

*Был ли успешен переход на эффективный контракт в организациях профессионального образования Московской области?*

**Деркачев Павел Владимирович**, к.э.н., в.н.с., доц. Института развития образования Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики"

**Зиновьев Алексей Константинович**, директор Луховицкого аграрно-промышленного техникума», выпускник магистерской программы «Управление образованием» Института образования Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики"

**Аннотация:**

Целью исследования стало сравнение условий труда, размера заработной платы и результатов труда педагогических работников образовательных организаций, которые перешли на эффективный контракт, по сравнению с педагогическими работниками организаций, которые не перешли на эффективный контракт.

Объектом исследования выступали педагогические работники образовательных организаций среднего профессионального образования, подведомственные Министерству образования Московской области. Общее число таких организаций составило 83.

Для получения информации непосредственно от педагогических работников был использован метод социологического опроса. Анкета включает 31 вопрос. Всего было опрошено 253 педагогических работника организаций СПО, из которых 105 респондентов вошли в экспериментальную группу, и 147 – в контрольную группу.

Результаты исследования показывают, что у педагогов, работающих в организациях, перешедших на эффективный контракт, субъективная оценка собственного материального положения, ожидание будущих доходов, доверие

к системе оплаты труда, оценка престижности учительской профессии у педагогов выше, чем в организациях, не перешедших на эффективный контракт. Единственным параметром, который нельзя трактовать как однозначно позитивный результат, является повышение частоты оценки деятельности педагогов в организациях, внедривших эффективный контракт.

Так же удалось установить, что имеется умеренная связь между индивидуальным характером трудового договора и доверием педагогов к системе оплаты труда. Кроме того, была обнаружена умеренная связь между информированностью и доверием педагогов к системе оплаты труда.

Таким образом, мы можем рекомендовать вводить систему эффективного контракта во всех организациях СПО Московской области, так как внедрение эффективного контракта положительно влияет на нематериальную мотивацию и материальное положение педагогических работников. Проведение дополнительных мероприятий по повышению информированности педагогов об эффективном контракте могут привести к повышению доверия педагогов относительно эффективного контракта.

**Ключевые слова:** эффективный контракт, среднее профессиональное образование, заработная плата, педагогические работники, мотивация

## **Введение**

Идеологическим основанием эффективного контракта выступает доклад общественной палаты российской Федерации: «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?». В нем отмечается: «Необходимо от модели преподавателя-почасовика перейти к модели преподавателя полного дня. Это значит, что школа, техникум, университет платят преподавателю столько, чтобы он нигде больше не подрабатывал» (Общественная Палата РФ, 2007). Заработной платы должно хватать на жизнь, профессиональное развитие, содержание семьи. Как мы видим, в этих предложениях акцент сделан на создание условий, позволяющих педагогу

сконцентрироваться на основной деятельности в образовательной организации.

И.В. Абанкина и Л.М. Филатова (2015) отмечают, что стимулирование начинает укореняться в сознании педагогического сообщества, однако педагоги сегодня достаточно громко заявляют о том, что их не устраивают высокая региональная дифференциация в оплате труда и низкий уровень гарантированной части оплаты труда.

В статье П.В. Деркачева и М.А. Пинской (2014) делаются следующие выводы. Первый: мнение директоров и педагогов о размере заработных плат в целом улучшается, постепенно уменьшается разрыв между фактической заработной платой педагогов и ее ожидаемым уровнем. Контракт становится более действенным для привлечения педагогических кадров. Второй: рост заработной платы сопровождается в значительном числе образовательных организаций увеличением нагрузки и наполняемости классов. Это ухудшает условия работы педагогов, поэтому не соответствует самой идеологии эффективного контракта. Третий: механизмы, направленные на решение задачи управления качеством труда действующих педагогов, либо не запущены, либо их работа не согласована с другими элементами системы управления.

Как свидетельствуют статистические данные, наблюдается довольно значительное падение численности всех категорий педагогических работников – преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей. Вероятно, одна из главных причин этого состоит в следующем: обеспечивая выполнение майских указов Президента, директора профессиональных образовательных организаций перераспределяют нагрузку внутри педагогических коллективов, что ведет к увеличению интенсивности труда у одной части штатных преподавателей и высвобождению другой части сотрудников. Таким образом, повышение заработной платы пока не сопровождается пересмотром квалификационных требований к работникам, а

обеспечивается за счет повышения интенсивности педагогического труда в системе СПО (Деркачев, Дудырев, Князев, 2014).

