**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ №2»**

**ГОРОДСКОГО ОКРУГА МЫТИЩИ**

**МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| 141007, г.Мытищи, Московская обл.,1-ый Щелковский проезд,9 | тел.(факс) 8(495)583-0615e-mail: school\_2@edu-mytyshi.ru |

***Номинация «Лучшая управленческая команда»***

**Тема конкурсного задания: «Система оценки педагогического персонала в условиях внедрения эффективного контракта»**

***Система оценки педагогического персонала в условиях внедрения эффективного контракта в МБОУ «Лицей №2»***

Одной из задач государственной программы Российской Федерации «Развитие образования 2013-2020 годы» является модернизация образовательных программ в системах дошкольного, общего и дополнительного образования детей, направленная на достижение современного качества учебных результатов и результатов социализации. Она предусматривает, в частности, стимулирование качественного труда педагогических работников.

Основными целями и задачами Программы заявлены обеспечение достойной оплаты труда в бюджетном секторе экономики, развитие кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики. Указанные цели, по мнению разработчиков Программы, должны быть достигнуты через механизм перехода на систему так называемого «эффективного контракта». Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Эффективность ([лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *effectus* — исполнение, действие) —[способность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) выполнять [работу](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4) и достигать необходимого или желаемого [результата](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82) с наименьшей затратой [времени](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%80%D0%B5%D0%BC%D1%8F) и усилий, продуктивность использования ресурсов в достижении какой-либо цели.

Понятие эффективности неотделимо от понятия результативности, а результативность предполагает наличие системы измерения. Само понятие «эффективность» предполагает целенаправленность, ориентированность на какой-то результат или цель. Именно направленность на цель (результат) отличает эффективную деятельность от бесцельных, бесконтрольных процессов.

Поэтому совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из соотношения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ): чем выше показатели качества образования, тем выше оплата труда.

Оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Оценка сама по себе является важнейшим средством мотивации поведения людей, так как адекватно оцененные затраты труда будут обеспечивать дальнейший рост производительности труда работников, но только в том случае, если труд человека будет оценен соответственно его ожиданиям. Следовательно, одной из задач оценки персонала и является поддержание повышения трудовой мотивации у сотрудников.

Также одним из критериев оценки персонала являются характеристики профессиональных знаний, умений, навыков – т.е. профессиональный стандарт, а также профессиональный опыт человека, его квалификация, результаты труда. Данные критерии и положены в основу эффективного контракта.

Введение эффективного контракта в образовательном учреждении предполагает осуществление определенной организационной и административной работы ее руководства.

В лицее создана рабочая группа по разработке «Системы оценивания педагогического персонала в условиях введения эффективного контракта», включающая в себя:

1. Руководитель - Директор МБОУ «Лицей №2»;
2. Заместитель руководителя - заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. Члены рабочей группы: заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-информационной работе, председатели методических объединений.
4. Работа группы проходила в несколько этапов:

|  |  |
| --- | --- |
| Название этапа | Виды деятельности |
| Диагностический | Анализ нормативно-правовой базы;Сравнительный анализ Трудового Кодекса РФ и эффективного контракта;Анализ педагогического персонала лицея; |
| Планирующий  | Определение целей и задач;Прогнозирование будущих результатов; |
| Теоретический | Разработка, корректировка, обсуждение критериев материального стимулирования;Разработка Положения об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам;Корректировка нормативно-правовой базы;Подготовка изменений в трудовые договора; |
| Мотивационный  | Разъяснительная работа по вопросам введения эффективного контракта педагога;Обсуждение показателей эффективности труда педагога; |
| Внедренческий  | Принятие локальных нормативных актов;Внесение изменений в трудовые договоры педагогических работников;Уведомление педагогических работников лицея об изменение условий трудового договора; |
| Контролирующий  | Сверка результатов (достигнутых с планируемыми) |

**Модель деятельности управляющей команды по оценке качества профессионально деятельности педагогического персонала**

Мы понимаем, что для достижения нового качества образования и удовлетворенности педагогами лицея своей профессиональной деятельностью в условиях перехода на эффективный контракт невозможно без совершенствования педагогических кадров. Непременными условиями совершенствования педагогического коллектива в нашем лицее являются:

1. Внимание и заинтересованность администрации лицея, готовность передать учителям часть своих функций;
2. Атмосфера взаимопомощи, уважения, доверия;
3. Возможность не на словах, а на деле изменить в лучшую сторону те или иные аспекты жизни лицея;
4. Наличие разветвленной сети формальных и неформальных внутрилицейских учительских объединений;
5. Высокий уровень коммуникативной культуры педагогов;
6. Регулярная поддержка со стороны квалифицированных специалистов высшей школы, системы дополнительного профессионального педагогического образования;
7. Сотрудничество с муниципальной методической службой.

