

ОБРАЗОВАНИЕ И ПРАВО

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ
ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

М. В. Никитин, ректор Учебного центра Федерального института развития образования Минобрнауки РФ, доктор педагогических наук, профессор

Задача управления финансовым нормированием воспитательной деятельности – это достижение качества воспитания, для которого одна норма должна входить в другую по принципу «телескопической удочки». Разработка эффективного механизма нормативного подушевого бюджетного финансирования предполагает корреляцию между видами воспитательной деятельности педагогического персонала, воспитательным потенциалом образовательной организации в целом и объемом бюджетного подушевого финансирования на реализацию воспитательных функций. Становление новых норм финансирования воспитания есть формализованный результат развития. Оно всегда имеет противоречивый характер. На основе данного подхода появляется, институализируется новая норма как вид новой профессиональной деятельности. Необоснованно, по нашему мнению, за 15%-ю доплату за классное руководство возлагать всю социальную ответственность только на педагога или отрасль образования в целом

за подготовку конкурентоспособного высококвалифицированного мобильного профессионала высокого класса, ведущего здоровый образ жизни. В период социальных преобразований в современном российском обществе актуальность приобретает формирование ценностных мировоззренческих оснований воспитания, нового воспитательного потенциала системы профессионального образования, обеспечение преемственности между поколениями россиян на основе общественного согласия в духе формирования культуры толерантности.

В условиях передачи управления системами НПО–СПО на уровень субъекта федерации необходимо найти решение задачи по достаточному ресурсному обеспечению для реализации как учебной, так и воспитательной функций профессиональной школы. Анализ первой практики реализации воспитательной функции в профессиональной школе на уровне субъекта федерации позволил выявить следующие противоречия между:

- необходимостью удовлетворения потребностей региональных негосударственных предприятий в высококвалифицированных специалистах, обладающих личностными и профессиональными компетенциями, и недостаточностью государственно-бюджетного способа обеспечения качества воспитания этих специалистов;

- необходимостью формирования ценностей профессиональной карьеры, когда размер оплаты труда адекватен уровню качества профессионального образования, и отсутствием данного критерия в воспитательных программах;

- необходимостью освоения педагогическим и управленческим персоналом УНПО (УСПО) компетентностного подхода и деятельностно-ориентированных технологий обучения и воспитания и несформированностью механизма финансового нормирования их воспитательных функций;

- необходимостью установления правовых границ ответственности всех субъектов воспитательной деятельности и неопределенностью финансовых норм этой ответственности. Разрешение данного противоречия позволит определить заказчиков и содержательно описать границы ответственности педагогического персонала государственной образовательной организации за качество реализации воспитательных функций. В рамках предложенного подхода возможна разработка системы финансово-правовых санкций за необеспечение их качества.

Большой группой российских ученых (П.Ф. Анисимов, Е.Я. Бутко, В.М. Демин, О.Н. Олейникова, М.В. Никитин,

Т.А. Сергеева, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко и др.) всесторонне проанализированы причинно-следственные взаимосвязи между социально-экономической поддержкой профессиональной школы со стороны государства и необходимостью выполнения воспитательных функций в интересах личности, работодателей и общества. В материалах III съезда союза директоров СПО констатировалось, что низкая заработная плата преподавателей и других работников СПО, неудовлетворительное финансирование образовательных учреждений приводит к оттоку наиболее перспективных кадров, отсутствию пополнения кадрового состава молодыми специалистами и как следствие к постепенному старению преподавательского персонала. Педагогические коллективы практически не пополняются специалистами, имеющими опыт производственной деятельности. Необходимо значительное улучшение условий оплаты труда работников СПО, которое, наряду с возрастанием бюджетного финансирования, должно дополняться использованием внебюджетных источников. Среди руководящих и педагогических работников СПО 6,4 тыс. имеют ученую степень кандидата или доктора наук, 3,2 тыс. – ученое звание доцента или профессора. В целом необходимо формирование комплексной системы социально-экономической поддержки обучающихся и работников, включающей в себя совершенствование системы оплаты труда, социальных гарантий, обеспечение отдыха и медицинского обслуживания.

