


Эффективность кадровой политики: бонусная система стимулирования педагогов

Семинар для директоров ООУ
Калининского района
Санкт-Петербурга,
ГОУ СОШ №619, 04/03/2009

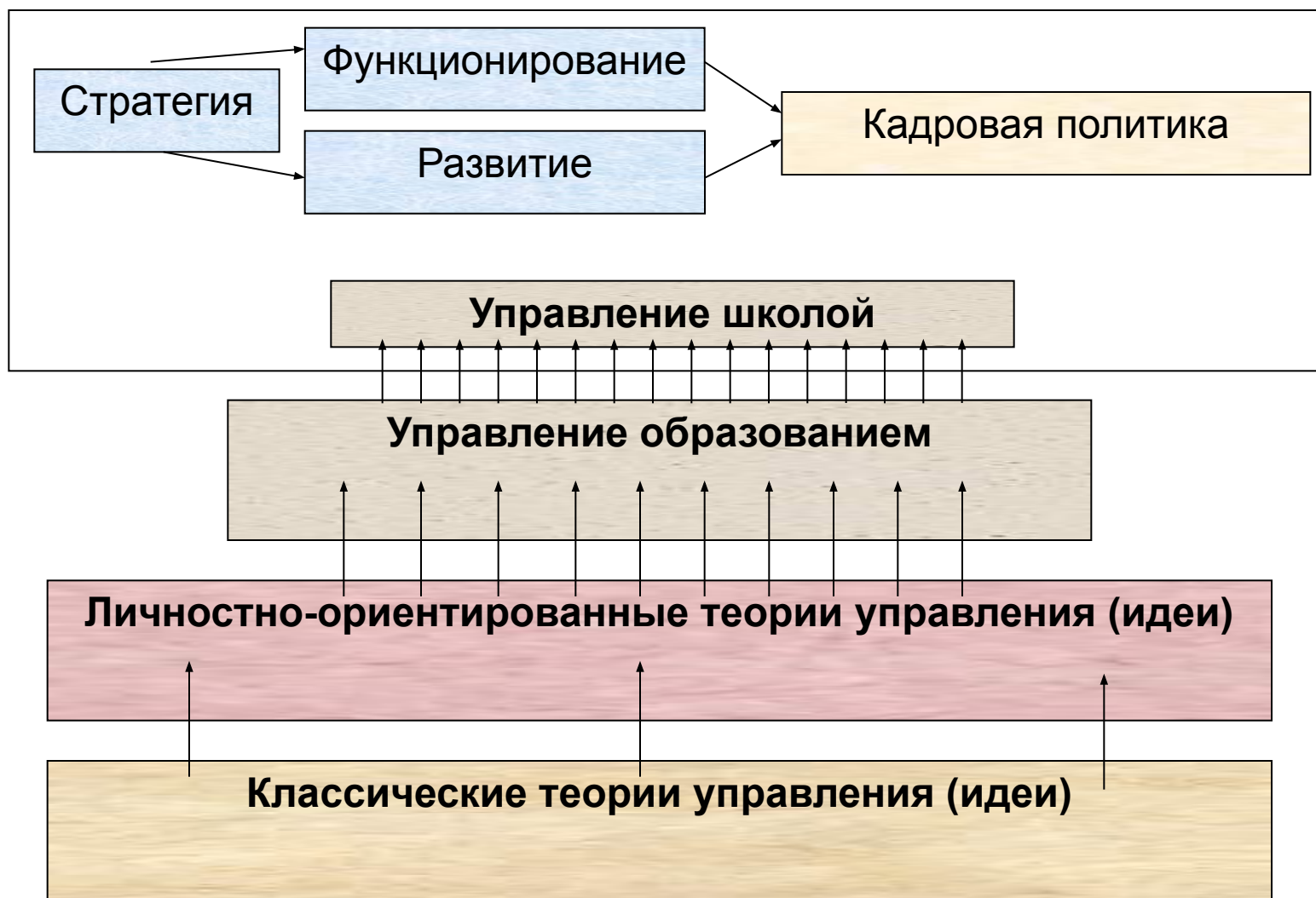




Стратегия кадровой политики. Работа с педагогами как основа достижения нового качества образования

Валерий Николаевич Волков,
научный консультант школы №619,
к. пед. н., доцент СПб АППО

Основания кадровой политики школы



Теоретические основания кадровой политики школы

В первой трети XX века на смену господствовавшим классическим теориям управления пришли личностно-ориентированные теории; **изменился объект и характер управления: с управления только процессами – на управление работниками и процессами.**

Социальная практика теории основывалась на принципе замены индивидуального вознаграждения групповым (коллективным); экономического – социально-психологическим (благоприятный моральный климат, повышение удовлетворенности трудом, демократический стиль руководства). Из этой теории появились новые средства повышения производительности труда: «паритетное управление», «гуманизация труда», «групповые решения» и т.п.