На этапе **диагностики** мы провели сравнительный анализ трудового договора и эффективного контракта, который показал, что:

* при превращении трудового договора в эффективный контракт трудовая функция работника НЕ меняется;
* нет существенных различий в определении мер социальной поддержки.

Нововведениями эффективного контракта является включение в него условий осуществления выплат стимулирующего характера:

* наименование выплаты;
* условия получения выплаты;
* показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
* периодичность;
* размер выплаты.

Следовательно, отличие эффективного контракта от существующего трудового договора заключаются в степени детализации того, как прописаны стимулирующие выплаты.

Также на первом этапе был проведен анализ педагогического персонала, который позволил конкретизировать выплаты за квалификационную категорию и опыт работы в эффективном контракте. Для данного анализа использовались следующие показатели: уровень образования, уровень квалификации, опыт работы.

Анализ по уровню образования: В лицее работает 48 педагогов. Из них: 14% - среднее специальное образование, 86% - высшее образование.

Анализ по уровню квалификации**:** Высшую квалификационную категорию имеют - 38 % педагогических работников, первую категорию – 33%, соответствие занимаемой должности – 15%, без категории – 14%.

Анализ по опыту работы:Стаж педагогической работы: до 5 лет – 23%, от 5 до 10 лет – 4%, свыше 10 лет – 73%.

Анализ педагогического персонала показал, что в МБОУ «Лицей №2» подавляющее большинство педагогов имеют опыт работы свыше 10 лет (73 %), что свидетельствует о том, что в лицее наблюдается нехватка молодых кадров. Мы надеемся, что внедрение эффективного контакта позволит привлечь молодые кадры в лицей. Квалификационный уровень педагогических кадров довольно высок: 71% составляют педагоги первой и высшей категории. Высшее образование имеют 86% педагогического состава.

Кроме того был проведен SWOT-анализ системы оценки педагогического персонала.

 SWOT-анализ системы оценки педагогического персонала

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Стабильный коллектив педагогических работников | Низкий приток молодых специалистов |
| Система повышения квалификации учителей | Отсутствие средне- и долгосрочных планов подготовки педагогических кадров |
| Отсутствие конфликтов, т.к. оплата труда зависит только от формальных показателей | Слабая нормативно-правовая база по материальному стимулированию |
|  Используются разные способы поощрения работников | Низкая мотивация сотрудников к труду |
| Высокая квалификация работников (категория) | Большой стаж работы |
| Большинство педагогических работников имеют высшее образование | Резкое преобладание женской части коллектива  |
| Большой стаж работы  |  |
| Хороший психологический климат |  |

Кроме того, в 2015-2016 учебном году был проведен опрос педагогического персонала по выявлению позиций в материальном стимулировании, требующих пересмотра и доработки c целью совершенствования системы материального стимулирования в условиях внедрения эффективного контракта. Данный опрос показал, что более половины педагогических кадров полностью довольны существующей системой оплаты труда, однако большинство согласны выполнять больший объём работы ради увеличения заработной платы.

На основании результатов опроса можно сделать вывод о том, что педагогические кадры готовы повышать свой профессионализм с целью увеличения заработной платы, вследствие чего материальное стимулирование и эффективность профессиональной деятельности педагога являются взаимосвязанными факторами. Наибольший интерес для профессионального роста педагогов представляют: подготовка учеников к олимпиадам, конференциям; внеклассная работа с учениками по предмету; занятия с одаренными детьми; участие в дистанционном обучении и подготовка к урокам; посещение семинаров, тренингов, конференций; повышение квалификации; участие в профессиональных конкурсах. Эти данные были положены в основу совершенствования критериев системы материального стимулирования в условиях внедрения эффективного контракта.

