

РЕКОМЕНДАЦИИ

по итогам выездного заседания комиссии по образованию, молодежной политике, патриотическому воспитанию, физкультуре и спорту на тему: «Перспективы развития современного образования»

Ленинградская область, Всеволожский район,
д. Куйвози, ул. Первомайская, д. 34А,
МОУ Гарболовская СОШ
(Куйвозовское подразделение № 2)

27 февраля 2019 г.

Комиссия по образованию, молодежной политике, патриотическому воспитанию, физкультуре и спорту (далее – Комиссия) провела заседание, на котором рассмотрела тему: «Перспективы развития современного образования». Данная тема является актуальной и для общественности, и для органов власти с целью получения «обратной связи», и для самих представителей образовательных учреждений.

Вопросы, затронутые Комиссией, не один год являются не только предметом острых дискуссий среди профессионального сообщества (например, публикации и комментарии в сетевых изданиях «Учительская газета», «Завуч.инфо» и иных), но и среди широкой общественности (десятки петиций на «открытой платформе» change.org, подписанные десятками тысяч человек). Кроме того, данная тема нередко является предметом «открытых писем» Президенту Российской Федерации, а также не раз была затронута в послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию.

В рамках рассмотрения темы заседания, Комиссия акцентировала внимание на вопросах:

а) система оплаты труда педагогов.

Оплата труда преподавателя – это одна из составляющих кадрового обеспечения системы образования. Профессиональный путь учителя, как правило, выбирают по велению души, поэтому важно не просто привлечь молодого педагога в школу, но и сделать все для того, чтобы он остался в системе образования.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда педагогов является закон Ленинградской области от 8 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» и Положение о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденное постановлением Правительства

Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 (далее - Положение о системах оплаты труда).

Данная система оплаты труда является межотраслевой и включает в себя оклад, стимулирующую и компенсирующую выплаты, то есть фонд оплаты труда разграничен на гарантированную (должностной оклад) и стимулирующую части (оплата за особую результативность и эффективность).

Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов по учреждению и производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

В 2012 году было введено понятие «эффективный контракт», в котором должны быть четко прописаны показатели эффективности деятельности по конкретной должности. Стимулирующие выплаты за показатели, которые носят неопределенный характер (например, «добросовестное выполнение трудовых обязанностей») должны быть заменены на измеримые показатели, при этом важно, чтобы эти показатели были «прозрачны», видны и считаемы.

Главная причина недовольства педагогов — непонятный механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, несмотря на достаточное количество нормативных правовых актов и разъяснений по данному вопросу. Среди педагогических работников существует мнение о необходимости изменения соотношения окладной и стимулирующей (компенсационной) части выплат. Это не позволит руководителю образовательного учреждения распределять значительную часть (30-35%) денежных средств по своему усмотрению.

Комиссия полагает необходимым найти грань, которая позволит, с одной стороны, мотивировать учителя, а с другой стороны — не допустить несправедливое распределение стимулирующих выплат, что становится для учителей предметом раздора и расчленения коллектива. Так, в ходе обсуждения поступило предложение от представителя Ленинградского областного института развития образования установить в нормативном правовом акте полномочия Управляющих советов по участию в распределении надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательной организации.

Кроме того, Комиссия отметила избыточность бумажной отчетности, которая поглощает рабочее и нерабочее время учителей. Педагоги начинают работать на стимулирующую часть оплаты труда, которая составляет до 35% заработной платы, так как достижения учителя подтверждаются «измеримыми» показателями на бумаге. В основном вся «непрофильная» для учителей бюрократическая нагрузка (например, учителю вменяется в обязанность составлять списки заболевших, отчитываться, кто и сколько

заплатил за питание в столовой и тому подобное) не обусловлена трудовым договором, официально у учителя таких обязанностей нет. С другой стороны, отказ от заполнения бессмысленных отчетов чреват неполучением стимулирующих выплат в связи с недостижением какого-либо показателя.