В рамках данной комплексной системы необходимо осуществить следующие мероприятия:

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

- разработать механизм тарификации воспитательных функций классного руководителя. На основе корреляции «вид воспитательной функции – стоимостный параметр»;

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

Развитие воспитания в системе начального и среднего профессионального образования характеризуется формированием новой культуры воспитания с такими особенностями, как плюрализм и вариативность воспитательных практик, возрастание роли психологических и педагогических технологий, развитие самовоспитания, организация целостной инновационной воспитательной среды. Исследователями констатируется отрицательное влияние на воспитательный процесс в учреждениях начального и среднего профессионального образования стихийной социализации молодежи в обстоятельствах экономической и политической неопределенности общества, отсутствие заинтересованности работодателей в подготовке квалифицированных специалистов, социальные конфликты и противоречия внутри образовательных учреждений. Обновление воспитательных функций должно осуществляться в следующих направлениях:

- 1) определение внешних **генеральных заказчиков**, установление границ и баланса частного, семейного, обще-

ственного и государственного воспитания. На этой основе необходимо оп-ределить механизм финансирования заказчиком программ воспитания;

- 2) установление **государственной образовательной некоммерческой организации** (колледж или профессиональный лицей) центральным звеном всей системы образования, социокультурной базой воспитания специалистов для новых видов профессиональной деятельности. Качество воспитательной деятельности обеспечивается всей образовательной сетью на основе диверсификации воспитательных функций;

- 3) **разграничение воспитательных** (профессионально-деятельностных) и **социальных функций**. Они различаются по целевой ориентации, кадровому и ресурсному обеспечению. Расширительное трактование «социальной функции НПО» формирует завышенные социальные ожидания и, зачастую, превращает УНПО в «собес», ведущая цель которого – поддержка социально-незащищенных слоев населения. Предстоит разработать адекватные финансовые механизмы реализации этих функций.

Большое значение имеет деятельность колледжей и профессиональных лицеев в малых городах и поселках, где эти учебные заведения являются не только образовательными, но и социально-культурными центрами. Многие из них стали важнейшими субъектами местной социокультурной среды. Проведенные социологические исследования в ряде регионов (Самарская, Ярославская, Волгоградская, Воронежская, Новгородская, Пермская, Иркутская, Тамбовская области, Ставропольский край и др.) позволили выявить основ-

ные тенденции и направления взаимодействия колледжей с другими субъектами воспитательной деятельности. Принятые федеральные законы (ФЗ-122, 95, 131, 174) позволили уточнить правовые границы ответственности за реализацию государственных полномочий в части начального и среднего профессионального образования. Под государственно-частным партнерством мы понимаем диверсификацию функций по финансированию видов воспитательной деятельности между государственным органом управления образованием и другими заинтересованными субъектами. Разработка экономического ме-

ханизма партнерства потребует ответа на вопрос: кто платит? Сколько платит? За что платит? Между УНПО/СПО и заказчиком заключается договор, в котором определяются виды и результаты воспитательной деятельности, разрабатывается штатное расписание и механизм финансирования. Предполагается, что таких заказчиков может быть несколько, следовательно, может быть несколько штатных расписаний.

В ходе проведенного исследования предложена следующая базовая схема (табл. 1).

Таблица 1

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

№ п/п	Генеральные заказчики	Обеспечение качества воспитательной деятельности	Механизмы финансирования
1	2	3	4
1	Федеральное правительство	Разработка концепций, целевых программ, нормативно-правовых актов, регулирующих базовые компоненты воспитательной деятельности в образовательных организациях профессионального образования	Целевые программы
2	Региональное правительство	Разработка региональных целевых воспитательных программ по формированию у студентов ценностей профессиональной карьеры, здорового образа жизни, самовоспитания и самоуправления	Целевые программы
2.1	Региональный орган управления образованием (агентство по образованию)	Практикоориентированные целевые воспитательные программы: «Воспитание профессиональной карьеры», «Обучение трудоустройству», «Организация студенческого самоуправления», «Формирование здорового образа жизни» и т.п.	Государственное целевое бюджетное финансирование программ
2.2	Региональный комитет по делам молодежи	Практическая реализация государственных целевых программ ипотечного кредитования молодежи на приобретение жилья	Государственные субсидии