На **теоретическом** этапе деятельности были подготовлены изменения в локальные акты Лицея, такие как коллективный договор, правила трудового распорядка, Положение об оплате труда работников, Положение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, где были определены критерии и показатели качества результативности труда учителя, лежащие в основе выплат стимулирующего характера.

В Положении определены критерии и показатели результативности и качества, разработанные в соответствии с требованиями ФГОС к результатам освоения основной образовательной программы. В них включены: динамика образовательных достижений обучающихся, активность их участия во внеурочной деятельности; использование учителями современных образовательных технологий, в том числе здоровьесберегающих; участие в методической работе, распространение передового педагогического опыта; повышение уровня профессионального мастерства. Кроме того:

1. Были подготовлены изменения в трудовые договоры с работниками Лицея и составлены дополнительные соглашения к ним.
2. Проведена корректировка существующих критериев эффективности труда педагогических работников.
3. Разработаны критерии оценки результативности и качества труда работников.

Для определения соответствия деятельности педагогического работника критериям качества образования, принятым в лицее, была принята бальная система оценивания. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам определён в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

Оценка деятельности педагога непосредственно связана с эффективностью образовательного процесса, т.к. именно она является показателем качества обучения. Цель оценки – это установление качества работы, уровня выполненной работы. Итоги работы должны подводиться за определенный промежуток времени, основываясь на результатах учебных достижений обучающихся, профессиональных достижений педагога, позитивных результатов деятельности педагога в качестве классного руководителя, удовлетворенности заказчика образовательной услуги деятельностью педагога.

Для повышения эффективности труда педагогических работников была предложена усовершенствованная система критериев эффективности труда.

Во-первых, были определены три временных группы показателей:

* Годовые стимулирующие выплаты, которые составляют 50 % от общей суммы стимулирующего фонда. Они выплачиваются ежемесячно в течение всего года.
* Квартальные, которые составляют 30% от общей суммы стимулирующего фонда и выплачиваются ежемесячно в течение текущего квартала.
* Ежемесячные, которые составляют 20% от общей суммы стимулирующего фонда и выплачиваются в течение текущего месяца.

 Во-вторых, были структурированы группы критериев эффективности:

* Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:
* организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
* научно-методическая и инновационная деятельность учителя;
* создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками;
* воспитательная деятельность;
* общественная деятельность.

В-третьих, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

* стабильность и рост качества обучения, положительная динамика;
* по индивидуальному прогрессу обучающихся;
* организация здоровьесберегающей воспитывающей среды;
* эффективность работы по созданию детского коллектива.

В-четвертых, выплаты за качество выполняемых работ:

* высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса;
* освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Лицея:

|  |
| --- |
| **Критерий К1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)** |
| **Показатель (П)** | **Индикатор (И)** | **Схема расчета** | **Шкала оценивания** |
| Качество обучения(П1) | Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки "4" и "5" | Количество учащихся, получивших оценки "4" и "5" по итогам периода / численность обучающихся | Максимальный балл – 10;коэффициент от 1 до 0,7 – 10 баллов;от 0,69 до 0,40 – 8 баллов;от 0,39 до 0,28 – 6 баллов;от 0,27 до 0,10 – 4 балла;менее 0,10 – 0 баллов**Полученный балл умножается на коэффициенты предмета и нагрузки!** |
| Качество обучения(П1для учителей, работавших в расчетном периоде в первых классах при системе "зачет – незачет") | Доля обучающихся, получивших "зачет" по предмету при зачетной системе оценивания | Количество учащихся, получивших "зачет" по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету | Максимальный балл – 6;коэффициент от 1 до 0,40 – 6 баллов;от 0,39 до 0,28 – 4 балла;от 0,37 до 0,10 – 2 балла;менее 0,10 – 0 баллов**Полученный балл умножается на коэффициент предмета!** |
| Успеваемость(П2) | Доля обучающихся, получивших удовлетворительные оценки ("3", "4", "5") по предмету за период | Количество учащихся, получивших удовлетворительные оценки ("3", "4", "5")по итогам периода / численность обучающихся | Максимальный балл – 5;коэффициент от 1 до 0,97 – 5 баллов;от 0,96 до 0,93 – 3 балла;от 0,92 до 0,89 – 1 балл;от 0,88 до 0 – 0 баллов**Полученный балл умножается на коэффициент предмета!** |
| Степень выравнивания уровня знаний обучающихся (динамика учебной успешности)(П3) | Доля обучающихся в данном классе, повысивших оценку по предмету по итогам периода | Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся | Максимальный балл – 10;коэффициент от 1 до 0,6 – 10 баллов;от 0,59 до 0,48 – 9 баллов;от 0,47 до 0,36 – 8 баллов;от 0,35 до 0,25 – 7 баллов;от 0,24 до 0,13 – 5 баллов;от 0,12 до 0,05 – 2 балла;от 0,04 до 0 – 1 балл**Полученный балл умножается на коэффициенты предмета и нагрузки!** |
| Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности(П4) | Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в т. ч. дистанционных | Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. | **Баллы можно суммировать!**Международный уровень:победитель – 15 баллов;призер – 12 баллов.Всероссийский уровень:победитель – 12 баллов;призер – 10 баллов.Региональный (городской) уровень:победитель – 10 баллов;призер – 8 баллов.Районный уровень:победитель – 8 баллов;призер – 6 баллов.Дистанционные мероприятия:победитель – 6 баллов;призер – 4 балла |
| Результативность учебной деятельности учителя (по независимой внешней оценке успешности выпускников основной и средней ступеней образования (9-е, 11-е классы))(П5) | Доля выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ / ГИА (или при иной независимой аттестации) результаты (в баллах) выше среднего по городу | Количество обучающихся – выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ЕГЭ или при ином виде независимой аттестации результаты выше среднего по городу / количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования | Максимальный балл – 10;коэффициент от 1 до 0,7 – 10 баллов;от 0,69 до 0,58 – 8 баллов;от 0,57 до 0, 46 – 6 баллов;от 0,45 до 0,30 – 4 балла;от 0,29 до 0,20 – 3 балла;от 0,20 до 0,10 – 2 балла;от 0,10 до 0 – 1 балл |
| Результативность итоговой аттестации (экзамены за курс основной школы), за исключением предметов, сдаваемых в формате ГИА(П6) | Доля выпускников, получивших на итоговой аттестации оценки "4" и "5" | Количество учащихся, получивших оценки "4" и "5" на итоговой аттестации / численность сдававших экзамены | Максимальный балл – 10;коэффициент от 1 до 0,7 – 10 баллов;от 0,69 до 0,40 – 8 баллов;от 0,39 до 0,28 – 6 баллов;от 0,27 до 0,10 – 4 баллов;менее 0,10 – 0 баллов |
| **Критерий К2. Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала классного руководителя** |
| Организация и проведение учителем проектной и исследовательской деятельности в рамках предмета (П7) | Проведение общешкольного или межшкольного мероприятия по итогам исследовательской или проектной деятельности по предмету | Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках исследовательской и проектной деятельности, с указанием количества обучающихся | **Баллы можно суммировать!**Межшкольное мероприятие – 20 баллов;общешкольное мероприятие – 15 баллов за каждое мероприятие |
| Организация и проведение социальных проектов, связанных и не связанных с предметом данного учителя, и инициированных им(П8) | Организация и проведение общешкольного или межшкольного проекта (театральной постановки, диспута, социальной акции, круглого стола, конференции и др.) | Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проектов, с указанием количества обучающихся, участвующих в них | **Баллы можно суммировать!**Межшкольный проект – 20 баллов;общешкольный проект – 15 баллов за каждое мероприятие |
| Организация и проведение учителем мероприятий в рамках предметной недели (декады)(П9) | Участие учителя в организации и проведении предметной недели (декады) | Отчет по мероприятиям с указанием количества обучающихся, участвующих в них | Максимальный балл – 5 баллов;за участие – 5 баллов |