По результатам анализа литературы можно выделить две точки зрения при рассмотрении эффективного контракта. Первая заключается в том, что введение эффективного контракта будет способствовать повышению мотивации педагогических работников в системе образования, вторая в том, что внедрение эффективного контракта не будет иметь позитивных последствий.

### **Методология исследования**

В Московской области на момент проведения исследования сложилась уникальная ситуация: часть организаций СПО перешла на эффективный контракт с педагогическими работниками, а другая часть – не перешла. Поэтому целью исследования стало сравнение условий труда, размера заработной платы и результатов труда педагогических работников образовательных организаций, которые перешли на эффективный контракт, по сравнению с педагогическими работниками организаций, которые не перешли на эффективный контракт.

Объектом исследования выступали педагогические работники образовательных организаций СПО, подведомственные Министерству образования Московской области. Общее число таких организаций составило 83.

Каждая организация существует в особом контексте, поэтому формируя экспериментальную и контрольную группу, мы преследовали цель включить разные типы организаций СПО, которые работают в Московской области.

Показатели характеризуют четыре группы критериев, в которых существуют организации: территориальный критерий (организации, расположенные на разных территориях, обладают не равными возможностями) - расстояние от Москвы, критерий производительности труда (организации с высокой производительностью труда имеют больше

возможностей для увеличения заработной платы педагогов) число педагогических работников в расчете на одного студента; финансовый критерий (организации, имеющие в своем распоряжении больше ресурсов, могут направить больше средств на заработную плату педагогов) - размер средней заработной платы педагогов и мастеров производственного обучения, критерий уровня образовательных программ (организации, имеющие более высокий уровень образовательных программ имеют большую финансовую устойчивость и возможности привлечения внебюджетных средств для финансирования заработной платы педагогов) - доля студентов, обучающихся по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих.

Группировка организаций СПО проводилась при помощи иерархического кластерного анализа. В целях сравнимости все показатели были стандартизированы. В качестве меры расстояния использовалось евклидово расстояние, а в качестве алгоритма объединения объектов в кластеры – метод Уорда.

Характеристика кластеров, приведенная в таблице 1 и на рисунке 1, показывает нам отличия, которые имеются между кластерами.

