

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года // URL: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
2. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил осуществления контроля и надзора в сфере образования» № 116 от 20 февраля 2007 г. // URL: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-20022007-n-116/>.
3. Большой словарь иностранных слов / С. М. Локшина, В. Ф. Корицкий. — М. : ЮНВЕС, 2001— 784 с.
4. Концепция общероссийской системы оценки качества образования // Вестник образования России. — 2007. — № 15. — С. 18—29.
5. *Симонов, В. П.* Педагогическая диагностика в образовательных системах / В. П. Симонов. — М., 2010. — 264 с.
6. *Фролова, В. Н.* Качество теоретической подготовки учащихся: разработка унифицированной системы оценки / В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова // Среднее профессиональное образование. — 2017. — № 4. — С. 25—28.
7. *Фролова, В. Н.* Методика оценки качества теоретической подготовки обучающихся в инновационной среде профессиональных образовательных организаций / В. Н. Фролова [и др.] // Человек и образование. — 2016. — № 4 (49). — С. 149—154.

ВНУТРИШКОЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА



А. П. МАХОВ,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры теории и практики
управления образованием НИРО
mahov63@mail.ru



М. В. ФЕДОТОВА,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры теории и практики
управления образованием НИРО
fedotovpochta@rambler.ru

В статье рассматриваются вопросы внутришкольного контроля и возможности использования его результатов при реализации условий эффективного контракта педагогических работников.

The article is aimed to consider issues of intra school control and the possibility of using the results intra school control in the formation of effective conditions of contract educational workers.

Ключевые слова: *управление, внутришкольный контроль, эффективный контракт*

Key words: *management, intra school control, effective contract*

Вопросам внутришкольного контроля посвящено много исследований, однако в целом его можно охарактеризовать как комплексную диагностику с целью выявления проблем и профессионально-педагогических дефицитов в работе педагогов в совокупности с процессом формирования оценки достижений результатов обучающихся согласно требованиям ФГОС. То есть деятельность руководителя (администрации школы) в данном направлении в большей степени носит характер диагностирования и оценки результатов и качества осуществления процесса обучения.

На основе анализа результатов деятельности педагогических работников, их роли в достижении результатов обучения учащихся руководителем должны приниматься решения о материальном стимулировании педагогических работников. Для многих руководителей общеобразовательных организаций основным остается вопрос о том, что является результатом профессиональной деятельности педагога и как его измерить.

В этих условиях особую актуальность приобретает правильное построение системы внутришкольного

контроля как инструментальной основы управления достижением профессиональных результатов деятельности педагогических работников на основе их диагностики, анализа и оценки, как этого требует

эффективный контракт [1]. Одним из факторов, поддерживающих решение поставленной задачи, выступают модернизация системы внутришкольного контроля, его переориентация на измерение и оценку результатов деятельности и их использо-

вание в качестве информационной основы принятия управленческих решений для развития образовательной организации.

Выявление и измерение результатов деятельности педагога достаточно проблематичны по ряду обстоятельств: не все результаты поддаются измерению; отсутствует необходимый инструментарий для измерения; трудно отделить и оценить собственно вклад педагога в формирование демонстрируемых учеником образовательных результатов и др. Данная проблема усугубляется тем, что полученные результаты профессиональной деятельности педагогического работника необходимо дифференцировать как относящиеся либо к объему выполняемой работы за ставку заработной платы (базовая часть оплаты труда), либо к объему выполняемой работы сверх ставки заработной платы (стимулирующая часть оплаты труда).

При условии правильного формирования критериев оценки труда педагога и обеспечения их согласованности с критериально-оценочной базой внутришкольного контроля, одной из задач которого следует рассматривать установление соответствия результатов деятельности каждого педагога внешним и внутренним требованиям (нормам), образовательная организация может получить механизм выявления и оценки эффективности результатов профессионально-педагогической деятельности и их конвертирования в выплаты стимулирующего характера за достижение определенных профессиональных результатов [1].

