

## СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

МИНИСТР ОБРАЗОВАНИЯ  
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ  
Андрей Александрович  
Базилевский



В настоящее время разговор о судьбах образования ведется в контексте стратегической цели долгосрочного социально-экономического развития России. Министерством образования и науки РФ уже разработана модель современного образования для инновационной экономики, и первый этап ее реализации – программа деятельности на 2009–2012 годы.

Поэтому хотелось бы представить информацию о процессах развития образования в Хабаровском крае под углом зрения стартового потенциала для реализации модели современного образования.

Как известно, основу новой модели образования составляют 4 направления:

- обеспечение образованием необходимых социальных отношений в обществе;
- формирование в образовании востребованных на сегодня компетентностей, инновационного поведения;
- формирование системы непрерывного образования, позволяющей обеспечить гражданам возможность учиться и переучиваться в течение всей жизни;
- создание механизмов обратной связи образования и общества.

Краевая система образования – целостный объект управления: от дошкольного до высшего и послевузовского профессионального образования. В настоящее время

с целью удовлетворения потребностей детей, подростков и молодежи в качественном и доступном образовании осуществляет деятельность 1071 образовательное учреждение, в которых обучается около 315,8 тыс. человек, трудится 27,561 тыс. педагогических работников.

Оценивая потенциал системы образования Хабаровского края по реализации *первого направления модели* – обеспечение образованием необходимых социальных отношений, необходимо отметить, что в последние годы нами делался акцент на создание каждому учащемуся современных, безопасных и достойных условий обучения, обеспечение открытости образования, повышение эффективности социального контракта с педагогом.

Возможность *создания достойных условий* обучения определяется улучшением ресурсного обеспечения. Ежегодно растут расходы консолидированного бюджета края на образование. В 2008 году они запланированы в сумме 12,9 млрд. рублей, что на 893 млн. рублей, или на 7%, выше уровня 2007 года.

Совершенствование экономических механизмов в отрасли, проведенные в эти годы мероприятия по реструктуризации сети, оптимальному формированию штатной численности учреждений общего образования позволили дополнительно направить средства на развитие материальной базы школ, улучшение организации учебного процесса.

В крае продолжается строительство новых объектов образования.

С 2006 года сданы в эксплуатацию 4 школы и продолжают работы на пяти объектах общего образования.

Решая одну из базовых проблем сегодняшнего образования – качества кадрового корпуса, мы вышли на понимание необходимости для края центра превосходства в области общего образования. Губернатором края принято решение о строительстве Центра образования, который станет не просто образовательным учреждением, но именно центром превосходства в области общего образования, где будут созданы кафедры педагогических вузов края для проведения прак-

тико-ориентированных исследований, апробации инновационных педагогических технологий, Центр будет ведущей площадкой повышения квалификации руководителей школ и учителей-практиков края.

Продолжена работа по информатизации образования, в результате которой уровень оснащенности образовательных учреждений учебной компьютерной техникой составил 41 школьник на один современный персональный компьютер (2006 год – 44 школьника), все школы края имеют высокоскоростной доступ к сети Интернет, что дало возможность приступить к созданию региональной коллекции цифровых образовательных ресурсов, начать апробирование дистанционных технологий обучения. Продолжается процесс внедрения новых образовательных технологий. В школы края поставлено 175 интерактивных комплектов. На условиях софинансирования в 2008–2009 годах будут оснащены все школы края интерактивными комплектами. Общий объем расходов на приобретение 1606 комплектов интерактивных досок составит 292 млн. рублей.

Мы понимаем, что соотношения «количество учеников на один компьютер» и количество интерактивных досок в школе уже не определяют эффективность или успешность использования ИКТ. Главное для нас – добиться, чтобы информационно-коммуникационные технологии улучшили качество школьной жизни, стали частью повседневной деятельности учителя, ученика, управленца и родителя, а в итоге – помогли ученику добиться высоких результатов, которые помогут ему состояться в жизни.

Поэтому постановлением Правительства Хабаровского края от 28.02.2008 №67-пр определены дополнительные мероприятия по информатизации системы образования края на 2009–2011 годы, на проведение которых планируется направить из краевого бюджета более 130 млн. рублей.

