

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Карташова Ольга Сергеевна

директор

Кушникова Валерия Петровна

заместитель директора по УВР

МБОУ гимназия №64 им. В.А. Котельникова

г. Липецк, Липецкая область

СОЗДАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ

Аннотация: в статье рассматривается актуальная проблема современного общества – это оплата по результату работы в системе образования, т.е. эффективный контракт. В России сегодня 50% работающего населения реализуют свой потенциал, физический и интеллектуальный, не в полной мере, и главная причина этого не в низкой зарплате, а в отсутствии мотивации. Авторы приходят к выводу о необходимости пересмотреть систему оплаты труда в зависимости от результатов работы педагога.

Ключевые слова: системность инновационной деятельности, эффективный контракт, мотивационное поведение, ситуация успеха, школьная система оценки качества образования, автоматизированная система оценки качества образования «АСОКО», параметры, комплексная структура, компетентности педагога.

Развитие системы образования сегодня характеризуется широким развертыванием инновационных процессов, поиском новых педагогических форм и методов. Это развитие стимулируется формирующимися сегодня новыми социаль-

ными ценностями и мотивационными побуждениями. Качество образования становится ведущей темой образовательной политики, а эффективность все заметнее становится ведущим показателем образовательной политики.

Но зачастую практика показывает, что связи между увеличением ассигнований и улучшением качества образования не происходит, поэтому нужны эффективные управленческие стратегии. Это должно быть прописано и в эффективном контракте. Понятие эффективного контракта пока трактуется достаточно широко. Важно понимать, что эффективный контракт призван увязать показатели результативности труда педагога с показателями качества услуги.

Для успешного процесса модернизации необходимо равенство возможностей, не иллюзорное, а фактическое обеспечение равных условий в получении качественного образования. Для каждого ребенка необходима своевременная социализация, формирование его конкурентоспособности. Пока условия небольших школ не могут технически быть такими же, как и в крупных образовательных учреждениях, так как для успешной социализации детей необходима избыточная коммуникационная среда. Неравные возможности наблюдаются и для развития учительской среды, в небольших школах отсутствует содержательная конкуренция. Известно, что замкнутая среда не дает возможности развиваться. В связи с этим, в образовательной политике формируется подход определения качества результатов деятельности и детей, и педагогов.

Проблематика в данном случае касается создания внутри образовательного учреждения инструментов оценки деятельности педагогов, ведущих к повышению качества образования. Следовательно, качество образования является важнейшей задачей внутришкольного управления и показателем авторитетности и конкурентоспособности образовательного учреждения, требующими принятия грамотных управленческих решений.

Учитывая актуальность данной проблемы, приоритеты региональной и муниципальной политики в сфере образования, при разработке структуры мы рассматривали весь комплекс вопросов организации образовательной среды в гимназии, но главным определили для себя ведущую роль педагога в процессе обучения. Осознавая важность социальной роли педагога, его личности, необходимости усиления предъявляемых к нему требований и социальных ожиданий, большое значение уделили формированию компетентностей педагога, созданию инструментов реализации своей профессиональной деятельности. Предварительный анализ общей ситуации педагогического труда в гимназии показал подвижническую работу учителя, его включенность в улучшение образования, но на первом этапе, к сожалению, не дал нам оснований для оптимизма. И это было связано с тем, что многими из требуемых качеств обладали не все педагоги, отсутствовало и сознание необходимости внутренней мотивации, постоянной, целенаправленной, профессиональной подготовки и самоподготовки. Но коллектив понимал, что работать по-старому уже нельзя, современной школе нужен современный учитель, отличающийся мотивационным поведением. И началась титаническая работа, которая показала, что «дорогу осилит идущий».

Рассматривая процесс проектирования комплексной структуры оценки деятельности педагога в условиях перехода к эффективному контракту, мы определили не только все необходимые для оценки составляющие понятия качества образования, но и поставили в соответствие им диагностические средства для их оценки и предложили методику их применения, методологию анализа результатов оценки и разработанную нами совокупность мер, определяющих наиболее эффективные механизмы достижения конечной цели (приоритеты, организация, управление, обеспечение).

В первую очередь, были созданы стратегические команды и определены подразделения для реализации намеченного, а также их функции.

Организационно-функциональные команды и подразделения

Подразделение для реализации	Стратегические команды	Консультативная группа
<p>Информационно-ресурсный центр гимназии <i>Содержание деятельности</i> – Организует систему мониторинга качества образования в гимназии, осуществляет сбор, обработку, хранение и представление информации о состоянии и динамике развития гимназии – Организует изучение информационных запросов субъектов управленческой деятельности – Обеспечивает предоставление информации о качестве образования – Обеспечивает информационную поддержку – Организует обучение работников гимназии и общественных экспертов по осуществлению контрольно-оценочных процедур</p>	<p>Управляющий совет гимназии Административный совет Совет по управлению качеством образования Педагогический совет Методический совет Совет по инновационному развитию Информационно-аналитический совет Информационно-ресурсный центр Психолого-педагогическая служба <i>Содержание деятельности</i> – Разработка методики оценки качества работы педагога и качества образования в гимназии в целом – Разработка комплекса показателей и индикаторов системы оценки качества работы педагога, а также качества образования в гимназии в целом – Определение результативности работы педагога – Обсуждение аналитических материалов – Проведение в гимназии контрольно-оценочных процедур, мониторинговых, социологических и статистических исследований по вопросам качества образования, эффективности управленческой деятельности – Разработка эффективной системы целеполагания, включающая регламентацию процедур постановки целей, процедуры планирования и контроля результатов в логике динамики развития гимназии – Принятие управленческих решений по результатам оценки</p>	<p>Консультанты <i>Содержание деятельности</i> – Обеспечивает консультативное сопровождение контрольно-оценочных процедур</p>