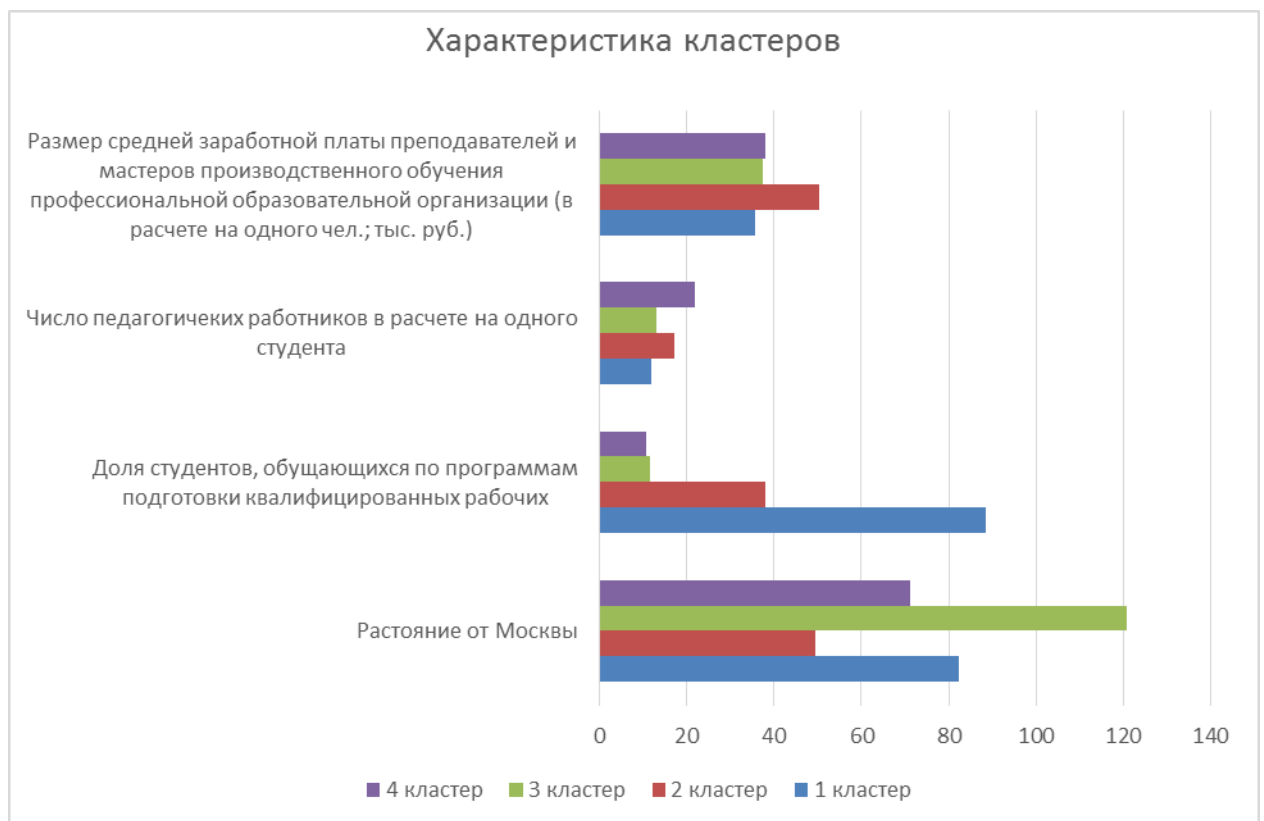


Рис. 1

Таблица 1

Характеристика кластеров (средние значения переменных организаций, входящих в кластер)

№ кластера	Удаленность от Москвы	Доля студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих	Число педагогических работников в расчете на одного студента	Размер средней заработной платы преподавателей и мастеров п/о	Описание кластера
1 кластер	82	89	12	36	<u>НПО</u> – в кластере сосредоточены организации в которых преобладает подготовка квалифицированных рабочих (бывшие профессии НПО).

2 кластер	49	38	17	50	<u>Премиум</u> - кластер в котором в основном сосредоточены организации, на базе которых организованы ресурсные центры с дополнительным финансированием на МТБ и сетевое взаимодействие по профильному направлению
3 кластер	121	12	13	38	<u>Периферийный</u> – кластер в котором собраны организации основной деятельностью на протяжении долгого времени ведется подготовка специалистов среднего звена истинные представители системы СПО.
4 кластер	71	11	22	38	<u>Смешанный</u> – кластер очень похожий на третий, но высоко число педагогов в расчете на одного студента, его сильно отличает возможно из-за более высокого количества заочников.

Внутри каждого кластера случайным образом было выбрано как минимум по одной образовательной организации, которые перешли на ЭК. Всего таких организаций было выбрано 5. Педагогические работники этих организаций вошли в экспериментальную группу.

Кроме того, внутри каждого кластера случайным образом было выбрано как минимум по одной образовательной организации, которые не перешли на ЭК. Всего таких организаций было выбрано 7. Педагогические работники таких организаций вошли в контрольную группу.

Второй кластер «Премиум» по ряду параметров выделяется, предположительно из-за более эффективного менеджмента, поэтому был исключен из анализа, чтобы избежать возможного влияния на исследование.

Для получения информации непосредственно от педагогических работников был использован метод социологического опроса. Анкета была разработана группой директоров под руководством Пименова А.Ю. и

Деркачева П.В., затем переработана для нашего исследования. Анкета включает 31 вопрос. Анкетный опрос проводился на компьютере в электронной анкете, сделанной в GoogleForms, а также на бумажном носителе в зависимости от технологических возможностей образовательной организации. И в том, и в другом случае, заполнение анкет контролировалось со стороны исследователей.. Всего было опрошено 253 педагогических работника организаций СПО, из которых 105 вошли в экспериментальную группу, и 147 – в контрольную группу.

Для определения статистической значимости различий средних величин используются: t-критерий Стьюдента для независимых выборок, Критерий Колмогорова-Смирнова, U-критерий Манна-Уитни, Критерий Вальда-Вольфовица. Для обработки результатов анкетирования и проведения анализа данных использовался программный комплекс SPSS.

Рассмотрим вопросы социально-экономического статуса респондентов. Отсутствие различий между экспериментальной и контрольной группой по вопросам социально-экономического статуса будут подтверждать достоверность и правильность выборки респондентов.

Анализ значимости по следующим вопросам не выявил статистически значимых различий в экспериментальной и контрольной группах:

- №22. «Ваш возраст?»
- №24. «Сколько в Вашей семье детей?»
- №27. «Ваша квалификационная категория?»
- №28. «Ваш педагогический стаж?»
- №30. «Стаж работы в должности?»

Таким образом, данные параметры говорят об однородности выборки, поэтому мы будем считать, что выборки экспериментальной и контрольной групп сформированы репрезентативно.