Таблица 1. Окончание

1	2	3	4
3	Орган муниципального управления, префектура	Организационно-воспитательное обеспечение общественных работ по благоустройству территории, участию в спортивных соревнованиях и культурно-досуговых мероприятиях	Преференции по уплате местных налогов, целевые программы
4	Ассоциация работодателей ТПП, профильный профсоюз	Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства среди учащихся, специалистов отрасли. Ведение реестра победителей профконкурсов	Целевая программа, стипендия победителям конкурсов
4.1	Страховые фонды	Реализация организационно-воспитательных занятий по освоению технологий страхования жизни, имущества, здоровья, собственности	Частные взносы граждан
4.2	Коммерческая компания мобильной связи	Организационно-воспитательная программа по предоставлению гражданам оперативной информации по телефону: о местонахождении ребенка и состоянии его успеваемости, о перечне воспитательных услуг образовательных учреждений района, в том числе обеспечение учащихся мобильными телефонами с целевыми номерами: милиция, родители, классный руководитель, служба спасения	Долевое софинансирование компании, мэрии, управления образованием, родителей
5	Некоммерческие организации, попечительские советы, благотворительные фонды	Организационно-воспитательные программы по психолого-педагогическому консультированию родителей, предупреждению наркомании, СПИДа, планированию семьи. Организация волонтерского движения студентов для помощи молодым семьям и престарелым людям	Гранты, пожертвования Долевое софинансирование
5.1	Правозащитные организации	Организация правового просвещения и консультирования студентов	Гранты
6	Молодежные общественные объединения	Организационно-воспитательные программы по созданию органов молодежного самоуправления: союзы выпускников, студенческие научные общества, спортивные секции и творческие студии и т. п.	Долевое софинансирование

Важной тенденцией современной воспитательной деятельности является включение и педагога, и студента в совместную инновационную деятельность. Участвуя в программах, они формируют, развивают и закрепляют профессиональные компетенции. Перечень последних фиксируется в личном портфолио, анкете учебных достижений, зачетной

книжке. Например, студент французского колледжа за три года обучения должен набрать 500 кредитов (часов) за социально-ориентированную деятельность. Результаты такой деятельности фиксируются в его зачетной книжке. Полученный опыт способствует развитию личных и профессиональных способностей и позволяет постоянно

соотносить уровень квалификации и оплату труда. **Именно воспитание, а не профессиональное образование, позволяет личности сделать ответственный выбор места работы.**

В условиях формирующейся социально-профессиональной стратификации российского общества, основанной на разделении труда и формах собственности (Г.Е. Зборовский, Г.П. Орлов, А.И. Рофе и др.), необходимо адекватно определить границы и объем государственного бюджетного финансирования воспитательных функций, которые должны реализоваться как образовательной организацией в целом, так и отдельным ее работником.

Бюджетное финансирование воспитательных функций образовательного учреждения должно осуществляться, как было показано выше, на основе программно-целевого механизма. «Бюджетирование ориентированное на результат», понуждает государство четко определять госзаказ на проверяемые показатели процесса и результата воспитания.

Бюджетное финансирование воспитательных функций, выполняемых конкретным работником, должно быть еще более точным, прозрачным и понятным. По мнению практиков, с которыми мы согласны, воспитательная работа должна финансироваться не в форме доплаты к учебной нагрузке преподавателя: «доплата за классное руководство», а в форме «целевого воспитательного оклада».