- Основой кадровой политики школы №619 являются **личностно-ориентированные теории управления и соответствующие им технологии**
- В школе № 619 используются сочетание системного и ситуационного подходов, обеспечивающих эффективное управление персоналом

Идеи и принципы теорий личностно-ориентированного управления

- *принцип «совместной власти» администрации и персонала как противоположность «единоличной власти» (М.П. Фоллетт),*
- *концепция социальных конфликтов - непрерывное возникновение в среде работников конфронтаций и союзов на основе имеющихся желаний людей, которые связаны друг с другом различными отношениями (М.П. Фоллетт),*
- *концепция неформальной организации, существующей в фирме и образующейся естественным образом сложившимися социальными группами и необходимость учета менеджером этих неформальных отношений (Ч.Барнард),*
- *концепция принятия власти, подразумевающей, что обладающие свободой воли индивидуумы имеют право решать, следовать им указаниям менеджера или нет (Ч.Барнард),*
- *управленческая функция «организация» имеет аспекты лидерства и мотивации (Ч.Барнард)*
- *работники подвержены влиянию мотиваций в той же мере, что и влиянию технических аспектов труда (Э.Мэйо)*

Особенности технологий управления

Ориентированный на человеческие ресурсы подход к управлению персоналом предполагает:

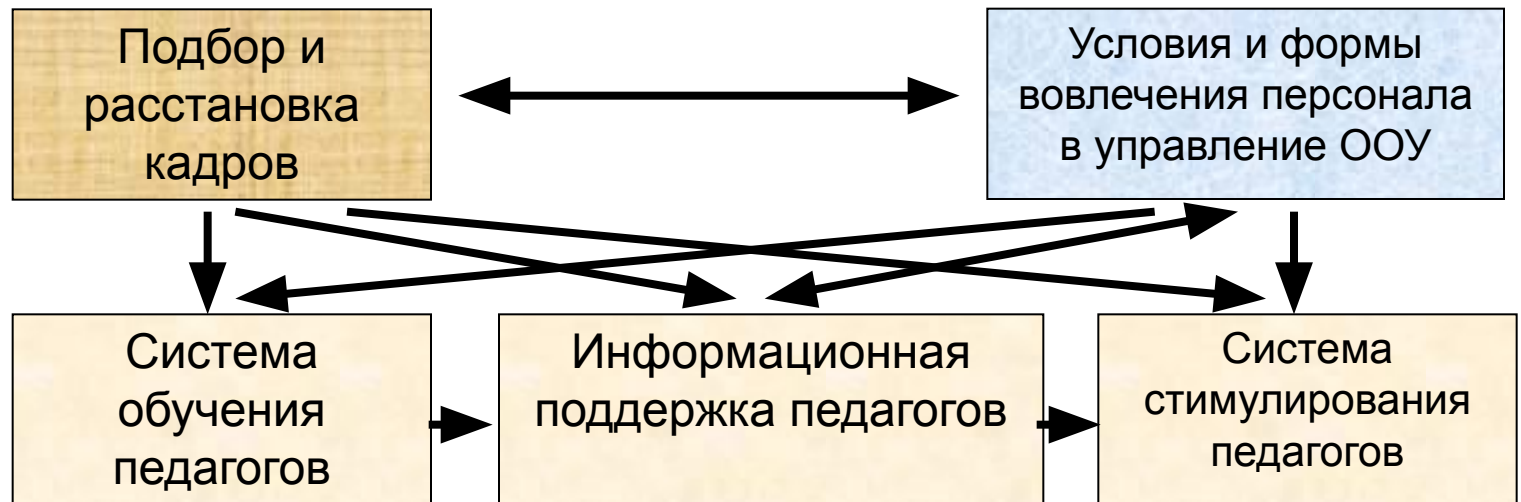
- большую степень ориентации руководители на людей, чем на продукцию/услуги,
- анализ личностного роста и развития индивидов,
- достижение работниками все более высоких уровней компетенции, творческой активности и исполнительности

Человек - основной ресурс организации и общества

Подход является поддерживающим - задача менеджмента состоит в обеспечении возможностей совершенствования навыков работников, повышении их чувства ответственности, создании атмосферы, увеличивающей их вклад в достижение целей организации. Развитие способностей работников и создание возможностей для их реализации, что непосредственно ведет к повышению производительности труда и степени удовлетворения трудом.