Кроме того, в работе применяется коэффициент корреляции Спирмена — мера линейной связи между случайными величинами (Моосмюллер, Ребик, 2009).



## Результаты исследования

Мы рассмотрим только те вопросы, которые показали статистическую значимость различий в средних значениях между экспериментальной и контрольной группами.

Вопрос № 1. «Улучшилось ли Ваше материальное положение за последний год?». У респондентов экспериментальной группы ощущение улучшения материального положение выше. Разница является статистически значимой. Медиана (рис. 3) экспериментальной группы равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»).

Рис. 3.

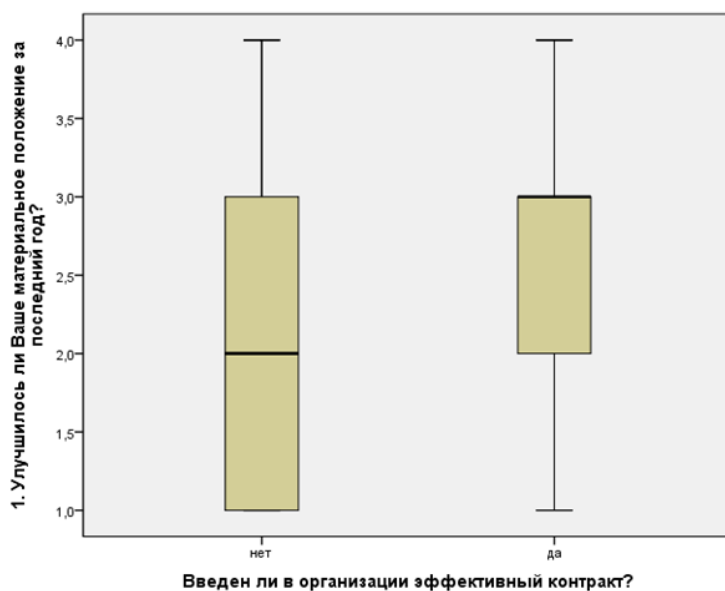


Рис. 3.

Вопрос № 5. «Укажите размер Вашего желаемого уровня заработка (в месяц)». Следует сделать вывод о том, что разница в размерах желаемого уровня заработка статистически значима (рис. 4).

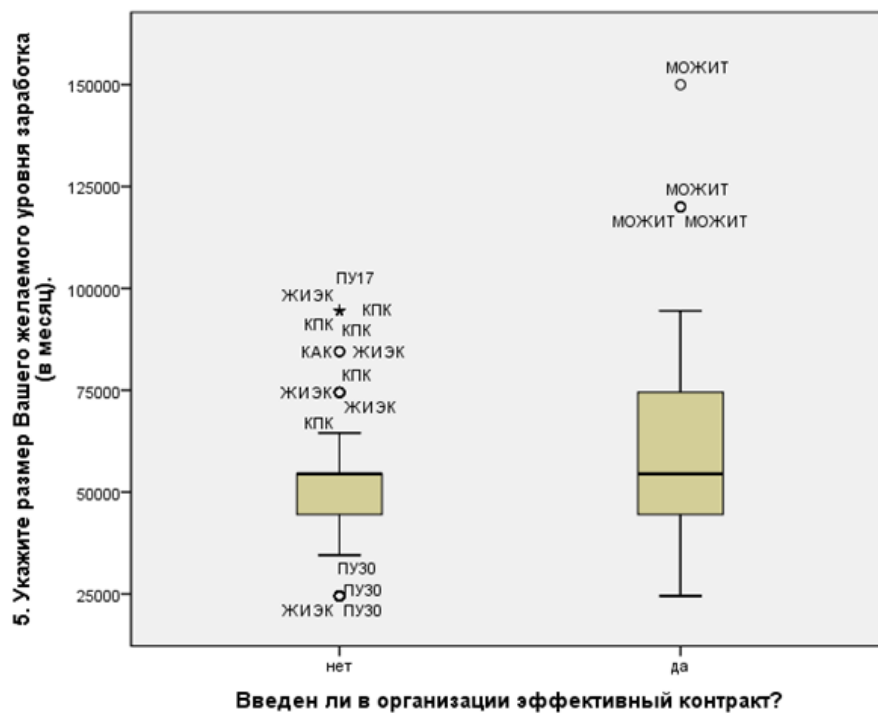


Рис.4

Вопрос №9. «Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации «стимулирующая» часть распределяется справедливо»? В справедливость распределения стимулирующей части заработной платы в контрольной группе респонденты верят значительно меньше, из чего можно сделать вывод, что переход на ЭК делает эту процедуру более прозрачной и понятной для педагогических работников. Две группы статистически значимо отличаются по данному параметру (рис. 5).

