки качества образования в муниципальных районах и городских округах;
 - 3) участвуют в разработке программного обеспечения для сбора, хранения и статистической обработки информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области;
 - 4) осуществляют сбор, хранение и статистическую обработку информации о состоянии и динамике развития системы образования в муниципальных районах и городских округах;
 - 5) обеспечивают информационную поддержку РСОКО в муниципальных районах и городских округах;
 - 6) используют результаты мониторинговых исследований в рамках РСОКО для определения приоритетных направлений повышения профессиональной компетентности педагогических кадров в муниципальных районах и городских округах.
- 3.2.5. Образовательные учреждения:
- 1) обеспечивают участие обучающихся, родительской общественности, педагогических работников в процедурах оценки качества образования;
 - 2) обеспечивают своевременную информированность всего родительского сообщества о результатах мониторинговых исследований в рамках РСОКО;
 - 3) осуществляют ведение баз данных портфолио обучающихся и педагогических работников.

3.2.6. **Общественные институты:**

- 1) принимают участие в общественной экспертизе в рамках РСОКО;
- 2) принимают участие в обсуждении системы показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы образования Волгоградской области;
- 3) принимают участие в обсуждении результатов проведенных исследований в рамках РСОКО.

4. Организационно-технологическая характеристика

4.1. Предусматривается три уровня организации оценочно-познавательной деятельности в рамках РСОКО: уровень образовательного учреждения, муниципальный (окружной) и региональный.

Оценка качества образования на каждом уровне включает инвариантную составляющую, обеспечивающую интересы вышестоящего уровня в вопросах управления качеством образования, и вариативную составляющую, определяемую приоритетами развития образования на данном уровне, специальными потребностями субъектов РСОКО и особенностями контрольно-оценочных процедур.

4.2. Объектами РСОКО являются учебные и внеучебные достижения обучающихся, деятельность педагогических и управленческих кадров, образовательные программы, деятельность образовательных учреждений, муниципальных систем образования и системы образования области в целом.

4.3. РСОКО включает следующие компоненты: система сбора и первичной обработки данных; система анализа и оценки качества образования; система адресного обеспечения статистической и аналитической информацией. Деятельность по реализации каждого компонента регламентируется соответствующими нормативными правовыми документами.

4.4. Каждый из компонентов РСОКО, базируясь на едином концептуально-методологическом понимании проблем качества образования и подходов к его измерению и анализу, реализуется на всех уровнях оценивания.

4.5. Реализация РСОКО осуществляется посредством существующих процедур контроля и оценки качества образования: государственной (итоговой) аттестации выпускников; мониторинга образовательных достижений обучающихся на разных ступенях обучения; аттестации педагогических и руководящих работников; лицензирования образовательной деятельности; государственной аккредитации образовательных учреждений; статистических и социологических исследований контроля и надзора в сфере образования;

4.6. Оценка качества образования в регионе на разных уровнях организации оценочно-познавательной деятельности в рамках РСОКО проводится по инициативе: федерального государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере образования и науки; государственного органа исполнительной власти области; органов местного самоуправления; образовательных учреждений; общественных, профессиональных и иных объединений, физических лиц.

4.7. Периодичность проведения оценки качества образования определяется в зависимости от графика реализуемых процедур контроля и оценки качества образования.

4.8. Оценка качества образования осуществляется на основе принятой в регионе системы показателей и индикаторов, характеризующих существенные аспекты качества образования (качество условий, качество процесса, качество результата).

4.9. Номенклатура показателей и индикаторов качества образования и их эталонные значения устанавливаются нормативными актами, регламентирующими процедуры контроля и оценки качества образования.

4.10. При оценке качества образования основными методами установления фактических значений показателей являются педагогическая экспертиза и измерение.

Волгоградская область

4.11. Процедуры проведения педагогической экспертизы и измерения устанавливаются нормативными актами, регламентирующими процедуры контроля и оценки качества образования.

4.12. Процедуры экспертизы и измерения определяются комплексом используемых методик оценки, компьютерных программ обработки данных, инструктивных материалов и документально зафиксированным алгоритмом их применения.

4.13. Технологии процедур измерения определяются видом избранных контрольных измерительных материалов, способом их применения. Содержание контрольных измерительных материалов, направленных на оценку качества образования, определяется на основе государственных образовательных стандартов и не может выходить за их пределы.

4.14. Информация, полученная в результате педагогической экспертизы и измерения, преобразуется в форму, удобную для дальнейшего анализа, интерпретации и принятия управленческих решений.

4.15. Процесс сбора, хранения, обработки и интерпретации информации о качестве образования в области, а также исполнители работ и формы представления информации в рамках РСОКО устанавливаются нормативными правовыми документами, регламентирующими процедуры контроля и оценки качества образования.

4.16. Доступ к получению информации в рамках РСОКО определяется в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими функционирование областной информационной системы образования.

5. Общественная и профессиональная экспертиза качества образования

5.1. РСОКО предполагает широкое участие в осуществлении оценочно-познавательной деятельности общественности и профессиональных объединений в качестве экспертов.

5.2. РСОКО обеспечивает реализацию механизмов формирования родительских и профессиональных сообществ, организаций и объединений, включенных в систему оценки качества образования на всех ее уровнях.

5.3. Общественная экспертиза качества образования способствует соответствию требований, предъявляемых к качеству образования в конкретном образовательном учреждении, социальным ожиданиям и интересам общества; формированию инструментария для реализации принципа государственно-общественного управления образованием и развитию механизмов независимой экспертизы качества образования.

5.4. Основными объектами общественной экспертизы качества образования выступают: качество образования, обеспечиваемое образовательным учреждением, включая учебные и внеучебные достижения обучающихся; общий уровень духовного, нравственного, социального и культурного развития обучающихся, обеспечиваемый образовательным учреждением; условия, созданные в учреждении образования в целях осуществления качественных образовательных процессов, сохранения и укрепления духовного, психического и физического здоровья обучающихся.

5.5. Профессиональная экспертиза качества образования способствует соответствию качества образования современным тенденциям его развития; формированию специального инструментария для диагностики индивидуальных достижений обучающихся; развитию сетевого взаимодействия субъектов образования в рамках системы повышения квалификации, включающей ВГИПК РО, муниципальные методические службы, образовательные учреждения, профессиональные сообщества и ассоциации.

5.6. Основными объектами профессиональной экспертизы качества образования выступают: качество образовательных программ, учебников, учебных и учебно-методических материалов; качество оснащения образовательных процессов; эффективность управления образовательными системами (образовательным учреждением, муниципальной системой образования, системой образования области), в том числе – в финансово-

Волгоградская область

экономической сфере; условия, созданные в образовательном учреждении в целях стимулирования и поощрения творческой инициативы педагогических и руководящих работников, повышения их профессионального мастерства; условия, созданные для реализации программ воспитания и дополнительного образования детей, удовлетворения индивидуальных запросов обучающихся.

5.7. Доведение информации до общественности региона о результатах оценки качества образования осуществляется с привлечением СМИ посредством публикаций, публичных отчетов и аналитических докладов о состоянии качества образования на региональном и муниципальном уровнях.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ
ОТДЕЛЕ "ЦЕНТР ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ"
ВОЛГОГРАДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Научно-исследовательский отдел "Центр оценки качества образования" (далее – Центр) является структурным подразделением Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее – Институт), который обеспечивает научно-методическое и информационно-технологическое сопровождение экспертных процедур и мониторинговых исследований в рамках системы оценки качества образования Волгоградской области.

1.2. Центр в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Законом РФ "Об образовании", нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Комитета по образованию Администрации Волгоградской области, положением о системе оценки качества образования Волгоградской области, утвержденный приказом заместителя Главы Администрации Волгоградской области Председателя Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от "___" сентября 2007 г. № __; Уставом Института и настоящим положением.

1.3. Обеспечение деятельности Центра осуществляется за счет бюджетного финансирования Института, привлеченных средств из федеральных программ, грантов различных фондов и т.п.

1.4. Центр работает по плану, согласованному с Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области.

**2. Миссия, цели, задачи,
функции и направления деятельности Центра**

2.1. Миссия Центра – инициировать новое качество образования в регионе, как стратегической цели модернизации российского образования; создание научно-методических и информационных условий для формирования целостного представления о состоянии системы образования, о качественных и количественных изменениях в ней.

2.2. Центр оценки качества образования в качестве приоритетной руководствуется целью получение объективной информации о состоянии качества образования, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень в рамках ОСОКО.

2.3. Задачами Центра является:

- 1) разработка методик оценки качества образования;
- 2) подготовка специалистов органов управления образованием муниципальных районов и городских округов, работников образовательных учреждений и общественных экспертов по использованию контрольно-оценочных процедур;
- 3) разработка системы показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы образования Волгоградской области;
- 4) разработка методических рекомендаций по преподаванию отдельных предметов и дисциплин на основе результатов оценки индивидуальных достижений обучающихся;
- 5) проведение социологических и статистических исследований по вопросам качества образования;
- 6) обеспечение организационно-технологического сопровождения оценки качества образования по стандартизированным процедурам;

Волгоградская область

- 7) участие в разработке программного обеспечения для сбора, хранения и статистической обработки информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области;
- 8) сбор, хранение и статистическая обработка информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области, анализ результатов экспертных процедур и мониторинговых исследований в рамках ОСОКО;
- 9) обеспечивает информационную поддержку ОСОКО;
- 10) организация и проведение прикладных научных исследований, в том числе выработка теоретических и методологических подходов, по проблемам качества образования;
- 11) научная экспертиза документов и материалов по профилю работы Центра.

2.4. Центр выполняет следующие функции:

- ✓ интегративную: обеспечивает комплексную характеристику процессов, происходящих в областной системе образования;
- ✓ диагностическую: оценка состояния системы образования и происходящих в ней изменений;
- ✓ экспертную: осуществление экспертизы состояния, концепций, форм, методов развития региональной системы образования;
- ✓ информационную: регулярное получение информации о состоянии и развитии региональной системы образования;
- ✓ экспериментальную: поиск и разработка диагностических материалов и апробация их на валидность, технологичность, надежность;
- ✓ образовательную: изучение и удовлетворение образовательных потребностей педагогов области по проблемам контрольно-оценочной деятельности.

2.5. Для выполнения вышеперечисленных функций Центр осуществляет следующие виды деятельности:

- ✓ организация и проведение экспертизы условий осуществления образовательного процесса;
- ✓ подготовка проектов нормативных, методических и иных документов по вопросам оценки качества образования;
- ✓ разработка и организация сертификации материалов, предназначенных для оценки уровня и качества образования, в том числе измерителей и процедур измерения;
- ✓ создание и эксплуатация банков данных работы образовательных учреждений Волгоградской области;
- ✓ подготовка информационно-аналитических материалов о состоянии и тенденциях развития системы образования;
- ✓ разработка методологии контроля качества образования;
- ✓ реализация программ дополнительного профессионального образования, к которым относятся: повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов, участвующих в проведении экспертных процедур в рамках ОСОКО;
- ✓ информационно-консультативное сопровождение процедур оценки качества образования в сети Internet;
- ✓ организационно-технологическое обеспечение обработки информации экспертных процедур в рамках ОСОКО;
- ✓ подготовка аналитической информации по итогам экспертных процедур и мониторинговых исследований в рамках ОСОКО;
- ✓ взаимодействие со структурами Федерального уровня, осуществляющими проведение экспертизы качества образования;
- ✓ сбор, хранение и статистическая обработка информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области, анализ резуль-

Волгоградская область

- татов экспертных процедур и мониторинговых исследований в рамках ОСОКО;
 - ✓ подготовка статистической информации о результатах мониторинговых исследований в рамках ОСОКО;
 - ✓ подготовка аналитической информации мониторинговых исследований в рамках ОСОКО;
 - ✓ образовательная деятельность в сфере дополнительного профессионального образования;
 - ✓ проведение семинаров, совещаний и других мероприятий;
 - ✓ осуществление консалтинговых услуг по направлениям ОСОКО;
 - ✓ другая деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе хозрасчетная деятельность, направленная на достижение целей и задач Центра.
- 2.6. Для достижения целей Центр имеет право:
- ✓ привлекать для совместного решения поставленных задач образовательные и научные учреждения, другие организации, отдельных специалистов (по согласованию);
 - ✓ формировать временные творческие коллективы;
 - ✓ определять перспективы развития на основе согласования с Комитетом по образованию Волгоградской области долгосрочной программы, а также исходя из спроса потребителей на образовательные услуги, продукцию и работы Центра и заключенных договоров.

3. Управление Центром оценки качества образования

- 3.1. Центр оценки качества образования не является юридическим лицом.
- 3.2. Центр возглавляет директор, назначаемый ректором Института из числа высококвалифицированных специалистов, удовлетворяющим следующим квалификационным требованиям: иметь ученую степень кандидата или доктора педагогических наук, научные публикации, научно-педагогический стаж (не менее 5 лет), опыт методической работы (не менее 5 лет). В соответствии с этим устанавливается разряд оплаты труда по ЕТС и размер заработной платы.

На директора и сотрудников Центра распространяются все действующие в Институте положения о порядке оплаты труда, надбавках, премиях, доплатах, отпуске, дополнительных образовательных услугах и предпринимательской деятельности.

3.3. Организационно-методическая, информационная и другая работа в Центре выполняется штатными и привлеченными сотрудниками и специалистами. Подбор сотрудников, работающих на постоянной основе, осуществляет директор Центра, назначение производится ректором Института.

- 3.4. Центр имеет следующую структуру:
- ✓ директор центра – проректор ВГИПК РО;
 - ✓ заместитель директора;
 - ✓ методисты;
 - ✓ оператор ЭВМ;
 - ✓ системный инженер;
 - ✓ инженер-программист;
 - ✓ лаборант.

4. Организация труда в Центре оценки качества образования

4.1. Для выполнения работ, предусмотренных настоящим положением, Центр взаимодействует с предметными кафедрами и кабинетами Института, руководителями, специалистами и методистами органов управления образованием муниципальных районов и городских округов, учеными и преподавателями вузов.

Волгоградская область

- 4.2. Центр организует свою работу на основе годовых, квартальных и месячных планов.
- 4.3. Годовой план работы Центра проходит процедуру согласования с Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области и утверждается ректором института.
- 4.4. Все виды работ, выполняемые сверх утвержденного плана, подлежат дополнительной оплате и относятся к платным образовательным услугам.
- 4.5. Качество выполнения Центром всех своих обязательств гарантирует Волгоградский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРТФОЛИО ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее "Положение о портфолио педагога" разработано в соответствии с Законом РФ "Об образовании", концепцией предложений по структуре и содержанию учительского портфолио, использующегося при оценке размера стимулирующих надбавок" (<http://www.mon.gov.ru/pro/pnpo/reg/portfolio.doc>).

1.2. Портфолио учителя – набор материалов, документов и иных свидетельств достижений и прогресса в профессиональной педагогической деятельности, предназначенные для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, для объективной оценки его профессионального уровня.

Портфолио является методом "аутентичного оценивания", т.е. оценивания реальных достижений, правдивого и объективного. Портфолио также позволяет педагогу более широко и разнообразно презентовать свои достижения, умения и направления деятельности, выходя за рамки специальности и предметов преподавания.

1.3. Цели введения портфолио: оценочно-стимулирующая (основание для начисления стимулирующей части заработной платы); развивающая по отношению к учителю; развивающая по отношению к образовательной ситуации.

1.4. Задачи портфолио в контексте НСОТ:

- ✓ основание для аттестации педагогического работника (на основе показателей профессиональной компетентности выстраиваются шкала и вес, позволяющие вычислить суммарный балл, который становится основанием для автоматической (и автоматизированной) аттестации учителя);
- ✓ основание для отнесения педагогического работника к той или иной профессионально-квалификационной группе (при приеме на работу или внеочередной аттестации педагога суммарный балл портфолио позволяет отнести его к той или иной ПКГ автоматически в соответствии с системой оплаты труда, действующей в данном образовательном учреждении);
- ✓ основание для назначения стимулирующих выплат (при подготовке предложений управляющему совету по назначению педагогам стимулирующих выплат);
- ✓ основание для назначения денежного вознаграждения в рамках конкурса лучших учителей (ПНПО).

1.5 Возможные формы предъявления портфолио: портфель достижений учителя – составная часть аттестационного дела учителя (на бумажном носителе); публичный отчет педагога (на сайте образовательного учреждения, муниципальном или региональном сайте).

2. Структура и содержание портфолио педагога

2.1. Структура портфолио представляет собой своеобразный ориентир возможных видов активности педагога. Формализованные данные включают в себя показатели, которые могут быть стандартизированы и переведены в баллы. Неформализованные данные включают в себя презентацию педагогом своего профессионального проекта.

2.2. Основные элементы портфолио педагога.

I. Общие сведения о педагоге (позволяет судить о процессе индивидуального развития педагога):

- ✓ титульная страница (Ф.И.О. учителя, число, месяц и год рождения);
- ✓ образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому);
- ✓ трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном общеобразовательном учреждении;

Волгоградская область

- ✓ повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов);
- ✓ копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней;
- ✓ наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма;
- ✓ дипломы различных конкурсов и другие документы по усмотрению учителя.

II. Формализованная часть портфолио представляет собой таблицы, заполняемые экспертами, и материалы, на основании которых эксперты выставляют баллы. Такими материалами являются документы (данные из региональных реестров олимпиад, результаты социологических опросов, сертификаты курсов повышения квалификации), авторские программы, исследовательские работы, разработки уроков, сделанные в рамках экспериментальной работы и т.д.

Присвоение баллов должно осуществляться либо по признаку наличия/отсутствия показателя, либо по степени его проявления.

Формализованная часть состоит из нескольких разделов.

Раздел 1. Качество предметной подготовки и здоровья детей:

- ✓ официально зафиксированные достижения детей по данным внешних аттестаций различного типа (результаты заносятся в портфолио педагога в том случае, если они превышают средние показатели по данному региону);
- ✓ официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе (данные из реестра олимпиад разного уровня);
- ✓ социологические опросы выпускников, поступивших в вузы, о вкладе педагогов школы в их образование;
- ✓ данные о позитивной динамике учебных достижений;
- ✓ данные о состоянии здоровья детей (правомерность внесения данных подобного типа в портфолио конкретного педагога определяет экспертная группа образовательного учреждения).

Раздел 2. Уровень профессиональной подготовки педагога:

- ✓ уровень сложности образовательной программы (в соответствии с рейтингом уровня сложности образовательной программы);
- ✓ программы кружков и факультативов (балл по данному показателю складывается из двух частей: оценивается наличие программы и ее популярность у школьников);
- ✓ наличие повышения квалификации за отчетный период;
- ✓ дипломы различных конкурсов.

Раздел 3. Внеурочная деятельность педагога (отражаются деятельность педагога как классного руководителя и организация внеучебных мероприятий):

- ✓ творческие работы, рефераты, учебно-исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету;
- ✓ победители олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных марафонов и др;
- ✓ сценарии внеклассных мероприятий, фотографии и видеокассеты с записью проведенных мероприятий;
- ✓ программы кружков и факультативов и другие документы.

Раздел 4. Научно-методическая деятельность педагога (участие в экспериментальной или научно-методической деятельности, создание и реализация сетевых программ, авторские тексты разного типа):

- ✓ материалы, в которых обосновывается выбор учителем образовательной программы и комплекта учебно-методической литературы;

Волгоградская область

- ✓ материалы, в которых обосновывается выбор учителем в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки образовательных результатов;
- ✓ использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, в том числе и информационно-коммуникационных, технологий обучения детей с проблемами развития и т.п.;
- ✓ работа в методическом объединении, экспертных советах, сотрудничество с методическим центром, другими учреждениями;
- ✓ участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах.
- ✓ участие в методических и предметных неделях;
- ✓ организация и проведение семинаров, "круглых столов", мастер-классов, предметных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п.;
- ✓ проведение научных исследований;
- ✓ разработка авторских программ, элективных курсов;
- ✓ подготовка творческого отчета, реферата, доклада, статьи и другие документы.

Дополнительно, на усмотрение образовательного учреждения может быть внесен раздел: "Учебно-материальная база". В этом разделе помещается выписка из паспорта учебного кабинета (при его наличии). Раздел содержит документы:

- ✓ список словарей и другой справочной литературы по предмету;
- ✓ список наглядных пособий (макеты, таблицы, схемы, иллюстрации, портреты и др.);
- ✓ наличие технических средств обучения (телевизор, видеомаягнитофон, музыкальный центр, диапроектор и др.);
- ✓ наличие компьютера и компьютерных средств обучения (программы виртуального эксперимента, контроля знаний, мультимедийные электронные учебники и т.п.);
- ✓ аудио и видеопособия;
- ✓ наличие дидактического материала, сборников задач, упражнений, примеров рефератов и сочинений и т.п.;
- ✓ измерители качества обученности учащихся;
- ✓ другие документы по желанию учителя.

III. Неформализованная часть портфолио

Для отражения индивидуальной траектории профессионального развития педагога может быть использована презентация педагогом собственных профессиональных достижений с указанием обнаруженной проблематики, описанием предпринятых действий и достигнутых результатов. Рефлексивно-проектный текст, созданный педагогом, и представляет собой неформализованную часть портфолио педагога. Предъявление подобных достижений может проходить в виде устной или письменной защиты в формате, принятом в данном образовательном учреждении.

Заполнение неформализованной части портфолио не является обязательным, однако учитывается при оценке достижений педагога. Введение такого раздела должно стать ориентиром для развития рефлексии и профессиональной самооценки учителя.

3. Внутришкольные механизмы создания портфолио педагога

3.1. Важная часть показателей портфолио "замкнута" на достижения детей. Однако "перевод" детских достижений в портфолио педагога не может осуществляться автоматически. Представляется целесообразным создание экспертной группы по портфолио на уровне образовательного учреждения, в обязанности ее будет входить заполнение формализованных таблиц. В каждом конкретном случае необходима разработка механизмов, обеспечивающих достоверность портфолио, прозрачность его наполнения и результатов оценивания.

Волгоградская область

3.2. Рекомендуется разработка сопроводительной документации по портфолио педагога, учитывая специфику деятельности образовательных учреждений:

- ✓ модель портфолио – концептуальные подходы к структуре и содержанию;
- ✓ положения о портфолио педагога;
- ✓ методические рекомендации школьным аттестационным комиссиям и учебно-методическим советам по оформлению портфолио учителя в образовательном учреждении;
- ✓ перечень мест для предъявления показателей качества труда педагога с последующей сертификацией (СМИ, конкурсы, отчеты, формальные результаты);
- ✓ требования к составу портфолио и подтверждающим документам, входящим в его состав;
- ✓ описание процедур по утверждению материалов портфолио на уровне образовательного учреждения;
- ✓ описание рейтингового подхода к организации работы с педагогическими коллективами на основе портфолио;
- ✓ методические рекомендации управляющим советам образовательных учреждений по распределению стимулирующей части ФОТ с учетом материалов портфолио;
- ✓ Методические рекомендации по изменению порядка, процедур и форм аттестации педагогических работников.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРТФОЛИО УЧЕБНЫХ И ВНЕУЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ "Об образовании", Концепцией профильного обучения на старшей ступени общего образования, на основе приложения № 5 "Положение об индивидуальной накопительной оценке (портфолио) выпускников IX классов общеобразовательных учреждений Волгоградской области к приказу от 24.08.2005 г. № 816 Комитета по образованию "Об утверждении нормативных документов по организации предпрофильной подготовки и профильного обучения в общеобразовательных учреждениях Волгоградской области".

1.2. Вектором современного подхода к обучению можно считать его практическую деятельность направленность, ориентацию не столько на усвоение знания, сколько на способность его применения, использования на практике, новые формы оценивания, отражающие не репродуцированную информацию, полученную учеником, а на созданный им самостоятельный продукт, в идеале имеющий прикладную ценность. В настоящее время, в ситуации внедрения и распространения профильного обучения в отечественной школе, весьма актуальной становится необходимость использования нового инструмента оценки учебных достижений. Таким инструментом является портфолио – портфель индивидуальных образовательных (учебных и внеучебных) достижений учащихся.

