

**ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ НСОТ
(на примере Положения о материальном стимулировании
основного персонала)**



М. Г. ШЕБАЛКИНА,
директор МОУ СОШ № 151
Н. Новгорода
schoolnn151@yandex.ru



Н. А. БУРЕНИНА,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
schoolnn151@yandex.ru



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



В. В. ЦЕЛИКОВА,
старший преподаватель кафедры
теории и практики
управления образованием
ГОУ ДПО НИРО
vera-56-56@mail.ru

В статье описываются результаты экспериментальной деятельности, направленной на выявление новых инструментов управления персоналом образовательного учреждения и необходимой в условиях введения НСОТ. Авторы осуществляют специальную входную диагностику, позволяющую определить степень удовлетворенности педагогического коллектива системой стимулирования.

The results of experimental activity, directed to the exposure of the new tools of educational institute's staff management are described in the article. This activity is considered to be necessary in the context of enactment NSRL. The authors of the article carry out the special («entrance») diagnostics for testing the measure of pedagogical staff's satisfaction by the system of their stimulation.

Ключевые слова: *новая система оплаты труда работников образования, материальное стимулирование основного персонала, критерии стимулирования основного персонала*

Key words: *the new system of the remuneration of labour of education's staff, pecuniary stimulation of the basic staff, criteria of the basic staff's stimulation*

Условия внедрения с 1 апреля 2009 года в Нижегородской области новой системы оплаты труда (далее НСОТ) предполагают, как и ранее, наличие в общеобразовательном учреждении внутреннего локального акта о материальном поощрении работников. При этом меняется подход к оценке профессиональной деятельности: с точки зрения учета результативности при распределении фонда стимулирования работников образовательного учреждения, в том числе основного персонала.

Для определения и апробации социально-экономических инструментов управления педагогическим коллективом в условиях внедрения НСОТ с сентября 2009 года по май 2010 года на базе школы № 151 функционировала экспериментальная площадка «Создание и апробация социально-экономических инструментов управления коллективом ОУ в условиях внедрения НСОТ». При организации экспериментальной деятельности предполагалось решение двух задач: разработка и принятие внутреннего локального акта согласно новым требованиям и приведение его в соответствие с потребностями образовательного учреждения.

В качестве ожидаемых результатов экспериментальной деятельности, в том числе, были определены:

✓ формирование пакета нормативных актов (внутренних локальных актов), включающего Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, Положение о структуре портфолио учителя, необходи-

мого для прохождения аттестации на _____ категорию;

✓ создание перечня инструментов и рекомендаций по их использованию для управления педагогическим коллективом на основе принятого пакета нормативных актов;

✓ обеспечение оптимальных социально-экономических условий деятельности педагогического коллектива за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

С целью реализации поставленных задач, для выявления «западающих» областей удовлетворенности основного персонала своей профессиональной деятельностью была осуществлена входная диагностика. Ее результаты были отражены в аналитической справке. В Приложении на с. 114 приводится выдержка из опросника удовлетворенности педагогического персонала своей работой, а также выдержка из аналитической справки по замеру уровня удовлетворенности педагогического коллектива школы № 151.

В целом входная диагностика выявила главную проблему стимулирования основного персонала — отсутствие взаимосвязи между объемом работы и размером материального стимулирования. Видимо, это связано с существующим перечнем обязанностей по ТКХ учителя, не имеющим четких границ профессиональной деятельности, и отсутствием трудозатрат в сфере образования для педагогических работников, за исключением общего — не более 36 часов в неделю.

В соответствии с результатами диагностики было разработано Положение о

материальном стимулировании педагогических работников школы, принятое 3 февраля 2010 года. Выявлены направления профессиональной деятельности учителя, предполагающие распределение стимулирующего фонда оплаты труда ОУ на основной персонал: учебная, неучебная, методическая и инновационная, классное руководство, социальная, работа с детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации.

Данный документ разрабатывался педагогическим коллективом школы с целью определения общего подхода к оценке профессиональной деятельности. Администрацией школы и членами педагогического коллектива вносились изменения и уточнения в набор показателей профессиональной деятельности педагогов и процедуру оценивания с учетом различных направлений профессиональной деятельности учителя (см. таблицу 1).

Таблица 1

№ п/п	Показатель	Индикатор	Баллы
III. Результативность методической и инновационной деятельности учителя			
7	Методическая работа учителя	✓ Разработка и внедрение собственных авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу	50
		✓ Участие в проектной деятельности (опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской деятельности) в школе или иных образовательных учреждениях по профилю своей педагогической деятельности	20
		✓ Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях различных уровней:	
		— школьных	10
		— районных	30
— городских	40		
— областных	60		
— всероссийских	90		
8	Обобщение собственного педагогического опыта	✓ Наличие публикаций учителя (за полугодие) в методических сборниках и педагогических изданиях:	
		— школьных	5
		— районных	10
		— городских	15
		— областных	20
— всероссийских	30		
9	Популяризация собственного педагогического опыта	✓ Проведение открытых уроков (кроме уроков в рамках аттестации), мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений и т. п.:	
		— школьных	3
		— районных	10
		— городских	25
		— областных	50
— всероссийских	100		
10	Экспертно-аналитическая деятельность	✓ Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов):	
		— школьных	3
		— районных	10
		— городских	25
		— областных	50
— всероссийских	100		
11	Использование ИТ в образовательном процессе	✓ Наличие электронного портфолио учителя на сайте школы	5
		✓ Своевременное и качественное предоставление информации о проведенных мероприятиях на школьный сайт	5
		✓ Участие / победа учащихся в интернет-конференциях, конкурсах	15/30
		✓ Использование информационных технологий при ведении школьной документации:	
		— выстраивание индивидуальных траекторий развития ученика;	5
		— создание электронных учебных пособий (презентации, тесты, учебники и т. д.);	10
— использование в работе электронных дневников;	15		
— участие учителей в электронном общении педагогического и родительского сообществ	20		

Для анализа значимых профессиональных результатов и обеспечения мониторинга профессионального роста учителя разработано Положение о портфолио учителя. Все спорные моменты обсуждались с целью упрочить взаимопонимание администрации и педагогического коллектива.