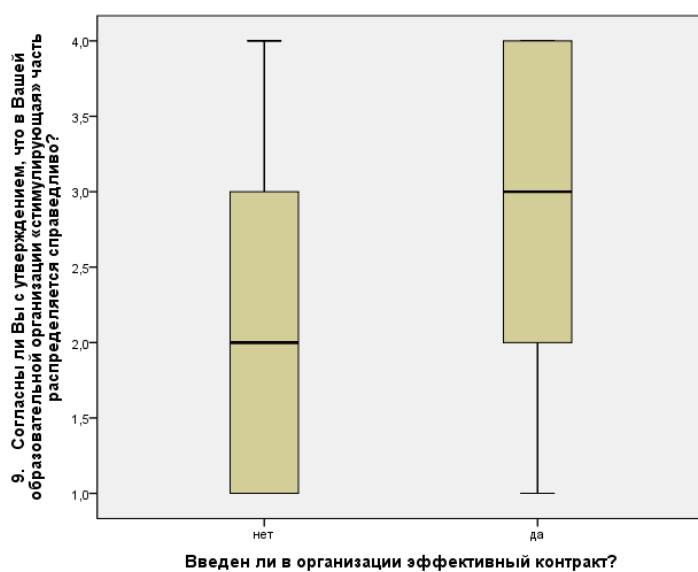


Рис. 5

Вопрос № 10. «Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации»? Респонденты экспериментальной группы больше доверяют процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате. Медиана экспериментальной группы на рисунке 6 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»).

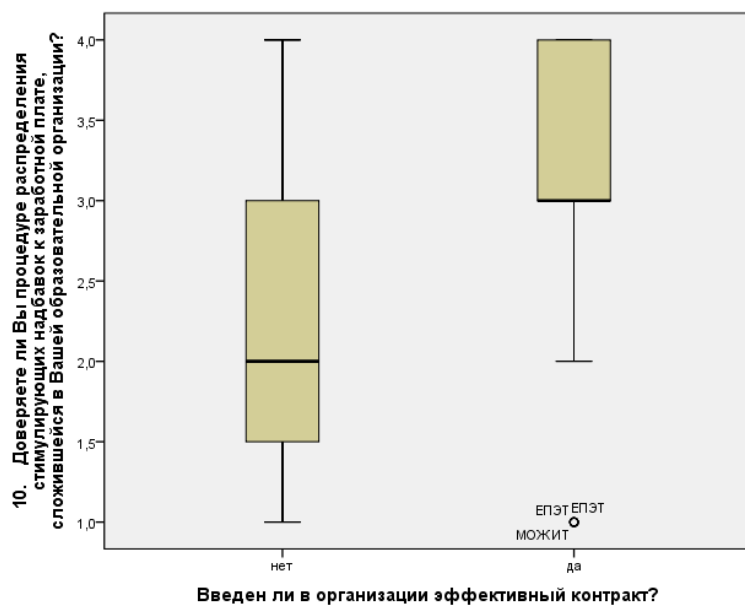


Рис. 6

Вопрос № 11. «Какова частота оценки Вашей профессиональной деятельности для начисления стимулирующей части к заработной плате»? Частота оценки профессиональной деятельности статистически значимо различается, в контрольной группе преобладает ежеквартальный период (25,9%), в экспериментальной группе ежемесячный период (40,9%).