| Организация и проведение экскурсий, походов, соревнований, поездок в рамках учебной программы по предмету, в т. ч. по вопросам профориентации и расширению образовательного пространства для обучающихся (поездки в другие города и страны)(П10) | Проведение публичного отчета о мероприятии (на сайте образовательного учреждения (далее – ОУ) или персональном сайте учителя, в прессе, на общешкольном мероприятии, в форме презентации и пр.) | Заявки на проведение и отчет по мероприятиям с указанием количества обучающихся, участвующих в них | **Баллы можно суммировать!**По городу:одно мероприятие за период – 5 баллов.В другие города:за одно мероприятие – 10 баллов.В другие страны:за одно мероприятие – 15 баллов |
| **Критерий К3. Результативность научно-методической деятельности учителя** |
| Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по предмету (П 11) | Участие обучающихся в научно-практических конференциях / форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету | Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня | **Баллы можно суммировать!**Международный уровень участия – 20 баллов;всероссийский уровень – 18 баллов;региональный уровень – 15 баллов;муниципальный уровень – 8 баллов;школьный уровень – 5 баллов |
| Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности учителя(П12) | Участия учителя в качестве выступающего (докладчика) в научных конференциях, семинарах, форумах и пр., в т. ч. в рамках мероприятий районного ресурсного центра ОУ | Документальное подтверждение участия в мероприятии соответствующего уровня в статусе докладчика | **Баллы можно суммировать!**Международный уровень участия – 20 баллов;всероссийский уровень – 18 баллов;региональный уровень – 15 баллов;муниципальный уровень – 10 баллов;школьный уровень – 5 баллов |
| Обучение по программам повышения квалификации, способствующим улучшению качества и результативности профессиональной деятельности учителя(П13) | Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки | Свидетельства, сертификаты и иные документы, подтверждающие повышение квалификации | **Баллы можно суммировать!**Обучение по программам высшего и второго высшего образования – 10 баллов;обучение на курсах повышения или переподготовки – 7 баллов;обучение в магистратуре / аспирантуре / докторантуре – 5 баллов |
| Результативность презентации собственной педагогической деятельности(П14)  | Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах | Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) или лауреата профессиональных конкурсов разных уровней | **Баллы можно суммировать!**Всероссийский уровень:1-е место – 20 баллов;2–3-е место – 16 баллов;лауреат – 12 баллов.Региональный уровень уровень:1-е место – 15 баллов;2–3-е место – 10 баллов;лауреат – 8 баллов.Муниципальный уровень: 1-е место – 10 баллов;2–3-е место – 6 баллов;лауреат – 4 балла |
| Степень активности инновационной деятельности учителя(П15) | Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения | Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (членство в творческой группе; авторство или соавторство инновации) | **Баллы можно суммировать!**Авторство инновационного продукта – 20 баллов;членство в творческой группе, реализующей (разрабатывающей) инновационный проект, внедряющей инновационный продукт – 15 баллов каждому члену группы |
| **Критерий К4. Результативность коммуникативной деятельности учителя** |
| Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта(П16) | Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, статьи в средствах массовой информации, в т. ч. в педагогической прессе, публикации в сети Интернет и пр. | Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, публикации | **Баллы можно суммировать!**Создание собственной страницы на сайте ОУ – 5 баллов;участие в работе профессиональных интернет-сообществ – 5 баллов;создание персонального сайта / блога или сайта / блога методического объединения (далее МО) – 20 баллов;создание персонального раздела или раздела МО на портале дистанционного обучения ОУ – 30 баллов.Семинар по предмету: всероссийского уровня – 20 баллов за каждый;регионального уровня – 10 баллов;муниципального уровня – 5 баллов.Мастер-классы, в т. ч. через сеть Интернет – 15 баллов за каждый. Открытые уроки – 10 баллов за каждый.Публикации, в т. ч. в сети Интернет:всероссийский – 20 баллов за каждую; региональный уровень – 10 баллов за каждую;муниципальный уровень – 5 баллов за каждую |
| Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями(П17) | Наличие (отсутствие) обоснованных письменных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на учителя | Отсутствие жалоб за период – 5 баллов |

Таким образом, можно сделать вывод, что критерии оценки результативности деятельности педагогических работников, разработанные коллективом лицея, позволяют объективно оценивать каждого отдельного работника, способствуют повышению мотивации деятельности педагогических работников и, как следствие, повышению качества предоставляемых образовательных услуг данным учреждением, а также учитывают особенности деятельности педагогических работников исходя из специфики их труда.

Данные критерии выложены на сайте лицея. Таким образом, достигается «открытость» данной системы: каждый работник может оценить себя по данным критериям в любое время.

Использование разработанных критериев оценки эффективности труда, систематизация подходов к управлению эффективности труда педагогических работников на базе гибкой системы оплаты труда позволяет принимать обоснованные решения, отражающие накопленный опыт и современные требования к образованию.