1.2. Портфолио документирует все результаты, полученные школьниками за рамками обычной классной работы (олимпиады, конкурсы, выставки, проекты), позволяющей отследить индивидуальную траекторию развития каждого ученика. Портфолио, представляющий результаты олимпиад, результаты проектно-исследовательской деятельности, социальных практик, творческие работы, свидетельствует не только о способностях абитуриента, но и об умении реализовать эти способности, о его самоорганизации и коммуникативных навыках. Комплекс психологических диагностик учреждениями общего образования определяются самостоятельно.

1.3. Портфолио может быть использован вузом при отборе абитуриентов, так как наиболее полно заполняет те дефициты информации об абитуриенте, которые неизбежны при любой экзаменационной процедуре или учете результатов ЕГЭ. Одна из функций портфолио обеспечить преемственность школы, вуза и различных институтов рынка труда, поскольку позволяет проследить индивидуальную образовательную и профессиональную траекторию на продолжительном этапе обучения школьника, студента и молодого специалиста.

1.4. Портфолио создается по желанию ученика для накопления его учебных и внеучебных достижений. Портфолио может быть использовано учащимся:

- 1) при выборе профиля обучения на старшей ступени общего образования;
- 2) при поступлении в вуз в качестве дополнительного материала при собеседовании;
- 3) при устройстве на работу как свидетельство практического опыта, социальных практик.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок оценки деятельности учащихся общеобразовательного учреждения по различным направлениям с помощью составления комплексного портфолио. Портфолио является перспективной формой представления индивидуальной направленности учебных и внеучебных достижений конкретного ученика. Введение портфолио может повысить образовательную активность школьников, уровень осознания ими своих целей и возможностей, что делает выбор дальнейшего направления и формы обучения более объективным и ответственным.

2. Цели и задачи составления портфолио

2.1. Основными целями являются развитие самостоятельности и объективности в оценке деятельности учащихся, повышение их конкурентоспособности.

2.2. Основными задачами являются:

- 1) систематизация результатов различных видов деятельности учащихся, включая учебную, внеучебную, научную, творческую, спортивную и другую деятельность;
- 2) создание условий для индивидуализации оценки деятельности каждого учащегося;
- 3) развитие навыков рефлексивной и оценочной (самооценочной) деятельности учащихся.

2.3. Портфолио помогает решать следующие педагогические задачи:

- ✓ поощрять активность и самостоятельность учеников, расширять возможности обучения и самообучения;
- ✓ развивать навыки рефлексивной и оценочной деятельности учащихся;
- ✓ формировать умение учиться – ставить цели, планировать и организовывать собственную учебную деятельность;
- ✓ содействовать индивидуализации образования школьников;
- ✓ повышать обоснованность выбора профиля и эффективность его коррекции.

3. Основные направления деятельности по составлению портфолио

3.1. Портфолио учащегося состоит из четырех разделов:

Научно-исследовательская деятельность: в этом разделе фиксируются все творческие работы, проектные работы, исследовательские работы, отчеты о социальной практике, участие в научных конференциях, сведения о наличии печатных работ.

Конкурсы, спортивные соревнования: этот раздел включает в себя участие в конкурсах различного уровня (школы, района, области), прописываются все спортивные достижения.

Олимпиады: в данном разделе отражается участие обучающегося во всех предметных и тематических олимпиадах.

Дополнительное образование:

В этом разделе размещаются дипломы, свидетельства, сертификаты (возможны копии) о получении дополнительного образования в других школах, лицеях, гимназиях, курсах города, свидетельства о прохождении курсов по выбору (элективные курсы).

Общественно-культурная деятельность: данный раздел включает весь спектр культурно-массовых мероприятий школы, города, области в которых обучающиеся принимали участие.

3.3. На каждой ступени обучения (начальной, основной, полной (средней) портфолио дополняется результатами проведенных диагностических исследований учащихся.

3.4. Заполнение портфолио осуществляется учащимися общеобразовательного учреждения.

3.5. Классные руководители осуществляют контроль за наполняемостью и правильностью заполнения портфолио.

3.6. Учителя общеобразовательного учреждения, администрация, руководители научных и проектных работ, педагоги дополнительного образования имеют право составления отзывов и рецензий для портфолио о проделанной учащимися работе.

3.7. Участие и информация о присвоении призовых мест в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях должны быть подтверждены документально (грамоты, дипломы, свидетельства, удостоверения и т.д.).

3.8. Результативность введения учета личных достижений (портфолио) достигается при окончании основного общего или полного (среднего) образования и выдается с аттестатом, с указанием регистрационного номера и датой выдачи аттестата.

4. Организация работы по формированию портфолио

4.1. Рекомендации по созданию и использованию портфолио учебных и внеучебных достижений учащихся:

4.1.2. Необходимо провести информационно-разъяснительную работу с педагогами школы, родителями и учащимися. Целесообразно разработать план мероприятий по проведению информационно-разъяснительной работы со всеми участниками образовательного процесса.

4.1.3. Организовать взаимодействие с образовательными учреждениями муниципальной образовательной сети, участвующими в формировании портфолио.

4.1.4. Определить преемственность в работе с портфолио на начальной, основной и старшей ступени общего образования.

4.2. Организация текущей работы и тьюторского сопровождения обучающихся:

4.2.1. Непосредственным введением в школу системы индивидуальной накопительной оценки учебных и внеучебных достижений учащихся (портфолио) при отсутствии дополнительного кадрового ресурса данный процесс могут координировать следующие специалисты:

Заместитель директора по учебно-методической, научно-методической, воспитательной работе, классные руководители, тьютор.

В их задачи входит:

- ✓ информировать учащихся и их родителей о целях и задачах портфолио;
- ✓ осуществлять контроль за ведением портфолио, оказывать помощь в консультировании и формировании индивидуальных достижений;
- ✓ оказывать консультирование и помощь в формировании портфолио;
- ✓ поддержка социальных практик учащихся: проектных и исследовательских работ, производственных практик, участия в олимпиадах, конкурсах, летних школах.

Задачи тьютора:

- ✓ развивать у школьников учебно-познавательную компетентность;
- ✓ предоставлять консультационную помощь учащимся;
- ✓ формировать у школьников рефлексивные умения;
- ✓ осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;
- ✓ использовать различные индивидуальные способы руководства познавательной деятельностью обучаемых;
- ✓ помогать осуществить выбор обучающимися: профиля, элективных курсов, места, времени и сроков обучения;
- ✓ участвовать в разработке индивидуального содержания обучения;
- ✓ помогать выбирать учащимся методы, средства, организационные условия обучения;
- ✓ определять совместно с обучаемыми формы аттестации.

4.2.4. Портфолио заверяется подписью директора школы и печатью образовательного учреждения.

4.2.5. Образовательное учреждение устанавливает период времени, который отводится для организации работы по созданию накопительной папки и ознакомлению учащихся и родителей с правилами работы с портфолио. Ведение портфолио предполагает подведение промежуточных результатов (четверть, полугодие и др), обеспечение отслеживания индивидуального прогресса обучающегося в широком образовательном контексте, демонстрацию его способностей практически применять приобретенные знания и умения. Конечным этапом в формировании папки индивидуальных достижений (портфолио) является выдача на фирменном бланке школы систематизированных результатов достижений учащихся с указанием регистрационным номером документа об образовании (основного или полного среднего).

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОЦЕДУРЕ СЕРТИФИКАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение "О процедуре сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области" (далее – Положение) определяет целевые, регламентные, организационно-технологические основы процедуры сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области (далее – Процедура сертификации).

1.2. Положение распространяется на общеобразовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и расположенные на территории Волгоградской области.

1.3. Пройти процедуру сертификации может педагогический работник выпускных классов общеобразовательных учреждений Волгоградской области.

1.4. Процедуру сертификации осуществляет научно-исследовательский отдел "Центр оценки качества образования" (далее – ЦОКО) в соответствии с Положением о научно-исследовательском отделе "Центре оценки качества образования" Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования, утвержденное 26.04.2005 г.

2. Цели процедуры сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области

2.1. Основными целями Процедуры сертификации является:

- ✓ установление соответствия уровня профессиональных достижений педагогических работников требованиям, закрепленным в данном Положении;
- ✓ создание условий, способствующих повышению конкурентоспособности педагогических работников;
- ✓ создание условий для деятельности педагогов в едином образовательном пространстве.

3. Регламент процедуры сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области

3.1. Педагогический работник, изъявивший желание пройти процедуру сертификации профессиональных достижений, подает заявление установленной формы в Центр оценки качества образования ВГАПК РО.

3.2. Заявление педагогического работника регистрируется, и устанавливается дата проведения Процедуры сертификации.

3.3 ЦОКО проводит идентификацию уровня проявления компетентностей педагога в соответствии с заявленной компетентностью (приложение 1). Продолжительность Процедуры идентификации одной или двух профессиональных компетентностей составляет один день, трех – четырех – два дня.

3.4. По результатам испытаний Заявитель получает сертификат установленного образца (приложение 2).

3.5. Срок выдачи сертификата после проведения Процедуры идентификации – не более 7 дней.

Волгоградская область

3.6. Оплата работ по сертификации осуществляется в соответствии с условиями договора между Заявителем и ЦОКО.

3.7. При возникновении спорных вопросов заинтересованная сторона подает апелляцию в апелляционную комиссию.

4. Организационно-технологические основы процедуры сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений Волгоградской области

4.1. Предметная компетентность

4.1.1. Заявитель получает контрольное задание (тест, контрольная работа), которое он должен выполнить в течение 3 академических часов.

4.1.2. Эксперты ЦОКО осуществляют процедуру оценивания контрольного задания.

4.1.3. По результатам процедуры оценивания выдается сертификат с зафиксированным результатом оцениванием предметной компетентности Заявителя, выраженным в баллах.

4.2. ИКТ-компетентность

4.2.1. Заявитель получает контрольное задание в форме творческого задания из предлагаемых тем, которое он должен выполнить в течение 1-го академического часа.

4.2.2. Эксперты ЦОКО осуществляют процедуру оценивания контрольного задания в соответствии со следующими критериями:

- ✓ создание презентации по предмету (3-4 слайда);
- ✓ применение прикладных компьютерных программ;
- ✓ свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернетом.

4.2.3. По результатам процедуры оценивания выдается сертификат с зафиксированным результатом – оцениванием ИКТ-компетентности Заявителя, выраженным в баллах.

4.3. Коммуникативная компетентность

4.3.1. Заявитель получает контрольное задание (тест, контрольная работа), которое он должен выполнить в течение 1-го академического часа.

4.3.2. Эксперты ЦОКО осуществляют процедуру оценивания контрольного задания.

4.3.3. По результатам процедуры оценивания выдается сертификат с зафиксированным результатом – оцениванием коммуникативной компетентности Заявителя, выраженным в баллах.

4.4. Социально-личностная компетентность

4.4.1. Заявитель получает контрольное задание (тест, контрольная работа, творческое задание), которое он должен выполнить в течение 1-го академического часа.

4.4.2. Эксперты ЦОКО осуществляют процедуру оценивания контрольного задания.

4.4.3. По результатам процедуры оценивания выдается сертификат с зафиксированным результатом – оцениванием социально-личностной компетентности Заявителя, выраженным в баллах.

РАЗДЕЛ II

Программно-методическое обеспечение развития РСОКО

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2008–2011 гг.

Введение

Стратегия развития образования в Российской Федерации, реализация приоритетного национального проекта "Образование", Федеральная целевая программа развития образования на период 2006–2010 гг. предусматривают решение стратегической задачи развития системы обеспечения качества образования. Для обеспечения соответствующего качества образовательных программ и надежности оценивания результатов познавательной деятельности в современных условиях на всех уровнях образования потребовалось формирование государственно-общественной системы оценки качества образования, действующей независимо от органов управления образованием и администрации учебных учреждений. Необходимость построения в нашей стране такой научно-обоснованной системы оценки качества образования подтверждается и опытом зарубежных стран.

Таким образом, создание региональной системы оценки качества (РСОКО) в Волгоградской области направлено на формирование совокупности организационных и функциональных структур, обеспечивающих на единой концептуально-методологической основе оценку образовательных достижений школьников и студентов, а также выявление факторов, влияющих на образовательные результаты.

Настоящая Программа развития РСОКО Волгоградской области (далее – программа развития) определяет целевые, структурные, организационно-технологические основы развития РСОКО на 2008–2011гг.

Действие программы развития распространяется на органы управления образованием муниципальных районов и городских округов, образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и расположенные на территории Волгоградской области.

Программа разработана в соответствии с Концепцией модернизации Российского образования, Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803 "Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 гг.", Положением о РСОКО Волгоградской области, Положением о научно-исследовательском отделе "Центр оценки качества образования", а также учитывает приоритеты образовательной политики в Волгоградской области.

В программе используются следующие определения и термины.

Качество – интегральная характеристика существенной определенности предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других; качество связано с предметом как целым, неотделимо от него и не сводится к отдельным его свойствам.

Качество образования – интегральная характеристика системы образования в целом, отражающая ее соответствие личностным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям.

Оценка качества образования – познавательно-оценочная деятельность, результатом которой является установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их достижения и обеспечение общепризнанной, зафиксированной в нормативных документах и локальных актах системе государственно-общественных требований к качеству образования, а также личностным ожиданиям обучающихся.

Волгоградская область

Региональная система оценки качества образования (РСОКО) – система диагностических и оценочных процедур, реализуемых различными субъектами государственно-общественного управления образованием, которым делегированы отдельные полномочия по оценке качества образования, а также совокупность организационных структур и нормативных правовых материалов, обеспечивающих управление качеством образования.

Программа направлена на достижение современного качества образования, которое отвечает потребностям личности, государства и способствует адаптивному вхождению новых поколений в открытое информационное общество.

1. Региональная система оценки качества образования Волгоградской области: опыт, проблемы, перспективы развития.

Волгоградская система оценки качества образования является составной частью общероссийской системы, к основным задачам которой относятся:

- ✓ оценка уровня образовательных достижений обучающихся образовательных учреждений для их итоговой аттестации и отбора для поступления на следующую ступень обучения;
- ✓ оценка качества образования на различных ступенях обучения в рамках мониторинговых исследований качества образования (федеральных и международных);
- ✓ формирование системы измерителей для различных пользователей, позволяющей эффективно реализовывать основные цели СОКО.

Соответственно, данные задачи определили цели и задачи РСОКО Волгоградской области. Целью РСОКО является получение объективной информации о состоянии качества образования в регионе, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень.

Основными задачами РСОКО являются:

- 1) формирование единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования и подходов к его измерению;
- 2) информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга системы образования Волгоградской области;
- 3) разработка единой информационно-технологической платформы системы оценки качества образования;
- 4) определение форматов собираемой информации и разработка технологии ее использования в качестве информационной основы принятия управленческих решений;
- 5) формирование ресурсной базы и обеспечение функционирования областной и муниципальных служб образовательной статистики и мониторинга качества образования;
- 6) выявление факторов, влияющих на повышение качества образования;
- 7) повышение квалификации педагогических и руководящих работников, специалистов системы образования по вопросам обеспечения лицензирования и аккредитации образовательных учреждений, аттестации кадров, мониторинга и образовательной статистики региональной системы образования, индивидуальных достижений обучающихся;
- 8) подготовка общественных экспертов, принимающих участие в экспертных процедурах;
- 9) реализация механизмов общественной экспертизы, обеспечения гласности и коллегиальности при принятии управленческих решений в области оценки качества образования.

В основу РСОКО были положены принципы:

- ✓ соблюдение преемственности и позитивных традиций российской системы образования;
- ✓ реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости;

Волгоградская область

- ✓ открытости, прозрачности процедур оценки качества образования;
- ✓ инструментальности и технологичности используемых показателей, минимизации их количества с учетом потребностей разных уровней управления системой образования;
- ✓ учета социально-экономических и этнокультурных особенностей отдельных территорий области;
- ✓ доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;
- ✓ повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа.

В структуре РСОКО выделяются следующие элементы: Комитет по образованию Администрации Волгоградской области; органы управления образованием муниципальных районов и городских округов; научно-исследовательский отдел "Центр оценки качества образования" ГОУ ДПО Волгоградская академия повышения квалификации и переподготовки работников образования; информационно-методические службы областной системы образования; образовательные учреждения, действующие в системе образования Волгоградской области и различные общественные организации.

К позитивным фактам развития РСОКО можно отнести сложившееся социальное партнерство при решении научных и управленческих задач, по вопросам оценки и повышения качества между структурными элементами РСОКО. Волгоградская область в период с 1998–2004 гг. участвовала в эксперименте по созданию модели оценки качества образования и программ развития образовательных учреждений на аналитико-диагностической основе, с 2005 года принимала участие в международных исследованиях (TIMSS, PISA, PIRLS и др.). В 2007 году область принимала участие в мониторинге здоровья обучающихся в образовательных учреждениях с использованием информационных технологий, проводимом ФИПИ. Также в 2007 г. Волгоградская область вошла в состав 21 региона, реализующих КПМО (комплексные проекты модернизации образования). С 2003 года область участвует в апробации механизма нового содержания итоговой аттестации выпускников средней школы (ЕГЭ), с 2007 г. – выпускников основной школы и т.д.

В существующей на настоящий момент региональной системе оценке качества образования имеются ряд проблем, сдерживающих развитие этого направления деятельности: недостаточно проработанный механизм сетевого взаимодействия структурных элементов РСОКО, неподготовленность специалистов в области оценки качеством образования, отсутствие единой базы валидного инструментария контрольно-оценочных процедур. Также следует отметить отсутствие постоянно обновляемой информации об образовательных потребностях населения региона, не позволяющей образовательным учреждениям своевременно изменять содержание образования, органам управления образованием всех уровней перераспределять ресурсы и адекватно изменять структуру сети, концентрировать усилия на удовлетворение образовательных потребностей населения.

2. Направления и механизмы развития РСОКО

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день в области сформированы отдельные структурные элементы системы оценки качества образования, при соединении которых в единую целостную систему появится возможность оценивать качество образования по всей системе его показателей, связанных с образовательными достижениями обучающихся, состоянием их здоровья, возможностью адаптироваться в современном мире, с условиями образовательного процесса.

Таким образом, важнейшими целями развития РСОКО Волгоградской области на ближайшую перспективу являются:

- ✓ оптимизация многоуровневого (регионального, муниципального и уровня образовательного учреждения) мониторинга качества образования в области, способствующего повышению управляемости и мобильности в развитии образовательных систем;

Волгоградская область

- ✓ получение всесторонней и валидной информации о состоянии регионального образования и повышение объективности оценки учебных и внеучебных достижений обучающихся;
 - ✓ подготовка педагогических кадров, профессиональных экспертов и разработка диагностического инструментария к оценке качества образования с учетом единства подходов;
 - ✓ повышение общественного влияния на качество образовательных услуг.
- Механизмами достижения поставленных целей являются:
- ✓ сетевое распределение полномочий организационных структур РСОКО в обеспечении и оценке качества образования; нормативно-методическое, кадровое, материально-техническое и программно-информационное оснащение инфраструктуры РСОКО;
 - ✓ доработка имеющихся, разработка и внедрение необходимых для полноценного функционирования системы процедур оценки качества образования, разработка диагностического инструментария с учетом единого подхода и видового разнообразия образовательных учреждений; создание банка валидного инструментария педагогических измерений и надежных контрольно-оценочных процедур;
 - ✓ подготовка специалистов для проведения контрольно-оценочных процедур по новым технологиям и использования их результатов в образовательной практике;
 - ✓ содействие внедрению в практику инновационных технологий обучения и развития обучающихся;
 - ✓ участие общественности в оценке качества деятельности субъектов системы образования и принятии стратегических решений, включенность общественной экспертизы во все процессы обеспечения качества образования.

2.1. Сетевое распределение полномочий организационных структур РСОКО в обеспечении и оценке качества образования

Волгоградская система оценки качества образования направлена на обеспечение построения эффективной системы многоуровневого мониторинга качества образования в области. Схема сетевого взаимодействия представлена в приложении 1.

В рамках совершенствования РСОКО предполагается создание сети информационно-методических служб (центров, лабораторий) на уровне муниципальном и уровне образовательного учреждения.

Предполагается решение ряда задач:

- 1) разработка документации по сопровождению системы многоуровневого мониторинга качества образования (положения о РСОКО в муниципалитетах и ОУ) и т.д.;
- 2) создание банка валидного инструментария педагогических измерений и надежных процедур;
- 3) подготовка специалистов для проведения контрольно-оценочных процедур по новым технологиям и использования их результатов в образовательной практике;
- 4) отработка механизма сетевого взаимодействия структурных элементов РСОКО на различных уровнях;
- 5) сбор и обработка результатов мониторинговых исследований на различных уровнях;
- 6) создание централизованного банка данных.

2.2. Повышение объективности оценки учебных и внеучебных достижений обучающихся, получение всесторонней и валидной информации о состоянии регионального образования

Данная цель реализуется различными направлениями мониторинга: мониторинг функционирования и развития системы образования, мониторинг учебных и внеучебных достижений обучающихся, мониторинг достижений педагогического и управленческого состава. Задачи, конкретные действия по реализации повышения объективности оценки качества регионального образования с ресурсным обеспечением представлены в приложении 2.

2.3. Единство подходов к подготовке персонала и разработке диагностического материала

Развитие сложившейся на данный момент системы оценки качества образования в Волгоградской области необходимо по следующим направлениям:

- 1) разработка средств оценки учебных и других достижений обучаемых;
- 2) совершенствование технологий диагностики и мониторинга образовательных достижений и образовательного процесса;
- 3) координирование и сбор данных по всем диагностическим мероприятиям, проводимым в регионе;
- 4) сбор и анализ данных по итоговой аттестации учащихся, по аттестационным обследованиям образовательных учреждений;
- 5) организация единого государственного экзамена в ВО;
- 6) обучение администрации школ управлению качеством образовательного процесса (внедрение разработанных методик и технологий);
- 7) проведение мониторинга образовательных достижений учащихся и образовательных учреждений города;
- 8) общественно-профессиональная экспертиза контрольно-измерительных материалов.

Для получения информации о качестве образования следует максимально использовать существующие формы контроля, в частности, результаты итоговой аттестации учащихся, единого государственного экзамена, аттестации и аккредитации образовательных учреждений, мониторинговых исследований, диагностических обследований, проводимых на различных уровнях. Вся информация, собираемая из первичных источников, должна быть доступна для официального использования на различных уровнях управления. Реализация национального проекта показала необходимость открытости этой информации для педагогической и родительской общественности.

Проведение внешней оценки качества образования должно сочетаться с организацией внутришкольного контроля в образовательных учреждениях, роль которого в процессе управления качеством образования возрастает.

Важнейшим звеном РСОКО является управление процессами повышения квалификации и переподготовки кадров. Эффективность управления развитием персонала в области качества образования обусловлена следующими принципами:

- 1) сетевым характером системы повышения квалификации, включающей специализированные институты, ресурсные центры на базе образовательных учреждений, методические и исследовательские организации;
- 2) проектным подходом и методом соответствия системы объекту: характеристики подготовки современного педагогического работника должны соответствовать планируемому результатам организации образования заданного качества образовательной деятельности.

Волгоградская область

2.4. Повышение общественного влияния на качество образовательных услуг

Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года предусмотрено совершенствование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Наиболее важным моментом создания и функционирования СОКО в любом образовательном учреждении, является ориентация на потребителей: выявление их требований и оценка степени соответствия установленным требованиям. Важность исследования удовлетворенности потребителей образовательных услуг заключается в том, что полученные результаты позволяют не только диагностировать образовательный процесс, но и эффективно управлять им.

В основе оценки качества образования конкретного учащегося и деятельности образовательного учреждения в целом лежит компетентный диалог основных заказчиков на качество образования – родительской и профессиональной общественности, работодателей.