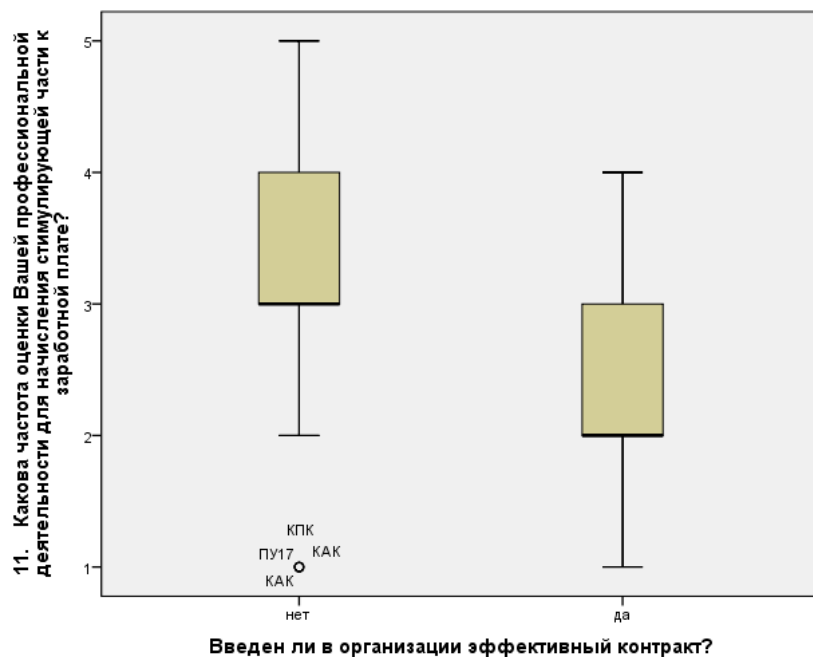


Рис. 7

Вопрос №13. «Способствует ли ныне действующая система оплаты труда повышению качества Вашей профессиональной деятельности»? Респонденты экспериментальной группы считают, что ныне действующая система оплаты труда способствует повышению качества профессиональной деятельности. Медиана экспериментальной группы на рисунке 8 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»).

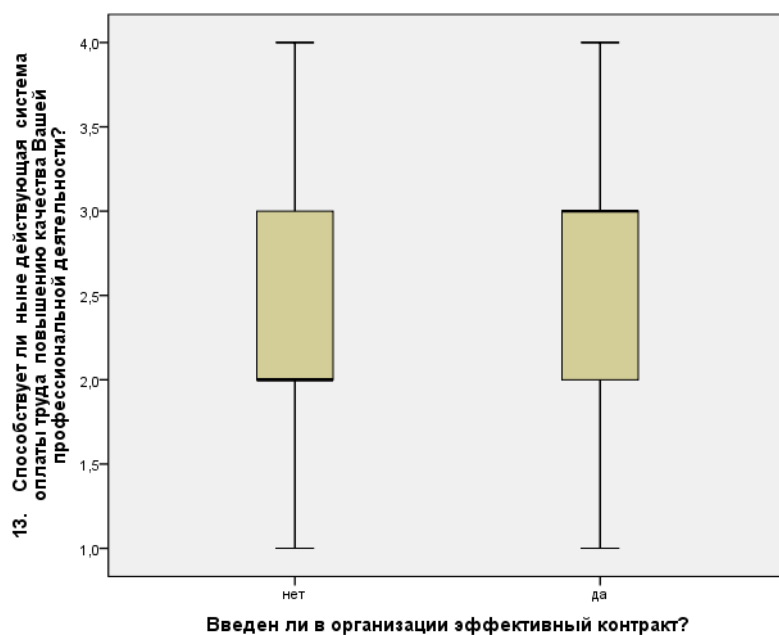


Рис.8

Вопрос №18. «Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда, реальные результаты

Вашей профессиональной деятельности»? Медиана экспериментальной группы на рисунке 9 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2,5 («скорее нет, чем да»).

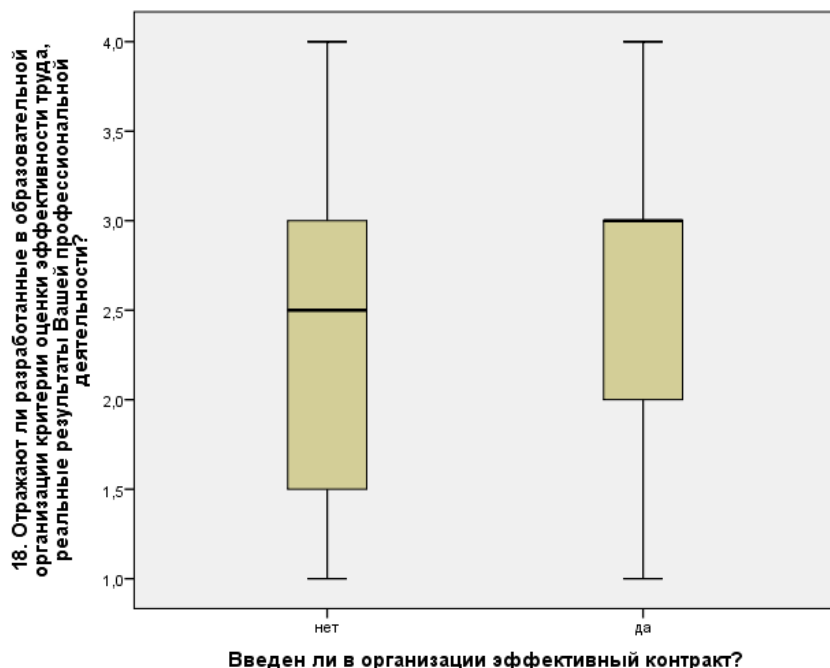


Рис.9

Вопрос №19. «Считаете ли Вы, что профессия педагога является престижной»? Большая часть респондентов экспериментальной группы по сравнению с контрольной группой считают, что профессия педагога является престижной. Медиана (рис. 10) экспериментальной группы равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»).