В соответствии с экономической теорией Д. Кейнса, суть которой в создании расширенного спроса на товары и услуги, принципы капиталистичес-

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

Управление фондом оплаты труда, в том числе установление, изменение воспитательных окладов персоналу, необходимо доверить заместителю директора по воспитательной работе. Без такого механизма трудно прогнозировать достижение качества и эффективности выполнения воспитательных функций как всей образовательной организации в целом, так и каждым работником в отдельности. В настоящее время, как показывают наши опросы заместителей директоров по учебно-воспитательной работе УНПО (УСПО), сложилась **ненормальная ситуация, когда штатных преподавателей приходится «упрашивать и просто в ногах валяться», чтобы они согласились выполнять воспитательные функции.** Необходимо снять ограничения в оплате воспитательных функций и повысить финансовую са-

мость руководителей УНПО (УСПО) в установлении прозрачных взаимосвязей между видами воспитательных функций (должностная инструкция воспитателя) и их стоимостной оценкой.

В ходе проведенного мониторинга по корреляции воспитательных функций и объемов бюджетного финансирования (2003 г.) экспертами-практиками были получены следующие данные (табл. 2).

Таблица 2

Мониторинг бюджетной оценки воспитательных функций в УНПО

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

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

Если функция выполняется, то она должна оплачиваться. Полученные экс-

пертные оценки позволяют разработать следующие рекомендации:

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

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

- качество реализации воспитательных функций обеспечивается системой повышения квалификации через обучение классного руководителя на целевых курсах: как работать с родителями; как развивать студенческое самоуправление; как формировать здоровый образ жизни; вести документацию и т.п. При наличии свидетельства о повышении квалификации оплата труда классного руководителя возрастает;

- осуществление воспитательных функций может быть возложено не только на штатных педагогических работников учреждений профессионального образования (мастеров и преподавателей), но и всех тех, кто может быть привлечен из социума: на условиях открытого конкурса на замещение должностей воспитателей.

При планировании бюджетных затрат на воспитательную работу необходимо учитывать не только затраты на заработную плату, но и другие виды затрат. Смета затрат на осуществление воспитательных функций составляется на год с разбивкой на кварталы. При помощи сметы действия различных подразделений учреждения профессионального образования могут быть согласованы, а образовательная организация может эффективно выполнять воспитательные функции.

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

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

На этой основе мы прогнозируем усиление **воспитательного потенциала** образовательной организации и формирование новой критериальной базы для его оценивания: квалификационный состав персонала, осуществляющий воспитательные функции; наличие признанных воспитательных новаций (экспериментальных площадок); количество имущественных площадей для осуществления воспитательных функций; наличие собственных методических разработок по воспитательной тематике, их тиражность и издательская база (ризограф); широта связей как внутри региона, так и за его пределами. Данный критерий уточняется по показателям наград (дипломы, грамоты,

гранты и т. п.), полученных за призовые места в различных общественных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.

Воспитательные функции УНПО (УСПО) реализуются в социуме с использованием потенциала всего социального некоммерческого сектора: музеи, театры, выставки, прокат костюмов, спортзалы и т.п. В ходе проведенного исследования был осуществлен мониторинг фактических затрат УНПО (УСПО) на реализацию воспитательных функций. Они могли планировать-

ся в УНПО только частично и осуществлялись в основном за счет внебюджетных источников финансирования. Была поставлена задача методом прямого счета установить примерные границы затрат по видам воспитательной работы. При переходе к нормативному бюджетному финансированию данный подход позволит планировать затраты на осуществление воспитательных функций. Примерная структура «воспитательного бюджета» представлена в табл. 3.