Важной формой необходимых социальных отношений является *социальное партнерство*.

В крае достаточно давно осуществляется деятельность, направленная на привлечение работодателей к участию в работе учебных заведений на всех этапах образовательного процесса.

Однако только с реализацией в крае постановления Правительства края от 12.01.2007 №3-пр начали формироваться новые механизмы и формы сотрудничества учебных заведений и предприятий.

Министерство образования края совместно с отраслевыми министерствами ведет работу по созданию специализированных училищ для предприятий. На сегодняшний день заключены долгосрочные тройственные договоры «министерство образования – учебное заведение – предприятие» о создании специализированных учебных заведений с 9 предприятиями («Дальспецстрой», «Амурметалл», «Амурское пароходство», «Ургалуголь», «Амурский судостроительный завод», «Дальлеспром», «Дальэнергомаш», «Комсомольскнефтезавод ремстрой», «Дальметаллургстрой», «Хорское»).

За время своей работы специализированные училища уже привлекли средства предприятий на укрепление материально-технической базы и ремонт мас-

терских в объеме 7,7 млн. рублей. Вместе с тем следует показать, что отдельные предприятия свернули традиционную для прежних лет поддержку образовательных учреждений в обеспечении оборудованием, инструментами, расходными материалами.

В краевых учебных заведениях начального и среднего профессионального образования становится более результативной работа по организации подготовки кадров за счет средств предприятий. Так, с 2006 года с предприятиями заключены договоры на подготовку 994 человек по рабочим профессиям и 128 специалистов на сумму более 23 млн. рублей.

В финансировании учреждений профессионального образования сегодня участвуют и муниципалитеты, по заявке которых организована подготовка кадров по профессиям непродуцированной сферы. Вклад администраций районов составляет около 2 млн. рублей. Складывающаяся модель многоканального финансирования учебных заведений позволяет направлять дополнительные средства на развитие учебного процесса, материальной базы.

Важной составляющей новых социальных отношений является *эффективный социальный контракт с педагогом*. Тот факт, что сегодня система образования в целом, и в Хабаровском крае в том числе испытывает серьезные кадровые проблемы (старение, феминизация, текучесть, недостаточный профессионализм), является результатом неэффективного контракта общества с педагогом.

Сейчас уже стало очевидным, что модернизация образования сыграла роль мощного сепаратора для педагогического корпуса страны. Федеральные целевые программы и проекты стали фактором выявления и увеличения числа инициативных, мобильных, активно развивающихся эффективных педагогов. Это не может не радовать. Но увеличение числа высоких профессионалов в педагогических коллективах породило проблему отношений между ними и руководителями.

Причинная связь между конфликтами руководителей со звездными сотрудниками и процессами развития системы образования, вероятно, недостаточно очевидна, и поэтому пока не рассматривается организаторами реформ как значимая проблема. Однако одна погашенная в результате противостояния с руководством звезда – это сто незагоревшихся.

Как ни парадоксально, но как только педагог добивается успеха в своей деятельности и внешнего признания ее эффективности, часто меняется стратегия работы руководителя с профессионалом – вместо поддержки, опеки, вдохновения, в которых он уже не нуждается, на смену приходят скрытая конкуренция, в которой руководитель уводит противостояние из долины, где более выгодно положение профессионала и должны состязаться два арсенала профессиональной деятельности, в долину, где более выгодно положение руководителя – где состязаются управленческие арсеналы и где у руководителя всегда преимущество власти.

У педагога уже работают высокие профессиональные установки, а к нему применяют санкции как к сотруднику с люмпенизированными установками. Профессионала отличает высокий самоконтроль и от-

ветственность, а к нему применяют тотальный контроль, недоверие и подозрение. Профессионал видит свою деятельность стратегически, обладает видением, а ему ставят частные задачи, отказывают в стратегическом уровне деятельности, лишают информации. Именно это несоответствие управленческих действий уровню профессиональной компетентности и ответственности подчиненного является самым большим оскорблением для профессионала, создающим серьезный психологический дискомфорт.