Результаты педагогической деятельности зависят от качества нашей работы, от тех методов и приёмов, которые учителя используют на своих уроках. Мы понимали, что поощрение является основным внешним мотивирующим фактором и, по закону мотивации, объем поощрения должен соответствовать проделанной педагогом работе и полученным результатам. Было определено, что для адекватной оценки деятельности учителя должен быть рассмотрен не только конечный результат, но и непосредственно сам процесс оказания педагогической услуги.

К тому же необходимо, чтобы в системе оплаты труда были зафиксированы инструменты достижения качества, показатели распределения стимулирующей части в соответствии с профессиональными данными учителя и достижениями учащихся во всех направлениях результативности. Ведь нужно платить учителям за все виды деятельности, а не только за уроки – а для этого необходимо определить и закрепить эти результаты нормативно.

Наконец, для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей следует утвердить набор показателей результативности труда учителей. А это строго вытекает из утвержденных показателей его профессиональной компетентности и успешности учащихся.

Оценка деятельности работы педагога и качества образования в гимназии складывается из трёх составляющих: оценки качества образовательных услуг, оценки качества условий организации образовательной деятельности и оценки качества результатов образовательной деятельности.

Таблица 2

*Общая структура оценки деятельности педагога
и качества образования в гимназии*

Блок 1	Качество образовательных услуг	Содержит 7 разделов	Содержит 21 параметр
Блок 2	Качество условий организации образовательной деятельности	Содержит 11 разделов	Содержит 37 параметров
Блок 3	Качество результатов образовательной деятельности	Содержит 8 разделов	Содержит 64 параметра

Первоначально были выделены лишь 22 параметра для оценки, сегодня их – 122. Они позволяют объективно оценить услуги по предоставлению образования повышенного уровня, по предоставлению дополнительного образования; качество внешних связей, социальную активность и социальное партнерство; развитие ученического самоуправления в классном коллективе педагога и качество воспитательной работы; работу с родителями, организацию горячего питания в

классе, реализацию воспитательных программ. При анализе качества образовательной деятельности наряду с результатами внешней оценки качества и доступности образования учитываются итоги внутренней оценки качества образования.

К вопросу о масштабах оценки качества относится и вопрос о количестве и структуре набора показателей. Излишнее их количество делает процедуры оценки чрезвычайно затратными и не оставляет возможности проводить оценку по тем показателям, которые особенно значимы для данного объекта оценки. С другой стороны, случайный выбор показателей снижает эвристическую ценность информации. Поэтому принципом составления таких наборов должна быть разумная минимальность. Именно этот принцип (принцип «минимизации») и был положен нами при отборе основных показателей и индикаторов объектов оценки. Выбор тех или иных параметров оценки определяется в гимназии на основании приоритетов различных учебных периодов, целей и задач внутришкольного контроля и управления.

Система оценки – динамическая система, способная к постоянным изменениям и усовершенствованиям. Сегодня приоритетными для оценки деятельности педагога являются одни параметры, завтра – другие в силу динамичности системы образования в целом. Поэтому для фиксации результатов деятельности и оценивания качества образования, а также с целью получения объективной картины, автоматизации получения данных анализа в гимназии была разработана автоматизированная система оценки деятельности педагога и качества образования «АСОКО». При создании программного продукта преследовалась главная цель – универсальность.

Программа дает возможность изменять, удалять, добавлять параметры оценки, дает материал для анализа как по отдельно взятому параметру, так и по определенному набору параметров, разделов, блоков, по отдельно взятому педагогу, группе педагогов, что делает ее универсальной в условиях любого образовательного учреждения. Универсальность данной системы позволяет использо-

вать данную базу для выхода на каждого конкретного учителя и включать в работу весь коллектив гимназии, определять различные кластеры субъектов управления.