Таблица 3

Проект сметы на воспитательную работу в УПО

№ п/п	Функциональное содержание воспитательной работы	Мониторинг фактических затрат
1	2	3
1	Выпуск групповой стенгазеты (один номер, в одной группе, один раз в месяц) 1.1. В городском учреждении НПО 1.2. В сельском учреждении НПО 1.3. В среднем в год (10 номеров)	330 руб. 165 руб. 2.640 руб.
2	Тематический классный час (в одной учебной группе, один раз в неделю, один преподаватель) 2.1. За один классный час в месяц 2.2. В среднем за 4 классных часа в месяц 2.3. В среднем за учебный год (40 классных часов)	420 руб. 1680 руб. 16800 руб.
3	Родительское собрание 3.1. Одно собрание, один раз в месяц, в одной группе 3.2. В среднем в год (10 собраний)	1800 руб. 14400 руб.
4	Коллективное мероприятие с участием учащихся одного курса: «День защитника Отечества» 4.1. В среднем в год (5 мероприятий)	8880 руб. 44400 руб.
5	Профориентационная работа коллектива УНПО со школьниками по выбору профессии: «День открытых дверей для школьников района» 5.1. В среднем в год (3 мероприятия)	10472 руб. 31416 руб.
6	Коллективное посещение музея 6.1. Одна группа, один раз в месяц 6.2. В среднем в год (5 посещений)	665 руб. 3325 руб.

Таблица 3. Окончание

1	2	3
7	Автобусная экскурсия для ветеранов войны по местам боев (расстояние до 50 км) 7.1. Один раз в год	9743 руб.
8	Проведение театрального спектакля с участием учащихся образовательного учреждения 8.1. Один раз в год 8.2. С выездом за пределы УПО	6215 руб. 6300 руб. (на одного участника)
9	Обеспечение тренировочных занятий спортивной секции (секция футбола) 9.1. 4 тренировки в месяц 9.2. В среднем в год (10 месяцев)	1680 руб. 16800 руб.
10	Обеспечение подписки на одну газету (журнал) 10.1. Годовая подписка на один журнал	600 руб.
11	Фотографирование лучших учащихся 11.1. 15 цветных фотографий 2 раза в год	5900 руб.
12	Конкурс профессионального мастерства среди учащихся 12.1. По одной профессии 12.2. В среднем в год (2 конкурса)	11800 руб. 23600 руб.
13	Организация летнего лагеря труда и отдыха учащихся 13.1. 30 чел. x 2 недели 13.2. 30 чел. x 1 месяц	50000 руб. = 200000 руб.
14	Изучение условий семейного воспитания педагогом 14.1. Посещение на дому одного учащегося 14.2. Итого в среднем в год (5 учащихся)	250 руб. 1250 руб.
15	Итого в год в одном УПО	212054 руб.

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

1. Определение норм управляемости, т.е. определение количества работников, которыми может управлять заместитель директора по воспитательной работе.

2. Формирование организационной структуры управления воспитательной

работой и установление связей между ними.

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

Для достижения качества воспитательной деятельности заместителю директора по УВР необходимо привлекать труд большого числа специалистов, ибо один руководитель не в состоянии планировать, организовывать и контролировать их воспитательную деятель-

ность. Возникает проблема стоимости уровня управления, т. е. количественном определении подчиненных, которыми может управлять руководитель. Как показало наше исследование, нормирование управления воспитательной деятельностью должно основываться по следующим положениям:

- у заместителя директора по УВР должно быть от 4 до 8 непосредственных подчиненных;
- заместитель директора по УВР может курировать от 8 до 16 направлений воспитательной деятельности.

Подчеркнем, что ни одна структура сама по себе не представляет никакой ценности, но она является упорядоченной формой, объединяющей отдельных работников или их группы, для достижения определенных результатов. Ясность определенного результата для каждого сотрудника или структурного подразделения стимулирует положительную мотивацию и здоровую конкуренцию.

Практическая их реализация направляется заместителем директора УНПО (УСПО) по воспитательной работе. В ходе исследования была определена модернизированная линейно-функциональная структура управления воспитательным процессом в УНПО (рис. 1).

Новизна предполагаемого подхода к управлению модернизацией воспитательным процессом в НПО заключается в его:

- ориентации на достижение нового современного качества образования и воспитания на основе распределения социальной ответственности среди субъектов образовательной политики

(учреждения НПО, родители, обучающиеся, общественные институты и государство);

- экспертном характере, состоящем в том, что к разработке программно-методической документации привлекается коллектив компетентных экспертов из числа педагогов-воспитателей, научных работников, социальных партнеров;

- комплексности, предполагающей как разработку учебно-методической документации, так и ее коррекцию, в том числе и ресурсное (финансовое) обеспечение процесса и результата воспитания.