Поэтому в такой ситуации вполне закономерно, что профессионал уходит из учреждения. Хорошо, если есть куда. В сельской местности часто такое разрешение ситуации невозможно. При этом мы видим на наших фактах, что люди не на заработки уходят – никто из них не ушел из сферы образования. Это действительно профессионалы, не мыслящие себя вне своей профессии. Они уходят от руководителя.

Мы обсуждали этот вопрос на августовской конференции и пришли к выводу о необходимости специальной системы мер по поддержке талантливых педагогов в рамках кадровой политики в области образования.

Думается, что принципы *talent management* должны быть положены и в основу федеральной целевой программы по поддержке лучших учителей, которая помимо мер материального стимулирования должна содержать и другие формы – возможности получения дополнительного образования по международным программам, например, как это было сделано в рамках федерального проекта «Информатизация системы образования».

Недостаточный уровень управленческого профессионализма руководителей является главной причиной медленной, неточной и неэффективной реализации задач государственной и региональной образовательной политики, низкого инновационного потенциала образовательных систем.

Наш край включился в реализацию федерального проекта «Разработка и формирование федерально-региональной мобильной сети повышения квалификации управленческих кадров системы образования», в котором наш институт повышения квалификации получил статус регионального центра повышения квалификации руководящих кадров образования, а 20 его сотрудников – статус федеральных экспертов.

Сейчас уже 620 руководящих кадров системы образования прошли обучение по первой группе учебных модулей. Слушатели отмечают актуальность и практико-ориентированность содержания курсов, отработку практических управленческих навыков, высокую сложность заданий итоговой аттестации. Но очень бы хотелось, чтобы проект не утратил ни федерального статуса, ни федеральной поддержки.

В 2008 году была разработана новая Концепция кадровой политики Хабаровского края в области образования, предусматривающая меры по привлечению в систему образования высококвалифицированных специалистов, по непрерывному профессиональному развитию и повышению эффективности деятельности, по обеспечению социальной защищенности, професси-

ональной мобильности и адаптации, социальной и психологической реабилитации работников образования.

В этом году состоялся первый выпуск студентов, поступивших в педагогические вузы на условиях, определенных Законом Хабаровского края от 30 октября 2002 №63 «О краевой целевой программе «Целевая подготовка специалистов и закрепление их в сельских и отдаленных районах Хабаровского края на 2003–2007 годы». В муниципалитеты, направившие целевиков на учебу, вернулись и приступили к работе в образовательных учреждениях 282 выпускника.

Размер оплаты труда работников образования – одна из острых проблем. Несмотря на то что средняя заработная плата работников сферы образования поднялась с 9400 рублей в 2006 году до 11 000 рублей, она по-прежнему остается ниже среднемесячной номинальной платы в крае (70%).

Ожидаемое повышение заработной платы в результате перехода на отраслевую систему оплаты труда после завершения эксперимента по ее внедрению не будет достаточным для повышения эффективности социального контракта и привлекательности сферы образования для лучших выпускников, для молодежи, для мужчин.

Министерство образования края подготовило по поручению губернатора предложения по установлению ряда материальных стимулов в сочетании с мерами материальной ответственности за выполнение принятых обязательств: предоставление образовательного кредита – студенту вуза, обучающемуся на платной основе и заключившему договор на целевую подготовку и предоставление сберегательного капитала – для молодого специалиста – выпускника вуза, обучавшегося за счет средств федерального бюджета, или работающего специалиста с высшим профессиональным образованием.

*Второе направление реализации* модели образования для инновационной экономики связано с формированием востребованных на сегодня компетентностей, инновационного поведения.

Изучается вопрос о создании на территории Хабаровского края федерального университетского комплекса путем присоединения к действующим вузам нескольких техникумов и училищ.

Благодаря реализации приоритетного проекта «Образование» в крае удалось существенно улучшить материальную базу профессионального образования. В результате реализации проекта в 2007–2008 годах в образовательные учреждения поставлено современное оборудование для освоения современных технологий производства.

Но это не были просто закупки «железа». Получив новые лаборатории, технику и материалы, училища и ссузы стали более привлекательными для потребителя образовательных услуг, для работодателя.

Выпускники этих учреждений владеют современными технологиями, методами исследования. И они становятся востребованы на рынке труда.