Менеджер становится не только начальником, а наставником. Стиль управления поступательно приобретает более демократичный характер

Сферы, регулируемые кадровой политикой ООУ



- Человеческие ресурсы (кадры) – основной потенциал образовательного учреждения в виду специфики предмета деятельности – образование детей; развитие педагогов становится приоритетной задачей руководства ООУ

Кадровая политика ООУ

- В школе имеется специальный документ **«Кадровая политика»**
- Задача данного документа - повышение эффективности управления персоналом ООУ через организацию системы сбора и анализа информации о кадровом обеспечении
- Первая версия документа была **разработана в 2001 году**, изменения вносились в 2004, 2006 и 2008 годах (включены выдержки из программ развития школы на 2001-2005, 2006-2008 и 2009-2013 годы, добавлены программы стимулирования персонала на 2008-2012 годы, программы повышения квалификации педагогов и др.)


Опрос педагогов (II'2009). Факторы мотивации, %

Показатель	Оценка	Хорошо	Скорее хорошо	Скорее плохо	Плохо
Возможность учиться и совершенствоваться		85	15	-	-
Признание успехов и достижений учителей		75	25	-	-
Поддержка инициатив учителей администрацией		60	35	5	-
Возможность участия учителей в управлении ОУ		55	30	15	-
Равные возможности для всех сотрудников		55	40	5	-

Опрос педагогов (II'2009).

Удовлетворенность работой, %

Показатель	Оценка			
	Хорошо	Скорее хорошо	Скорее плохо	Плохо
Отношения в педагогическом коллективе	80	15	5	-
Условия труда и его безопасность	80	15	-	5
Материально-техническая база школы	65	35	-	-
Доступность информации, необходимой для работы	65	30	5	-
Оплата труда	30	45	20	5



Модельная методика новой системы оплаты труда в школах РФ (ММ НСОТ)

Утверждена МОН РФ 22.11.2007 года

Апробация ведется в 31 регионе России в рамках
Комплексного проекта модернизации образования – КПМО
(с 2006 года)

ММ НСОТ:

КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- привязка ФОТ к системе «подушевого» финансирования образовательных учреждений,
- выделение в ФОТ базовой (60-80%) и стимулирующей (20-40%) частей,
- установление недельной нагрузки учителя – 36 часов при ее отработке на рабочем месте, введение элементов контроля за соблюдением режима рабочего времени,
- разработка новой системы аттестации педагогических и руководящих работников; изменение требований к работникам, аттестующимся на высшую и первую категории (введение «квот» 5-10% и 25-30% соответственно),
- возможность выплаты премии руководителю ООУ – до 5% ФОТ (по решению Управляющего совета)

- в регионах в 2006-2008 годах создана нормативная база для применения НСОТ

ММ НСОТ: основания премирования педагогов


- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения,
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференции различного уровня),
- позитивные результаты деятельности по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН; снижение (отсутствие) пропусков уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень и решения конфликтных ситуаций)
- другие

*Примерное положение о распределении
стимулирующей части ФОТ ОУ, 2007, МОН РФ*

Опыт применения ММ НСОТ в Республике Мордовия, 2008

- республика включена в КПМО в 2006 году, выиграв федеральный конкурс,
- всего работающих учителей – 9.500,
- средняя заработная плата - 6.120 рублей в месяц (примерно соответствует средней по промышленности региона), максимальная – 11.000 рублей в месяц,
- **3% педагогов** имеют максимальную заработную плату,
- **до 35% педагогов** работает на условиях неполной занятости

Из отчета экспертной группы ГУ ВШЭ (Москва)



Международный опыт реформ в образовании, работа с кадрами

Глобальные вызовы и система образования

- глобальные вызовы (глобальные проблемы человечества) будут определять образовательную политику, **будет возрастать зависимость качества жизни от качества образования,**
- перед всеми национальными образовательными системами в первой трети XXI века будут стоять примерно одинаковые задачи, **главная из которых - повышение качества преподавания,**
- руководители школ должны иметь ресурсы и право распоряжаться ими, обладать автономией в т.ч. в принятии решений; при этом **целью руководства видится создание атмосферы для продуктивной работы учителей,**
- **качество образования зависит непосредственно от качества преподавания**

- реформы в системе образования приводят к результату только тогда, когда вложения осуществляются, прежде всего, в повышение уровня компетентности учителя и качество его работы

М.Барбер и М.Маршед

Условия успешности образовательных систем

- на основе анализа опыта реформирования более чем 20 национальных и региональных систем в разных странах мира выделены **9 условий успешности образовательных систем** (Майкл Барбер, 2008)

Стандарты и отчетность	Человеческий капитал	Структура и организация
Стандарты, соотнесенные с международными эталонами	Отбор лучших кандидатов в педагоги и их хорошая подготовка	Эффективные центральные департаменты и агентства поддерживающей роли
Надежные прозрачные данные	Постоянное совершенствование педагогических знаний и умений	Способность управлять переменами и привлекать сообщество на всех уровнях для поддержки
Каждый ребенок в поле зрения, чтобы предотвратить неравенство	Сильные руководители школ	Операциональная ответственность субъектов и бюджеты, делегированные на школьный уровень