Региональная система оценки качества образования обеспечивает реализацию механизмов формирования родительских и профессиональных сообществ и ассоциаций, включенных в процесс оценки качества образования на всех уровнях образовательной сферы.

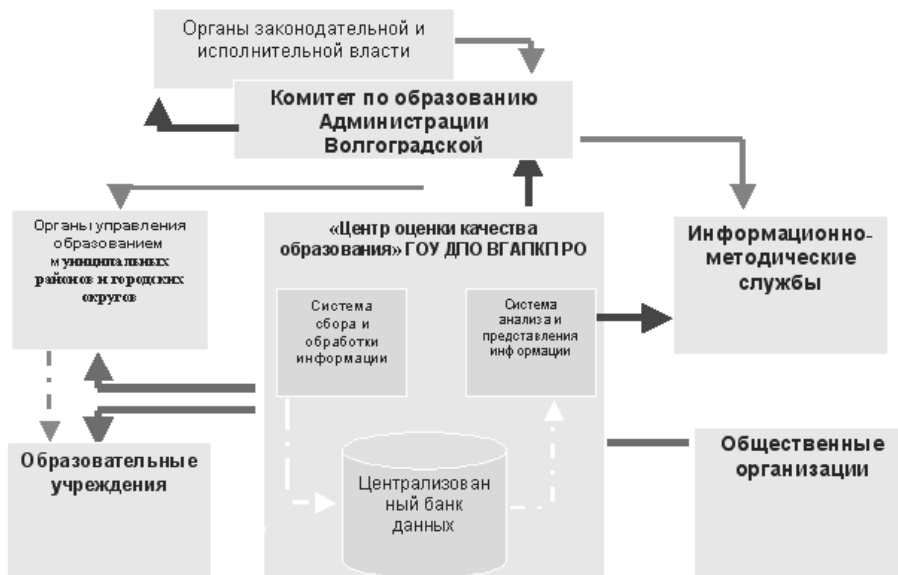
Создание системы оценки удовлетворенности потребителя качеством образования в Волгоградской области предполагает развитие нормативно-методической базы оценки удовлетворенности потребителей и организационно-технологического сопровождения мониторинговых исследований по оценке удовлетворенности потребителей.

Оценка удовлетворенности качеством образования должна обеспечивать:

1. Соответствие требований, предъявляемых к качеству образования в конкретном образовательном учреждении, социальным ожиданиям и интересам общества.
2. Формирование действенного инструментария для реализации общественно-государственных принципов управления образовательными учреждениями.
3. Становление механизмов независимой экспертизы качества образования.

В качестве основных аспектов общественной экспертизы качества образования можно выделить следующие: качество образования, обеспечиваемого школой; уровень обученности школьников (степень освоения образовательных стандартов); эффективность школьного менеджмента, в том числе – в финансово-хозяйственной сфере; общий уровень духовного, нравственного, социального и культурного развития учащихся, обеспечиваемый данным образовательным учреждением.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РСОКО



- первичная информация (показатели деятельности)
- аналитическая и справочная
- справочная
- управляющая (директивная)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПОЛОЖЕНИЮ О ПОРТФОЛИО ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Данные "Методические рекомендации по оценке портфолио педагога" разработаны в соответствии с концепцией предложений по структуре и содержанию учительского портфолио, с положением о портфолио педагога.

2. Согласно действующему Положению, аттестация педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений проводится на основе экспертной оценки уровня их квалификации, профессиональной компетенции, качества и результативности педагогической или управленческой деятельности. Одной из форм проведения аттестационных испытаний педагогических работников является презентация портфолио педагога. В этом случае можно оценить не только профессиональные знания педагога, но и остальные составляющие профессиональной компетенции, например, умение решать проблемы в своей профессиональной деятельности, соответствовать новым профессиональным требованиям.

3. Портфолио представляет собой папку-накопитель, в которую помещаются материалы на бумажном носителе (распечатки, ксерокопии, в том числе с пометками автора, и рукописные материалы). Портфолио должен отражать субъектную позицию аттестуемого как профессионала, которая выражается в умении решать профессиональные задачи, используя профессиональные знания и умения, различные освоенные способы деятельности. При этом способы решения профессиональных задач, тактика и стратегия профессионального поведения педагога могут существенно отличаться.

Примерный перечень материалов предлагается в Положении о портфолио педагога.

4. Оценка портфолио проводится в строгом соответствии с требованиями к квалификационной категории.

Представленные в портфолио материалы оцениваются как свидетельства профессионализма педагога. Поэтому педагогу, который рассматривает презентацию портфолио как предпочтительную форму прохождения аттестационного испытания, можно рекомендовать в первую очередь познакомиться с тем, какие профессиональные компетентности необходимо отразить в портфолио с помощью различных свидетельств.

Волгоградская область

Требования к профессиональным компетентностям учителя	Вторая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Учитель должен обосновать выбор образовательной программы	При выборе образовательной программы учитель использует методические рекомендации	При выборе образовательной программы учитель основывается на результатах анализа альтернативы	При выборе образовательной программы учитель ориентируется на цели и задачи / концепцию развития образовательного учреждения
Учитель должен обосновать выбор педагогических (образовательных) технологий для достижения планируемых образовательных результатов	При выборе педагогических (образовательных) технологий учитель использует методические рекомендации	При выборе педагогических (образовательных) технологий учитель учитывает психолого-педагогические особенности учащихся	При использовании педагогических (образовательных) технологий учитель ориентируется на результаты апробации / адаптации технологий в условиях своего образовательного учреждения
Учитель должен использовать средства педагогической диагностики, адекватные образовательным результатам	Учитель использует средства диагностики или методики оценки таких образовательных результатов, как знания, умения и навыки учащихся	Учитель использует средства диагностики или методики оценки сформированности ключевых компетентностей учащихся	Учитель использует средства диагностики или методики оценки индивидуальных образовательных результатов учащихся
Учитель должен реализовывать основные направления региональной образовательной политики	Отдельные элементы деятельности учителя направлены на реализацию одного из направлений региональной образовательной политики	Реализация одного из направлений региональной образовательной политики проводится учителем в системе	Учитель демонстрирует результаты реализации одного из направлений региональной образовательной политики

К числу материалов, которые могут войти в портфолио, можно отнести, например, пояснительную записку к образовательной программе, по которой работает учитель, если в ней приведены ссылки на методические рекомендации (если аттестуемый претендует на вторую квалификационную категорию) или результаты сравнительного анализа двух или нескольких образовательных программ (если аттестуемый претендует на первую квалификационную категорию). Об использовании учителем различных средств педагогической диагностики образовательных результатов могут свидетельствовать разного рода оценочные материалы, только необходимо, чтобы для комиссии было очевидно, как измеряются/оцениваются результаты. Например, если учитель претендует на первую квалификационную категорию, в портфолио можно включить результаты выполнения учащимся компетентностно-ориентированных тестов, листы оценки сформированности ключевых компетентностей учащихся, заполненные листы портфолио проектной деятельности учащихся с комментариями учителя.

Аттестуемый, претендующий на вторую квалификационную категорию, должен представить в портфолио материалы, которые свидетельствуют о том, что он:

- ✓ при выборе образовательной программы использует методические рекомендации;
- ✓ при выборе образовательной технологии использует методические рекомендации;
- ✓ корректно использует средства педагогической диагностики для оценки знаний, умений и навыков учащихся.

Волгоградская область

Основания для работы эксперта по оценке методического портфолио учителя:	
Во введении (пояснительной записке) указаны все материалы, которые вошли в портфолио	
Приведено обоснование включения данных материалов в портфолио	
Требования	Показатели
1. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при выборе программы учитель ориентируется на методические рекомендации	Даны ссылки на методические рекомендации
2. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при выборе образовательной технологии учитель ориентируется на методические рекомендации	Даны ссылки на методические рекомендации
3. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что используемые педагогом средства педагогической диагностики адекватны таким образовательным результатам, как знания, умения и навыки учащихся	Представлены используемые средства диагностики или методики оценки таких образовательных результатов, как знания, умения и навыки учащихся

Аттестуемый, претендующий на первую квалификационную категорию, должен представить в портфолио материалы, которые свидетельствуют о том, что он:

- ✓ при выборе образовательной программы основывается на результатах анализа альтернативы;
- ✓ при выборе образовательной технологии учитывает психолого-педагогические особенности учащихся;
- ✓ использует средства педагогической диагностики для оценки ключевых компетентностей учащихся;
- ✓ реализует в системе одно из направлений региональной образовательной политики.

Основания для работы эксперта по оценке методического портфолио учителя:	
Во введении (пояснительной записке) указаны все материалы, которые вошли в портфолио	
Приведено обоснование включения данных материалов в портфолио	
Материалы портфолио соответствуют одному из основных направлений региональной образовательной политики	
Требования	Показатели
1. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при выборе образовательной программы учитель основывается на результатах анализа альтернативы	Проведен сравнительный анализ не менее 2-х программ. Дано объяснение, на основании чего учителем сделан выбор программы
2. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при выборе образовательной технологии педагог учитывает психолого-педагогические особенности учащихся	Приведены сведения о психолого-педагогических особенностях учащихся конкретного класса. Описано, как они повлияли на выбор образовательной технологии
3. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что средства педагогической диагностики применяются для оценки сформированности хотя бы одной из ключевых компетентностей учащихся	Указаны используемые средства или методики. Приведены результаты оценки хотя бы одной из ключевых компетентностей учащихся
4. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что реализация одного из направлений региональной образовательной политики проводится учителем в системе	Представленные материалы ¹ подтверждают, что учителем реализуется одно из направлений региональной образовательной политики, описана система работы учителя

¹ Таковыми материалами могут быть программа работы учителя, описание специальным образом организованной обучающей среды, описание различного рода сочетания урочных и внеклассных мероприятий, заданная учителем система самоконтроля учащимися образовательных результатов и т.д.

Волгоградская область

Аттестуемый, претендующий на высшую квалификационную категорию, должен представить в портфолио материалы, которые свидетельствуют о том, что он:

- ✓ при выборе образовательной программы ориентируется на цели и задачи / концепцию развития образовательного учреждения;
- ✓ при выборе образовательной технологии ориентируется на результаты апробации технологии в условиях своего образовательного учреждения;
- ✓ использует средства педагогической диагностики для оценки индивидуальных образовательных результатов учащихся;
- ✓ демонстрирует результаты комплексной реализации одного из направлений региональной образовательной политики.

Основания для работы эксперта по оценке методического портфолио учителя:	
Во введении (пояснительной записке) указаны все материалы, которые вошли в портфолио	
Приведено обоснование включения данных материалов в портфолио	
Материалы портфолио соответствуют одному из основных направлений региональной образовательной политики	
Требования	Показатели
1. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при выборе образовательной программы учитель ориентируется на цели и задачи/концепцию развития образовательного учреждения	Даны ссылки на стратегию или программу развития образовательного учреждения. Описано, как/каким образом на выбор программы влияют цели и задачи развития образовательного учреждения
2. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что при использовании образовательной технологии учитель ориентируется на результаты апробации/адаптации данной технологии в условиях своего образовательного учреждения	Приведены сведения о результатах апробации/адаптации технологии в условиях конкретного образовательного учреждения. Описано, как анализ результатов повлиял на использование образовательной технологии
3. Представленные в портфолио материалы свидетельствуют о том, что средства педагогической диагностики применяются для оценки индивидуальных образовательных результатов учащихся	Указаны используемые средства или методики. Приведены результаты оценки индивидуальных образовательных результатов учащихся
4. Представленные в портфолио материалы демонстрируют результаты комплексной реализации учителем одного из направлений региональной образовательной политики	Представлены результаты комплексной реализации учителем одного из направлений региональной образовательной политики и анализ этих результатов

5. При подготовке портфолио следует помнить о том, что каждый отдельный материал должен датироваться. Поскольку портфолио – это новая форма прохождения аттестационного испытания, то в портфолио должны войти материалы, отражающие работу учителя как минимум на протяжении одного учебного года, в дальнейшем в портфолио будут включаться материалы за время, прошедшее с момента прошлой аттестации.

6. Все материалы, которые вошли в портфолио, должны найти отражение во введении (пояснительной записке). В ней необходимо пояснить, какие материалы включены в портфолио, и обосновать, что именно эти материалы являются свидетельствами профессионализма аттестуемого. При этом важно, чтобы обоснование выстраивалось относительно требований к заявленной педагогом квалификационной категории (см. выше). Помещение в портфолио не обоснованных педагогом материалов снижает ценность свидетельства профессионализма аттестуемого.

Объем введения (пояснительной записки) – 3–6 страниц, (шрифт Times New Roman, кегль 12, междустрочный интервал полуторный).

7. При оформлении портфолио следует учитывать основные требования. Так, обязательно наличие титульного листа, четко сформулированного оглавления (с наименованиями материалов, номерами страниц). Общий объем материалов портфолио должен быть

Волгоградская область

не менее 30 и не более 70 страниц формата А-4. Художественное оформление портфолио не оценивается.

8. Портфолио представляется аттестуемым в соответствующую аттестационную комиссию не позднее чем за 2 недели до квалификационного испытания. С содержанием портфолио должны ознакомиться заранее не менее двух членов экспертной группы. Они рассматривают представленные материалы и пишут рецензию.

В рецензии указывается:

- ✓ соответствие представленного материала требованиям на заявленную квалификационную категорию;
- ✓ полнота раскрытия профессиональных достижений и эффективности педагогической деятельности аттестуемого;
- ✓ положительные стороны и недостатки профессиональной деятельности;
- ✓ общая оценка работы;
- ✓ другие позиции по усмотрению рецензента.

9. Для презентации методического портфолио, основная цель которой в короткое время представить результаты проделанной работы за определенный период, аттестуемому отводится 10–25 минут. В ходе презентации аттестуемый должен обосновать, как представленные материалы свидетельствуют о его профессиональной компетентности.

Члены экспертной группы могут задать вопросы по существу представленных в портфолио материалов (не более 5–7). Аттестуемый отвечает на вопросы, иллюстрируя свой ответ (при необходимости) материалами из портфолио. Ответы на вопросы должны быть краткими и касаться только существа заданного вопроса.

Председателем экспертной группы зачитываются рецензии на представленный аттестуемым учителем портфолио. Автор дает пояснения по замечаниям рецензентов.

Обсуждение результатов защиты портфолио проводится на закрытом заседании экспертной группы без присутствия аттестуемого. В ходе заседания обсуждаются представленные аттестуемым материалы и определяется степень их соответствия заявленной квалификационной категории.

Оценка представленного аттестуемым портфолио производится экспертами в соответствии с требованиями, предъявляемыми к заявленной квалификационной категории, бинарным способом ("+" или "-").

При экспертизе портфолио обращается внимание на наиболее интересные по тематике и проблематике формы работы, а также оценивается степень участия в них аттестуемого (активно: автор, выступающий, консультант; пассивно: слушатель, наблюдатель).

При проведении экспертизы инновационной и экспериментальной деятельности аттестуемого указывается, использованы ли результаты его работы в деятельности ОУ, на уровне города, области. Если есть отзывы о работе, то какие и от кого получены.

При наличии публикаций оценивается их актуальность, степень научной новизны, практическая направленность и использование в практике ОУ, города и области.

Выводы и рекомендации членов экспертной группы, определяющие степень реализации педагогом своих профессиональных интересов, возможности и способности к дальнейшему развитию, доводятся до аттестуемого.

РАЗДЕЛ III

Аналитические материалы в форме научных и практикоориентированных статей

РИСКИ ВВЕДЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Рождественская Н.Н.

Концепция модернизации российского образования до 2010 года ставит задачу повышения доступности качественного образования при эффективном использовании ресурсов. Реализация данной задачи на уровне конкретного образовательного учреждения актуализирует проблему разработки, запуска и функционирования системы оценки качества образования, под которой будем понимать – систему диагностических и оценочных процедур, реализуемых субъектами государственно-общественного управления образованием в конкретном образовательном учреждении, которым делегированы отдельные полномочия по оценке качества образования, а также совокупность организационных структур и локальных актов, обеспечивающих управление качеством образования. Естественно, что за долгие годы функционирования советской и постсоветской школы была создана система оценки качества образования, включающая целевые, содержательно-процессуальные и технологические основы оценки образовательного результата. Однако в условиях смены концепции результативности образования учащихся данная система уже не срабатывает. В то же время процедуры введения новой системы оценки качества образования в общеобразовательном учреждении могут быть ограничены (затруднены) определенными обстоятельствами нормативно-правового, информационного, технологического, кадрового характера. В данной статье представлена попытка систематизации основных ограничений (рисков) введения новой системы оценки качества образования, а также предложены меры их минимизации. В целях наглядного представления выявленные риски систематизированы в форме табличного представления в логике анализа следующих показателей: сфера риска, конкретизация риска, меры минимизации.

Сфера риска	Конкретизация риска	Меры минимизации
Методологическая	Отсутствие единой концепции качества образования в школе, понимаемой и разделяемой всеми субъектами образовательного процесса, обозначенной в образовательной программе школы, как "внутренний стандарт качества образования"	Разработка образовательной программы как основного нормативно-управленческого документа, который будет являться основанием выделения определенных параметров и критериев качества образования, в соответствии с особенностями Учебного плана; содержательно-целевыми характеристиками реализуемых в данной школе образовательных программ (предметного и надпредметного характера); особенностями доминирующей в данной школе образовательной модели (объяснительно-иллюстративной, тьюторской, проектной и др.)
Нормативно-правовая	Противоречивость нормативно-правовых документов, регулирующих систему оценки качества образования, разного уровня	Разработка нормативно-правовой базы (например: "Положение о системе оценки качества образования", "Положение о службе мониторинга" и др.)

Волгоградская область

Сфера риска	Конкретизация риска	Меры минимизации
Профессионально-педагогическая(кадровый ресурс)	Формальный характер введения новой системы оценки качества образования, который может проявиться в дисбалансе между новыми содержательно-целевыми и процессуально-технологическими характеристиками внутришкольной системы оценки качества образования и традиционными "знаниевыми" организационными моделями.	Разработка и реализация внутришкольной ("корпоративной") системы повышения квалификации кадров; освоение педагогами школы технологий формирования и развития предметных и надпредметных компетентностей обучающихся
	Неготовность руководителей образовательных учреждений к управлению качеством образования, которые, как правило, не готовы определить и организовать процессы, обеспечивающие "новое качество образования"	Реализация проекта "Разработка и формирование федерально-региональной мобильной сети повышения квалификации управленческих кадров системы образования". Подготовка сертифицированных экспертов для процедур оценки качества образования.
Социальная	Неготовность гражданских институтов участвовать в формировании стандартов качества, в форме социального заказа.	Создание "переговорных площадок" для формирования социального заказа.
	Риск неадекватного использования информации о результатах образования в школе.	Организация обучения общественных управляющих
	Возникновение недоверия со стороны общественности и родителей к результатам оценки качества образования	Сочетание профессиональной и общественной экспертизы качества образования. Предоставление общественности и родителям возможности заказа внешней экспертизы (образовательный аудит)
Информационно-технологическая	Недостаточность информации о качестве образования для принятия решения о дальнейших действиях различных субъектов образовательного процесса.	Предоставление своевременной информации, необходимой потребителям и основным заказчикам образовательных услуг, раскрывающей особенности системы оценки качества образования в конкретном образовательном учреждении (разработка механизма доведения результатов образования до общественности, дифференциация информации).
	Недоступность информации для всех заинтересованных сторон	Отчет об образовательной деятельности школы в форме публичного доклада. PR-компания

В заключение можно отметить, что раскрыть в данной статье все возможные риски и предложить исчерпывающий набор действий по их минимизации весьма затруднительно. К тому же нашей целью было структурировать возможные риски введения и функционирования системы оценки качества образования в общеобразовательном учреждении и обозначить возможные, инвариантные, меры по их минимизации. Именно инвариантные, так как в конкретной школе, в зависимости от особенностей ее образовательной политики и практики, обязательно будут обозначены и свои специфические риски, и совершенно уникальные меры их преодоления.

О ФАКТОРАХ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Кузибецкий И.Н.

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование контроля и управления качеством образования. В одобренных Правительством Российской Федерации приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации отмечается, что необходимо "...сформировать общенациональную систему оценки качества образования, получаемого гражданином, и реализуемых образовательных программ".

При создании общероссийской системы оценки качества образования отмечается важность оценивания качества организации образовательного процесса, например, на уровне школы, оценивать весь комплекс факторов, начиная от оценивания организации питания и досуга учащихся до учебно-методического и кадрового обеспечения образовательного процесса.

Опираясь на существующий в научных исследованиях по вопросам качества понятийный аппарат мы будем понимать качество как интегральную характеристику существенной определенности предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других, качество связано с предметом как целым, неотделимо от него и не сводится к отдельным его свойствам.

Качество образования – интегральная характеристика системы образования в целом, отражающая ее соответствие личностным ожиданиям субъектов образования, социальных запросам и государственно-нормативным требованиям.

Оценка качества образования – познавательно-оценочная деятельность, результатом которой является установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их достижения и обеспечение общепризнанной, зафиксированной в нормативных документах и локальных актах системе государственно-общественных требований к качеству образования, а также личностным ожиданиям обучающихся.

В таком понимании целью системы оценки качества образования образовательного учреждения является информационный продукт, отвечающий требованиям объективности, достоверности, полноты, актуальности и т.п., который характеризует систему образования в данном учреждении. Поэтому результативность этой системы есть некая характеристика самой системы – совокупность условий, при которых будет получен продукт – информация о качестве образования. Проанализируем существенные характеристики данных условий.

Необходимым условием результативности системы оценки качества образования в общеобразовательном учреждении выступает определение ее инфраструктуры, как совокупности организационно-технологических, функциональных и организационно-управленческих характеристик. Например, создание школьного мониторингового центра с выделением начальника этого центра из числа заместителей директора ОУ (или введение новой единицы) и сотрудников центра; определение полномочий, взаимосвязей, подотчетности, функциональных обязанностей, финансовых ресурсов и т.д.

Определение инфраструктуры (да и в целом) СОКО потребует разработки нормативной базы школы – положение о СОКО, локальные акты, на основе региональной нормативной базы ОСОКО.

Важнейшим условием результативности ОСОКО выступает программа оценки качества образования, как документа определяющего мероприятия, сроки, ресурсы необходимые для ее реализации. В программе должны быть предусмотрены мероприятия по повышению квалификации персонала учреждения, задействованного в оценочных процедурах; группы потребителей образовательных услуг и механизмы их вовлечения в оценку каче-

Волгоградская область

ства образования; формы информационного обеспечения реализации программных мероприятий; механизмы взаимодействия с региональной службой ОКО (центром оценки качества образования) для научно-методического и организационно-технологического сопровождения проводимых мероприятий в рамках оценки качества образования.

Безусловно, крайне необходимым условием результативности СОКО выступает "система" критериев и показателей качества образования. Есть мнение, что разработка данной системы есть совместная работа региональной и школьной служб оценки качества образования. И здесь возможны следующие подходы:

- 1) региональная служба предлагает "избыточный" набор критериев и показателей качества образования, которые максимально перекрывают региональные и школьные цели образования, а школьная служба осуществляет отбор тех критериев и показателей, которые в максимальной степени отражают ее специфику, обозначенную в миссии;
- 2) региональная служба предлагает направления оценки качества образования с учетом различных особенностей региональной системы образования, а школьная служба осуществляет разработку критериальной системы;
- 3) региональная служба определяет базовую часть критериальной системы (региональный компонент), а школа вырабатывает критерии и показатели оценки качества образования обусловленного спецификой данного образовательного учреждения.