Также налицо проблема, связанная с тем, что не все усилия учителя можно измерить и оценить. Сама возможность академических достижений учеников иногда связана с особенностями здоровья ученика, а такие показатели эффективности деятельности преподавателя, как например, победа на олимпиадах и тому подобные, априори не могут быть достигнуты в системе инклюзивного образования. Компенсирующая надбавка за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% может быть дополнена стимулирующими выплатами за достижение специальных (адаптированных) показателей, утвержденными руководителем образовательного учреждения;

б) система оценивания результатов учебной деятельности учащихся школ.

Проблеме оценивания качества образования, результатов учебной деятельности сегодня уделяется особое внимание. Большое значение имеет объективная оценка и единый подход к определению качества знаний. Оценка знаний — тонкий и острый инструмент воздействия на учащегося, так как высокая оценка знаний может и воодушевлять обучающегося к учению, но может и расхолаживать его в работе. Еще сильнее воздействует неудовлетворительная оценка: она может и побуждать к усилению учебной работы, и убивать охоту к учению. Вот почему в последние годы в обществе возникают острые дискуссии на тему изменения системы оценивания от введения широкой шкалы оценок и до полной отмены оценок в принципе.

Можно выделить несколько значительных недостатков существующей пятибалльной системы оценивания.

Во-первых, данная шкала является «вычитательной». Оценивание происходит на основе определения степени несоответствия идеальному пятёрочному результату. Таким образом, оценка фиксирует не достижения, а недостатки. Предпочтительнее не вычитательная, а поощрительная система оценивания, когда ребёнок, осваивая материал, накапливает баллы и каждое новое прибавление фиксирует его движение вперёд.

Вторым серьёзным недостатком является то, что пятибалльная шкала оценивания является малоинформативной, так как эта шкала очень неточная, грубая. Не случайно многие педагоги ставят три с плюсом, четвёрку с двумя минусами и пр. Сегодня, например, предлагают перейти к 10-балльной, 12-балльной, 100-балльной и другим системам оценивания. Кроме того, сегодня педагог в школе пользуется только оценками «5», «4» и «3». Оценка «2» говорит о невлаждении материалом и ставится достаточно редко. Педагогу говорят о том, что, поставив «2», он показывает собственное неумение работать.

Третий недостаток общепринятой пятибалльной системы оценок состоит в том, что эта система оказывается травмирующим элементом обучения. Основные эффекты отметки, по мнению исследователей (А.Б. Воронцов, Г.Ю. Ксензова, Г.А. Цукерман и другие), выражаются в том, что нарушаются отношения ученика с учителем и родителями, а главное, с самим собой; повышается тревожность и невротизация детей; искажается учебная мотивация; становится невозможным проследить динамику школьной успешности ученика, особенно если он «круглый отличник» или «неуспевающий».

Сегодня предлагаются следующие способы оценивания.

Тестирование - это одна из самых проблематичных систем оценивания знаний на сегодня. Большинство опытных учителей соглашались с тем, что тесты легче всего писать «троечникам», и тяжелее всего «отличникам», которые привыкли долго думать, сомневаться и перепроверять себя. Часто видя резонность других вариантов, они затрудняются выбрать один правильный ответ.

«Общественный договор» - система оценивания, в которой учитель вместе с учениками «на старте» договариваются о том, что и как будет оцениваться «на финише». Важно, что ученик и учитель вместе решают вопрос «За что ставится отметка?», вырабатывают эталон оценивания, а ученик сам отслеживает соответствие своих знаний этому эталону.

Рейтинговая система позволяет вести систематический учет знаний и умений учащихся. При такой системе оценивания учащиеся выстраиваются по их рейтингу, который, кроме формальных отметок, включает также и успехи на олимпиадах, получение им различных сертификатов, социальную активность ученика в школе. Рейтинг регулярно вывешивается в классном кабинете. К недостаткам этого вида оценивания можно отнести формирование конкурентных отношений между детьми и развития комплексов.

Оценочная деятельность учителя осуществляется разнообразными способами (балльная система, безотметочная, рейтинговая, портфолио и так далее) и формами (индивидуальная, групповая, коллективная). Результатами этой деятельности является на первом этапе информация об образовательных достижениях и проблемах учащихся; на втором этапе - развитая самооценка учащихся в области предметных знаний и умений, и, наконец, - адекватная самооценка учащихся в целом.