Показательно, что в рамках национального проекта объемы софинансирования образовательных программ со стороны региона и работодателей



превышают объем федерального финансирования на 9,7 млн. рублей.

Развитие материальной базы учреждений профессионального образования не только дало доступ студентам к новым технологиям, но и позволяет переходить к так называемому второму поясу инноваций – к интеграции образования с наукой и производством, к созданию условий для совмещения учебного процесса с реальной профессиональной деятельностью, как это делается в развитых странах.

С целью организационного и методического сопровождения внедренческих инноваций профессионального образования в крае до конца года будет создан учебно-инновационный центр развития профессионального образования – то, что в Москве называют центром компетенций, а в Европе – центром превосходства.

В Хабаровском крае, как и в большинстве регионов, существует проблема перекоса в структуре профессиональной подготовки. В крае ежегодно готовится специалистов с высшим образованием на 1,7 тыс. больше, а рабочих и специалистов среднего звена – на 0,4 тыс. меньше, чем требуется учреждениям края. Поэтому мы поддерживаем идею прикладного бакалавриата и имеем программу действий по приданию инновационного характера профессиональному образованию края.

*Третье направление* современной модели образования – формирование системы непрерывного образования, позволяющей обеспечить гражданам возможность учиться и переучиваться в течение всей жизни. В рамках этого направления в крае также предпринимаются целенаправленные действия.

Расширены функции и полномочия в области повышения квалификации у создаваемого Хабаровского краевого института развития образования.

Разрабатывается механизм формирования государственного заказа на услуги в области повышения квалификации и профессионального развития кадров образования. Определение исполнителей госзаказа на конкурсной основе поддержит здоровую конкуренцию на рынке дополнительного профессионального образования и, как ожидается, приведет к повышению его эффективности.

Реализуется комплекс мероприятий по организации профессиональной переподготовки педагогов, ведущих преподавание не в соответствии с дипломом, а также работников, высвободившихся из других сфер экономики, на педагогические специальности.

В дальнейшем предполагается развивать систему бюджетных финансовых сертификатов на услуги дополнительного образования для педагогов края.

Если система повышения квалификации работников образования в крае сложилась давно и нуждается только в дальнейшем развитии в соответствии с новыми

задачами, то система дополнительного образования представителей других сфер экономики еще находится в стадии становления. Рынок этих услуг в крае только формируется. Начав работу по формированию инновационного поведения и современных компетенций у выпускников учреждений профессионального образования, мы обязаны совместно с отраслевыми министерствами сделать следующий шаг по формированию этих характеристик у ныне действующих работников. В настоящее время планируется начать работу по реализации на базе училищ, колледжей, техникумов программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов рынка труда.

Наконец, *четвертое направление современной модели образования* – создание механизмов обратной связи образования и общества, по сути дела – система внешней оценки образовательной действительности. Нами предпринимаются определенные шаги для последовательного преодоления корпоративно-профессиональной замкнутости системы образования в обсуждении вопросов оценки качества.

Началась работа по обеспечению открытости системы образования в крае. Число учреждений, имеющих управляющие и попечительские советы, увеличилось на 17% и составило 352. Начал работать краевой общественно-общественный совет по образованию, организован выпуск журнала «Образование в Хабаровском крае».

Деятельность в этом направлении будет продолжаться. Предстоит обеспечить не только институциональное оформление общественно-государственного характера управления образованием, но и повысить эффективность общественного участия как в процедурах формирования социального заказа образованию, так и в оценке качества его выполнения.

Важную часть работ по этому направлению составляет внедрение оценки качества и востребованности образовательных услуг в систему оплаты труда работников образовательных учреждений.

В крае завершены мероприятия первого этапа эксперимента по введению новых условий оплаты труда в системе образования края. С сентября текущего года началось практическое внедрение эксперимента в 10 школах 6 муниципальных образований края.

Таким образом, оценивая стартовый потенциал Хабаровского края для реализации задач нового этапа развития образования, мы имеем основания говорить о существовании определенного задела для полноценного включения края в претворение в жизнь основных параметров модели образования для инновационной экономики. Этот задел мы постараемся сделать точкой опоры для подготовки к участию края в новом нацпроекте, направленном на поддержку регионов, реализующих современную модель образования.