При выявлении результатов и качества реализации процесса обучения педагогическими работниками можно выделить три укрупненные группы профессиональных результатов, требующих диагностики, анализа и принятия управленче-

На основе анализа результатов деятельности педагогических работников, их роли в достижении результатов обучения учащихся руководителем должны приниматься решения о материальном стимулировании педагогических работников.

ских решений в распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации. Рассмотрим некоторые подходы к формированию оценки результатов деятельности педагогов по каждой группе.

Первая группа критериев и показателей отражает основные результаты работы педагогов — учебные успехи обучающихся. Традиционно в системе эффективного контракта данные результаты профессиональных достижений находят отражение в Положениях об оплате труда образовательных организаций Нижегородской области. Отметим, что необходимо выбирать такие критерии и показатели к ним, которые выявляют абсолютное значение учебных достижений, например:

✓ динамика прироста количества учащихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» по предметным областям (или стабильность данного критерия). Рамки эффективного контракта позволяют руководителю образовательной организации разработать свою систему оценки качества промежуточных результатов успехов обучающихся, и более достоверными результатами в данном виде внутришкольного контроля будут работы, отданные на перекрестную оценку. Кроме того, возможна дифференциация показателей по степени сложности выполняемых работ (самостоятельные, контрольные, проверочные работы, диктанты и т. п.);

✓ не только наличие, но и динамика прироста победителей олимпиад и конкурсов по разным предметным областям, по каждому педагогическому работнику персонально, по уровням проведения конкурсов и олимпиад. Работа с данным видом результатов и оценкой их качества осложнена большим количеством олимпиад в Российской Федерации, в том числе на площадках в сети Интернет, в связи с чем руководителю образовательной организации необходимо выстроить стратегию контроля за отбором

олимпиад и конкурсов в зависимости от их уровня и значимости, что должно отразиться в дифференциации оплаты труда педагога.

Однако необходимо учитывать, что в данной группе результатов слабым звеном становятся предметники так называемой второй группы сложности, где олимпиады и конкурсы представлены на всех уровнях (федеральном, региональном, местном) в меньшей степени. В этом случае их работу необходимо компенсировать анализом результатов других видов деятельности.

Вторая группа критериев может отражать результаты деятельности учителя по созданию внешних ресурсов успеха ученика. В рамках внутришкольного контроля должна производиться постоянная оценка качества уроков, внеклассных мероприятий, оснащения учебных кабинетов, разработки дидактических материалов, использования современных средств обучения, внедрения актуальных форм учебной деятельности и т. д. Однако на практике многие руководители школ отмечают, что из-за нехватки времени у директора школы либо заместителей директора планирование внутришкольного контроля в части посещения занятий и внеурочных мероприятий проводится не систематически и не создает целостной картины уровня мастерства педагогов, особенно в школах с большой наполняемостью. Многие мероприятия повторяются из года в год по старым, проверенным сценариям, и обучающимся они становятся неинтересны. Как жалуются некоторые педагогические работники, оснащение кабинетов отнимает много времени, а доплата за эту деятельность весьма незначительна в базовой части оплаты труда. Что касается методической работы, то содержание ее обширно и зачастую не находит отражения в

Необходимо выбирать такие критерии и показатели к ним, которые выявляют абсолютное значение учебных достижений.

критериальной базе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, а ограничивается формулировкой «наличие».

В целом вышерассмотренные ситуации говорят о том, что представляется сложным определить норму иной педагогической деятельности за ставку заработной платы и выявить превышение этой нормы. Такой подход может нивелировать, например, желание осуществлять качественную и комплексную разработку внеурочных мероприятий.

Исходя из обозначенной проблематики данной группы возможных результатов внутришкольного контроля и привнесения этих результатов в содержание критериальной базы стимулирующей части фонда оплаты труда, руководителю общеобразовательной организации необходимо выработать подходы к нормированию данных видов работ, изучить их количественные и качественные показатели и установить требования к организации учебных мероприятий, оснащению учебных кабинетов, что можно закрепить в локальных нормативных актах организации.