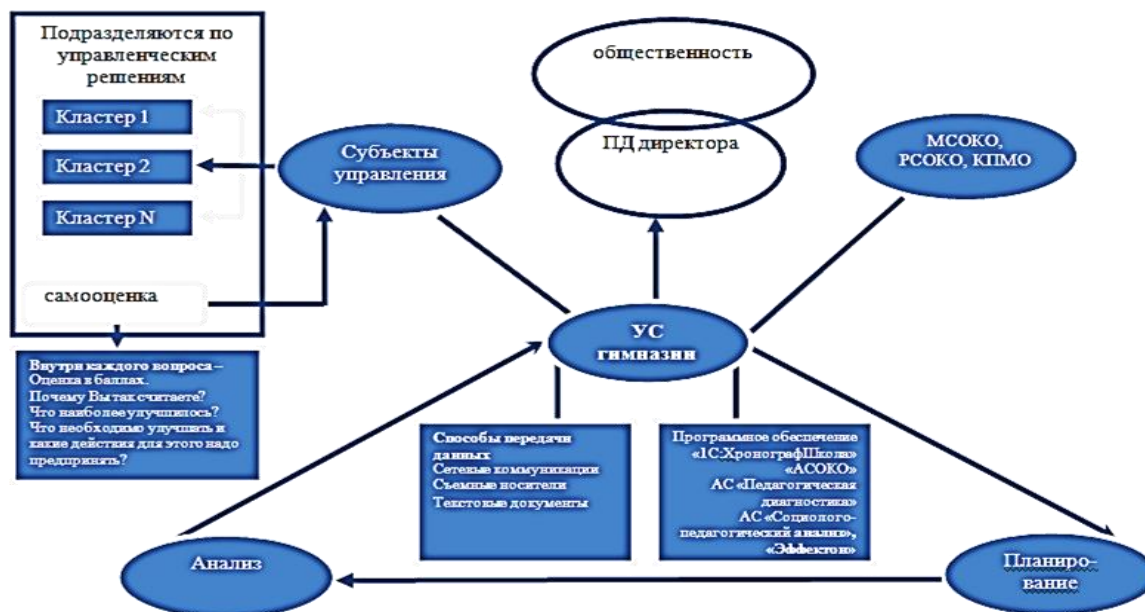


Рис. 1. Управляющая структура гимназии и схема ее деятельности

Основная проблема в том, что если инновационные подходы к оценке деятельности педагога и качества образования не превращаются в институциональную норму, то они погибают. Поэтому в гимназии были внесены изменения и дополнения в Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам; данная система оценки деятельности педагога и качества образования служат основанием для определения размера выплат стимулирующей части заработной платы педагогических работников гимназии.

В конце учебного года имеется полная картина о выполнении намеченного и о проблемах. Контроль организации исполнения управленческих решений – это система наблюдения, проверки, оценки и коррекции положения дел на основе разработанных параметров и их показателей. Руководителю важно знать динамику ситуационных изменений, чтобы вовремя включиться в управление. В то же время управленческий контроль предполагает совместное устранение случайных негативных ситуаций, которые постоянно возникают в работе.

Современная школа нуждается в учителе с новыми компетенциями, способном проектировать и формировать у учеников универсальные учебные действия, умеющем строить, сопровождать и развивать деятельность взрослого и ребенка, разворачивать учебные ситуации в деятельности, постоянно повышать свой профессионализм.

Не скроем, что не все педагоги сразу включились в работу и оценили все скрытые послы внедрения такой системы оценки их деятельности, но со временем большинство из них осознали, что в современной школе это необходимо: необходим педагог, отличающийся мотивационным поведением, необходима здоровая конкуренция, которая и приводит к повышению качества образования и к профессиональному росту.

Регулярная оценка работы педагогов, обсуждение возникающих проблем и предложения по усовершенствованию труда позволяют педагогу постоянно работать над формированием своих компетентностей в области создания и использования инструментов реализации своей профессиональной деятельности, а результат оценки и достижение определенного уровня результативности является основой мотивационного вознаграждения в условиях перехода к эффективному контракту.

Вместе с тем выявление актуального состояния образовательной среды в гимназии и прогнозирование возможных направлений ее дальнейшего развития не могут быть осуществлены без учета интересов и запросов потребителей образовательных услуг: родителей обучающихся, выпускников гимназии и самих обучающихся. Привлечение всех заинтересованных лиц к оценке качества образования выступает действенным инструментом повышения результативности работы всего педагогического коллектива. Степень удовлетворения социального заказа уровнем оказания образовательных услуг в гимназии является важнейшим показателем ее эффективности.

С целью изучения степени удовлетворенности участников образовательного процесса качеством образовательных услуг в гимназии, ожидаемых резуль-

татов ее развития, повышения качества обучения ежегодно проводится анкетирование родителей, обучающихся и выпускников гимназии. Анализ полученных результатов позволяет администрации гимназии, педагогическому коллективу своевременно реагировать на существующую ситуацию в гимназии, принимать адекватные управленческие решения, направленные на повышение качества образования. На протяжении ряда лет результаты анкетирований показывают, что созданные в гимназии образовательная и воспитательная системы, качество условий и предоставляемых педагогами услуг полностью соответствуют ожиданиям потребителей. Мы трепетно относимся к нашим выпускникам, ежегодно многие из них уже приводят в гимназию для обучения своих детей.

Все это позволяет нам сегодня говорить о целенаправленной работе администрации и педагогического коллектива гимназии по плавному переходу на управление качеством образования в условиях эффективного контракта как важнейшего фактора, обеспечивающего обновление функций управления образовательным процессом.