Формированию общего представления о механизме распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) способствовал проблемно-тематический семинар для педагогического коллектива по теме «Социально-экономические и правовые механизмы материального стимулирования педагогического коллектива», который прошел на базе школы в марте — апреле 2010 года. Семинар состоял из блоков: «Особенности материального стимулирования педагогических работников» и «Правовые аспекты трудовых отношений в образовательном учреждении».

В блоке «Особенности материального стимулирования педагогических работни-

ков» рассматривались общие вопросы, касающиеся стимулирующей части ФОТ, критерии стимулирования, которые могут содержаться в Положении о материальном стимулировании педагогического персонала, виды деятельности, учитываемые при создании критериев стимулирования педагогических работников.

Блок «Правовые аспекты трудовых отношений в образовательном учреждении» включал вопросы о системе трудового законодательства Российской Федерации и социальных гарантиях для педагогических работников образовательных учреждений.

В апреле 2010 года прошел семинар внутри методических объединений школы № 151 для классных руководителей, воспитателей групп продленного дня и иных педагогических работников, направленный на выявление изменения отношения к новым условиям и порядку материального стимулирования (см. таблицу 2).

Таблица 2

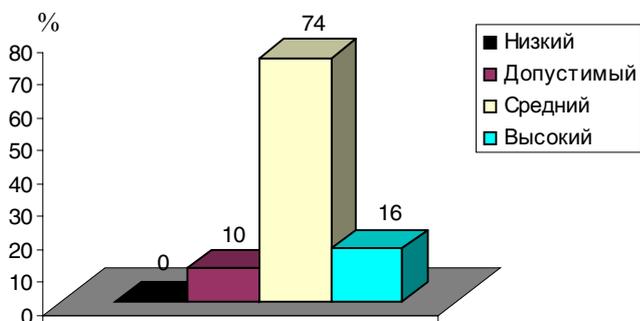
Краткий анализ восприятия (оценки) деятельности школы в рамках эксперимента по введению новой системы оплаты труда, по данным мониторинга (%)

Критерии оценки	Появились большие возможности	Возможностей нет	Затрудняюсь ответить
Обновление содержания образовательных программ	85	3	12
Обновление технологий обучения и воспитания	90	3	7
Снижение потребности в педагогических кадрах	98	—	2
Повышение заинтересованности работников в достижении высоких результатов	97	3	—

В то же время руководство ОУ осуществило анализ соответствия формирования портфолио учителя введенным критериям стимулирования, согласно Положению о материальном стимулировании педагогического персонала (см. диаграмму на с. 114). Данные мониторинга показали, что 90 % критериев, разработанных в Положении о стимулировании педагогических работников, нашли отражение в портфолио учителей школы № 151 как показатели конкретных результатов профессио-

нальной деятельности. Необходимо отметить, что эксперимент был запланирован на год. Однако этого времени оказалось недостаточно для полноценной апробации механизма материального стимулирования педагогического персонала. Это связано с периодом распределения части фонда оплаты труда (раз в полугодие: декабрь, июнь), рамками экспериментальной деятельности (сентябрь — май) и внешними условиями — финансированием образовательного учреждения.

Уровень сформированности портфолио учителей с учетом критериев стимулирования педагогических работников



В настоящее время условия бюджетного финансирования не в полной мере способствуют наполнению ФОТ общеобразовательного учреждения, поэтому для реализации разработанных документов школа № 151 планирует привлечь средства от иной деятельности, приносящей доход. Кроме того, предполагается проведение выходной диагностики по результатам внедрения Положения о стимулировании педагогических работников по истечении сроков денежных выплат в июне и декабре 2010 года как завершающего этапа экспериментальной деятельности.

Приложение

Выдержка из опросника удовлетворенности педагогического персонала своей работой (составлен В. В. Целиковой)

2. Определите, в какой мере вас удовлетворяет система материального и нематериального стимулирования вашей работы. В графе, соответствующей вашему выбору, поставьте отметку +.

№ п/п	Факторы удовлетворенности	Совершенно неудовлетворен	Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	Совершенно удовлетворен
1	Размер оплаты труда					
2	Система оплаты труда					
3	Система стимулирующих выплат					
4	Признание заслуг, достижений					
5	Информированность о целях и задачах деятельности ОУ					
6	Значимость, престиж работы					
7	Система поощрений: грамоты, благодарности, звания «Лучший...»					

2.2. Система материального и нематериального стимулирования.

Средний показатель удовлетворенности данной системой среди всех опрошенных составляет 3,3 балла.

Наибольшая удовлетворенность (3,9 балла) отмечается по фактору информированности о целях и задачах деятельности ОУ. Низкая удовлетворенность регистрируется по факторам:

- ✓ размер оплаты труда (2,4 балла);
- ✓ система оплаты труда (2,8 балла).

Таким образом, система материального и нематериального стимулирования требует корректировки с целью повышения удовлетворенности педагогов. Корректировать можно:

- ✓ систему стимулирующих выплат;
- ✓ инструменты признания заслуг, достижений;
- ✓ показатели значимости, престижа работы;
- ✓ систему поощрений: грамоты, благодарности, звания «Лучший...».