УДК 373.2

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК СРЕДСТВО ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Багаутдинова С.Ф., Левшина Н.И., Санникова Л.Н., Юревич С.Н.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Магнитогорск, e-mail: sannikov_kb@mail.ru

Авторами поднимается проблема зависимости качества дошкольного образования от качества профессионального труда педагогов. В статье приводится анализ имеющихся в практике введения эффективного контракта проблем: формальность и недиагностичность критериев и показателей оценки труда, отсутствие управления процессом введения контракта. Авторы обосновывают цель исследования, связанную с разработкой модели введения эффективного контракта. При этом введение эффективного контракта рассматривается как особый вид управленческой деятельности, как процесс воздействия на трудовые отношения между администрацией и педагогом. В рамках исследования предлагается авторская модель структурно-функционального типа, построенная с учетом принципов системного, процессного и квалиметрического подходов. Материал статьи и представленная модель будут интересны как для исследователей, занимающихся проблемами управления образованием, так и для руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций.

Ключевые слова: эффективный контракт, педагог дошкольного образования, оценка деятельности педагога

EFFECTIVE CONTRACT AS A MEANS OF EVALUATION OF PRE-SCHOOL TEACHER ACTIVITES

Bagautdinova S.F., Levshina N.I., Sannikova L.N., Yurevich S.N.

Magnitogorsk State Technological University, Magnitogorsk, e-mail: sannikov_kb@mail.ru

The authors raises the problem of how the quality in preschool education is dependent on the quality of teachers' professional activity. The article analyses the existing problems in the procedure of an efficient contract implementation such as formal and non-diagnostic criteria and indicators for evaluating the performance, unavailable managing a contract implementation procedure. The authors substantiate the purpose of the study related to the development of the model of an efficient contract implementation procedure. At the same time, an efficient contract implementation procedure is considered as a special type of management, as the process affecting employment relationships between administrators and teachers. In the framework of this study, the authors propose a structural and functional model, built according to the principles of system-based, process-based, and qualimetric approaches. The amount of material and the model presented in this article will be of great interest to both researchers in education management, and leaders and teachers in preschool educational institutions.

Keywords: efficient contract, the teacher in preschool education, assessment of the activity of the teacher

На сегодняшний день существует основательная нормативная база по введению эффективного контракта в образовании. Однако проблема объективного оценивания деятельности педагога по показателям эффективности остается крайне актуальной и недостаточно разработанной в научной литературе. Имеющиеся проекты эффективного контракта, осуществляемые на эмпирическом уровне, – недостаточно продуктивны. Слабо разработанными являются технологические аспекты эффективного контракта, а именно критерии и показатели оценки труда. Их применение часто носит формальный характер. Анализ практики показывает, что в системах оплаты труда работников образовательных организаций используются недиагностируемые критерии (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и другое), в отношении которых не указываются конкретные измеримые параметры.

Анализ нормативных документов показал, что «эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки» [8].

Значение эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий, как для работодателя, так и для конкретного работника. Главное экономическое содержание эффективного контракта в системе образования – обеспечить конкурентоспособный с другими секторами экономики уровень заработной платы педагогических работников, «систематизировать кадровые процессы, привести процедуры оценки результатов труда к нормам

эффективно развивающихся компаний» [8]. Следует отметить, что попытки внедрения неких аналогов эффективного контракта в российской системе образования предпринимались ещё в советский период (социалистическое соревнование, расчет коэффициента трудового участия). Однако трудовые отношения в Советской России выстраивались на иных нормативных основаниях. Контракта как документа не существовало вообще, а при стимулировании труда доминировали нематериальные методы.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно определить как детальное регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и качества работы, и повышение благ работника, как материальных (заработная плата), так и нематериальных (престиж, удобный график работы и т.п.) [8].

Педагогический контекст понятия «эффективный контракт» отражает такой приоритет государственной образовательной политики, как качество образования. При этом эффективный контракт рассматривается не только как механизм оценки качества труда, но и как побуждение к успешному труду, как основание для управления/самоуправления профессиональной карьерой педагогов.

Задачами введения эффективного контракта в практику работы дошкольных организаций являются: привлечение и удержание эффективных специалистов; стимулирование качества образовательного процесса; стимулирование развития профессиональной карьеры педагогов как показателя профессионализма, обеспечение распространение передового педагогического опыта; повышение качества всей системы дошкольного образования в целом [3, 6, 8, 9].

Введение эффективного контракта в практику работы дошкольных организаций мы рассматриваем как особый вид управленческой деятельности, как процесс воздействия на трудовые отношения между администрацией и педагогом.

