



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ОБРАЗОВАНИЯ
И ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОБРАЗОВАНИЕ

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ 15 / 7

Е.М. Аврамова, С.А. Беляков, Т.Л. Клячко,
Д.М. Логинов, Е.А. Полушкина, Г.С. Токарева

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

МОСКВА • 2015

Елена Полушкина

**Оценка эффективности общего
образования в контексте
повышения заработной платы
педагогических работников**

«РАНХиГС»

2015

Полушкина Е. А.

Оценка эффективности общего образования в контексте повышения заработной платы педагогических работников / Е. А. Полушкина — «РАНХиГС», 2015 — (Научные доклады: образование)

В научном докладе представлена оценка эффективности общего образования в контексте повышения заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций Воронежской, Ивановской, Свердловской областей и города Москвы по результатам мониторинга, проведенного в 2013-2014 гг. Рассмотрены основные аспекты оценки эффективности общего образования субъектами образовательного процесса: руководителями общеобразовательных организаций, учителями и родителями школьников.

УДК 37
ББК 74.04(2)

Содержание

Введение	6
1. Методология исследования	7
2. Основные аспекты оценки эффективности школьного образования субъектами образовательного процесса в контексте повышения заработной платы учителей	10
Конец ознакомительного фрагмента.	11

**Е. М. Аврамова, С. А. Беляков,
Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов, Е.
А. Полушкина, Г. С. Токарева
Оценка эффективности общего
образования в контексте
повышения заработной платы
педагогических работников**

© ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2015

Введение

Успешность комплекса мер по осуществлению направлений развития образовательной системы России, достижение современного качества образования зависит, в том числе, от способности педагогических работников обеспечить внедрение системообразующих инноваций в педагогическую практику, обеспечить реализацию новых целей образования, адекватных современным вызовам российского социума.

В аспекте повышения оплаты труда учителей особую актуальность приобретает проблема оценки эффективности и доступности качественного образования, выстраивания результативных образовательных траекторий населения, дифференцированного по социально-экономическим и территориальным признакам.

В 2013-2014 гг. Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС провел две волны мониторинга для того, чтобы оценить, как повышение учительской заработной платы влияет на эффективность деятельности школы.

В ходе работы решались следующие задачи: совершенствование методологического аппарата, обеспечивающего контроль за повышением эффективности и качества услуг школьного образования в контексте увеличения заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций; получение релевантной социологической информации, отражающей изменения, обусловленные ростом оплаты труда учителей.

Эмпирической базой исследования стали результаты специального комплекса исследований, проведенных методами глубинных и анкетных интервью.

Первая волна мониторинга в 2013 г. была проведена в Свердловской, Воронежской и Ивановской областях.

При организации второй волны мониторинга в 2014 г. были внесены отдельные изменения в методологию исследования, немного расширена его география, частично включен четвертый регион – город Москва, большее внимание уделено финансово-экономическому положению общеобразовательных организаций в рассматриваемых субъектах Российской Федерации с целью получения, помимо субъективных оценок, объективных показателей их деятельности.

На основе данных, собранных в результате проведенного комплекса социологических исследований, были рассмотрены следующие вопросы: оценка руководителями общеобразовательных организаций, учителями и родителями школьников различных аспектов развития общего образования; оценка руководителями общеобразовательных организаций и самими учителями повышения компетентности педагогов и роста интенсивности их труда; оценка учителями динамики изменения их материального положения; удовлетворенность учителей различными сторонами профессиональной деятельности; согласованность позиций директоров, учителей и родителей относительно целей и задач школьного образования.

1. Методология исследования

География исследования включала регионы, относящиеся к разным группам по показателям социально-экономического развития. В качестве пилотных регионов в исследование были включены следующие субъекты Российской Федерации:

- **город Москва** (в ходе второй волны мониторинга в регионе проводится только опрос директоров образовательных учреждений) – «лидеры» (группа 1);
- **Свердловская область** – «относительно развитые или опережающие по доходу» (группа 2);
- **Воронежская область** – «середина» (группа 3);
- **Ивановская область** – «аутсайдеры: депрессивные и слаборазвитые регионы» (группа 4)¹.

В ходе исследования проведен выборочный опрос методом формализованного (анкетного) интервью в отношении трех целевых аудиторий: представителей домохозяйств (один из родителей), имеющих в своем составе одного или более школьника; педагогических работников (штатных сотрудников) школ; руководителей общеобразовательных организаций.