В качестве такой службы будем рассматривать НИО "Центр оценки качества образования", созданной в Волгоградской академии повышения квалификации и переподготовки работников образования. Центр выполняет системообразующую роль в региональной системе оценки качества образования. Миссия Центра заключается в инициировании нового качества образования в регионе как результата достижения стратегической цели модернизации российского образования; в создании научно-методических и информационных условий для формирования целостного представления о состоянии региональной системы образования, о качественных и количественных изменениях в ней. Сообразно миссии задачами Центра являются:

- ✓ разработка методик оценки качества образования;
- ✓ подготовка специалистов органов управления образованием муниципальных районов и городских округов, работников образовательных учреждений и общественных экспертов по использованию контрольно-оценочных процедур;
- ✓ разработка системы показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы образования Волгоградской области;
- ✓ разработка методических рекомендаций по преподаванию отдельных предметов и дисциплин на основе результатов оценки индивидуальных достижений обучающихся;
- ✓ проведение социологических и статистических исследований по вопросам качества образования;
- ✓ обеспечение организационно-технологического сопровождения оценки качества образования по стандартизированным процедурам;
- ✓ участие в разработке программного обеспечения для сбора, хранения и статистической обработки информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области;
- ✓ сбор, хранение и статистическая обработка информации о состоянии и динамике развития системы образования в Волгоградской области, анализ результатов экспертных процедур и мониторинговых исследований в рамках РСОКО;
- ✓ обеспечивает информационную поддержку РСОКО;
- ✓ организация и проведение прикладных научных исследований, в том числе выработка теоретических и методологических подходов, по проблемам качества образования;

Волгоградская область

✓ научная экспертиза документов и материалов по профилю работы Центра.

У каждого из приведенных подходов существуют сильные и слабые стороны. В первом случае мы можем выделить как сильную сторону единство критериальной базы на уровне региона, меньшие затраты на подготовку квалифицированных специалистов разработчиков, меньшие временные и финансовые затраты. В то же время можно говорить о невозможности при таком подходе разработки достаточной критериальной базы, охватывающей все индивидуальные для ОУ потребности. Анализируя другие подходы, мы сталкиваемся с противоположными выводами – учет индивидуальных потребностей ОУ и значительные трудозатраты (время, финансы и т.п.).

Подходы к формированию и непосредственно критерии качества образования есть пока предмет научных дискуссий, но уже сейчас необходимы кардинальные шаги в решении этой сложной задачи.

Итак, систематизируя все наброски к вопросу о результативности системы оценки качества образования в общеобразовательном учреждении как совокупности условий, при которых будет получена информация о качестве образования в конкретном ОУ, можем выделить:

- ✓ инфраструктура, как совокупности организационно-технологических, функциональных и организационно-управленческих характеристик СОКО;
- ✓ нормативная база школы по СОКО;
- ✓ программа ОУ по оценке качества образования;
- ✓ повышение квалификации персонала по вопросам оценки качества образования;
- ✓ "понятные" группы потребителей образовательных услуг и механизмы их вовлечения в оценку качества образования;
- ✓ информационное обеспечение процессов оценки качества образования;
- ✓ механизмы взаимодействия с региональной службой ОКО;
- ✓ научно-методическое и организационно-технологическое сопровождение;
- ✓ система диагностических критериев, показателей и индикаторов качества образования.

КАЧЕСТВО КУЛЬТУРНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОГО УРОКА

Кузибецкий А.Н.

Необходимость рассматривать качество современного урока с культурно-компетентной позиции продиктована современными тенденциями цивилизационного развития человеческого общества. В частности, становлением культуры информационного общества (культуры "третьей волны", по определению Э. Тоффлера). Логика социокультурной динамики обуславливает переход к новой, постиндустриальной системе образования, адекватной информационному обществу (Р.Ф. Абдеев, Д. Белл, Дж. Бенингер, Г.А. Бордовский, И.Е. Видт, Б.С. Гершунский, Е.В. Данильчук, Э.Д. Днепров, В.А. Извозчиков, И.А. Колесникова, А.М. Коротков и др.).

Нами в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования систематизированы сущностные признаки постиндустриальной системы образования, базой для которой определена культурно-компетентная модель личностно-развивающего образования.² Ее парадигмальную основу составляет гуманитарная парадигма (Н.М. Борытко, И.А. Колесникова, Ю.А. Сенько, И.А. Соловцова и др.). При этом гуманитарность мы связываем с ориентацией на целостного человека, являющегося носителем ценностей информационной культуры и целостного культурного опыта, интегрирующего социальное и индивидуальное, рационально-логическое и культурно-иррациональное, креативное и исполнительское, деятельностно-технологическое и субъективно-личностное. Социально-педагогический идеал в культурно-компетентной образовательной модели – это человек культуры информационного общества как компетентная личность и созидательный субъект бытия, находящийся в диалогической взаимосвязи с миром, способный к козволуции с ним, к ответственной и нравственно-оправданной самореализации при решении проблем жизнедеятельности в информационной среде обитания.

Построение культурно-компетентной модели личностно-развивающего образования предполагает развитие представлений об уроке как одном из средств, способствующих становлению человека культуры информационного общества. Назовем условно такой урок культурно-компетентным и рассмотрим далее ключевые характеристики, определяющие его качество.

Культурно-компетентный урок функционирует в виде элемента педагогической системы, перенацеленной на поддержку становления человека культуры информационного общества как компетентной личности и созидательного субъекта бытия (Дж. Равен, М.А. Холодная). Эта система объединяет урочные и внеурочные занятия в единый комплекс на проектной основе. Иначе говоря, системообразующая роль в ней принадлежит проектной технологии, реализующей принципы, значимые для культурно-компетентной модели образования: свободный выбор деятельности учащимися на всех ступенях реализации проекта от замысла до презентации продуктивности; построение учебного процесса в логике деятельности, имеющей личностный смысл для ученика; нацеленность на освоение целостной человеческой деятельности в социокультурной среде; доминирование метапредметности, реализуемой на стыке урочной и внеурочной занятости; нацеленность на овладение компетенциями и приобретение "целостной компетентности" (В.В. Сериков).

Целостная компетентность – это характеристика человека культуры как новообразование его сознания, которое интегрирует ценностно-мотивационный, когнитивно-операциональный, рефлексивно-смысловой, социокоммуникативный, креативный компоненты. Целостная компетентность как комплекс (система) качеств (свойств) компетентного че-

² Кузибецкий, А.Н. Предмет труда руководителя образовательного учреждения в постиндустриальной системе образования / А.Н. Кузибецкий // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, № 1, 2007, с. 61–65 (серия "Педагогические науки").

Волгоградская область

ловека культуры информационного общества детерминирует его готовность и способность осуществлять гуманитарным образом (т.е. в диалоге и в коэволюции с миром) ключевые (надпредметные) и специально-предметные компетенции, предъявляемые ему ситуациями жизнедеятельности и жизнеопределения в информационной среде обитания.

Образовательные цели и результаты культурно-компетентного урока имеют сложный состав. Во-первых, они проектируются с позиции и ученика, и педагога, т.е. содержат ученический и собственно педагогический компоненты. Ученический компонент предусматривает овладение компетенциями и приобретение учеником компетентности в решении проблем, связанных с различными сферами жизнедеятельности. Педагогический компонент предполагает владение педагогической деятельностью и ее осуществление учителем в различных ситуациях взаимодействия с учеником, создание условий для становления ученика как компетентного человека культуры информационного общества, рефлексия учителем своего опыта проектирования и достижения образовательных целей культурно-компетентного урока.

Во-вторых, и ученический, и педагогический компоненты имеют инвариантную трехзвенную структуру, которая интегрирует номинальную, ценностную и смысловую составляющие образовательного результата. Иначе говоря, такая цель, к примеру, для ученика предполагает:

- ✓ номинальный (означенный) результат обучения (учащиеся должны: знать, делать, понимать, применять);
- ✓ ценностный результат обучения, представленный в виде ценностного отношения ученика к номинально сформулированному результату обучения ("значимость для ученика");
- ✓ смысловую составляющую результата (значимость деятельности, которую надо выполнить ученику для того, чтобы достичь результата, лично значимого для ученика и являющегося для него ценностью).

В связи с этим дидактическими единицами содержания культурно-компетентного урока являются:

- ✓ компетенции (интегрирующие знания, способы человеческой деятельности, ценностное отношение к ним, смыслы деятельности ученика по достижению результата образования);
- ✓ ситуации-коллизии, пробуждающие и закрепляющие ценностное отношение ученика ("значимость для меня");
- ✓ способы со-взаимодействия педагога и учеников в форме решения "задач на смысл" (решаемые по схеме рефлексии действий в поле сил и актуализирующие смысл деятельности, которую надо совершить, чтобы достичь результата, являющегося ценностью для ученика).

В-третьих, содержание ученического компонента цели культурно-компетентного урока предусматривает два уровня образовательных изменений – компетенциарный и компетентностный. На компетенциарном уровне в образовательных целях учеников как результат предусматривается овладение системой компетенций человека культуры информационного общества, которая включает ключевые надпредметные, междисциплинарные, специальные, предметно-функциональные компетенции в их единстве и взаимосвязи. Это компетенции в сферах учения, познания, коммуникации, жизненного выбора, саморазвития и коэволюции, рефлексии, ценностных ориентаций, поиска смыслов жизнедеятельности.

На компетентностном уровне образовательные цели предполагают приобретение учеником целостной компетентности человека культуры информационного общества, включающей в себя частные компетентности: ценностно-рефлексивную, лично-социальную, информационно-коммуникационную, учебно-познавательную, креативно-преобразовательную, каждая из которых может оказаться ведущей на конкретных уроках. Но интегрирующая их целостная компетентность всегда является образовательным результа-

Волгоградская область

том системы урочных и внеурочных занятий, сочетающихся с интенсивным саморазвитием ученика.

Компетенциарный уровень отражает то, что компетенции существуют объективно и предъявляются человеку ситуациями жизнедеятельности, личностного и профессионального развития. Они характеризуют ожидаемое (востребуемое) от человека, необходимое ему для успешного решения гуманитарным образом проблем жизнедеятельности в тех или иных ситуациях неопределенности. Неслучайно А.В. Хуторской (2003) определяет компетенцию как совокупность взаимосвязанных качеств, необходимых личности для продуктивного и качественного действия по отношению в определенном кругу предметов – изучаемых, эксплуатируемых, используемых, применяемых и т.п.

В широком смысле компетенция включает: а) универсальные (в т.ч. предметные) знания, составляющие ориентировочную основу реализации компетенции; б) обобщенные способы деятельности, являющихся базовыми для осуществления компетенции; в) личностные функции и ценностные отношения к предмету деятельности, лежащие в основе ее мотивации. Будучи усвоенными, компетенции входят в содержательные компоненты целостной компетентности в виде опыта их гуманитарной реализации – культурно-компетентного опыта. Это обстоятельство как раз и находит отражение в целях компетентностного уровня.

Культурно-компетентный опыт является разновидностью личностного опыта компетентного человека культуры информационного общества как универсальной, гуманитарно-диалогической личности. Он включает в себя следующие виды опыта в их единстве и взаимосвязи:

- ✓ знаниево-предметный (владение универсальными и предметными знаниями как ориентировочной основой реализации компетенций);
- ✓ репродуктивно-деятельностный (владение способами человеческих деятельностей – учебной, познавательной, креативно-преобразовательной, художественно-эстетической, ценностно-ориентационной, смысло-поисковой);
- ✓ креативно-преобразовательный (способность к переносу знаний и способов деятельности в ситуации их применения при решении проблем и использования для создания нового продукта);
- ✓ личностно-диалогический (проявление личностных функций диалога, информационного со-взаимодействия, толерантного поведения в информационных сетях, взаиморазвития и со-творчества).

Культурно-компетентный опыт является интегральным образовательным продуктом. Образующие его виды интегрируются в целостную структуру, которая адекватна трехзвенной структуре цели, достигаемой в компетентностно-ориентированном педагогическом процессе, и включает цивилизационную, духовно-культурную, индивидуально-личностную составляющие. Эти же составляющие являются базовыми компонентами содержания в культурно-компетентностной образовательной модели.

При проектировании культурно-компетентностного урока следует иметь в виду, что взаимосвязь компетенций и компетентностей является не линейной, а логистической. Это допускает возникновение кризисов компетентности, когда наступает рассогласование наличной компетентности человека и предъявляемых ему компетенций. В связи с этим педагогический процесс, реализуемый в рамках культурно-компетентностного урока, имеет "кризисную" природу. Его движущим фактором является преодоление возникающих кризисов компетентности, вследствие чего происходит ее модификация и движение от одного вида к другому в направлении целостности данного новообразования, т.е. к целостной компетентности. Модификация в ситуациях кризиса – основной механизм становления компетентности, который задает логику педагогического процесса.

Иной становится и педагогическая деятельность, выполняемая учителем на культурно-компетентностном уроке. Так, в традиционной, предметно-функциональной модели образования педагогическая деятельность на уроке, по сути, индивидуальна. Она имеет раци-

Волгоградская область

онально-продуктивный характер и реализуется в рамках узкой предметной специализации. Традиционный педагог – это императивный учитель – патриот своего учебного предмета, ценности которого оказываются ведущими даже при оценивании ученика, воспринимаемого в качестве одномерного человека – знающего или не знающего изучаемый предмет. В отличие от этого в культурно-компетентностной модели урока, напротив, востребуется учитель иного качества – "лично-развивающий педагог" (В.А. Болотов, В.В. Сериков), способный осуществлять компетентностно-ориентированную педагогическую деятельность – лично-развивающую и коллективную по своей природе.

Это особый вид лично-развивающей педагогической деятельности по созданию условий для "гуманитарного развития" ученика (С.А. Комиссарова, В.М. Симонов). Оно направлено на гармонизацию рационального и иррационального в личности, повышение степени гармонии ее самости и социальности, становление внутреннего мира и самостроительство компетентной личности ученика, обеспечение компетентностного уровня освоения обучающимся целостного культурного опыта. Ее специальная цель предполагает построение гуманитарного пространства события воспитанников и взрослых педагогов, внутри которого функционируют лично-развивающие ситуации включения ученика в осознание и освоение целостного культурного опыта, актуализируются факторы и условия становления целостной компетентности воспитанника и развития лично-профессиональной компетентности педагога. В этом смысле гуманитарное пространство культурно-компетентностного урока представляет собой систему ситуаций взаиморазвития воспитанников и педагогов. Вне такого взаиморазвития достижение современного качества образования, по нашему мнению, вообще невозможно.

Способы осуществления лично-развивающей педагогической деятельности в компетентностно-ориентированном педагогическом процессе предполагают применение образовательно-технологического комплекса, охватывающего все подструктуры культурно-компетентностного опыта: а) цивилизационную (посредством проектно-контекстного, блочно-модульного и коллективного способов обучения, дискуссий, дебатов, презентаций, зачит); б) духовно-культурную (с помощью рефлексивно-аналитических, задачно-проблемных, коммуникативно-диалогических, событийно-ситуационных образовательных технологий); в) индивидуально-личностную (игровое моделирование жизненно-практических ситуаций, погружение в коллективные творческие дела, стажировка, участие в творческих мастерских и мастер-классах, конструирование персональной модели продуктивного обучения, реализация гуманитарно-ценных исследовательских проектов).

Иначе говоря, реализация педагогической деятельности в рамках культурно-компетентностных уроков может быть обеспечена посредством системы педагогических технологий. В связи с этим В.В. Сериков подчеркивает, "что необходима система образовательных технологий как упорядоченное множество, в котором каждому структурному компоненту содержания образования ставится в соответствие способ организации его усвоения". Как видно, речь идет о системе технологического обеспечения компетентностно-ориентированной педагогической деятельности, в которой системообразующая функция принадлежит проектной технологии, а объяснительно-репродуктивные технологии традиционного образования, занимая в ней подчиненное положение, находятся на периферии системы. Их потенциал на культурно-компетентностном уроке – способствовать приобретению учениками различных видов опыта, но как результат достижения номинальной образовательной цели.

Средой реализации компетентностно-ориентированной педагогической деятельности посредством проектной технологии становится не просто система учебных занятий. Это система занятий, обеспечивающих урочную и внеурочную занятости учеников. В ней, как правило, работает не отдельный педагог, а сообщество со-взаимодействующих педагогов – коллективный педагогический субъект. От степени сформированности коллективного педагогического субъекта напрямую зависит эффективность проектной технологии педагогической деятельности в системе культурно-компетентностных уроков. В этой свя-

Волгоградская область

зи перспективы развития коллективного педагогического субъекта состоят в следующем: от группы работающих рядом педагогов к ценностно-смысловой, событийной детско-взрослой общности всех участников образовательного процесса – педагогов, обучающихся, их родителей, социальных партнеров школы, участвующих в проектной реализации компетентностно-ориентированной педагогической деятельности.

Таковыми нам представляются ключевые характеристики, определяющие качество культурно-компетентного урока.

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Десятериченко М.А.

Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года предусмотрено совершенствование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Одним из всемирно признанных инструментов по достижению ориентации на потребителя (обучающихся, их родителей, работодателей и др. социальных партнеров) является внедрение системы менеджмента качества (СМК) по версии международного стандарта ИСО 9001:2000.

Идея внедрения элементов СМК в общеобразовательной школе, на наш взгляд, является логическим продолжением в реализации достижения нового качества образования. Современная общеобразовательная школа на данном этапе в значительной степени диверсифицирована, тенденции к изменениям и процессы саморазвития становятся преобладающими в ее облике. В силу этого она испытывает потребность в универсальных критериях для оценки достигнутого состояния. Одним из таких критериев и выступает качество, поскольку составляющие его более частные критерии (эффективность, оптимальность, адекватность, надежность, функциональность и т.п.) достаточно полно отражают происходящие в образовательной практике процессы, получаемые результаты, деятельность обучаемых, обучающихся, школ, органов управления.

Образовательное учреждение, которое ориентируется на предполагаемые потребности и периодически проводит анализ требований внутренних и внешних потребителей к качеству, в принципе должно иметь в своем арсенале перечень нормативно закрепленных и корректно обобщенных характеристик: модель выпускника, модель образованности, требования к подготовке и деятельности учителя, характеристики образовательных и учебных программ и т.п. Также должен быть соответствующий инструментарий для оценки их выполнения – критерии, показатели, шкалы, квалиметрические методики, процедуры и технологии.

Потребитель образовательных услуг может быть рассмотрен в нескольких аспектах. С одной стороны, это внутренние потребители в лице учащихся, с другой – внешние потребители в лице внешкольных систем (образовательных, производственных), в которые поступают для продолжения образования или трудовой деятельности выпускники школ. Без сомнения, разнообразие внутренних потребителей, пусть и не основных, выступают родители учащихся, участвующие в той или иной форме в формировании заказа школе, в контроле качества образовательных услуг. Образовательная услуга характеризуется внутренней деятельностью не только педагогов как поставщиков услуг, но и обучаемых по интериоризации знаний, самосовершенствованию, саморефлексии, саморазвитию и т.п.

Говоря о результатах образовательного процесса, следует иметь в виду, что они многообразны и не сводятся только к услуге. Это – итог деятельности по обучению, воспитанию школьников, методической работе, по самореализации участников образовательного процесса, совершенствованию многостороннего взаимодействия школы с ее социальным окружением.

Важнейшей же результирующей характеристикой образовательного процесса является образованность выпускника школы. Это мера достижения личностью (субстратным носителем образованности) такого уровня развития отдельных ее свойств и структур, которая в наибольшей степени отвечает потребностям как самой личности в дальнейшем совершенствовании и самореализации, так и сфер профессиональной подготовки и использования.

Волгоградская область

Идея качества актуальна для всех без исключения компонентов и уровней системы образования. Она в одинаковой степени применима для оценки материально-технической, кадровой, содержательной, нормативной и других подсистем, в состоянии отразить вклад субъектов деятельности того или иного иерархического уровня в формирование совокупного эффекта.

В последние годы активизировалась работа по внедрению систем менеджмента качества в образовательных учреждениях, преимущественно высшего и средне-профессионального образования. Этому способствовало ряд внешних и внутренних факторов: усиление конкуренции на рынке образовательных услуг в России, выход их на международный уровень, введение Министерством образования и науки РФ в число обязательных аккредитационных показателей такого параметра, как эффективность внутривузовской системы обеспечения качества образования и другие.

Популярность систем менеджмента качества и их сертификация во всем мире объясняются неоспоримыми выгодами. Американские ученые профессор К. Хендриксон (канадская Школа бизнеса Айви) и В. Сингал (Технологический университет Джорджии) в 2000 году изучали влияние внедрения СМК на экономическую деятельность предприятий. Выяснилось следующее: стоимость акций компаний, внедривших СМК, значительно (почти в 2 раза) выше остальных компаний сегмента рынка, объем продаж таких компаний возрастает более чем в 2 раза, возврат на активы увеличивается на 30% – доказательства экономической эффективности внедрения СМК.

Опыт отечественных образовательных учреждений, прошедших сертификацию на соответствие требованиям международного стандарта ИСО 9001:2000, подтверждает на практике ряд эффектов и преимуществ, о которых заявляют идеологи и разработчики СМК:

- ✓ возможность более точно планировать проектную деятельность, распределять ресурсы и управлять ими; четкое и наглядное определение полномочий, рабочих процессов, процедур и приведение всех видов деятельности организации в управляемые условия;
- ✓ улучшение взаимодействия между подразделениями организации на основе сформулированных и закреплённых в практике деятельности единых принципов, подходов и процедур решения вопросов качества; выявления функционально недогруженных участков и затратных областей в организации;
- ✓ развитие инструктивно-нормативной базы, наведение порядка в документо-обороте;
- ✓ повышение трудовой дисциплины, постоянное повышение квалификации персонала; вовлечение всех служб и работников в разработку и совершенствование СМК;
- ✓ своевременное реагирование на изменение потребностей потребителей и рынка в целом; повышение имиджа образовательного учреждения и т.д.

В волгоградском регионе процесс внедрения и сертификации находится на этапе становления: только несколько вузов и ссузов имеют сертификат на соответствие их деятельности требованиям МС ИСО 9001:2000. В школах же данный процесс вообще носит только информативный характер.

Скромная отечественная статистика объясняется многими причинами, одной из которых является то, что внешние обстоятельства пока не побуждают образовательные учреждения к созданию СМК. Это касается всех участников образовательного процесса – отраслевых ведомств, обучающихся и работодателей, которые не предъявляют жестких требований к качеству. Сегодня, как известно, учреждения профессионального образования не несут как таковой ответственности за трудоустройство выпускников, не следят за их карьерой, и даже финансирование вуза напрямую не зависит от результатов его деятельности. Также многие руководители не видят преимуществ от внедрения данного нововведения, предполагая что это лишь дань моде, причем достаточно затратная.

Волгоградская область

Рассмотрим некоторые особенности требований ИСО 9001:2000, наиболее трудные для восприятия и в то же время наиболее существенные для принятия решения о внедрении СМК в сфере образования.

Во-первых, стандарты СМК не гармонизированы с российскими образовательными стандартами. Большинство руководителей, которые впервые попытались прочесть требования ИСО серии 9001:2000, утверждают, что, кроме "чувства раздражения и глубокого разочарования", они ничего не испытали. Такую реакцию вызывают несколько причин: требования стандарта предназначены для любой продукции или услуг, поэтому требуется постоянно интерпретировать их для конкретных условий организации, также отсутствие адекватных терминов на русском языке. Но нужно отметить, что в настоящее время появилось достаточно много источников, комментирующих требования данного стандарта для сферы образования.

Во-вторых, положения стандарта изложены в стиле достигаемых целей, т.е. прописан конечный результат, а механизмы и процедуры его реализации не определены. В этом и заключается, на наш взгляд, демократический подход в построении СМК: организация самостоятельно выбирает те методы и формы описания процессов, какой ей наиболее удобен, соответствует их особенностями и уровню понимания. Неэффективно поручать разработку документов системы качества сторонним, пусть даже очень квалифицированным специалистам: работать эти документы не будут. Такой же результат можно ожидать и в тех случаях, когда пытаются привязать готовые документы системы качества другой организации без учета собственных условий.

Таким образом, создать единую модель СМК для всех образовательных учреждений невозможно, да и вредно: процесс достижения требований стандарта организация выстраивает исходя из своих задач, специфики деятельности, динамики развития и компетентности персонала.