При разработке модели введения эффективного контракта мы учитывали, что в научно-педагогической литературе понятие «модель» рассматривается как:

– аналог определенного фрагмента природной или социальной реальности;

– теоретический метод исследования процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных (прежде всего математических) моделей;

– мысленно представленная или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, дает новую информацию об объекте.

Процесс моделирования трактуется как изучение сложных явлений путем разработки и исследования их моделей; особый вид эксперимента в научном познании, в результате которого создается или исследуется некоторая модель; система преобразований, производимых над некоторой… концептуальной схемой и приводящих к построению новой концептуальной схемы, стоящей в определенных (модельных) отношениях к исходной [2, 4].

В педагогической науке моделирование используется для решения самых разных задач, в том числе и задач управления. Цели нашего исследования наиболее отвечает модель структурно-функционального типа. Данный тип модели позволяет отразить системный состав элементов процесса введения эффективного контракта; характер связей между элементами системы; функции элементов и модели в целом [10].

Нами определены этапы проектирования процесса введения эффективного контракта в практику работы дошкольной организации.

Первый этап – анализ системы (вычленение системы из среды; формулировка цели и задач, которые зададут новый ракурс ее функционирования; представление системы в виде совокупности компонентов; обследование каждого и связей между ними).

Второй этап – компоновка (синтез) модели на основе выбранных методологических положений.

Третий этап – проверка адекватности модели системе. В исследовании данный этап связан с экспериментальной проверкой построенной модели системы.

Введение эффективного контракта – это определенная последовательность работ, объединенных в этапы. Каждый этап имеет четко определенную цель. Этапы могут выделяться по функциям управления (основным или конкретным), либо по специфике содержания работ (целеполагание, оценка ситуации, выявление проблемы, решение, его реализация).

Основные обязанности ответственного за процесс введения эффективного контракта педагога дошкольного образования связаны с определением задач и измеримых показателей; с доведением целей, показателей и нормативов до исполнителей процессов; с мотивированием и поощрением персонала.

По нашему мнению, управление введением эффективного контракта невозможно без опоры на следующие принципы:

– научности – дает возможность руководителю применять достижения смежных научных дисциплин (психологии, педагогики, экономики и др.), знание закономерностей и объективных тенденций развития общества и на их основе выстроить управленческий процесс;

– системности – означает, что все элементы управленческого процесса по введению эффективного контракта взаимосвязаны и направлены на достижение конкретного результата;

– открытости – предполагает, что обсуждение всех вопросов, связанных с распределением стимулирующих выплат на основе показателей эффективности деятельности педагогов, осуществляется открыто на заседаниях профсоюзного комитета организации и решение доводится до каждого члена коллектива;

– объективности – исходит из того, что эффективность управления введением эффективного контракта в значительной мере определяется наличием достоверной и необходимой информации для оценивания профессиональной деятельности педагогов по показателям эффективности;

– коллегиальности – принцип управления, при котором руководство процессом введения эффективного контракта осуществляется группой лиц, обладающих равными обязанностями и правами в решении вопросов, отнесенных к компетенции данного органа;

– гибкости – требует построения управленческого процесса на основе учёта специфических особенностей функционирования и развития объектов управления, наличия множества вариантов решения управленческих задач в зависимости от конкретных условий [10].

Для каждой функции управления определили алгоритм действий по введению эффективного контракта педагога дошкольного образования.

Предварительный анализ как функция включает в себя следующие управленческие действия: анализ действующих трудовых договоров работников на предмет их соответствия нормативно-правовой базе введения эффективного контракта; анализ и уточнение трудовой функции и условий оплаты труда педагога.

В ходе анализа изучаются требования к показателям и содержание показателей эффективности деятельности педагогов дошкольного образования.

Решением утверждены принципы определения показателей и критериев эффективности:

– объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

– своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

– прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику [9].

Кроме того, решение уточняет требования к целевым показателям эффективности:

– целевой показатель должен быть достижим при приложении определенных усилий со стороны работника, а учреждение должно способствовать и содействовать данному процессу с целью достижения установленных показателей работниками;

– достижение целевого показателя должно быть ограничено во времени;

– достижение целевых показателей должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера;

– должны быть определены источники получения объективных фактических данных о степени выполнения планового значения показателя;

– должно быть определено количество баллов, по которым оценивается полное выполнение целевого показателя [9].

В Федеральных методических рекомендациях представлены Примерные направления для разработки названных показателей [6]:

– Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников и др.

– Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.

– Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями обучающихся.

– Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.

– Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

– Работа с детьми из социально неблагополучных семей.

– Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Реализация педагогом показателей эффективного контракта, отражающих мотивы удовлетворения материальных потребностей, потребностей в безопасности и уверенности в будущем, носит обязательный характер, так как связана с должностными инструкциями педагогов. К таким показателям можно отнести: отсутствие жалоб от родителей, отсутствие случаев травматизма, среднее количество дней, пропущенных ребёнком по болезни, качественное выполнение основных должностных обязанностей. Большего внимания руководителей требуют мотивы, связанные с социальными потребностями и потребностями в развитии профессиональной карьеры, самоактуализации. Данные группы мотивов могут выражаться в показателях, касающихся научно-методической и творческой деятельности педагогов.

Следующая функция содержательного компонента нашей модели – планирование. Данная функция предполагает такие действия, как составление перечня необходимых изменений в локальных актов организации, в частности в трудовых договоров работников; разработка плана деятельности рабочей группы по разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников; планирование работы комиссии по оцениванию показателей эффективности деятельности педагогов.

В функции организации реализуются следующие действия:

– проведение разъяснительной работы в педагогическом коллективе по вопросам введения эффективного контракта и уведомление педагогов об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме;

– организация деятельности рабочей группы по разработке показателей эффективности труда педагогов;

– внесение изменений в локальные акты образовательной организации (коллективный договор, положение об оплате труда) с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

– оформление трудовых отношений с педагогическими кадрами (дополнительных соглашений к трудовому договору или трудовых договоров);

– применение методов управления развитием профессиональной карьеры педагогов; организация работы комиссии по оценке эффективности деятельности труда работников;

– обеспечение работы комиссии по оцениванию показателей эффективности деятельности работников соответствующими документами: мониторинговое сопровождение выполнения показателей эффективности деятельности работников [5].

В ходе функции контроля осуществляются такие управленческие действия, как контроль всех организационных вопросов; мониторинг выполнения показателей эффективности деятельности работников; отчет работы комиссии по оцениванию показателей эффективности деятельности работников.

По нашим данным, эффективный контракт:

– позволяет увеличить средний уровень заработной платы педагогов, что приводит к повышению профессиональной активности, удовлетворённости трудом и стимулированию профессионального развития педагогов;

– актуализирует нематериальные средства мотивации педагогов (моральное стимулирование; мотивирующую организацию труда; эффективный кадровый менеджмент; культуру организации;

– способен удовлетворять не только мотивы, связанные с удовлетворением материальных потребностей, но и мотивы признания, карьерного роста и самоактуализации, связанные с творческой и научно-методической деятельностью педагогов.

Наш эксперимент показал, что потребность в самоуважении, самореализации, внимании и заботе со стороны администрации, достижении успеха, желание видеть вклад в общем результате присущи педагогам в значительной степени [1].

В сочетании с аттестацией педагогических кадров, конкурсами педагогических достижений эффективный контракт выступает важным условием развития горизонтальной профессиональной карьеры педагога дошкольного образовании. Эффективный контракт является стимулом повышения качества профессиональной деятельности, качества дошкольного образования, повышения эффективности деятельности дошкольной организации, достижения ею высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Багаутдинова С.Ф., Левшина Н.И. Конкурс «Педагог года в дошкольном образовании»: взгляд изнутри // Детский сад: теория и практика. – 2014. – № 11 (47). – С. 60–67.

2. Багаутдинова С.Ф., Санникова Л.Н. Технология экспертизы образовательного процесса дошкольного учреждения // Сибирский педагогический журнал. – 2006. – № 3. – С. 227–232.

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013 – 2020 годы» (Распоряжение от 22 ноября 2012 г. № 2148-р). – URL: http://www.rg.ru/2014/04/24/obrazovanie-site-dok.html (дата обращения 26.01.2016).

4. Долгушина Т.Н., Юревич С.Н. Профессиональное самоопределение как компонент профессионального становления личности // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2013. – № 3–4 (16). – С. 101–107.

5. Левшина Н.И., Санникова Л.Н. Мониторинг, диагностика, экспертиза как методы исследования образовательного процесса // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2009. – Т. 15. – № 4. – С. 5–8. http://doi.org/10.17686/sced_rusnauka_2009-1649.

6. Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (от 18 июня 2013 г.). – URL: http://минобрнауки.рф/documents/3541/file/2365/13.06.20-АП-1073_02-прил.pdf (дата обращения 26.01.2016).

7. Михалкина Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы // Журнал Мотивация и оплата труд. – 2014. – № 1. – С. 5–10.

8. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы. Утверждена Правительством РФ от 26 ноября 2012. № 2190-р. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/government/91/programma.doc (дата обращения 26.01.2016).

9. Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г. № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год» URL: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/517863/ (дата обращения 26.01.2016).

10. Юревич С.Н. Проектирование систем менеджмента качества в образовательных учреждениях // Южно-Уральский педагогический журнал. – 2012. – № 1. – С. 181–186.