Третья группа критериев может оценивать деятельность педагога через признание его профессионализма в педагогическом сообществе. Например, могут рассматриваться:

✓ результаты участия в профессиональных конкурсах;

✓ результаты деятельности в школьной методической системе;

✓ уровень разработки, апробации и внедрения авторских программ;

✓ результаты прохождения специализированной подготовки / переподготовки вне рамок обязательной курсовой подготовки;

✓ уровень и значимость публикаций

или результаты участия в инновационных разработках.

Данная группа критериев нуждается в тщательной проработке показателей и их оценке. Так, например, руководителю необходимо обратить внимание не только на участие или уровни проведения профессиональных мероприятий, но также на частоту участия или значимость мероприятия для общеобразовательной организации; оценить степень затрат на подготовку и соотнести их с профессиональными итоговыми результатами.

Особый интерес для рассмотрения представляет такое направление деятельности, как методическая работа педагога, в том числе ее виды: организация деятельности по изучению новых образовательных программ, вариантов учебных планов, изменений в образовательных государственных стандартах; использование новых педагогических технологий, современных форм и методов обучения и воспитания. Для многих руководителей данный вид работ относится к выполнению должностной инструкции, и это носит обоснованный характер, однако мы понимаем: не все педагоги в своей работе качественно осуществляют эти виды деятельности. Через планирование внутришкольного контроля и посещение занятий, анализ документации возможны выявление и оценка качества осуществления данных видов деятельности и внесение их в стимулирующую часть.

В заключение хотелось бы отметить, что вопрос модернизации внутришкольного контроля в образовательной организации и выстраивания его взаимосвязи с эффективным контрактом основывается на четком разделении трудовых функций работника, относящихся к норме работ за ставку заработной платы, и видов деятельности, выходящих за рамки общепринятых представлений о должностных обязанностях педагогов. Этот процесс тесно связан с выявлением и фиксированием

Особый интерес для рассмотрения представляет такое направление деятельности, как методическая работа педагога.

направлений и видов деятельности педагогических работников, объемных показателей работы и их превышения. Дело это трудоемкое, длительное, однако в конечном результате у руководителя обще-

образовательной организации и педагогического коллектива появляется целостное представление о взаимозависимости профессионализма и динамики результативности обучающихся.

ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012 года «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы».

2. Эффективный контракт. Показатели эффективности деятельности педагогических работников школьного образования : методические рекомендации / разработ. : М. В. Федотова, Е. Н. Гольмина ; под общ. ред. Н. Ю. Бармина. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2015. — 187 с.

**В 2017 году в издательском центре учебной и учебно-методической литературы
Нижегородского института развития образования
вышли в свет издания:**

Шуваева Н. Ю. Рисование — линейная графика. Технология развития линейно-графических навыков у детей старшего дошкольного возраста: Методическое пособие: В 2 ч. Ч. 1. 134 с.

В издании представлено подробное методическое руководство по реализации технологии развития линейно-графических навыков у детей старшего дошкольного возраста.

В методическом пособии рассматриваются психофизиологические и психолого-педагогические аспекты технологии развития линейно-графических навыков у детей; даются рекомендации по проведению педагогической диагностики сформированности у дошкольников линейно-графических навыков.

Пособие адресовано педагогам ДОО, а также родителям и воспитателям центров поддержки развития детей.

Шуваева Н. Ю. Рисование — линейная графика: технология развития линейно-графических навыков у детей старшего дошкольного возраста: Методическое пособие: В 2 ч. Ч. II. 312 с.

Во второй части методического пособия представлен перспективный план занятий с детьми старшего дошкольного возраста, даны подробные конспекты занятий по технологии «Рисование — линейная графика». Занятия построены в игровой, увлекательной форме, при которой ребенок не испытывает перегрузок, воспринимаемая обучение как игра.

Пособие адресовано воспитателям ДОО, родителям, педагогам центров поддержки развития детей, организаторам кружковой работы.