В-третьих, некоторые скептики внедрения СМК указывают на "бюрократизм и бумажную волокиту", сопровождающую ее становление. Как известно, всякая идея может погибнуть или быть дискредитированной, если теряется из виду главная цель – всемерное улучшение качества образования. Наличие документально оформленной системы менеджмента качества, охватывающей все основные виды деятельности образовательного учреждения, обеспечивает на самом деле гибкость основных процессов в соответствии с требованиями Госстандарта и других потребителей. Практический опыт волгоградских вузов показывает, что после внедрения СМК их организационные структуры оптимизировались, обеспечивая наглядность, прозрачность управленческих процессов и целесобразное делегирование полномочий во всех звеньях руководства.

На протяжении многих десятилетий у нас формировалось попустительское, а порой негативное отношение к работе с документами. Кроме того, повышение трудозатрат в связи с разработкой и ведением новой документации вызывает сопротивление персонала. В одном из комментариев СМК ИСО:9000 звучит следующее: "Документации должно быть настолько много, насколько это необходимо, и настолько мало, насколько это возможно".

Вот как характеризуют преимущества нового документооборота руководители педагогических коллективов, прошедших сертификацию: "стало больше порядка в делопроизводстве, в ответственности персонала за свои обязанности (каждый знает, за что отвечает), меньше конфликтов среди сотрудников, т.к. четко разграничены полномочия, и т.д."

Оптимизация управленческих, финансовых и технологических решений достигается также в результате систематически проводимых внутренних и внешних аудитов, которые позволяют выявлять несоответствия нормативным требованиям. Многие руководители предполагают, что появление контролируемых структур, процедур и мероприятий, позволит им достичь нового качества образования, но это только иллюзия надежности. Контроль вообще не улучшает качества чего-либо, т.к. с его помощью можно только зафиксировать достигнутый уровень, выявить какие-либо несоответствия.

Волгоградская область

Основоположник современного учения о качестве Э.Деминг определяет ошибку (несоответствие) как бриллиант, который высвечивает руководству узкое место в образовательном процессе. Вот как Акио Морита (создатель и руководитель компании "Сони") характеризует свое отношение к ошибкам персонала: "...людям свойственно ошибаться и свойственно защищаться, при совершении ошибки они стараются скрыть ее. Но стоимость скрытой ошибки в тысячи раз превышает стоимость выявленной. Деньги и страх их потерять – не самый лучший метод мотивации. Начните изживать страхи, люди должны перестать бояться совершить ошибку".

Самым большим успехом считаем возникающее доверие сотрудника после проведенных проверочных мероприятий. Очень важно, чтобы сотрудник, у которого было выявлено несоответствие, участвовал в разработке корректирующих и предупреждающих действий, что позволит ему быть сопричастным к совершенствованию своей деятельности, а эта потребность, как известно, одна из базовых в развитии личности в целом.

Наиболее сложно обстоят дела с выработкой критериев, показателей, методов и индикаторов оценки качества участников образовательного процесса. Выработанные измерители качества образования действительно должны отражать истинную ситуацию в достижении качества, а не быть простой профанацией. Выработка адекватных индикаторов должна быть выстроена как по вертикали, так и по горизонтали управления, т.е. не только руководство, но и весь персонал обязаны участвовать в этом процессе. Очень полезным в этом смысле, считаем опыт японских "кружков качества" и отечественных разработок по командообразованию (Т.Ю. Базаров, Н.В. Клюева и др.), которые предлагают механизмы решения данной проблемы путем вовлечения сотрудников в совершенствование деятельности учреждения.

Спротивление персонала сопровождает, как правило, все организационные изменения, коим является внедрение СМК. Риск заключается в том, что без поддержки сотрудников надеяться на успех невозможно. А.И. Пригожин считает, что социально-психологический аспект проблемы нововведений заключается в том, что "работники организации склонны сопротивляться нововведениям, даже если последние повышают эффективность их функционирования". Сложившиеся годами стереотипы работы преподавательскому составу не так-то легко пересмотреть и грамотно выстроенный процесс обучения основам и особенностям педагогической деятельности при внедрении системы менеджмента качества может стать главным механизмом проникновения сотрудников в философию, международного стандарта ИСО 9001:2000.

Предлагаемый алгоритм задач позволит при обучении учесть особенности педколлектива:

- 1) Сопоставить требования, предъявляемые к различным уровням персонала, исходя из возлагаемых на них задач в формировании системы качества, и имеющиеся у них знания, умения, навыки в профессиональной деятельности.
- 2) Сформировать цели и задачи, программы для каждой категории обучающихся в области качества. Обучение целесообразно проводить на трех уровнях. Первый – руководители высшего звена (как правило, администрация), второй уровень – руководители среднего звена (зав. кафедрами, зав. факультетами и пр.), причем их подготовка должна предшествовать подготовке остальных сотрудников. Третий уровень – все остальные сотрудники.
- 3) Определить формы и методы обучения. Практика показывает, что одной из эффективных форм обучения является внутрикорпоративное, непосредственно в соответствующих подразделениях. Такие методы, как "обучение на ходу", "каскадный тренинг", "мозговая атака", конференции, анализ конкретных ситуаций и др. эффективно реализуются многими мировыми лидерами качества.
- 4) Определение корпуса инструкторов обучения, которые, как правило, формируются из наиболее квалифицированных собственных сотрудников и сторонних преподавателей.

Волгоградская область

5) Оценка эффективности обучения в области качества строится на соответствии принципов обучения (всеобщность, обязательность, иерархическая последовательность, комплексность, дифференцированность, индивидуализация, гибкость и действенность) и ряда "системных" показателей, показателей процесса и результатов обучения.

Внедрение программ улучшения качества в образовании является сложным процессом. И несмотря на это, в последние годы наблюдается ярко выраженный прогресс ее внедрения в образование, научно-исследовательскую деятельность, так как цель данной концепции – построение саморазвивающейся организации на базе эффективного использования творческих способностей каждого сотрудника не только в пределах выполняемых им функций, но и в масштабах всей организации.

СЕРТИФИКАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Никулина И.Ш.

Прежде чем перейти к теме, заявленной в данной статье, необходимо во избежание терминологического конфликта конкретизировать ключевые термины, используемые при сертификации в области образования.

Сертификация – процедура подтверждения соответствия, посредством которой независимая от изготовителя и потребителя организация удостоверяет в письменной форме, что продукция соответствует установленным требованиям.

Сертификат – документ, выданный по правилам системы сертификации, удостоверяющий, что должным образом идентифицированная продукция соответствует установленным требованиям.

Продукция – результат деятельности.

Система сертификации – совокупность участников сертификации, осуществляющих сертификацию по правилам, установленным в этой системе.

Аттестация педагогических работников – оценивание уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников ОУ.

Аттестация ОУ – основная форма государственно-общественного контроля образовательной деятельности ОУ. Аттестация устанавливает соответствие содержания, уровня и качества подготовки выпускников всех ОУ (независимо ведомственной подчиненности и форм собственности) требованиям государственных образовательных стандартов (ГОС).

Аккредитация:

- 1) процедура оценивания и определения достижения определенного статуса, норм, стандартов качества образования, предполагающая признание и гарантию на определенный срок стабильности полученных результатов и их совершенствования;
- 2) процедура осуществления организационно-аналитических мероприятий по подготовке и принятию управленческого решения об отнесении образовательного учреждения к определенному типу и виду; признание, установление, подтверждение, изменение государственного статуса (типа, вида) образовательного учреждения;
- 3) установление для ОУ или образовательной программы их статуса и соответствия установленным нормам и стандартами образования.

Государственный образовательный стандарт – документ, определяющий обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников.

Стандарт – документ, в котором в целях добровольного многократного использования устанавливаются правила оказания услуг. Стандарт также может содержать требования к терминологии и символике.

В условиях формирующейся конкурентной образовательной среды возрастает необходимость подтверждения качества внутренних процессов и процедур, а у потребителей образовательных услуг – потребность выбрать лучшее учреждение, более качественную услугу.

Сертификация и является процедурой, которая может дать объективную информацию о соответствии предоставляемой образовательной услуги определенным требованиям, конкретным условиям, стандартам, нормам, правилам. Цели сертификации:

- ✓ обеспечивает доверие внутренних и внешних потребителей;
- ✓ облегчает и упрощает выбор потребителем;
- ✓ обеспечивает потребителю получение объективной информации;

Волгоградская область

- ✓ способствует более длительному успеху и защите в конкуренции с другими преподавателями, ОУ;
- ✓ свидетельствует о соответствии определенному стандарту.

Важно понимать, что мы говорим не о государственном образовательном стандарте, в котором прописан обязательный минимум содержания образования, а о стандарте, в котором систематизированы, обобщены и стандартизированы общие требования к организации, образовательной услуге и мониторингу образовательной деятельности.

Возникает вопрос, кто может разрабатывать такие стандарты и проводить сертификацию – процедуру установления соответствия услуг положениям стандартов? Ответ на этот вопрос можно найти в Законе РФ "О техническом регулировании", где определены принципы и требования к процессам стандартизации и сертификации любых объектов: продуктов, услуг, работ и т.п. Под "техническим регулированием" понимается "правовое регулирование в области установления, применения и исполнения обязательных требований к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг и правовое регулирование отношений в области оценки соответствия". Закон "О техническом регулировании" разделяет виды продукции, производства, работ, услуг и другие объекты на две группы. Одна из них (это объекты, связанные с жизнью и здоровьем граждан, имущества физических и юридических лиц, государственного или муниципального имущества; охраны окружающей среды и т.п.) подлежит обязательной сертификации на выполнение "технических регламентов".

Для всех остальных объектов (продукция, работы, услуги, системы качества) в их стандартизации и сертификации должен быть реализован принцип добровольности. Более того, в этом Законе подчеркивается "недопустимость применения обязательного подтверждения соответствия к объектам, в отношении которых не установлены технические регламенты". В связи с этим все образовательные услуги могут быть сертифицированы только в Системах добровольной сертификации (далее – СДС). СДС – это "совокупность правил выполнения работ по добровольной сертификации, ее участников и правил функционирования системы добровольной сертификации в целом".

Сертификация в рамках СДС может проводиться как на соответствие стандартам, вновь разработанным для СДС, так и на соответствие стандартам, которые разработаны другими организациями или отраслевым министерством, а также на соответствие требованиям или условиям договора между двумя сторонами.

Основными принципами функционирования Органа по сертификации и СДС в целом в соответствии с Законом "О техническом регулировании" являются:

- ✓ независимость от изготовителей, продавцов, исполнителей и потребителей;
- ✓ недопустимость совмещения полномочий органа государственного контроля (надзора) и органа по сертификации;
- ✓ единство правил и измерений при проведении процедур сертификации;
- ✓ недопустимость ограничения конкуренции при осуществлении сертификации;
- ✓ соблюдение коммерческой тайны в отношении сведений, полученных при осуществлении подтверждения соответствия, и другие.

Все СДС регистрируются Федеральным органом исполнительной власти по техническому регулированию. Сейчас это – Агентство по техническому регулированию и метрологии (бывший Госстандарт), которое разработало определенные требования к принципам и правилам функционирования СДС.

СДС заносится в Единый реестр СДС России только при выполнении определенных правил регистрации, разработанных Госстандартом.

Государственные процедуры контроля качества образования хорошо отработаны и регламентированы на тех уровнях управления образованием, которые уполномочены их осуществлять (аккредитация образовательных учреждений). При этом на современном этапе развития образования необходимо включение общественности в эти процедуры, а эта тенденция требует стандартизации действий исполнителей оценочных процедур.

Волгоградская область

Часть процедур в рамках общественной оценки качества образования могли бы взять на себя созданные за последние годы развития системы образования центры оценки качества образования, мониторинга образования, институты развития образования и т.д. Если они будут действовать на основе общих принципов общественного контроля: добровольность и независимость, их деятельность будет полезной не только для общественности, но и для самой системы образования.

На данный момент в Гостехрегулировании РФ зарегистрирована СДС услуг по оценке учебных достижений (Per. № РОСС RU.3214.04.000). Владелец СДС услуг по оценке учебных достижений является Федеральный центр тестирования.

Сертификация разных видов образовательных услуг, в том числе и по оценке учебных достижений (УД), обеспечит у всех заинтересованных сторон:

- ✓ единые для всех условия и требования к организации образовательной услуги;
- ✓ максимальную объективность результатов определенного вида оценки достижений учащихся в любом образовательном учреждении региона;
- ✓ значительное сокращение конфликтных вопросов;
- ✓ исключение или значительное сокращение вероятности искажения результатов оценивания ;
- ✓ доверие к данному виду оценки и ее результатам;
- ✓ конкурентоспособность услуг по оценке учебных достижений.

В связи с апробацией в волгоградском регионе новых механизмов оплаты труда в общеобразовательных учреждениях и, в частности, распределение стимулирующих выплат, НИО "Центр оценки качества образования" предложена альтернативная система оценки проявления компетентностей для учителей выпускных классов на основе сертифицирования профессиональных достижений педагогических работников.

В 2008 году сотрудниками НИО "Центр оценки качества образования" было разработано Положение о системе добровольной сертификации профессиональных достижений педагогических работников общеобразовательных учреждений и апробирована данная процедура.

В сентябре 2008 года в процедуре добровольной сертификации приняли участие 28 педагогов общеобразовательных учреждений Волгограда и Волгоградской области, которые показали различные результаты проявления компетентностей. Всех педагогов, независимо от полученного результата, в данной процедуре привлекали принципы независимости и объективности оценивания.

Основными целями процедуры сертификации являлись:

- ✓ установление соответствия уровня профессиональных достижений педагогических работников требованиям, закрепленным в данном Положении;
- ✓ создание условий, способствующих повышению конкурентоспособности педагогических работников;
- ✓ создание условий для деятельности педагогов в едином образовательном пространстве.

Основные смыслы и значения сертификации:

- ✓ для педагогов: признание успешности профессиональной деятельности, мотивация к повышению квалификации, возможность получения стимулирующей части заработной платы, возможность расширения деятельности или ее изменения (заявка с программой в другие учреждения/организации);
- ✓ для администрации: имидж учреждения, сертификация как механизм управления образовательным процессом через формирование учебного плана, привлечение дополнительных ресурсов;
- ✓ для территории: появление программ, направленных на решение проблем территории, удовлетворение образовательного запроса населения; привлечение дополнительных финансовых ресурсов;
- ✓ для детей, родителей: информация о статусе образовательного учреждения, педагогов, предоставление качественной образовательной услуги.

КОНЦЕПТОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

Ястребова Г.А.

В современном мире "образование" стало пониматься шире и включает в себя условия социальной и культурной жизни, в которых ребенок и взрослый осваивают культурные ценности, различные виды деятельности, приобретают знания, умения жизнедеятельности. Образование органично включает в себя обучение и учение, воспитание и самовоспитание, развитие и саморазвитие, социализацию и внутренний рост индивида. В такой трактовке термина "образование" актуализируется значимость дополнительного образования.

С момента появления термина "дополнительное образование" не стихают споры по поводу правильности такой формулировки. Одни в ней видят недооценку дополнительного образования, отношение к нему как чему-то второстепенному; другие опасаются выпадения его из единой системы образования; третьи полагают, что все дело ограничивается переименованием учреждений внешкольного воспитания. Понимание дополнительного образования как некоего придатка к основному образованию, выполняющему функцию расширения возможностей образовательных стандартов, представляется узким, т.к. не учитывается его основное предназначение: удовлетворять постоянно изменяющиеся индивидуальные социокультурные и образовательные потребности детей (А.К. Бруднов). Можно согласиться со специалистами, которые относят дополнительное образование к сферам наибольшего благоприятствования для развития личности каждого ребенка. При этом некоторые полагают, что дополнительное образование является одной из инфраструктур социального воспитания (А.В. Мудрик). Дополнительное образование рассматривается как "особо ценный тип образования" (В.Б. Новичков), как "зона ближайшего развития образования в России" (А.Г. Асмолов). В Законе "Об образовании" дополнительное образование рассматривается прежде всего через образовательные программы, т.е. как сфера образования, реализуемая в различных учреждениях за пределами определяющих их статус основных образовательных программ. Дополнительное образование детей – единый, целенаправленный процесс, объединяющий воспитание, обучение и развитие личности.

Исследования, проводимые РАО совместно с институтом ЮНЕСКО, позволяют обрисовать контуры качественного российского образования: оно призвано вооружить учащихся знаниями и навыками, которые не устареют в обозримом будущем, сформировать и развить такие личностные качества, которые максимально облегчат человеку процесс адаптации к социальным реалиям, позволят ему реализовать себя в сложном, противоречивом обществе наиболее адекватными в личностном и социальном планах способами (Л.Б. Железнова).

Располагая уникальным опытом внешкольного воспитания, прекрасными традициями и высокопрофессиональными специалистами-педагогами, учреждения дополнительного образования детей сегодня становятся центрами "реализации дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, государства". На данном этапе особенно актуализируется вопрос о результативности педагогической деятельности, оценке качества работы педагогических коллективов.

Понимание термина "качество образования" – одна из сложнейших проблем российского образования. В исследовании Е.И. Сахарчук анализируются многочисленные подходы к тематизации этого термина в педагогике. Так, Е.В. Яковлев интерпретирует качество образования как социальную категорию, определяющую состояние и результативность процесса образования, его соответствие потребностям и ожиданиям общества в

Волгоградская область

развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности. В.М. Полонский в словаре понятий и терминов по законодательству Российской Федерации об образовании дает следующее определение качества образования: "Качество образования выпускников – определенный уровень знаний и умений, умственного, физического и нравственного развития, которого достигли выпускники образовательного учреждения в соответствии с планируемыми целями обучения и воспитания". Качество образования определяется совокупностью показателей, характеризующих различные аспекты учебной деятельности образовательного учреждения: содержание образования, формы и методы обучения, материально-техническую базу, кадровый состав и т.п., которые обеспечивают развитие компетенций обучающейся молодежи. Анализ разных точек зрения на категорию "качество" позволил исследователю выявить следующие его существенные характеристики:

- ✓ качество – есть существенная определенность объекта, которая характеризует его как целостность;
- ✓ качество объекта обладает сложной структурой и поэтому возможна "декомпозиция качества" на составляющие его элементы (С.Ю. Трапицын);
- ✓ качество характеризуется объективным содержанием и субъективным восприятием;
- ✓ качество изменчиво, т.е. оно изменяется под воздействием внутренних или внешних условий, в результате активной деятельности;
- ✓ качество измеряемо, т.к. диалектически связано с количеством через категорию меры;
- ✓ качество управляемо.

Управление качеством образования выступает системообразующим компонентом в системе деятельности УДОД, обеспечивая целенаправленную работу всех субъектов педагогического процесса по его функционированию и развитию. Управление качеством дополнительного образования, по мнению ряда исследователей (Л.Н. Буйнова, Л.Б. Железнова, З.А. Каргина и др.), реализуется на трех взаимосвязанных уровнях: стратегическом (деятельность директора во взаимодействии с региональными управленческими структурами по определению социального заказа и выработке нормативно-правовой базы); тактическом (работа директора и его заместителей, руководителей подразделений по разработке программ развития УДО, Устава, программ отделов и др. и обеспечению внутреннего контроля); оперативном (включение, наряду с руководителями, педагогов дополнительного образования в реализацию функций управления).

Кто же решает, являются ли услуги образовательного учреждения качественными? Ответ на этот вопрос предоставит информация о достижениях и перспективах учреждения. Важно ясно представлять себе, кем дается оценка качества: производителем или потребителем, к последнему относятся, как известно, личность ученика и социум. Этот вопрос вызван различием во взглядах производителя и потребителя.

Организацию обычно не интересуют общетеоретические и общепрофессиональные знания входящего в нее нового сотрудника. Ей нужны такие выпускники учебных заведений, которые обладают конкретными знаниями соответствующего уровня и необходимыми для организации практическими умениями и навыками в предстоящей деятельности. С позиции организации, это и есть критерии качественного образования.

Учащемуся же, делающему очередной шаг в новую для него жизнь, нужны не только конкретные предметные или профессиональные знания и умения. Для продолжения образования и, главное, для обеспечения собственной социальной защищенности в изменчивом окружающем мире человеку в соответствии с его наклонностями и интересами нужны и конкретные, и общепредметные, и общетеоретические знания. С позиции личности качественным будет именно такое образование.

Задачей учреждения дополнительного образования является предоставление возможности учащимся получить качественное с их позиций и позиции их родителей образова-

Волгоградская область

ние, соотношенное с характером требований к качеству образования будущей организации – потребителя продукции образовательного учреждения.

Исходя из изложенного выше, можно определить следующие критерии качественного образования на уровне учреждения дополнительного образования являются:

- ✓ наличие некоторого набора образовательных программ, содержание которых обеспечивает подготовку учащихся в соответствии с их образовательными и жизненными потребностями;
- ✓ степень приближения практико-ориентированной части содержания образовательных программ к требованиям потенциальных заказчиков, на которых ориентируется образовательное учреждение;
- ✓ уровень освоения учащимися выбранных ими специализированных образовательных программ;
- ✓ уровень удовлетворенности учащимися результатами обучения.

Учреждения дополнительного образования детей значительно отличаются от других образовательных учреждений. Все особенности их деятельности Л.Б. Железнова классифицирует на организационные и содержательные.

К организационным особенностям учреждений дополнительного образования относятся: гибкая и полифункциональная организационная структура; главным организующим началом является не урок, а творчество в различных его проявлениях; наличие равноуровневой связи с социумом; персонификация образования, т.е. предоставление каждому ребенку свободного выбора образовательной области, профиля, программ, времени их освоения; демократизация и гуманизация отношений: возможность менять виды деятельности, коллектив, педагога; между ребенком и педагогом сложились особые взаимоотношения сотрудничества и сотворчества; личностно-деятельностный характер организации образовательного процесса, ДО выступает как средство мотивации развития личности; богатый арсенал форм работы; кадровый потенциал – уникальные специалисты, энтузиасты, работающие по собственным программам; наличие собственной методической службы, имеющей богатый опыт в вопросах воспитания; наличие материальной базы, позволяющей обеспечить многопрофильное, вариативное обучение.

К содержательным особенностям относятся: многообразие функций, видов деятельности и дополнительных образовательных программ; индивидуальный подход в сочетании с социальной направленностью деятельности; возможность индивидуальной работы с одаренными и социально депривированными детьми; реализация вариативных, дифференцированных, комплексных образовательных программ; инновационный характер деятельности; предоставление возможности ребенку получить допрофессиональную или начальную профессиональную подготовку.

Особенности деятельности учреждений дополнительного образования обуславливают и специфику труда педагога отдельного педагога, всего педагогического коллектива и управления таким учреждением.

К специфике труда педагогических работников учреждений дополнительного образования детей относят: взаимодействие педагога и ребенка (добровольное сотрудничество, совместная творческая работа, общность интересов и т.д.); организацию разнообразной по формам и содержанию деятельности (организация образовательной деятельности в сочетании с досуговыми формами работы, социальной и психологической поддержкой, оздоровлением и т.д.); узкопрофильную деятельность, разобщенность с коллегами (часто в учреждении в одном профиле работает один специалист); педагог должен обладать в достаточном объеме знаниями по профилю и педагогическим мастерством.

Специфика педагогического коллектива учреждения дополнительного образования детей проявляется в: многообразии должностей, профилей, специальностей; наличии в коллективе творческих личностей, ярких индивидуальностей; выступлении коллектива УДО в качестве субъекта собственного развития и совершенствования (исторически сложилось так, что наука до сих пор недостаточно занимается проблемами дополнительно

Волгоградская область

го образования детей); наличие традиций (например: коллективной творческой деятельности, массовой деятельности и т.д.); наличии ценностных ориентаций; взаимодействии с окружающей средой и зависимость от нее.

Условиями эффективности управления учреждением ДО детей становятся:

- ✓ создание целостной системы деятельности;
- ✓ создание четкой организационной структуры и обеспечение координации ее функционирования;
- ✓ создание коллектива педагогов-единомышленников;
- ✓ высокая психолого-педагогическая и управленческая подготовленность руководителей учреждения ДО детей, повышение их теоретического и профессионального уровня;
- ✓ высокий профессионализм педагогических кадров;
- ✓ правильно построенные модели мотивации и стимулирования педагогического труда;
- ✓ обеспечение инновационного развития учреждения;
- ✓ осуществление стратегического планирования;
- ✓ четкая система управленческого и педагогического контроля.

