

# Система внутренней оценки качества образования в дошкольной образовательной организации (эффективный контракт)

*М.В. Гришмановская,  
зав. детским садом  
общеразвивающего  
вида с приоритет-  
ным осуществлением  
физического  
развития  
воспитанников  
п. Судоверфь  
«Солнышко»  
Ярославской  
области*

Оценка качества образования на данный момент является одной из главных проблем развития образования на всех его уровнях. Связано это с изменением подходов к оценке результатов образования.

Если целевые ориентиры НЕ подлежат непосредственной оценке, НЕ соотносятся с реальными достижениями детей и НЕ являются основой объективной оценки качества образовательной деятельности ДОО, то что должно быть её основой? [1]

Качество образования в целом представляет собой многомерное понятие. Согласно подходу Л.И. Фалюшиной, понятие качества образовательного процесса трактуется с позиции каждого его участника следующим образом:

- с точки зрения детей — это обучение в интересной, увлекательной для них форме;

- с точки зрения родителей — это эффективное обучение их детей по программам, охраняющим здоровье детей, поддержание желания учиться, обеспечение возможности поступления в престижную школу;

- с точки зрения воспитателей — это, с одной стороны, положительная оценка их деятельности руководителем ДОО и родителями, с другой — успешное выполнение программ всеми детьми; поддержание интереса детей к образовательному процессу; успешное развитие детей, сохранение их здоровья; обеспеченность педагогического процесса всеми необходимыми пособиями и оборудованием, индивидуальный прогресс их воспитанников;

- с точки зрения руководителя ДОО — это эффективность деятельности воспитателей и ДОО как организационной структуры; высокая оценка деятельности воспитателей и ДОО со стороны родителей и детей; эффективная система управления ДОО; высокая оценка деятельности руководителя и ДОО со стороны управляющих органов образования; рациональная организация рабочего места и рабочего времени сотрудников (организационная культура организации) [2].

В первую очередь хотелось бы поговорить об эффективном контракте как механизме внутренней системы оценки качества образования в ДОО.

Основная идея, с целью реализации которой появился эффективный контракт в образовании, — привязать экономические показатели (то есть зарплату педагога) к критериям качества выполняемой им работы. Речь идёт о составлении трудового договора 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 услуг, меры социальной поддержки.

Таким образом, под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем и работниками, предусматривающие следующие условия:

- наличие у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утверждённых учредителем;

- система оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупность показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утверждённая работодателем в установленном порядке;

- система оплаты труда, учитывающая различия в сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, утверждённая работодателем в установленном порядке;

- система нормирования труда работников учреждения, утверждённая работодателем;

- подробная конкретизация с учётом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Для введения эффективного контракта в деятельность организации нами были проведены следующие мероприятия:

- совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей оплату труда;

- разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогами ОО;

- разработка и внедрение мероприятий по проведению аттестации педагогических работников с последующим их переводом на эффективный контракт;

- внедрение показателей эффективности деятельности педагогических работников;

- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

На данном этапе в учреждении прорабатывалась структура эффективного контракта с учётом специфики выполнения трудовых функций всех специалистов. Таким образом, внедрение эффективного контракта позволило структурировать трудовой договор так, чтобы, исходя из его текста, было ясно, какова зависимость между зарплатой педагога и качеством проводимой им работы.

Форма эффективного контракта была составлена в должной степени логично и структурирована так, чтобы каждый педагог видел, какие конкретно для его деятельности критерии есть и каких стандартов ему следует придерживаться в образовательном процессе. Также мы попробовали в полной мере отразить обязанности сотрудника, критерии оценки и оплаты его труда.

Эффективный трудовой контракт при грамотном его составлении придаёт профессии педагога особую привлекательность, прежде всего для молодых специалистов, которые хотят видеть перспективы при выборе той или иной сферы деятельности. Он может сыграть положительную роль в привлечении внимания со стороны перспективных специалистов.

Отмечу основные проблемы, с которыми мы столкнулись.

1. Отсутствие стандартизации в подходах к оценке работы педагога.

2. Критерии эффективного контракта в образовании в целом достаточно рамочные. Нормы оплаты труда устанавливаются подчас не вполне объективно. Есть прецеденты, когда педагоги при несопоставимом уровне профессиональной подготовки имеют одинаковую зарплату, или очень разную при соизмеримой квалификации.

3. Не все педагоги довольны переводом работы на эффективную основу. С чем связаны подобные настроения? Одна из причин — разделение работы на ту, что подлежит рациональной оценке, и ту, которая делается вне конкретных величин, однако, как предполагается, на пользу образовательному процессу. Другая точка несогласия в данном вопросе — соразмерность задач, возложенных на воспитателей, и величины требуемых

ресурсов в аспекте затрат труда и времени.

Дело в том, что далеко не все педагоги сами желают перемен, даже те, которые в силу необъективности оценок могут иметь зарплату ниже, чем могли бы. Они считают, что профессия педагога — не из числа тех, что подлежат какому-то измерению в рациональных единицах.

4. Ещё одна группа проблем — риски, связанные с чрезмерным бюрократизмом. При переводе педагогов на эффективный контракт речь идёт о распределении, прежде всего, бюджетного финансирования. Это сопровождается необходимостью составлять отчётные документы, и педагог может быть в большей степени замотивирован составить красивый отчёт, чем качественно выполнить свою работу.

Наиболее трудным оказалось разработать критерии эффективности труда работников. Сложно было сопоставить их с должностными обязанностями и исключить дублирование показателей, поэтому критерии и показатели разрабатывались с учётом мнения коллектива. Неоднократно проводились заседания рабочей группы с привлечением педагогов и специалистов ОО. Наибольшее внимание уделили разработке критериев качества предоставления образовательных услуг, создания благоприятных условий и обеспечения доступности различных форм образования.

Основной вопрос при распределении стимулирующего фонда — как определить стоимость балла. Сегодня мы делаем так: ежемесячно определяется стоимость балла исходя из объёмных показателей оценки эф-

фективности работы всех сотрудников. В результате в разные периоды педагог получает разную сумму стимулирования. Проанализировав ситуацию, пришли к выводу, что необходимо сделать стоимость балла в неизменном размере. Это позволит сэкономить фонд оплаты труда, а высвобожденные средства направить на дополнительное материальное стимулирование работников за труд, неучтённый в должностных обязанностях и критериях оценки эффективности работы.

Эффективный контракт введён в деятельность учреждения не первый год, но до сих пор на каждом заседании члены комиссии вносят предложения по совершенствованию системы оценки критериев. Решение и рекомендации членов комиссии обязательно доводятся до сведения коллектива.

Идея эффективного контракта в ДОО интересна и востребована. Для его удачного внедрения необходимо проделать сложную и кропотливую работу. Несмотря на проблемы, нам всё же удалось добиться следующих результатов: повысить престиж и привлекательность профессии педагога; повысить уровень квалификации педагогов; повысить качество муниципальных услуг; создать прозрачный механизм оплаты труда.

## Литература

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».