



Государственный Университет –  
Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ)



# Эффективность ПНПО «Образование» и перспективы развития региональных систем образования

Директор Института развития образования ГУ-ВШЭ

*Абанкина Ирина Всеволодовна*



# **Национальные проекты в образовании**

## **1. Государственная поддержка вузов и школ, активно внедряющих инновационные образовательные программы**

За два года по результатам общественной экспертизы получили поддержку проекты и программы развития более чем 6000 школ и 57 вузов.

Размер поддержки для школы - 1 млн.руб.,  
для вуза - от 250 млн. до 1 млрд. руб.

## **2. Реализация программы поддержки лучших учителей**

Ежегодные поощрения в размере 100 тысяч рублей для 10 тысяч лучших учителей.

## **3. Информатизация образования**

Участники проекта информатизации - не менее 20 000 школ и 100 вузов

## **4. Создание новых университетских центров межрегионального развития на базе действующих вузов в Южном и Сибирском федеральных округах**

## **5. Поддержка талантливой молодежи**

5 тысяч индивидуальных грантов по 60 тыс. руб.

## **6. Развитие системы профессиональной подготовки в армии организация работы сети учебных центров в воинских частях**

## **7. Поддержка региональных комплексных проектов модернизации образования**



## **Направления поддержки региональных комплексных проектов модернизации образования (РКПМО)**

*РКПМО – проекты субъектов Российской Федерации, направленные на предоставление всем гражданам независимо от места жительства возможности получения комплекса качественных образовательных услуг в безопасных и комфортных условиях посредством комплексной модернизации региональной системы образования.*

**Программа поддержки РКПМО рассчитана на 3 года - с 2007 по 2009.**

**Объем финансирования 2007 года – более 4 млрд. руб.**

**По результатам конкурса выбрано 24 региона – 21 победитель + 3 консультанта**

**В 2008 году выбрано еще 10 регионов, которые включились в проект с 2008 года**

**Всего участников – 31 региона + 3 региона консультанта**

- **Направления комплексной модернизации:**
- введение новой системы оплаты труда работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей;
- переход на нормативное подушевое финансирование общеобразовательных учреждений;
- создание единой независимой региональной системы оценки качества образования;
- развитие региональной сети общеобразовательных учреждений, обеспечивающего соответствие условий обучения современным требованиям;
- обеспечение общественного участия в управлении образованием.



## Основные цели реформирования:

- ❑ стимулирование процессов развития и нововведений за счет стремления школы к поддержанию и постоянному повышению качества и конкурентоспособности
- ❑ рост возможностей образовательного выбора для учащихся
- ❑ рост автономии школы
- ❑ повышение эффективности бюджетных расходов



Переход на нормативное подушевое финансирование ориентирован на

- **повышение эффективности** бюджетного финансирования,
- **повышение качества** бюджетной образовательной услуги общего образования в сочетании с мерами **недопущения снижения** фактически сложившегося **финансирования** отдельных образовательных учреждений в течение переходного (адаптационного) периода.



## **Реализация принципа**

нормативного подушевого финансирования осуществляется на **трех** следующих уровнях:

на уровне **межбюджетных отношений**  
(бюджет субъекта РФ - муниципальный бюджет);

на уровне **внутрибюджетных отношений**  
(муниципальный бюджет - образовательное учреждение);

на **уровне образовательного учреждения.**



### ***Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает***

- штатное расписание и заработную плату работников;
- разрабатывает и утверждает компонент образовательного учреждения государственного образовательного стандарта общего образования, образовательную программу и учебный план.

### ***Образовательное учреждение самостоятельно определяет:***

- соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда;
- соотношение фонда оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала;
- внутри базовой части фонда оплаты труда соотношение общей и специальной частей;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с региональными и муниципальными нормативными актами.



***Ядро нормативного финансирования -***  
**новая региональная система**  
**оплаты труда учителей и**  
**школьных работников,**  
**стимулирующая качество работы**  
**и постоянный рост квалификации**





# Ключевой принцип

## Разделение ФОТ:

- базовая часть - оплата за урочную и внеурочную, воспитательную, методическую работу учителя  
— примерно 60-70%
- стимулирующая часть — оплата за результативность и качество, распределяется с участием органов государственного-общественного управления школы  
— примерно 30-40%



# ***Характеристики НСОТ***

- увязка зарплаты и качества;
- нормирование и учет в базовой части оплаты труда всех видов деятельности учителей: **аудиторной и внеаудиторной нагрузки**
- расширение стимулирующей функции зарплаты;
- участие представителей общественности в принятии решений о качестве и стимулировании работы;
- результирующий рост фактических доходов учителей.