Для управления качеством образования актуализируются следующие функции руководителя УДО: предвидения всеобщего качества для своего учреждения; ответственности за процесс улучшения качества; информирования о качестве; уверенности, что потребности потребителя находятся в центре политики и практической деятельности учреждения; гарантированного принятия во внимание желания потребителей; руководства повышением квалификации педагогов; руководства инновациями в рамках своего учреждения; четкого распределения среди организационных структур ответственности, максимально соответствующей их функциям; способности убирать искусственные барьеры организационного или культурного характера; создание эффективно действующей команды; развития соответствующих механизмов, осуществляющих наблюдение и оценивающих результаты процесса.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ УЧАЩИХСЯ КАК ФАКТОР КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФИЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Львова Н.В.

Возникновение профильного школьного обучения в значительной степени изменило подход к образовательному процессу, в котором акцент перешел на самостоятельность школьников, развитие у них умений добывать информацию из разнообразных источников, формирование познавательной мотивации, умений и навыков работы в информационных средах.

Актуальным вопросом остается мотивированность обучающихся на профессию.росло число школьников общеобразовательных школ, не имеющих устойчивого профнамерения (по оценкам специалистов оно составляет сейчас около 50%). В последнее время значительная часть выпускников школ (около 67%) испытывает существенные затруднения при выборе будущей профессии по причине неполных знаний о содержании работы специалистов, своих личностных качеств.

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года главная задача российской образовательной политики – обеспечение высокого качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

В качестве основного фактора обновления образования исходя из "Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г." выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий, федерального и территориальных рынков труда, а также перспективные потребности их развития. Поэтому необходимо создать систему мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации, что способствует организации профориентационной работы со старшими школьниками, нацеленной с одной стороны, на удовлетворение рынка труда в кадрах в регионе, а с другой – формирование профессионального самоопределения старших школьников.

За последние годы взгляд на профессиональное самоопределение школьников несколько изменился, и изменения эти связаны, в первую очередь, с тем, что концепция модернизации российского образования предполагает введение предпрофильной подготовки и профильного обучения школьников на старшей ступени общего образования. Внедрению профильного обучения посвящены работы Э.А. Аксеновой, Л.К. Артемовой, И.С. Артюховой, Л.В. Байбродовой, С.Г. Броневщук, А.И. Влазнева, М.И. Губановой, П.С. Лернера, Н.В. Новожиловой, Н.Ф. Родичева, М.М. Фирсовой, А.В. Хуторского, С.Н. Чистяковой и др. Переход к профильной школе делает формирование профессионального самоопределения старших школьников многоэтапным: выбор профиля обучения, проверка правильности выбора профиля обучения и как результат – выбор профессии. Введение профильного обучения, способствуя установлению доступа к полноценному образованию разным категориям школьников в соответствии с их способностями и потребностями, оказывает положительное влияние на ориентацию учащихся в сфере будущей профессиональной деятельности и на их профессиональное самоопределение.

Можно выделить следующие особенности образовательной практики, затрудняющие формирование профессионального самоопределения старших школьников региона в процессе профильного обучения:

- ✓ преобладание мотивов выбора старшими школьниками профессий, которыми современный рынок труда перенасыщен;
- ✓ неумение выпускников школ свободно ориентироваться в вопросах выбора сферы будущих занятий в рамках общественно необходимого разделения тру-

Волгоградская область

да, так как они практически не информированы о профессиях, востребованных в условиях развития экономики региона;

- ✓ недостаточная готовность педагогов школ к формированию профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения;
- ✓ отсутствие у большинства старших школьников адекватной самооценки своих возможностей и способностей, отсюда – не обоснованный ими выбор профиля обучения и будущей профессии и т.д.;
- ✓ разработка и реализация педагогической модели формирования профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения, включающей: цели и задачи, содержание, формы, методы, средства деятельности, критериально-оценочный аппарат;
- ✓ организация урочной и внеурочной деятельности старших школьников по формированию профессионального самоопределения в процессе профильного обучения.

Исходя из концепции профильного обучения предпрофильная подготовка учащихся осуществляется в 9-х классах. Формирование профессионального самоопределения старших школьников достигается в том случае, если в целостном процессе предпрофильной подготовки и профильного обучения школьникам оказывается психолого-педагогическая помощь со стороны педагогического коллектива, компетентного в данных вопросах. Но учителям-предметникам не всегда известны те профессии, в которых нуждаются предприятия региона, по которым высшие учебные заведения готовят специалистов. Кроме этого, у них нет полной информации о профилях обучения, которые желали бы выбрать учащиеся. Выбор профиля обучения, как правило, определяется в школе из возможностей школы, а не из желания школьников. Это, естественно, негативно отражается на характере предпрофильной подготовки и профильного обучения школьников.

Особенностями образовательной практики, затрудняющими формирование профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения, являются: отсутствие учета потребностей региона в специалистах при формировании профессионального самоопределения старших школьников; преобладание мотивов выбора старшими школьниками профессий, которыми современный рынок труда региона перенасыщен; неумение выпускников школ свободно ориентироваться в вопросах выбора сферы будущих занятий в рамках общественно необходимого разделения труда, так как они практически не информированы о профессиях, востребованных в условиях развития экономики региона; недостаточная готовность педагогов школ к формированию профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения; отсутствие у большинства старшеклассников адекватной самооценки возможностей и способностей, отсюда – не обоснованный ими выбор профиля обучения и будущей профессии и др.

В рамках повышения качества школьного образования проблема формирования профессионального самоопределения старших школьников не является новой. В решении этой проблемы важное место занимает школа, которая способствует социализации старших школьников, развитию их склонностей, способностей и интересов, формированию профессионального самоопределения. Взаимосвязь профильного обучения и профессионального самоопределения старших школьников имеет большое значение для современной школы. Введение предпрофильной подготовки способствует адекватному выбору профиля обучения в старших классах учащимися общеобразовательной школы, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние на ориентацию учащихся в сфере будущей профессиональной деятельности и профессиональное самоопределение старших школьников.

Формирование профессионального самоопределения старших школьников в процессе профильного обучения рассматривается как целостный, долговременный процесс определения позиций личности в профессиональной деятельности на основе собственного

Волгоградская область

волеизъявления, включающий в себя избирательно-положительное отношение личности к определенному профилю обучения и направленный на самореализацию личности в единстве общенаучных, учебных, профильных и профессиональных интересов. При рассмотрении понятия "качество образования" следует учитывать ряд моментов. Под качеством в обобщенном смысле понимается степень соответствия присущих объекту (продукции или услуге) характеристик установленным требованиям. Особенностью образования является более сложная структура потребления. В качестве потребителей результатов образовательного процесса выступают как сами студенты, так и их семьи, предприятия-работодатели и, наконец, общество и государство в целом, которые будут эффективно (или неэффективно) использовать потенциал выпускников ОУ. В связи с этим качество образования можно определить как сбалансированное соответствие совокупности свойств и характеристик образовательного процесса, его результатов и всей системы образования в целом установленным потребностям, целям, требованиям и нормам (стандартам), которые определяются отдельными гражданами, предприятиями и организациями, обществом и государством в целом.

Качество образования имеет определяющее значение для успешного развития любой страны, в особенности России, в наступившем веке. Революционное изменение технологий, опирающихся на высочайший уровень интеллектуальных ресурсов и связанная с этим геополитическая конкуренция ведущих стран мира за такие ресурсы, становится важнейшим фактором, определяющим не только экономику, но и политику нового века. Безусловно, такая глобальная проблема не может решаться на уровне отдельно взятого ОУ, она требует целенаправленных и скоординированных усилий государства, общества и каждого ОУ.

Раздел 4

РАЗВИТИЕ СЕТИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕГИОНА: ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЬНОМ ОКРУГЕ

*(Приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области
от 01.06.2007 г. № 1282 "Об утверждении Примерного положения
о школьном округе")*

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о школьном округе (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации "Об образовании" от 10.07.1992 г. № 3266-1 (в ред. Федерального закона от 09.02.2007 г. № 17-ФЗ), Типовым положением об общеобразовательном учреждении, введенным в действие с 19.03.2001 г. № 196 Постановлением Правительства РФ (с изменениями на 01.02.2005 г.), Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года (утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 11.02.2002 № 393), Концепцией реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2001 № 871), Концепцией профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 18.07.2002 № 2783).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок организации и основные направления деятельности школьных округов.

1.3. Положение распространяется на муниципальные образовательные учреждения, имеющие лицензию на образовательную деятельность.

1.4. Школьный округ (далее – Округ) не является юридическим лицом.

1.5. Школьный округ – это совокупность взаимодействующих образовательных учреждений, объединенных на основе договорных обязательств в целях:

- ✓ обеспечения максимально возможной доступности образования для каждого обучающегося при рациональном использовании материально-технических, кадровых и финансовых ресурсов образовательных учреждений;
- ✓ формирования и развития единой образовательной среды;

Волгоградская область

- ✓ формирования организационного механизма развития и саморазвития системы образования;
- ✓ изучения возможных социальных последствий при проведении оптимизации сети образовательных учреждений, расположенных на территории Округа;
- ✓ совершенствования управления в системе образования.

1.6. Школьные округа создаются и ликвидируются на основе следующих принципов:

- ✓ географического, учитывающего транспортную доступность территориального пространства для эффективного взаимодействия образовательных учреждений;
- ✓ коммуникативного, учитывающего наличие и перспективу создания и развития единого информационного пространства;
- ✓ экономического, учитывающего особенности организации, структуры и состояния системы образования;
- ✓ социального, учитывающего сложившиеся исторические и культурные традиции населения.

1.7. Формирование школьных округов не влечет за собой изменений в порядке и нормативах финансирования общеобразовательных учреждений.

1.8. Документами, регламентирующими деятельность Округа, являются Положение о школьном округе, единая образовательная программа и сетевой план-график работы Округа.

1.9. Порядок разработки образовательной программы Округа и сетевого плана-графика работы Округа определяется Советом директоров школьного округа и согласовывается с органом управления образованием муниципального района (городского округа).

2. Полномочия органа управления образованием муниципального района (городского округа)

2.1. К полномочиям органа управления образованием муниципального района (городского округа) относятся:

2.1.1. определение необходимости, возможности и социально-экономической целесообразности проведения реструктуризации сети образовательных учреждений Округа;

2.1.2. оптимизация системы образования муниципального района (городского округа), обеспечивающая повышение качества образования за счет более эффективного использования материально-технических, кадровых, финансовых ресурсов образовательных учреждений на основе их концентрации и кооперации;

2.1.3. определение территориальных границ Округа, его состава (типы, виды, наименования образовательных учреждений, которые войдут в Округ), модели взаимодействия образовательных учреждений Округа (ресурсный центр, ресурсный центр с элементами кооперации, кооперация, малоресурсная) и их согласование с руководителями образовательных учреждений.

- ✓ Модель ресурсного центра – это определенная договором совместная деятельность группы образовательных учреждений, одно из которых обладает необходимыми ресурсами для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений по программам общего образования.
- ✓ Модель кооперации с элементами ресурсных центров – это определенная договором совместная деятельность группы образовательных учреждений, некоторые из которых обладают необходимыми ресурсами для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений Округа по программам общего образования.
- ✓ Модель кооперации – это определенная договором деятельность группы образовательных учреждений, в совокупности обладающих ресурсами для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений Округа по программам общего образования.

Волгоградская область

- ✓ Модель малоресурсная – это определенная договором деятельность группы образовательных учреждений, в настоящее время не обладающих, но планирующих совместное приобретение ресурсов для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений по программам общего образования;
- 2.1.4. оптимизация образовательных ресурсов Округа с целью их эффективного совместного использования образовательными учреждениями;
- 2.1.5. определение необходимости и возможности использования ресурсов отдельных образовательных учреждений, входящих в Округ, общеобразовательными учреждениями других школьных округов;
- 2.1.6. согласование образовательной программы Округа.

3. Совет директоров школьного округа

3.1. Совет директоров школьного округа (далее – Совет) осуществляет непосредственное руководство деятельностью Округа.

3.2. Задачи Совета:

- ✓ координация деятельности образовательных учреждений Округа в режиме развития;
- ✓ повышение доступности образования повышенного уровня в Округе;
- ✓ создание условий для рационального использования образовательных ресурсов Округа;
- ✓ обеспечение информационного, проектно-аналитического и PR-сопровождения деятельности Округа;
- ✓ развитие эффективных моделей общественной поддержки развития сферы образования.

3.3. Организационная структура Совета.

3.3.1. В состав Совета директоров школьного округа входят руководители всех образовательных учреждений, включенных в систему договорных отношений Округа, а также представители органа управления образованием муниципального района (городского округа), учреждений, организаций, предприятий и родительской общественности (по необходимости).

3.3.2. Возглавляет работу Совета председатель, избираемый и переизбираемый Советом директоров школьного округа из состава руководителей образовательных учреждений – членов Совета.

3.3.3. Председатель Совета осуществляет общее руководство работой Совета, определяет порядок и график работы, утверждает рабочую документацию, ведет заседания Совета.

3.3.4. В отсутствие председателя его обязанности выполняет заместитель председателя Совета, избираемый Советом школьного округа из числа руководителей образовательных учреждений – членов Совета.

3.3.5. Ответственным секретарем Совета определяется представитель школы-координатора.

3.3.6. Срок полномочий председателя и заместителя председателя определяется Советом директоров школьного округа.

Совет директоров школьного округа уполномочен:

3.3.7. запрашивать от каждого общеобразовательного учреждения, аккумулировать и передавать для организационно-технологической работы школе-координатору:

- ✓ полный объем учебной нагрузки, вариативной части учебного плана III ступени обучения (II ступени обучения – по необходимости);
- ✓ перечень образовательных курсов, предлагаемых для реализации профильного обучения и реализации вариативной части учебного плана III ступени обучения (II ступени обучения – по необходимости);

3.3.8. запрашивать и получать от образовательных учреждений информацию об организации образовательного процесса;

Волгоградская область

3.3.9. осуществлять контроль за своевременностью информирования участников образовательного процесса об особенностях организации образовательного процесса в Округе, едином перечне образовательных услуг и ресурсов Округа;

3.3.10. утверждать по согласованию с органом управления образованием муниципального района (городского округа) образовательную программу Округа;

3.3.11. разрабатывать и контролировать реализацию сетевого плана-графика работы Округа;

3.3.12. определять из числа образовательных учреждений Округа, реализующих программы общего образования, школу-координатора, а также срок ее полномочий;

3.3.13. рассматривать и утверждать все проекты документов и предложений школы-координатора;

3.3.14. рассматривать предложения по совершенствованию системы образования и образовательного процесса Округа, выносимые субъектами школьного округа на Совет для обсуждения.

3.4. Организация работы Совета директоров школьного округа:

3.4.1. Совет строит свою деятельность на принципах равноправия его членов, коллегиальности, гласности принимаемых решений;

3.4.2. решение Совета считается правомочным при условии присутствия на нем 2/3 списочного состава Совета;

3.4.3. решения Совета принимаются открытым голосованием простым большинством голосов членов Совета, при равном количестве голосов председатель Совета имеет решающий голос;

3.4.4. решения Совета оформляются протоколом и носят обязательный характер для образовательных учреждений Округа.

3.5. Совет имеет право:

3.5.1. приглашать на заседания представителей администрации муниципального образования, учреждений, организаций, предприятий, общественных организаций и родительской общечественности;

3.5.2. запрашивать и получать от школы-координатора и образовательных учреждений Округа сведения, необходимые для работы Совета;

3.5.3. рекомендовать к использованию образовательными учреждениями Округа рассмотренные Советом проекты, модели, материалы, способствующие развитию системы образования Округа;

3.5.4. вносить предложения по совершенствованию системы образования Округа в орган управления образованием муниципального района (городского округа).

4. Школа-координатор

4.1. Школа-координатор, являясь исполнительным органом Совета директоров школьного округа, осуществляет организационно-технологическую работу по вопросам координации взаимодействия субъектов Округа.

4.2. Задачи школы-координатора:

- ✓ подготовка проектов документов и предложений по направлениям деятельности школьного округа для утверждения Советом;
- ✓ выполнение организационно-методических функций в Округе;
- ✓ ведение делопроизводства по всем вопросам взаимодействия субъектов Округа.

Школа-координатор уполномочена:

4.2.1. реализовывать сетевой план-график работы Округа;

4.2.2. составлять единый перечень образовательных услуг и ресурсов Округа в соответствии с перечнем образовательных услуг и ресурсов, предоставляемых каждым субъектом школьного округа;

4.2.3. своевременно доводить до образовательных учреждений Округа единый перечень образовательных услуг и ресурсов Округа;

Волгоградская область

- 4.2.4. анализировать соответствие образовательных услуг Округа потребностям обучающихся;
- 4.2.5. формировать списочный состав учебных групп Округа в соответствии с единым перечнем образовательных услуг, востребованных обучающимися общеобразовательных учреждений Округа;
- 4.2.6. доводить до субъектов Округа списочный состав скомплектованных групп;
- 4.2.7. осуществлять организационно-технологическую работу по составлению единых для Округа:
- ✓ годового календарного учебного графика;
 - ✓ режима работы общеобразовательных учреждений;
 - ✓ режима занятий для обучающихся общеобразовательных учреждений;
 - ✓ вариативной части учебного плана III ступеней обучения (II ступени по необходимости);
 - ✓ расписания учебных занятий (основное и дополнительное), согласованные с каждым образовательным учреждением, входящим в Округ.
- 4.2.8. перераспределять в порядке согласования с каждым образовательным учреждением учебную нагрузку между субъектами школьного округа в соответствии с востребованностью для обучающихся образовательных услуг;
- 4.2.9. проводить координационные совещания с представителями образовательных учреждений по вопросам организации и содержания образовательного процесса;
- 4.2.10. вносить предложения в Совет директоров школьного округа по вопросам совершенствования образовательного процесса Округа и поощрению руководителей образовательных учреждений и преподавателей Округа, за достижение высоких результатов в организации учебно-воспитательного процесса;
- 4.2.11. осуществлять методические функции.

5. Ресурсный центр

- 5.1. Ресурсный центр – это образовательное учреждение, которое обладает необходимыми ресурсами для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений по программам общего образования повышенного уровня.
- 5.2. Задачи Ресурсного центра:
- 5.2.1. предоставление имеющихся ресурсов (материально-технических, информационных, кадровых, программно-методических) для подготовки обучающихся общеобразовательных учреждений Округа по программам повышенного уровня обучения;
- 5.2.2. удовлетворение образовательных потребностей обучающихся Округа в образовании повышенного уровня;
- 5.2.3. оказание консультационной, методической и организационной поддержки субъектам Округа по вопросам образовательной деятельности.

6. Образовательные учреждения

- 6.1. Образовательные учреждения, входящие в Округ, имеют права и обязанности согласно подписанному договору о совместной образовательной деятельности.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РЕСУРСНОМ ЦЕНТРЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

(Приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 18.12.2007 г. № 2489 "Об утверждении Примерного положения о Ресурсном центре общеобразовательных учреждений муниципального района (городского округа) Волгоградской области")

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение о ресурсном центре общеобразовательных учреждений Волгоградской области является основой для разработки Положения о ресурсном центре муниципального района (городского округа) и определяет основные цели, задачи (направления) и содержание деятельности образовательного учреждения, реализующего программы общего образования, в части выполнения им функций ресурсного центра (далее – РЦ) в системе общего образования.

1.2. РЦ – образовательное учреждение, реализующее программы общего образования повышенного уровня и являющееся источником современных образовательных ресурсов (современное материально-техническое оснащение, средства обучения, оборудование, высококвалифицированные педагогические кадры) для образовательной сети муниципального района (городского округа).

1.3. Статус РЦ присваивается образовательному учреждению решением (постановлением, распоряжением) главы Администрации муниципального района (городского округа) и утверждается приказом Комитета по образованию Администрации Волгоградской области.

1.4. Признание образовательного учреждения РЦ не приводит к изменению организационно-правовой формы, типа и вида образовательного учреждения.

1.5. Функции Ресурсного центра фиксируются в Уставе образовательного учреждения в разделе "Образовательная деятельность".

1.5. РЦ в своей деятельности руководствуется:

- ✓ Законом Российской Федерации "Об образовании" от 10.07.1992 г. № 3266-1 с изменениями и дополнениями;
- ✓ Законом Волгоградской области "Об образовании в Волгоградской области" от 11.08.2006 г. № 1276-06 с изменениями и дополнениями;
- ✓ Типовым положением об общеобразовательном учреждении в редакции, введенной в действие Постановлением Правительства РФ от 20.07.2007 г. № 459;
- ✓ действующими нормативными и правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ действующими нормативными и правовыми актами органов законодательной и исполнительной власти Волгоградской области, Комитета по образованию Администрации Волгоградской области;
- ✓ настоящим Положением;
- ✓ Положением о ресурсном центре муниципального района (городского округа);
- ✓ Примерным положением о школьном округе (приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 01.06.2007 г. № 1282 "Об утверждении Примерного положения о школьном округе);
- ✓ Уставом муниципального образовательного учреждения (далее – МОУ).

2. Цели, задачи и функции Ресурсного центра

2.1. Основными целями деятельности РЦ являются повышение качества общего образования и максимально возможное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся муниципального района (городского округа) в изучении программ общего образования повышенного уровня.

2.2. Основными функциями РЦ являются

2.2.1. Образовательная деятельность:

- ✓ максимально возможное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся муниципального района (городского округа) в образовании повышенного уровня;
- ✓ предоставление доступного качественного общего образования для обучающихся муниципального района (городского округа);
- ✓ создание условий для построения и реализации обучающимися индивидуальных образовательных траекторий;
- ✓ инициация, организация и реализация сетевого взаимодействия образовательных учреждений;
- ✓ расширение возможностей социализации обучающихся;
- ✓ организация взаимодействия с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, направленного на обеспечение преемственности общего и профессионального образования, более эффективной подготовки выпускников школы к освоению программ высшего и среднего профессионального образования.

2.2.2. Инновационная деятельность:

- ✓ реализация направлений развития системы общего образования Волгоградской области;
- ✓ реализация инновационных программ и проектов в системе общего образования;
- ✓ внедрение в образовательный процесс (апробация) инновационных образовательных программ и новых образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии и открытое образование с использованием современных средств коммуникаций, научное сопровождение актуальных инновационных проектов.

Информационно-библиографическая, консультационная и издательская деятельность:

- ✓ обобщение и трансляция опыта по результатам апробации инновационных образовательных программ и новых образовательных технологий;
- ✓ формирование и ведение сетевого банка данных научно-методической информации по вопросам общего образования повышенного уровня, передового педагогического опыта, а также по иным инновационным направлениям образовательной деятельности;
- ✓ информирование педагогической общественности о новых направлениях в развитии образовательной системы, о содержании образовательных программ, УМК и пр.;
- ✓ оказание консультационной, методической, организационной и технической поддержки образовательным учреждениям муниципального района (городского округа), реализующим программы общего образования, по вопросам инновационной образовательной деятельности;
- ✓ организация консультационной работы для педагогических работников: по поддержке образования, по инновационной, экспертной деятельности, по аттестации и др.;
- ✓ издание и распространение методических рекомендаций по основным направлениям образовательной деятельности.

Волгоградская область

2.2.3. Аналитико-диагностическая деятельность:

- ✓ мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогических работников;
- ✓ сотрудничество с ВГИПКРО по вопросам разработки и реализации учебно-методического и программно-дидактического материалов в образовательном процессе.