Общий объем выборочной совокупности домохозяйств в 2014 г. составил 2760 респондентов, а в 2013 г. она равнялась 3050 респондентов.

Общий объем выборочной совокупности учителей общеобразовательных организаций в Свердловской, Воронежской, Ивановской областях в 2014 г. составил 2780 респондентов (в 2013 г. – 3200 респондентов).

В 2014 г. в Москве, Свердловской, Воронежской, Ивановской областях проведен опрос 157 руководителей общеобразовательных организаций (в 2013 г. опрашивалось 37 директоров).

В ходе исследования была разработана система показателей эффективности общего образования в контексте повышения оплаты труда педагогов.

Оценка эффективности школ в условиях повышения заработной платы учителей характеризуется:

- обновлением педагогических коллективов;
- изменениями в сфере оплаты труда учителей;
- величиной учебной нагрузки учителей.

Отдельный блок показателей, характеризующих эффективность школьного образования, включает индикаторы, описывающие уровень согласованности представлений трех ключевых групп респондентов относительно целей и задач школьного образования.

Повышение заработной платы учителей имело целью создание в массовом масштабе сильных педагогических коллективов за счет прихода в школу высококвалифицированных кадров, молодых специалистов, снижения среднего возраста педагогического состава. Мониторинговая оценка эффективности общего образования по этой позиции включает интегральный показатель: обновление школьных педагогических коллективов.

Данный интегральный показатель строится на базе социологической информации относительно:

- числа молодых учителей, пришедших в школу за последний год (в случае если мониторинг проводится в ежегодном режиме);

¹ Сайт Независимого института социальной политики. Раздел «Социальный атлас российских регионов». Типология регионов. Методика. <http://atlas.socpol.ra/typology/index.shtml# methods>.

- числа учителей пенсионного возраста, покинувших школу за последний год (в случае если мониторинг проводится в ежегодном режиме);
- величины среднего возраста педагогического состава школы;
- оценки качества педагогического состава школы.

Количественные характеристики вводятся в форме соответствующих вопросов в опросные листы для руководителей общеобразовательных организаций и учителей школ. Оценочный показатель операционализируется в ряд индикаторов, трансформирующихся в виде сквозных вопросов для всех трех групп респондентов.

Специальными для респондентской группы «директора школ» являются вопросы относительно возможностей осуществления кадровой политики, направленной на решение поставленных в данной области задач; для респондентской группы «учителя школ» – вопросы относительно мотивов продолжения работы по специальности, представлений о стимулирующей роли повышения зарплаты, мнения о роли стимулирующих выплат и справедливости их распределения; для респондентской группы «родители школьников» – вопросы, позволяющие выявить оценку качества педагогического коллектива с последующим сопоставлением данной оценки в режиме мониторинга.

На этой основе строится типология 1, демонстрирующая уровень эффективности по первой группе показателей. Высокой эффективностью в данной области считается в случае, если более 70% респондентов соответствующих групп признали факт улучшения кадровой ситуации в количественном и качественном выражении; и далее соответственно: средней – от 50 до 70%, низкой – менее 50%.

Следующим блоком показателей эффективности общего образования являются собственно индикаторы изменений в сфере оплаты труда учителей.

Количественными индикаторами в этой сфере являются:

- размер средней зарплаты учителя; субъективная оценка изменений за последний год (при проведении мониторинга в ежегодном режиме);
- средний размер оклада учителя по одной ставке; средний размер стимулирующей надбавки;
- субъективная оценка изменений за последний год (при проведении мониторинга в ежегодном режиме);
- удовлетворенность размером материального вознаграждения; субъективная оценка материального положения;
- субъективная оценка социального статуса;
- средний размер родительской оплаты услуг дополнительного образования.

Количественные и качественные (субъективные) показатели имеют сквозной характер для респондентских групп «директора школ» и «учителя школ». Субъективные оценки материального и общественного положения являются сквозными для всех трех групп респондентов.

На этой основе строится типология 2, демонстрирующая уровень эффективности по второй группе показателей. Высокой эффективностью в данной области считается в случае, если более 70% респондентов соответствующих групп признали факт улучшения материального положения в количественном и качественном выражении; и далее соответственно: средней – от 50 до 70%, низкой – менее 50%.

Отдельный блок показателей эффективности школьного образования включает индикаторы, характеризующие объем занятости учителей, что необходимо для соотнесения изменений в сфере оплаты труда с изменениями, характеризующими содержание труда и его интенсивность.