Вхождение в европейское образовательное пространство, реализация Болонских и Копенгагенских соглашений предполагает распространение на российскую профессиональную школу норм и нормативов Международной организации труда (МОТ). Последняя не разрешает любому работодателю (государству, предприятию, частнику) платить наемному работнику, имеющему профессиональное образование, менее 16 у.е. за час квалифицированного труда.

В настоящее время зарплата педагогических работников РФ меньше прожиточного минимума. В соответствии с рекомендациями МОТ размер заработной платы регулируется региональными тарифными соглашениями на периодической основе (ежеквартальные, ежегодные) на основе европейской валюты евро. На основе данных Евростата проведен сравнительный анализ оплаты труда различных категорий работников (табл. 4).

Анализ данных таблицы показывает, что учителя России получают за-



Рис. 1. Линейно-функциональная структура локального управления воспитательной работой в УПО

рплату в месяц в 33 раза меньше, чем в Англии; в 19 раз меньше, чем во Франции; в 55 раз меньше, чем в Швейцарии; в 4,5 раза меньше, чем в Польше. Конечно, только за счет бюджетного источника финансирования задачу адекватности оплаты труда результатам воспитательной деятельности не решить. Но начинать надо именно с формирования нового механизма оплаты воспитательной деятельности, ибо только воспитание несет ответственность за формирование у выпускников УПО новых

этических норм ведения дел в экономике.

Ресурсные ограничения развития начального и среднего профессионального образования обуславливают необходимость руководствоваться следующей логикой, прежде всего, следует четко определить государственные обязательства по предоставлению бесплатного (для потребителя) образования: структуру, стандарты качества, объемы образовательных услуг, минимальный уровень их финансового обеспечения

Таблица 4

Сравнительная таблица оплаты труда в странах Европы, (евро/руб. в месяц)

Категория работников	Страна				
	Англия	Франция	Швейцария	Польша	Россия
Преподаватели	2500	1458	4125	342	75
	89000	51905	146850	12175	2670
Инженеры	2600	3170	3500	658	167
	92560	112852	124600	23425	5945
Водители	1542	1392	2833	417	142
	54895	49555	100855	14845	5055
Ткачихи	1083	875	1792	275	58
	38555	31150	63795	9790	2065

Примечание: в числителе стоит сумма в евро, в знаменателе – в рублях.

за счет государственного бюджета. Все, что превышает эти обязательства, может осуществляться либо за счет заказов предприятий, либо платы учащихся. Этому будет содействовать введение институтов образовательного кредита на оплату своего обучения, введение налоговых льгот на накопительные образовательные вклады.

Литература

1. Анисимов П.Ф., Демин В.М., Олейникова О.Н. Финансирование профобразования за рубежом. М., 2001.

2. Никитин М.В. Методика нормативного финансирования начального профессионального образования. Аналитический обзор. М., 2006.

3. Никитин М.В. и др. Регионализация профессионального образования: управление учреждениями профессионального образования. Руководство для работников региональных органов управления образованием. М., 2006.

4. Никитин М.В. Ресурсный центр как функциональная модель непрерывного профессионального образования. Методические рекомендации для системы повышения квалификации. М., 2004.

5. Никитин М.В. Модели и механизмы общественного участия в управлении профессиональным образованием / Сборник аналитических и методических материалов. М., 2005.

6. Никитин М.В. Попечительский совет как институт демократизации профессионального образования. Практико-ориентированная монография. М., 1999.

7. Типенко Н.Г. и др. Порядок и методика расчета нормативов финансирования образовательной услуги для лиц с ограниченными возможностями здоровья, исходя из стоимости образовательных программ. Методические рекомендации. М., 2006.

8. Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России / Под общ. ред. С.А.Смирнова. М., 1999.