Регион	Зарплата учителей тыс. руб. Сент. 2008 г.	Рост зарплаты учителей по отношению к предыдущему месяцу, %
<b>Калининградская область</b>	<b>27.5</b>	<b>37.6</b>
<b>Белгородская область</b>	<b>18.2</b>	<b>11.7</b>
<b>Калужская область</b>	<b>21.4</b>	<b>65.8</b>
<b>Амурская область</b>	<b>24.7</b>	<b>46.7</b>
<b>Республика Мордовия</b>	<b>12.3</b>	<b>43.6</b>
<b>Московская область</b>	<b>34.7</b>	<b>25.2</b>
<b>Астраханская область</b>	<b>12.1</b>	<b>5.3</b>
<b>Республика Бурятия</b>	<b>22.7</b>	<b>24.9</b>
<b>Тамбовская область</b>	<b>11.1</b>	<b>23.9</b>
<b>Республика Саха (Якутия)</b>	<b>22.7</b>	<b>-28.7</b>
<b>Ивановская область</b>	<b>13.8</b>	<b>13.4</b>
<b>Краснодарский край</b>	<b>14.7</b>	<b>-0.2</b>
<b>Тверская область</b>	<b>18.0</b>	<b>40.4</b>
<b>Новосибирская область</b>	<b>14.2</b>	<b>2.8</b>
<b>Томская область</b>	<b>16.8</b>	<b>-34.9</b>
<b>Чувашская республика</b>	<b>11.0</b>	<b>23.2</b>
<b>Еврейская авт. область</b>	<b>13.3</b>	<b>-60.3</b>
<b>Самарская область</b>	<b>13.2</b>	<b>0.52</b>
<b>Саратовская область</b>	<b>13.9</b>	<b>57.1</b>



## ***Позитивные сдвиги и трудности, возникшие при переходе на НСОТ***

- **Заслон урокодательству**
- **Поддержка лидеров**
- **Не административное, а экономическое стимулирование перехода на «школу полного дня» и «учителя полного дня»**
- **Постепенное выращивание готовности к внешней оценке своего труда, новое отношение школы с родителями**
- **Заинтересованность в достижениях учеников**
- **Повышение престижности работы в школе – приход в школу мужчин и молодежи**
- **Снижение зарплаты тех учителей, которые работали на 1,5 ставки: при учете всех видов работы они вынуждены сокращать урочную часть**
- **Напряжение в педагогических коллективах, сравнение между собой**
- **Высокие издержки на администрирование стимулирующей части, если ее доля не превышает 10% от ФОТ**



## **Эффекты внедрения НСОТ**

- ✓ происходят качественные изменения в учительской среде - наблюдается приток молодёжи, в том числе мужчин;
- ✓ повысилась заинтересованность педагогов в работе с одарёнными и отстающими детьми, в том числе во внеурочное время;
- ✓ меняется отношение общественности к системе образования: повышается заинтересованность в повышении качества работы школы;
- ✓ повышаются требования родителей к качеству образования детей: родители в первую очередь начинают принимать участие в оценке работы учителя.



## ***Изменение мотивации учителей***

**Во многих школах, как выяснилось на общественных обсуждениях, учителя стали работать после уроков по разным программам дополнительного образования.**

**В школе складывается другая атмосфера, есть прямое влияние на качество образования и на компетентность учеников.**

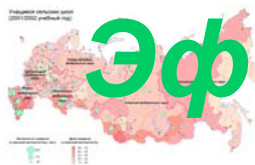
**Учитель становится не только «урокодателем», он проводит больше времени с учащимися, это имеет позитивные результаты и меняет взаимоотношения учителей и учеников в лучшую сторону.**



## *Изменение отношения родителей к школе*

**Повысилась заинтересованность родителей, они стали участвовать в работе школы, в разработке документов по стимулированию учителей за качество работы, почувствовали свою ответственность.**

**В результате постепенно стала изменяться социально-психологическая обстановка в городе, в районе, преодолевается отчуждение от школы.**



# Эффекты внедрения НСОТ

**Новый социальный статус учителя -**  
из «новых бедных»  в средний класс

## **Новая мотивация учителя:**

добиваться успехов учеников,  
а не ступеньки в карьерной лестнице,  
потому что платят за результата, не за категорию

## **Новый облик школы:**

Школа – территория социального благополучия

Школа – территория творчества и инноваций

Школа – территория партнерства учителей,  
учеников, родителей, общественности





# ***Спасибо за внимание***

**Государственный университет – Высшая школа экономики  
Институт развития образования**

*Ирина Всеволодовна Абанкина*





# ***Спасибо за внимание***

**Государственный университет – Высшая школа экономики  
Институт развития образования**

*Ирина Всеволодовна Абанкина*