Новым инструментом оценочной деятельности учителя могут стать профиль развития, карта достижений, индивидуальная карта ученика и другие формы фиксации достижений ученика, отражающие не только абсолютные, но и относительные показатели школьных достижений ребенка. Во многих случаях гораздо полезнее накопительная система оценивания, а именно: ребенок сделал дополнительное задание - и получил еще один балл (по аналогии с устройством системы ЕГЭ и ОГЭ);

в) цели и задачи общего и среднего образования.

Цели образования - один из определяющих компонентов педагогической системы. Они зависят от социального заказа - требований общества к образованию граждан. Социальный заказ – это запрос или «задание», отражение интересов тех сторон, чьи потребности удовлетворяются в процессе деятельности образовательного учреждения.

В качестве заинтересованных сторон выступают непосредственные участники образовательного процесса – обучающиеся и педагоги, родители, образовательные учреждения, представители ближайшего социума и общественности, представители предприятий и организаций региона и само государство.

Важнейшим показателем эффективности системы образования становится степень удовлетворения социального заказа.

Наиболее ярким примером, иллюстрирующим ситуацию, когда «исполнитель» (школа) не может учитывать условия «заказчика» (общества, родителей) является введение второго иностранного языка. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом основного общего образования изучение второго иностранного языка предусматривается на уровне основного общего образования (5-9 классы) и является обязательным.

Представляется, что родители, если не в качестве «заказчиков», то, во всяком случае, в качестве партнеров, могут и должны выступать с инициативами по внесению дополнений и изменений в образовательную программу и в локальные акты школы, а школа и органы управления образованием должны учитывать мнение общества;

г) Всероссийский проект «Самбо в школу», который ориентирован на приобщение школьников к изучению основ борьбы самбо, создание условий для патриотического, физического и духовно-нравственного воспитания молодого поколения.

По инициативе ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области для развития данного проекта на территории Ленинградской области был подготовлен план мероприятий, согласно которому в каждом муниципальном районе Ленинградской области должен быть определен базовый школьный спортивный клуб, где будет реализовываться проект «Самбо в школу». В настоящее время в Ленинградской области таких школ 24 (в том числе, по 4 школы во Всеволожском и Ломоносовском районах). До конца учебного года 2018-2019 планируется осуществить закупку оборудования (борцовских ковров), проведение курсов повышения квалификации для преподавателей, привлечение педагогов из специализированных детско-юношеских спортивных школ.

По результатам работы этих 24 базовых школьных спортивных клубов Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области будут приняты решения о возможности дальнейшего расширения этого направления.

По итогам обсуждения Комиссией даны следующие рекомендации:

1. Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области:

1.1. Разработать для Управляющих советов Ленинградской области методические рекомендации (либо нормативный правовой акт) подробно и в доступной форме разъясняющие, каким образом, по каким принципам и в какой части Управляющие советы имеют право участвовать в распределении надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательной организации и вносить соответствующее ходатайство руководителю образовательной организации, а также статус данного ходатайства для руководителя образовательной организации (обязанность руководителя учитывать мнение Управляющего совета, обязанность мотивировать свое решение);

1.2. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений Ленинградской области разработать и довести до всеобщего сведения отдельный лист оценивания эффективности деятельности преподавателя, основанный на адаптированных показателях, индивидуально учитывающих особенности труда педагогов, педагогов-предметников, в том числе и в инклюзивном образовании;

1.3. Изучить опыт применения различных систем оценивания результатов учебной деятельности учащихся школ с целью дальнейшего внедрения в практику наиболее эффективной системы на федеральном уровне, особенно с учетом несовпадения текущей пятибалльной шкалы оценивания в школе и столбалльной итоговой шкалой оценивания на ЕГЭ.

2. Общественной палате Ленинградской области:

2.1. На основании части 8 статьи 11 Регламента Общественной палаты Ленинградской области создать рабочую группу, предметом деятельности которой будет курирование всероссийского проекта «Самбо в школу» на территории Ленинградской области. В качестве кандидата на должность руководителя данной рабочей группы выдвинуть Лавренович Ирину Борисовну.

Председатель комиссии



В.С. Каторгина