2.2.4. Организационно-методическое обеспечение:

- ✓ создание единого научно-методического пространства, обеспечивающего решение приоритетных направлений для муниципальной системы образования;
- ✓ прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников, работающих в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений;
- ✓ организация и координация работы межшкольных методических объединений и творческих групп;
- ✓ введение системы современного образовательного менеджмента;
- ✓ развитие государственно-общественных форм управления образованием.

2.2.5. Инициирование и организация мероприятий для педагогических работников на муниципальном уровне (семинары, конкурсы, конференции, мастер-классы, пр.).

2.2.6. Организация мероприятий для обучающихся на муниципальном уровне (конкурсы, сетевые проекты, олимпиады по предметам, интеллектуальные игры, фестивали, выставки и пр.)

3. Управление Ресурсным центром

3.1. Управление РЦ осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом общеобразовательного учреждения и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

3.2. Руководство РЦ осуществляет прошедший соответствующую аттестацию руководитель (директор) данного образовательного учреждения.

3.3. К исключительной компетенции Учредителя образовательного учреждения в области управления Ресурсным центром относится:

- ✓ принятие решения о прекращении деятельности РЦ;
- ✓ внесение изменений в Положение о ресурсном центре муниципального района (городского округа);
- ✓ обеспечение современного уровня ресурсов РЦ (материально-техническая база, высококвалифицированные педагогические кадры, современные средства обучения и оборудование);
- ✓ осуществление контроля за деятельностью РЦ.

3.6. К исключительной компетенции РЦ относится:

- ✓ планирование своей деятельности и определение перспектив развития;
- ✓ утверждение штатного расписания в соответствии с фондом оплаты труда;
- ✓ утверждение нормативно-правовых документов по вопросам деятельности РЦ;
- ✓ принятие решений о целесообразности осуществления совместных образовательных программ РЦ и его внешних социальных партнеров, определение форм и содержания партнерских взаимоотношений в целях повышения эффективности образовательного процесса;
- ✓ публикация методических рекомендаций и прочих материалов по повышению эффективности образовательного процесса и решению общих проблем развития образования в муниципальном районе (городском округе) в соответствии с установленным органом управления образованием муниципального района (городского округа) порядком;
- ✓ ежегодный публичный отчет о своей деятельности.

4. Организация деятельности Ресурсного центра

4.1. Деятельность РЦ по оказанию предоставляемых услуг осуществляется в соответствии с целями и задачами системы образования муниципального района (городского округа), конкретизированными в образовательной программе и программе развития образовательного учреждения.

4.2. Ресурсный центр обязан:

- ✓ реализовывать программы общего образования повышенного уровня;
- ✓ принимать необходимые меры по своевременной модернизации образовательных ресурсов (материально-техническая база, высококвалифицированные педагогические кадры, современные средства обучения и оборудование);
- ✓ удовлетворять образовательные потребности обучающихся муниципального района (городского округа) в изучении программ общего образования повышенного уровня;
- ✓ обеспечивать высокое качество общего образования;
- ✓ обеспечивать эффективность взаимодействия с образовательными учреждениями и внешними социальными партнерами;
- ✓ эффективно использовать собственные и привлеченные образовательные ресурсы.

4.3. Реализация целей и задач Ресурсного центра основана на договорах о сотрудничестве, заключаемых РЦ с образовательными учреждениями и социальными партнерами.

4.4. Деятельность образовательного учреждения в режиме РЦ может быть прекращена в случаях:

- ✓ неэффективности или невостребованности содержательных и организационных форм деятельности;
- ✓ неэффективного и (или) нерационального использования образовательных ресурсов;
- ✓ низкого качества образования;
- ✓ по другим обоснованным причинам.

5. Имущество Ресурсного центра

5.1. Имущество, переданное Учредителем Ресурсному центру, находится в оперативном управлении образовательного учреждения, на базе которого создан РЦ, и учитывается на балансе данного образовательного учреждения.

5.2. Имущество, закрепленное на праве оперативного управления за РЦ, может быть использовано только для достижения целей, указанных в настоящем Положении.

6. Заключительные положения

6.1. В настоящее Положение могут быть внесены необходимые изменения и дополнения в установленном законодательством РФ порядке.

ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА В РАМКАХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Примерный регламент организации образовательной деятельности ресурсного центра в рамках сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений (далее – Примерный регламент) разработан в соответствии с:

- ✓ Законом Российской Федерации "Об образовании" от 10.07.1992 г. № 3266-1 (в ред. Федерального закона от 09.02.2007 г. № 17-ФЗ);
- ✓ Типовым положением об общеобразовательном учреждении, введенным в действие с 19.03.2001 г. № 196 Постановлением Правительства РФ (с изменениями на 01.02.2005 г.);
- ✓ Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года (утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 11.02.2002 г. № 393);
- ✓ Концепцией реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2001 г. № 871);
- ✓ Концепцией профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 18.07.2002 № 2783);
- ✓ Письмом Министерства образования РФ от 20.04.2004 г. № 14-51-102/13 "О направлении рекомендаций по организации профильного обучения на основе индивидуальных учебных планов обучающихся";
- ✓ Порядком введения профильного обучения в образовательных учреждениях Волгоградской области (приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 23.04.2007 г. № 952 "О порядке введения профильного обучения в образовательных учреждениях Волгоградской области");
- ✓ Примерным положением о школьном округе (приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 01.06.2007 г. № 1282 "Об утверждении Примерного положения о школьном округе");
- ✓ Примерным положением о Ресурсном центре общеобразовательных учреждений Волгоградской области (приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 18.12.2007 г. № 2489 "Об утверждении Примерного положения о Ресурсном центре общеобразовательных учреждений муниципального района (городского округа) Волгоградской области").

1.2. Настоящий Примерный регламент устанавливает процедуру организации образовательной деятельности в рамках сетевого взаимодействия, т.е. объединения нескольких общеобразовательных учреждений вокруг образовательного учреждения, обладающего достаточным материальным и кадровым потенциалом, способного стать "ресурсным центром" для других школ.

1.3. Организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений регламентируется документами:

1.3.1. Органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района (городского округа):

2. материалами мониторинга образовательных потребностей обучающихся (приказ(ы)), анализ результатов, управленческое решение по результатам);

3. приказом о сетевом взаимодействии образовательных учреждений в системе образования муниципального района (городского округа);

Волгоградская область

4. другими документами по решению органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района (городского округа).

1.3.2. Общеобразовательных учреждений:

- ✓ договором о сотрудничестве между ресурсным центром (далее – РЦ) и общеобразовательными учреждениями (далее – Договор);
- ✓ учебными планами общеобразовательных учреждений, индивидуальными учебными планами;
- ✓ другими документами по решению общеобразовательных учреждений.

1.4. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений не влечет за собой изменений в порядке и нормативах финансирования общеобразовательных учреждений.

1.5. При оценке эффективности³ образовательной деятельности органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района (городского округа), учитывается степень удовлетворения образовательных потребностей обучающихся.

1.6. РЦ – общеобразовательное учреждение, реализующее программы общего образования повышенного уровня для образовательной сети в муниципальном районе (городском округе).

1.7. Основными целями деятельности РЦ являются максимально-возможное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся муниципального района (городского округа) в качественном изучении программ общего образования повышенного уровня.

1.8. Основными функциями РЦ в организации образовательной деятельности являются:

- ✓ создание условий для построения и реализации обучающимися индивидуальных образовательных траекторий;
- ✓ инициация, организация и реализация сетевого взаимодействия образовательных учреждений;
- ✓ организация взаимодействия с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, направленного на обеспечение преемственности общего и профессионального образования, более эффективной подготовки выпускников школы к освоению программ высшего и среднего профессионального образования.

1.9. Ресурсный центр уполномочен:

1.9.1. формировать списочный состав учебных групп в соответствии с единым перечнем образовательных услуг, востребованных обучающимися общеобразовательных учреждений сети;

1.9.2. запрашивать и получать от образовательных учреждений информацию об организации образовательного процесса;

1.9.3. доводить до субъектов сетевого взаимодействия:

- ✓ списочный состав скомплектованных групп;
- ✓ годовой календарный учебный график,
- ✓ режим работы РЦ,
- ✓ расписание учебных занятий;

1.9.4. проводить совещания с представителями общеобразовательных учреждений по вопросам совместной организации и содержания образовательного процесса.

³ Индикатор эффективности работы органа управления образованием муниципального района (городского округа) по вопросу введения профильного обучения рассчитывается как результат отношения количества обучающихся 10-х классов, осваивающих программы профильного уровня (по результатам комплектования классов в сентябре текущего года) к числу выпускников 9-х классов, желающих получить образование на профильном уровне (выявляется в апреле-мае текущего года).

2. Подготовительный период и варианты реализации сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений

2.1. Орган, осуществляющий управление в сфере образования муниципального района (городского округа):

- ✓ не позднее ноября текущего года по результатам мониторинга образовательных потребностей обучающихся проводит анализ имеющихся ресурсов для реализации профильного обучения в муниципальном районе (городском округе);
- ✓ в период с декабря по январь обеспечивает максимально возможное приведение ресурсов образовательных учреждений в соответствие с требованиями к оснащению образовательного процесса и содержательным наполнением учебных программ федерального компонента государственного стандарта общего образования с учетом образовательных потребностей обучающихся;
- ✓ обосновывает целесообразность сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, открытия классов профильного обучения по заявляемым учебным предметам;
- ✓ не позднее 15 апреля текущего года в соответствии с располагаемыми образовательными ресурсами принимает решение об организации сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений и варианту⁴ (модели) профильного обучения в системе образования муниципального района (городского округа) с целью максимального удовлетворения образовательных потребностей обучающихся;
- ✓ организует информирование участников образовательного процесса об имеющихся ресурсах профильного обучения (о перечне общеобразовательных учреждений, в которых открываются классы профильного обучения, с указанием перечня образовательных услуг в них, учебных предметов, предлагаемых для изучения на профильном уровне);
- ✓ в течение июня – августа текущего года проводит мониторинг востребованности образовательных услуг, оказываемых РЦ (предметов повышенного уровня, программ элективных курсов, образовательных модулей, спецкурсов, практикумов, направлений проектной и исследовательской деятельности);
- ✓ обеспечивает контроль за комплектованием профильных классов, уточняет возможность организации обучения в РЦ обучающихся из других общеобразовательных учреждений (с учетом предельной наполняемости классов), организует работу по составлению РЦ скоординированных для сети списка профильных учебных групп, учебных планов и учебного расписания для III ступени обучения;
- ✓ с учетом комплектования групп утверждает учебную нагрузку педагогических работников РЦ и общеобразовательных учреждений, участвующих в сетевом взаимодействии.

⁴ Вариант "А" – общеобразовательные учреждения расположены рядом с РЦ и обучающиеся могут добраться до РЦ пешком за время, не превышающее 5–10 минут;

Вариант "Б" – общеобразовательные учреждения имеют в параллели 10 (11) классов 2 и более класса и имеется транспортная доступность посещения обучающимися РЦ;

Вариант "С" – общеобразовательные учреждения имеют в параллели 10 (11) классов один класс-комплект и имеется транспортная доступность посещения обучающимися РЦ;

Вариант "А-Б-С" – смешанный вариант.

2.2. Ресурсный центр:

- ✓ в течение июня – августа текущего года по согласованию с органом, осуществляющим управление в сфере образования муниципального района (городского округа), определяет количество обучающихся из других общеобразовательных учреждений (с учетом предельной наполняемости классов) по каждому предмету, для которых возможно организовать обучение на профильном уровне;
- ✓ составляет и согласовывает с участниками сетевого взаимодействия предварительные списки комплектуемых групп профильного уровня;
- ✓ с учетом доступности посещения занятий обучающимися других общеобразовательных учреждений (вместимости РЦ, транспортной доступности) определяет вариант сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями;
- ✓ заключает с общеобразовательными учреждениями договоры о сотрудничестве по выполнению работ, связанных с сетевым взаимодействием;
- ✓ составляет и согласовывает с участниками сетевого взаимодействия годовой календарный учебный график и сетевое учебное расписание, учитывая:
 - ✓ при варианте "А" составляется единое учебное расписание для сети, на основании которого составляется учебное расписание для каждого общеобразовательного учреждения, входящего в сеть. Обучающиеся в соответствии с Договором заносятся в классный журнал профильного класса РЦ и посещают занятия в соответствии с расписанием РЦ. РЦ предоставляет общеобразовательному учреждению выписки из журнала профильного класса РЦ для аттестации обучающегося по профильному предмету в общеобразовательном учреждении;
 - ✓ при варианте "Б" Все участники сетевого взаимодействия (общеобразовательные учреждения и РЦ) выделяют 2 единых отдельных дня для реализации профильных предметов и элективных курсов. Обучающиеся в соответствии с Договором заносятся в классный журнал профильного класса РЦ и посещают занятия профильного класса в соответствии с расписанием РЦ. При этом максимально допустимая суммарная учебная нагрузка для каждого обучающегося не должна превышать 36 часов в неделю. РЦ предоставляет общеобразовательному учреждению выписки из журнала профильного класса РЦ для аттестации обучающегося по профильному предмету в общеобразовательном учреждении;
 - ✓ при варианте "С" все участники сетевого взаимодействия (общеобразовательные учреждения и РЦ) выделяют 2 единых отдельных дня для реализации профильного обучения. Все предметы реализуются в РЦ на базовом уровне за 4 учебных дня. В выделенное время (2 единых отдельных учебных дня в неделю) обучающиеся РЦ совместно с обучающимися из общеобразовательных учреждений сети изучают элективные курсы, дополняющие базовые учебные предметы до профильного уровня. Все обучающиеся, посещающие элективные курсы РЦ, фиксируются в журнале элективных курсов. Отметочность или безотметочность обучения на данных курсах определяется локальным актом РЦ и Договором с общеобразовательными учреждениями. В случае отметочного обучения РЦ предоставляет общеобразовательному учреждению выписки из журнала элективных курсов РЦ для аттестации обучающегося по в общеобразовательном учреждении;
 - ✓ при варианте "А-Б-С" (смешанном варианте) алгоритм составления годового календарного учебного графика и сетевого расписания учебных занятий полностью сохраняются, при этом варианты "А-С" и "Б-С"

Волгоградская область

реализовать на практике, как правило, не представляется возможным.

2.3. Общеобразовательное учреждение, участник сетевого взаимодействия:

- ✓ в течение июня – августа текущего года определяет количество обучающихся по каждому предмету, для которых необходимо организовать обучение на профильном уровне;
- ✓ составляет и согласовывает с РЦ предварительные списки комплектуемых групп профильного уровня;
- ✓ с учетом доступности посещения занятий обучающимися (вместимости РЦ, транспортной доступности) совместно с РЦ определяет вариант сетевого взаимодействия;
- ✓ заключает с РЦ Договор о сотрудничестве по выполнению работ, связанных с сетевым взаимодействием;
- ✓ составляет по согласованию с РЦ годовой календарный учебный график и сетевое учебное расписание, учитывая:
 - ✓ при варианте "А" на основании единого учебного расписания для сети составляется учебное расписание для общеобразовательного учреждения. Классно-урочная система нарушается и образуются группы переменного состава по каждому предмету. Обучающиеся в соответствии с Договором заносятся в классный журнал профильного класса РЦ и посещают занятия в РЦ в соответствии с расписанием РЦ. В классном журнале общеобразовательного учреждения на странице избранного обучающимся предмета для изучения на профильном уровне напротив фамилии обучающегося делается запись: "профильное обучение, приказ от ___ № ___". Обучающийся аттестуется общеобразовательным учреждением на основании отметок успеваемости, полученных в общеобразовательном учреждении, и выписки из журнала профильного класса РЦ;
 - ✓ при варианте "Б" все участники сетевого взаимодействия (общеобразовательные учреждения и РЦ) выделяют 2 единых отдельных дня для посещения обучающимися профильных предметов и элективных курсов в РЦ. Обучающиеся в соответствии с Договором заносятся в классный журнал профильного класса РЦ и посещают занятия профильного класса в соответствии с расписанием РЦ. Классно-урочная система нарушается и образуются группы переменного состава по каждому предмету. В классном журнале общеобразовательного учреждения на странице избранного обучающимся предмета для изучения на профильном уровне напротив фамилии обучающегося делается запись: "профильное обучение, приказ от ___ № ___". В эти дни обучающиеся, не посещающие РЦ, изучают те же предметы, что и обучающиеся в РЦ, но на базовом уровне (и, возможно, элективные курсы) в общеобразовательном учреждении, в котором обучаются. В общеобразовательном учреждении в учебном расписании с учетом параллелей классов должна быть предусмотрена возможность изучения обучающимися в другие дни тех предметов на базовом уровне, которые были вынужденно пропущены во время посещения РЦ. При этом максимальная допустимая суммарная учебная нагрузка для каждого обучающегося не должна превышать 36 часов в неделю. Для обучающихся, не желающих посещать профильные предметы и элективные курсы в РЦ, в 2 единых отдельных дня кроме базовых предметов проводятся элективные курсы общеобразовательным учреждением. Обучающиеся аттестуются общеобразовательным учреждением на основании отметок ус-

Волгоградская область

певаемости, полученных в общеобразовательном учреждении и выписки из журнала профильного класса РЦ;

- ✓ при варианте "С" все участники сетевого взаимодействия (общеобразовательные учреждения и РЦ) выделяют 2 единых отдельных дня для реализации профильного обучения. Все предметы реализуются в РЦ на базовом уровне за 4 учебных дня. В выделенное время (2 учебных дня в неделю) обучающиеся РЦ совместно с обучающимися из общеобразовательных учреждений сети изучают элективные курсы, дополняющие базовые учебные предметы до профильного уровня. Все обучающиеся, посещающие в РЦ элективные курсы, фиксируются в журнале элективных курсов РЦ. Отметочность или безотметочность обучения на данных курсах определяется локальным актом РЦ и Договором с общеобразовательными учреждениями. Для обучающихся, не желающих посещать элективные курсы в РЦ, в 2 единых отдельных дня в общеобразовательных учреждениях реализуются курсы по выбору обучающихся и элективные курсы.

Раздел 5

РАСШИРЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО УЧАСТИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПРАВЛЯЮЩЕМ СОВЕТЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

(Приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 12.10.2007 г. № 2039 "Об утверждении Примерного положения "Об Управляющем Совете общеобразовательного учреждения")

1. Общие положения

1.1. Управляющий Совет муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы _____ является коллегиальным органом управления образовательного учреждения, имеющим полномочия, определенные уставом школы, по решению вопросов ее функционирования и развития, реализующим принцип демократического, государственно-общественного характера управления образованием.

1.2. В своей деятельности Управляющий Совет (далее – Совет) руководствуется:

- ✓ Конституцией Российской Федерации;
- ✓ Законом РФ "Об образовании", иными Федеральными кодексами и законами;
- ✓ Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- ✓ Указами Президента и Постановлениями Правительства Российской Федерации;
- ✓ Уставом, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области;
- ✓ Уставом города (района) _____, нормативными правовыми актами и решениями органов местного самоуправления и органов управления образованием;
- ✓ Уставом школы _____ и настоящим Положением.

Волгоградская область

1.3. Основными задачами Совета являются:

1.3.1. Определение основных направлений образовательной программы и программы развития общеобразовательного учреждения.

1.3.2. Защита и содействие в реализации прав и законных интересов участников образовательного процесса.

1.3.3. Участие в определении компонента образовательного учреждения в составе реализуемого государственного образовательного стандарта общего образования, профилей обучения, систем оценивания знаний обучающихся при промежуточной аттестации и других существенных составляющих образовательного процесса.

1.3.4. Содействие в создании оптимальных условий для осуществления образовательного процесса и форм его организации в общеобразовательном учреждении, в повышении качества образования, в наиболее полном удовлетворении образовательных потребностей населения.

1.3.5. Общественный контроль рационального использования выделяемых учреждению бюджетных средств, доходов от собственной деятельности учреждения и привлеченных средств из внебюджетных источников, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

1.3.6. Взаимодействие с учредителем в формировании органов управления образовательным учреждением, в подборе кандидатур на замещение должности руководителя образовательного учреждения, осуществление общественного контроля за его деятельностью.

1.3.7. Контроль за здоровыми и безопасными условиями обучения, воспитания и труда в общеобразовательном учреждении.

2. Компетенция Управляющего Совета

2. Для осуществления своих задач Управляющий Совет:

2.1. Согласовывает Устав образовательного учреждения, изменения и дополнения к нему с последующим представлением Учредителю для утверждения и регистрации.

2.2. Согласовывает компонент образовательного учреждения государственного образовательного стандарта общего образования, профили обучения (по представлению руководителя образовательного учреждения после одобрения педагогическим советом образовательного учреждения).

2.3. Вносит предложения в программу развития образовательного учреждения.

2.4. Принимает решения о введении (отмене) единой в период занятий формы одежды для обучающихся образовательного учреждения.

2.5. Согласовывает годовой календарный учебный график образовательного учреждения.

2.6. Принимает локальные акты образовательного учреждения, отнесенные Уставом к его компетенции.

2.7. Согласовывает выбор учебников из числа рекомендованных (допущенных) Министерством образования и науки РФ.

2.8. Принимает участие в решении вопросов об исключении обучающегося из Школы (решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), принимается с согласия органов опеки и попечительства).

2.9. Рассматривает жалобы и заявления обучающихся, родителей (законных представителей) на действия (бездействие) педагогического, административного, технического персонала Школы, осуществляет защиту прав участников образовательного процесса.

2.10. Содействует привлечению внебюджетных средств для обеспечения деятельности и развития Школы, определяет направления и порядок их расходования.

2.11. Согласовывает по представлению директора Школы бюджетную заявку, смету расходов бюджетного финансирования и смету расходования средств, полученных Школой от уставной, приносящей доход деятельности, и из иных внебюджетных источников.

Волгоградская область

2.12. Согласовывает сдачу в аренду Школой закрепленных за ней объектов собственности и определяет существенные условия договора аренды.

2.13. Согласовывает отчет директора Школы по итогам учебного и финансового года.

2.14. Осуществляет контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий обучения и воспитания в Школе.

2.15. Ходатайствует, при наличии оснований, перед директором Школы о расторжении трудового договора с педагогическими работниками и работниками из числа административного, технического персонала.

2.16. Ходатайствует перед руководителем Школы о расторжении договора с педагогическими работниками и административным персоналом.

2.17. Ходатайствует, при наличии оснований, перед Учредителем о награждении, премировании, о других поощрениях директора Школы, а также о принятии к нему мер дисциплинарного воздействия, о расторжении с ним трудового договора.

2.18. Представляет Учредителю и общественности ежегодный отчет Школы по итогам учебного и финансового года.

2.19. Принимает изменения и дополнения в настоящее Положение.

3. Состав и формирование Управляющего Совета

3.1. Совет создается в составе не менее 11 и не более 25 членов с использованием процедур выборов, назначения и кооптации.

3.2. Члены Совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования избираются следующими конференциями родителей (законных представителей):

- ✓ конференция родителей (законных представителей) учеников начальной школы,
- ✓ конференция родителей (законных представителей) учеников школы 2-3 ступени, по принципу "1 участник конференции – 1 голос".

Делегаты на конференции родителей избираются на родительских собраниях классов соответствующих ступеней по принципу "один делегат от одного класса".

По итогам выборов в Совет входят 2 представителя от родителей школы 1-й ступени, 2 представителя от родителей школы 2-й ступени, 2 представителя от родителей школы 3-й ступени.

Работники общеобразовательного учреждения, дети которых обучаются в данном образовательном учреждении, не могут быть избраны в члены Совета в качестве родителей (законных представителей) обучающихся.

Общее количество членов Совета, избираемых от родителей (законных представителей), не может быть меньше одной трети и больше половины общего числа членов Совета.

3.3. В состав Совета входят по одному представителю от обучающихся 10-х и 11-х классов третьей ступени общего образования. Члены Совета из числа обучающихся избираются на общем собрании обучающихся 10-х и 11-х классов.

Общее количество членов Совета из числа обучающихся составляет 2 человека, по одному от 10-х и по одному от 11-х классов.