Индикаторами, операционализируемыми в виде вопросов соответствующих полевых документов, являются: среднее число ставок, на которых заняты учителя; объем администра-

тивной нагрузки; объем воспитательной нагрузки; сложность освоения технологических и педагогических инноваций, вносимых в образовательный процесс с целью его модернизации. Данные количественные и качественные (субъективные) показатели являются сквозными для двух респондентских групп – «директора школ» и «учителя школ».

На этой основе строится типология 3, демонстрирующая уровень эффективности по третьей группе показателей. Высокой эффективностью в данной области считается в случае, если более 70% респондентов соответствующих групп признали факт приемлемости увеличения объема нагрузки в контексте повышения оплаты труда; и далее соответственно: средней – от 50 до 70%, низкой – менее 50%.

Отдельный блок показателей, характеризующих эффективность школьного образования, включает индикаторы, описывающие уровень согласованности представлений трех ключевых групп респондентов относительно целей и задач школьного образования. Соответствующие показатели реализуются в полевых документах в виде вопросов относительно спектра задач, которые призвано решать школьное образование, мнений о возможности их реализации и представлений о способах решений.

Данная группа вопросов является сквозной для всех трех групп респондентов. На основании полученных данных делается вывод о степени взаимного согласия ключевых субъектов о содержании и степени реализуемости основных задач общего образования.

На этой основе строится типология 4, демонстрирующая уровень эффективности по четвертой группе показателей. Высокой эффективностью в данной области считается в случае, если имеется высокая степень согласованности относительно целей, которые призвано решить школьное образование (более 70% респондентов каждой респондентской группы дают симметричные ответы); и далее соответственно: средней – от 50 до 70%, низкой – менее 50%.

Следующим методологическим шагом стало определение интегральной оценки эффективности школьного образования в контексте повышения оплаты труда учителей: высокая, средняя, низкая эффективность.

2. Основные аспекты оценки эффективности школьного образования субъектами образовательного процесса в контексте повышения заработной платы учителей

Задача поиска относительно надежного инструмента оценки эффективности работы школы и качества образования в контексте повышения заработной платы педагогических работников представляет особую актуальность для директоров школ, формирующих кадровую политику в общеобразовательной организации. При этом единого мнения относительно надежных инструментов оценки эффективности деятельности школ и качества образовательных услуг в рамках интервью с директорами школ не прозвучало.

В целом, так или иначе, речь шла об успеваемости учащихся. Чаще всего в качестве такого критерия назывался результат ГИА-9 (с 2013/2014 учебного года – ОГЭ) и ЕГЭ, а также успехи, демонстрируемые учащимися школы на олимпиадах. Однако значительная часть директоров школ указывали на ограниченность ГИА-9 и ЕГЭ, а также олимпиад школьников в качестве полноценного инструмента оценки учителей и школы в целом, поскольку при этом не учитывается ряд объективных обстоятельств, оказывающих существенное влияние на результаты государственной итоговой аттестации. Прежде всего, это контингент учащихся; материальное положение семей с точки зрения возможности оплаты дополнительной подготовки к ГИА-9 и ЕГЭ и т. д. Ряд респондентов указывал на то, что подобные показатели провоцируют некоторые учебные заведения на избавление от слабых учеников и установление фильтров при приеме в старшие классы. В результате указанные учащиеся аккумулируются в других школах, портя им показатели эффективности. При этом для выведения подобного контингента на относительно удовлетворительный результат от школы требуется гораздо больше усилий, нежели в случаях, когда хорошие результаты достигаются в ходе обучения изначально мотивированных детей, в тесном контакте с заинтересованными родителями, готовыми, при необходимости, потратить средства на дополнительную платную подготовку.

Кроме указанных в качестве критериев оценки эффективности работы школы и качества образования назывались: результаты мониторингов качества образования, включающие в себя показатели квалификационного уровня педагогов и их достижения в профессиональных конкурсах; показатели развития детей, прописанные ФГОС; выполнение программ развития школ, которые включают в себя целый спектр разных показателей, в том числе и перечисленные выше; успешность выполнения государственного (муниципального) задания, хотя на этот показатель также влияют не зависящие от школы обстоятельства; владение учителями современными технологиями; способность выпускников школы поступить в вуз и успешно в нем учиться; характеристики учителей, данные бывшими выпускниками – ныне студентами вузов; впечатления о школе, которыми делятся пользователи Интернета; популярность учителя у родителей детей, поступающих в первые классы; результаты анкетирования родителей.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.