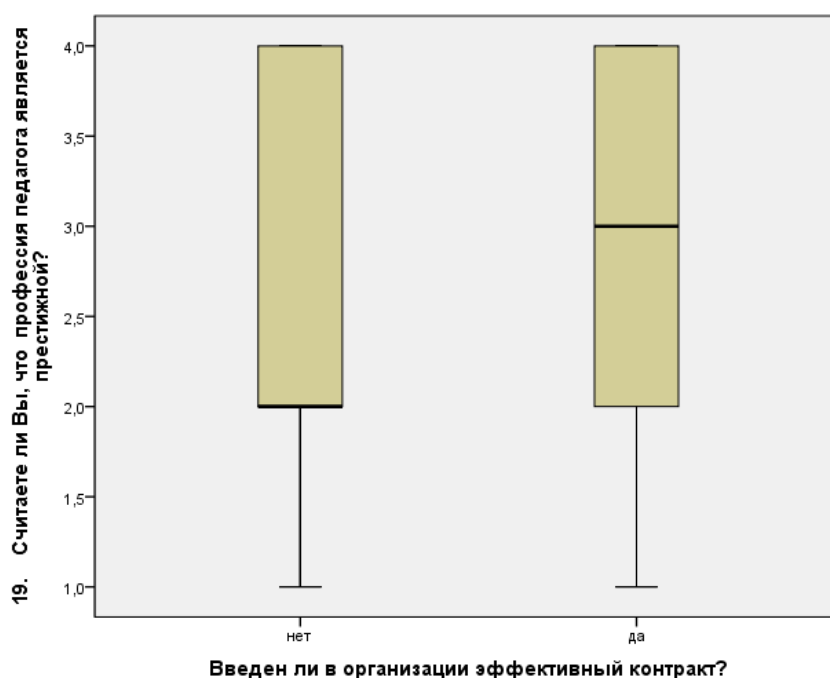


Рис.10

Вопрос №21. «Имеет ли трудовой договор, заключенный с Вами индивидуальный характер, учитывающий Ваши личные, профессиональные цели и задачи или трудовой договор имеет коллективный характер для всех педагогов вашей организации»? Медиана экспериментальной группы на рисунке 11 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»).

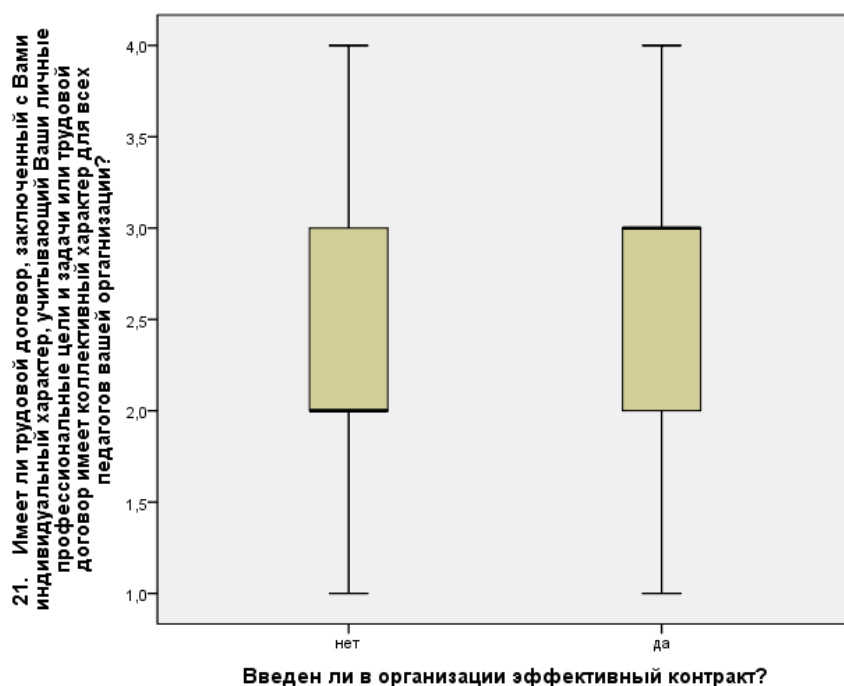


Рис.11

Коэффициенты корреляции Спирмена показывают следующие значения (при этом, статистическая значимость всех коэффициентов находится на 1%-уровне):

- 0,329 между ответами на вопросы №20. «Оцените уровень своей информированности об эффективном контракте» и №10. «Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации»?
- 0,341 между ответами на вопросы №20 и №18. «Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда, реальные результаты Вашей профессиональной деятельности»?