3.4. Члены Совета из числа работников образовательного учреждения избираются:

- ✓ общим собранием работников школы 1-й ступени,
- ✓ общим собранием работников школы 2–3-й ступени.

Общая численность членов Совета из числа работников школы составляет 3 человека (1 – от работников начальной школы, 2 – от работников школы 2–3 ступени).

Количество членов Совета из числа работников школы не может превышать одной четверти общего числа членов Совета. При этом не менее 2/3 из них должны являться педагогическими работниками данного учреждения.

3.5. Порядок голосования (тайное или открытое) утверждает каждая из вышеперечисленных конференций (собраний).

Волгоградская область

3.6. Члены Совета избираются сроком на 2 года. В случае выбытия выборных членов Совета в двухмесячный срок проводится процедура довыборов соответствующими конференциями (собраниями) в порядке, определенном пп. 3.2–3.4 настоящего Положения. Процедура выборов нового состава выборных членов Совета по истечении срока их полномочий осуществляется в порядке, определенном пп. 3.2–3.4 настоящего Положения, в срок не позднее трех месяцев со дня истечения срока полномочий предыдущего состава Совета.

3.7. В состав Совета по должности входит директор школы.

3.8. В состав Совета входит один представитель Учредителя образовательного учреждения, делегированный Учредителем.

3.9. Для проведения выборов в Совет создается избирательная комиссия. В состав избирательной комиссии может назначаться представитель Учредителя. Состав избирательной комиссии и сроки выборов первого состава Управляющего Совета утверждаются приказом директора общеобразовательного учреждения. При избрании последующих составов Управляющего Совета состав избирательной комиссии и сроки проведения выборов определяются решениями Управляющего Совета.

Избирательная комиссия:

- ✓ избирает из своего состава председателя комиссии и секретаря;
- ✓ назначает сроки и проводит избирательные конференции и собрания в порядке, определенном настоящим Положением, определяет их правомочность и подводит итоги выборов членов Совета;
- ✓ в недельный срок после проведения всех выборных конференций (собраний) принимает и рассматривает жалобы и апелляции о нарушении процедуры проведения выборов и принимает по ним решения;
- ✓ составляет список избранных членов Совета и направляет его директору Школы для представления Учредителю.

Директор общеобразовательного учреждения по истечении трехдневного срока после получения списка избранных членов Совета издает приказ, в котором объявляет этот список, назначает дату первого заседания Совета, о чем извещает Учредителя.

На первом заседании Совета избирается председатель и секретарь заседания.

3.10. Избранные члены Совета вправе кооптировать в свой состав 4–5 членов из числа лиц, окончивших данную школу, работодателей (их представителей), чья деятельность прямо или косвенно связана с данным образовательным учреждением или территорией, на которой оно расположено, представителей общественных организаций, организаций образования, науки, культуры, депутатов, общественно-активных граждан, представителей органов самоуправления образовательного учреждения.

Процедура кооптации членов Совета определяется Советом самостоятельно.

После проведения процедуры кооптации Совет считается сформированным и приступает к осуществлению своих полномочий. На первом заседании сформированный в полном составе Совет выбирает из своего числа постоянного на срок полномочий Совета председателя, заместителя (заместителей), секретаря Совета.

После первого заседания полного состава Совета его председатель направляет список членов Совета Учредителю, который регистрирует новый состав Совета в книге регистрации (в реестре) Управляющих Советов муниципальных общеобразовательных учреждений и сообщает номер регистрации председателю Совета и директору школы.

Регистрация является основанием для выдачи членам Совета удостоверений, заверяемых Учредителем, а также подписью руководителя и печатью общеобразовательного учреждения по установленной форме.

4. Председатель Совета, заместитель председателя Совета, секретарь Совета

4.1. Совет возглавляет председатель, избираемый тайным голосованием из числа членов Совета большинством голосов.

Представитель учредителя, обучающиеся, директор и работники школы не могут быть избраны председателем Совета.

4.2. Председатель Совета планирует и организует его работу, готовит заседания Совета и председательствует на них, организует на заседании ведение протокола. Подписывает решения Совета, контролирует их выполнение.

4.3. В случае отсутствия председателя Совета его функции осуществляет один из его заместителей, избираемый из числа членов Совета большинством голосов.

4.4. Для ведения текущих дел члены Совета избирают из своего состава секретаря Совета, который ведет протокол заседаний Совета, другую документацию Совета, участвует в подготовке заседаний.

5. Организация работы Совета

5.1. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в три месяца, а также по инициативе председателя или по требованию руководителя образовательного учреждения, представителя Учредителя, а также по требованию не менее 25% членов Совета.

Дата, время, повестка заседания Совета, а также необходимые материалы доводятся до сведения членов Совета не позднее, чем за 3 дня до заседания Совета.

Секретарь Совета имеет не менее одного приемного дня в неделю, председатель Совета – один приемный день не реже 1 раза в месяц.

5.2. Решения Совета считаются правомочными, если на заседании Совета присутствовало не менее половины его членов.

По приглашению члена Совета в заседании с правом совещательного голоса могут принимать участие лица, не являющиеся членами Совета, если против этого не возражает более половины членов Совета, присутствующих на заседании.

Решение Совета об исключении обучающегося из школы принимается, как правило, в присутствии обучающегося и его родителей (законных представителей). Отсутствие на заседании без уважительной причины обучающегося, его родителей (законных представителей) не лишает Совет возможности принять решение об исключении.

5.3. Каждый член Совета обладает одним голосом. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании.

5.4. Решения Совета принимаются большинством голосов присутствующих членов Совета, а по вопросам, определенным Уставом, квалифицированным большинством (2/3) голосов, и оформляются в виде решения Управляющего Совета.

5.5. На заседании Совета ведется протокол. Протокол заседания Совета оформляется не позднее 5 дней после его проведения. В протоколе заседания Совета указываются:

- ✓ место и время проведения заседания,
- ✓ фамилия, имя, отчество присутствующих на заседании,
- ✓ повестка дня заседания,
- ✓ вопросы, поставленные на голосование, и итоги голосования по ним,
- ✓ принятые Советом решения.

Протокол заседания Совета подписывается председательствующим на заседании, который несет ответственность за правильность составления протокола.

Решения и протоколы заседаний Совета включаются в номенклатуру дел общеобразовательного учреждения и доступны для ознакомления любым лицам, имеющим право быть избранными в члены Совета.

5.6. Члены Совета работают на общественных началах. Школа вправе компенсировать членам Совета расходы, непосредственно связанные с участием в работе Совета, исклю-

Волгоградская область

чительно из средств, полученных образовательным учреждением за счет уставной, приносящей доходы деятельности и из внебюджетных источников.

5.7. Организационно-техническое, документационное обеспечение заседаний Совета, подготовка аналитических, справочных и других материалов к заседаниям Совета возлагается на администрацию школы.

6. Комиссии Совета

6.1. Для подготовки материалов к заседаниям Совета и выработки проектов решений, а также для более тесной связи с деятельностью школы, с участниками образовательного процесса, с общественностью Совет может создавать постоянные и временные комиссии. Деятельность комиссий регламентируется Положением "О комиссиях Управляющего Совета", утверждаемым решением Совета. Совет назначает из числа членов Совета председателей комиссий, утверждает их персональный состав и регламент работы.

6.2. Постоянные комиссии создаются по основным направлениям деятельности Совета и могут включать в себя, кроме членов Совета, представителей общественности, органов самоуправления образовательного учреждения, других граждан, рекомендованных в состав комиссий членами Совета.

6.3. Временные комиссии создаются для проработки отдельных вопросов деятельности школы, входящих в компетенцию Совета, а также для выработки рекомендаций Совета другим органам управления и самоуправления образовательного учреждения, Учредителю.

6.4. Предложения комиссий носят рекомендательный характер. Члены комиссий, не являющиеся членами Совета, могут присутствовать с правом совещательного голоса на заседаниях Совета при обсуждении предложений и работы соответствующих комиссий.

7. Права и ответственность членов Совета

7.1. Член Совета имеет право:

7.1.1. Принимать участие в обсуждении и принятии решений Совета, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое приобщается к протоколу заседания Совета.

7.1.2. Требовать и получать от администрации образовательного учреждения, председателя и секретаря Управляющего Совета, председателей постоянных и временных комиссий Управляющего Совета предоставления всей необходимой для участия в работе Совета информации по вопросам, относящимся к компетенции Совета.

7.1.3. Присутствовать на заседании педагогического совета, на заседаниях (собраниях) органов самоуправления образовательного учреждения с правом совещательного голоса.

7.1.4. Представлять Совет в составе экспертных комиссий по лицензированию и аттестации данного образовательного учреждения, а также в конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение должности руководителя данной школы (кроме членов Совета из числа работников и обучающихся образовательного учреждения).

7.1.5. Досрочно выйти из состава Совета.

7.2. Член Совета обязан:

- ✓ принимать активное участие в деятельности Совета. Действовать при этом добросовестно, рассудительно и ответственно;
- ✓ присутствовать на всех заседаниях Управляющего Совета, не пропускать без уважительной причины.

7.3. Член Совета может быть выведен решением Совета из состава Совета за:

- ✓ пропуск более двух заседаний Совета без уважительной причины;
- ✓ совершение аморального проступка, несовместимого с членством в Совете;
- ✓ совершение противоправных действий, несовместимых с членством в Совете.

Волгоградская область

8. Заключительные положения

- 8.1. Учредитель общеобразовательного учреждения вправе распустить Совет, если:
- ✓ Совет не проводит своих заседаний в течение более полугода;
 - ✓ систематически (более двух раз) принимает решения, прямо противоречащие законодательству Российской Федерации.
- 8.2. Решение учредителя о роспуске Совета может быть оспорено в суде. Совет образуется в новом составе в порядке, определенном п. 3.4 настоящего Положения, в течение трех месяцев со дня издания Учредителем акта о его роспуске. В указанный срок не включается время судебного производства по делу в случае обжалования решения о роспуске Совета в суде.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПУБЛИЧНОМ ЕЖЕГОДНОМ ДОКЛАДЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

(Приказ Комитета по образованию Администрации Волгоградской области от 15.01.2008 г. № 45 "О публичных ежегодных докладах образовательных учреждений Волгоградской области и органов управления образованием муниципальных районов (городских округов)")

I. Общие положения

1. Публичный ежегодный доклад общеобразовательного учреждения (далее: Доклад) – форма широкого информирования родителей (законных представителей), обучающихся, социальных партнеров, общественности об образовательной деятельности общеобразовательного учреждения за последний календарный год.

2. Доклад предоставляет потребителям образовательных услуг и социальным партнерам значимую информацию об особенностях основной и дополнительной образовательных программ, дополнительных образовательных услугах реализуемых общеобразовательным учреждением, эффективности деятельности, укладе и традициях, успехах и проблемах общеобразовательного учреждения.

3. В подготовке Доклада принимают участие представители всех групп участников образовательного процесса: администрация общеобразовательного учреждения, педагогическая общественность, обучающиеся, родители.

4. Подготовленный Доклад обсуждается на педагогическом совете и общешкольном родительском собрании (конференции) и с учетом высказанных предложений подписывается совместно директором общеобразовательного учреждения и председателем органа государственного общественного самоуправления общеобразовательного учреждения.

5. Доклад за прошедший календарный год в течение января текущего года публикуется и распространяется в формах, возможных для общеобразовательного учреждения: в местных СМИ, в виде отдельной брошюры, средствами "малой полиграфии" (ксерокопирование), информационных листовок с кратким вариантом Доклада и указанием адреса Интернет-сайта, где расположен полный текст Доклада в сети Интернет (на Интернет-сайте общеобразовательного учреждения или сайте органа местного самоуправления, органа управления образованием и др.).

6. Учредитель общеобразовательного учреждения, в пределах имеющихся средств и организационных возможностей, содействует публикации и распространению Доклада.

7. Доклад является документом постоянного хранения; администрация общеобразовательного учреждения обеспечивает доступность Докладов для всех участников образовательного процесса.

II. Структура Доклада

1. Доклад объемом не более 10 страниц формата А4 включает в себя текстовую часть по разделам, иллюстрированную при необходимости графиками, диаграммами, таблицами и др. Информация по каждому из разделов представляется в сжатом виде, с максимально возможным использованием количественных данных, таблиц, списков и перечней. Текстовая часть каждого из разделов должна быть минимизирована, с тем чтобы Доклад в общем своем объеме был доступен для прочтения, в том числе обучающимися и их родителями. Изложение не должно содержать в себе специальных терминов, понятных лишь для узких групп профессионалов (педагогов, экономистов, управленцев и др.).

2. Доклад содержит в себе следующие основные разделы.

2.1. Титульный лист

- ✓ наименование документа;

Волгоградская область

- ✓ название общеобразовательного учреждения;
 - ✓ год издания.
- 2.2. Введение:
- ✓ юридический и фактический адрес, реквизиты лицензии и свидетельства о государственной аккредитации;
 - ✓ высшие коллегиальные органы управления общеобразовательным учреждением;
 - ✓ особенности расположения общеобразовательного учреждения;
 - ✓ влияние на образовательную программу общеобразовательного учреждения особенностей внешней среды и социального заказа;
 - ✓ степень удовлетворения образовательных запросов обучающихся (результаты анкетирования);
 - ✓ степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования (результаты анкетирования).
- 2.3. Краткая история общеобразовательного учреждения (год создания, известные выпускники, значимые события).
- 2.4. Общая характеристика участников образовательного процесса.
- 4.4.1. Сведения об обучающихся:
- ✓ всего обучается ___ чел.;
 - ✓ средняя наполняемость классов ____ чел.;
 - ✓ динамика численности обучающихся (за последние 3 года).
- 4.4.2. Коллектив родителей (социальный портрет родительского коллектива).
- 4.4.3. Педагогический коллектив:
- ✓ состав педагогических кадров по квалификации;
 - ✓ награды, дипломы, грамоты (значимые и за отчетный период);
 - ✓ средняя оценка (выраженных в процентах) проявления компетентностей учителей.
- 4.5. Организация образовательного процесса:
- ✓ краткое содержание основной и дополнительной образовательных программ;
 - ✓ приоритетные направления воспитательной, внеурочной и досуговой деятельности;
 - ✓ режим работы;
 - ✓ организация питания;
 - ✓ динамика состояния здоровья обучающихся, меры по охране и укреплению здоровья;
 - ✓ обеспечение безопасности, преступность;
 - ✓ приоритетные направления деятельности;
 - ✓ степень удовлетворенности учителей организацией образовательного процесса;
 - ✓ результаты обучения (качественные показатели, успехи в развитии интеллектуальной познавательной, творческой деятельности обучающихся).
- 4.6. Ресурсное обеспечение образовательного процесса.
- 4.7. Отчет о расходовании средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

Дебет			Кредит			
№	Дата поступления	Сумма	№	Дата расходования	Направление расходования	Сумма
1	2	3	4	5	6	7

Волгоградская область

4.8. Заключение:

- ✓ основные проблемы общеобразовательного учреждения (в том числе нерешенные в отчетном году);
- ✓ основные направления развития общеобразовательного учреждения на год, следующий за отчетным;
- ✓ формы обратной связи (способы (включая электронные) направления в общеобразовательное учреждение вопросов, замечаний и предложений по Докладу и связанными с ним различными аспектами деятельности общеобразовательного учреждения).

Волгоградская область

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С УЧИТЕЛЕМ

Трудовой договор № _____

_____ " ____ " _____ 20__ г.
(место заключения договора)

_____ (полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданин _____

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. Общие положения

1. Работник принимается на работу по должности учителя для преподавания

_____ (указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

в _____

(полное наименование образовательного учреждения, его обособленного структурного подразделения с указанием местонахождения)

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ (указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю).

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности⁵ (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

4. Трудовой договор является договором (нужное подчеркнуть):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное подчеркнуть):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок

_____ (при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " ____ " _____ 20__ г. и Работник приступает к исполнению обязанностей с " ____ " _____ 20__ г. (указать день в соответствии со статьей 61 Трудового кодекса РФ)

⁵ При выполнении Работником дополнительной педагогической работы, не входящей в круг его основных обязанностей, ему устанавливается дополнительная оплата, размер которой определяется в соответствии с пунктом 15 настоящей примерной формы трудового договора.

Волгоградская область

Дата окончания работы: "___" _____ 20___ г. (при заключении срочного трудового договора)⁶

7. Срок испытания (нужное подчеркнуть и указать):

✓ без испытания;

(указать продолжительность испытательного срока)

II. Права и обязанности работника

8. Работник имеет право:

- а) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы оценки знаний обучающихся;
- б) давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- в) участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;
- г) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- д) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;
- е) повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет (или указать иную периодичность);
- ж) проходить аттестацию на соответствующую квалификационную категорию на добровольной основе;
- з) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

9. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- б) реализовывать применяемые в образовательном учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом, расписанием занятий, планом общешкольных мероприятий и личными планами;
- в) обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- г) осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в образовательном учреждении системе, своевременно выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося;
- д) участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;
- е) соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- ж) осуществлять подготовку к проведению занятий и вести необходимую документацию;
- з) участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- и) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им методическую и консультативную помощь;

⁶ При невозможности указать дату окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, следует указывать причину, послужившую основанием для его прекращения.

Волгоградская область

- к) принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- л) выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- м) выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- б) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника не менее чем за _____ (указывается количество дней);
- в) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;
- г) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;
- д) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

11. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты образовательного учреждения, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;
- б) обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- в) обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;
- г) обеспечивать установление вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;
- д) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- е) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;
- ж) выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику выплат в размере _____ (указывается конкретный размер в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ).

Волгоградская область

- з) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет (или указать иную периодичность);
- и) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- к) своевременно предоставлять сведения в отношении Работника в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- л) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

IV. Оплата труда и социальные гарантии

12. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.⁷

13. Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере _____ руб. (указать размер ставки заработной платы в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда работников с учетом полученной квалификационной категории по результатам аттестации либо стажа педагогической работы и других условий).

14. Ставка заработной платы, установленная в пункте 13 настоящего трудового договора, повышается (указать основания для повышения ставки и размер):

- за _____ на _____ %;
- за _____ на _____ %;
- за _____ на _____ %.

15. Работнику устанавливаются следующие ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты (указать основания для установления надбавок, доплат и поощрительных выплат и их размер):

- за _____ в размере _____ руб.;
- за _____ в размере _____ руб.;
- за _____ в размере _____ руб.

16. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

17. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения, _____ (указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

18. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

19. Работнику в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере _____ руб. (указать размер в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Российской Федерации).

⁷ В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате применяются районные коэффициенты, а также выплачиваются процентные надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Волгоградская область

20. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, а также по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, _____

(указать иные основания расторжения)

Работнику выплачивается выходное пособие в размере _____

(указать размер выходного пособия в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ или иной повышенный размер).

21. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

V. Режим рабочего времени и время отдыха

22. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

23. Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть):

- ✓ пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- ✓ шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

24. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

25. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

25.1. объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

25.2. объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

25.3. установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

26. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

27. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется _____

(указать: конкретный размер оплаты труда или другой выходной день)

Волгоградская область

28. Работнику предоставляется:

- а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____

(указать вид и продолжительность отпуска, например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

29. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

30. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

VI. Иные условия трудового договора

31. Работник подлежит обязательному страхованию (социальному, медицинскому, пенсионному), предусмотренному законодательством Российской Федерации.

32. Иные условия трудового договора.

VII. Ответственность сторон трудового договора

33. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного учреждения и законодательством Российской Федерации.

34. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

35. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации.

36. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

- а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VIII. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

37. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

38. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения;

Волгоградская область

- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

39. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

IX. Заключительные положения

40. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и(или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

41. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

42. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.⁸

X. Адреса сторон и другие сведения

Работодатель:

_____ (полное наименование образовательного учреждения)
 Адрес (с индексом): _____
 Телефон / факс: _____
 ИНН: _____

Работник:

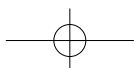
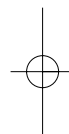
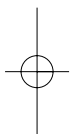
_____ (фамилия, имя, отчество)
 Паспорт: серия _____ № _____
 Выдан _____ (кем, когда)
 Адрес (с индексом): _____
 Телефон: _____

От Работодателя:	Работник:
_____ (должность)	_____ (фамилия, имя, отчество)
_____ (фамилия, имя, отчество)	_____ (фамилия, имя, отчество)
_____ (подпись)	_____ (подпись)
_____ дата (число, месяц, год)	_____ дата (число, месяц, год)
М.П.	

⁸ В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса РФ получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (пример записи: "Копия трудового договора получена: "___" _____ 20__ г. (подпись работника)).

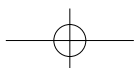
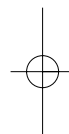
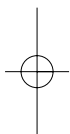


ДЛЯ ЗАМЕТОК



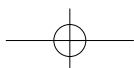
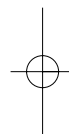
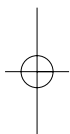


ДЛЯ ЗАМЕТОК



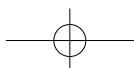
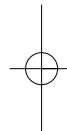


ДЛЯ ЗАМЕТОК



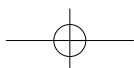
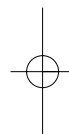
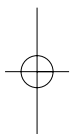


ДЛЯ ЗАМЕТОК



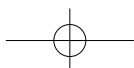
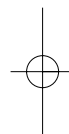
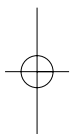


ДЛЯ ЗАМЕТОК



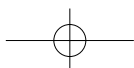
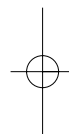
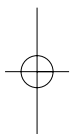


ДЛЯ ЗАМЕТОК



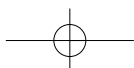
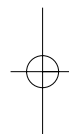
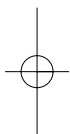


ДЛЯ ЗАМЕТОК



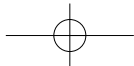
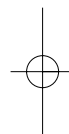
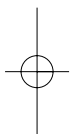


ДЛЯ ЗАМЕТОК



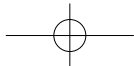
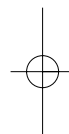
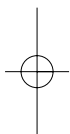


ДЛЯ ЗАМЕТОК



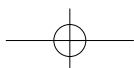
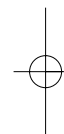


ДЛЯ ЗАМЕТОК



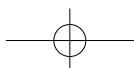
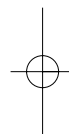
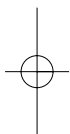


ДЛЯ ЗАМЕТОК



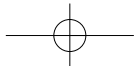
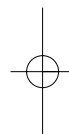
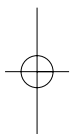


ДЛЯ ЗАМЕТОК



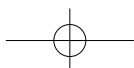
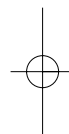
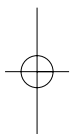


ДЛЯ ЗАМЕТОК



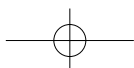
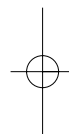
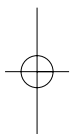


ДЛЯ ЗАМЕТОК





ДЛЯ ЗАМЕТОК



НАУЧНО-ПОПУЛЯРНОЕ ИЗДАНИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ
КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО СОСТОЯНИЮ НА СЕНТЯБРЬ 2008 г.)

КОМПЛЕКСНЫЙ ПРОЕКТ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

КНИГА 16

Э В Р И К А

ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР: **А.И. Адамский**
ЗАМ. ГЛ. РЕДАКТОРА: **А.А. Антонова**
ДИЗАЙН: **И. Лукьянов**
ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ: **О. Лебедева**
КОРРЕКТОР: **И. Ульянова**
ВЕРСТКА: **С. Пономарева**
НАБОР: **И. Пономарева**

Почтовый адрес редакции: 105187, г. Москва,
ул. Щербаковская, д. 53, стр. 17, офис 207
Тел./факс: (495) 988-86-58
e-mail: eureka@eurekanet.ru
Тираж 1000 экз., заказ № ????
Подписано в печать 20.10.08, печ.л. 9.
Формат 70х108х16, печать офсетная.
Бумага офсетная № 1.
Печать ООО ОИД "Медиа-Пресса"