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между уровнем информированности педагогов и уровнем их доверия к системе оплаты труда.

- 0,339 между ответами на вопросы №21. «Имеет ли трудовой договор, заключенный с Вами, индивидуальный характер, учитывающий Ваши личные профессиональные цели и задачи, или трудовой договор имеет коллективный характер для всех педагогов вашей организации»? и №9. «Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации «стимулирующая» часть распределяется справедливо»?

- 0,335 между ответами на вопросы №21 и №18.

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между индивидуальным характером трудового договора и уровнем доверия педагогов к системе оплаты труда.

- 0,383 между ответами на вопросы №21 и №20.

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между индивидуальным характером трудового договора и уровнем информированности педагогов об эффективном контракте.

## **Выводы**

Подводя итоги исследования, хотелось бы выделить следующее. Несмотря на довольно солидное количество образовательных организаций СПО Московской области, с помощью кластерного анализа была сделана репрезентативная выборка. Впоследствии анализ анкетных данных подтвердил, что выборке можно доверять: организации, в которых был введен эффективный контракт, в среднем не отличаются от организаций, в которых он не был внедрен.

Выявление результатов эффективного контракта привело нас к ряду довольно интересных факторов. Ярко выраженным фактом можно считать, что в организациях, в которых перешли на эффективный контракт оценка

своего материального положения, ожидания будущих доходов, доверия к системе оплаты труда, оценка престижности учительской профессии, связь системы оплаты труда с качеством преподавания выше, чем в организациях, не перешедших на эффективный контракт. Единственным параметром, который нельзя трактовать как однозначно позитивный результат – это повышение частоты оценки деятельности педагогов в организациях, внедривших эффективный контракт: чрезмерно интенсивные оценивающие процедуры могут негативно сказываться на времени, выделяемом педагогами для преподавания.

Влияния эффективного контракта не очевидно, но других факторов, которые могли бы повлиять на различия в исследованных группах, наше исследование не выявило.

Так же удалось установить, что имеется умеренная связь между индивидуальным характером трудового договора и доверием педагогов к системе оплаты труда.

Таким образом, мы рекомендуем вводить систему ЭК во всех организациях СПО Московской области. Так как внедрение ЭК положительно влияет на нематериальную мотивацию и материальное положение педагогических работников.

Кроме того, была обнаружена умеренная связь между информированностью и доверием педагогов к системе оплаты труда. Следовательно, мы рекомендуем проводить дополнительные мероприятия по повышению информированности педагогов об эффективном контракте.



## Литература

1. Абанкина И. В., Филатова Л. М. (2015). Тенденции изменения мотивации учителей в условиях внедрения эффективного контракта. Народное образование. № 7. С. 98-104.
2. Деркачев П.В., Дудырев Ф.Ф., Князев Е.А. (2014). Введение эффективного контракта в системе СПО: достижения и проблемы // Директор ССУЗа. 2014. № 1.
3. Деркачев П.В., Пинская М.А. (2014). Внедрение эффективного контракта. Состоявшиеся и нереализованные ожидания. // Управление школой. № 7-8 (576).
4. Деркачев П.В. (2013). Анализ средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования // В кн.: Материалы VII Международного конгресса-выставки «Global Education — Образование без границ-2013». М. : Министерство образования и науки РФ, С. 224-231.
5. Деркачев П.В. (2014). Межрегиональные различия в решении задачи повышения заработной платы педагогических работников // Вопросы образования. № 4. С. 128-147.
6. Дудырев Ф.Ф., Деркачев П.В. (2013). О чем говорит мониторинг внедрения эффективного контракта в региональных системах СПО // В кн.: Материалы VII Международного конгресса-выставки «Global Education — Образование без границ-2013». М. : Министерство образования и науки РФ, С. 232-233.
7. Общественная Палата РФ (2007). Доклад: Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? НИУ ВШЭ. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики – 78 с.