

Таким образом, проводя мониторинг по процессам, руководители разного уровня получают полную информацию в динамике о деятельности образовательной организации и могут контролировать и корректировать показатели, в том числе в зависимости от состояния внешней и внутренней среды.

### Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Методологические основания реализации процессного и проектного подходов в профессиональном образовании / Э. Ф. Зеер, Е. В. Лебедева, М. В. Зиннатова // Образование и наука. 2016. № 7. С. 40–56.

2. Системы менеджмента качества. Требования: ГОСТ Р ИСО 9001–2015. Москва: Стандартинформ, 2015. 15 с.

УДК 377.087.4

А. А. Воронина

A. A. Voronina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg  
vesna.59@mail.ru*

### К ПРОБЛЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СПО

### TO THE PROBLEM OF THE MATERIAL ENCOURAGEMENT OF THE LABOR OF PEDAGOGICAL WORKERS SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

**Аннотация.** Рассматриваются вопросы материального стимулирования труда педагогических работников организаций СПО. Дается анализ реального состояния оплаты труда с приведением результатов социологического исследования по рассматриваемой проблеме.

**Abstract.** In the article questions of the material encouragement of the labor of the pedagogical workers of organizations SPO are examined. Is carried out the analysis of the real state of the remuneration for labor with bringing of the results of a sociological study on the problem in question.

**Ключевые слова:** заработная плата, материальное стимулирование труда, эффективный контракт.

**Keywords:** wages, the material encouragement of labor, effective contract.

Труд педагогических работников представляет собой достаточно сложную по форме и содержанию деятельность. В связи с многолетними реформами в системе образования требования к педагогическим работникам постоянно растут, ставятся все новые и новые задачи, в результате чего, с одной стороны, повышается уровень преподавания, с другой стороны, усложняется процесс труда педагогов, возрастает его интенсивность [2]. Однако повышение степени сложности труда не находит должного отражения в оплате труда педагогических работников, в том числе и в организациях СПО [6].

По данным социологического исследования, проведенного в рамках выполнения госзадания Министерства образования и науки Российской Федерации № 2.76.2016/НМ от 04.02.2016 г. «Научно-методическая, организационная и информационная поддержка

реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования», 18,8 % опрошенных преподавателей организаций СПО имеют заработную плату в размере 10–15 тыс. р.; 30,0 – 16–20 тыс. р.; 26,0 – 21–25 тыс. р.; 11,7 – 26–30 тыс. р.; 3,3 – 31–35 тыс. р.; 4,5 – 36–40 тыс. р.; 5,7 % – более 40 тыс. р. Таким образом, 85,5 % опрошенных не получают даже средней заработной платы по стране. Не удивительно, что полностью удовлетворены своей заработной платой только 9,0 % опрошенных; скорее удовлетворены 31,6; совершенно не удовлетворены 19,2; скорее не удовлетворены 37,8; затруднились с ответом 2,4 %.

Кроме того, опрос показал, что 54,9 % опрошенных работают на 1,5 ставки; 32,6 – на 1 ставку; 2,9 – на 0,75 ставки; 3,2 – на 0,5 ставки, 1,0 % – на 0,25 ставки. Таким образом получается, что основная масса педагогических работников СПО имеют полную занятость, причем больше половины из них работают на 1,5 ставки, но при этом не получают должной оплаты труда. Несмотря на это, 87,0 % педагогов, по результатам опроса, планируют продолжать работать в системе СПО и только 3,0 % хотят уйти в другую сферу; 1,2 % планируют выйти на пенсию и не работать; 2,8 % хотят перейти в другую образовательную организацию. Полученные данные свидетельствуют о том, что в системе СПО продолжают трудиться заинтересованные в работе педагоги. Это является гарантией стабильности кадрового обеспечения организаций СПО.

В связи с острой нехваткой квалифицированных рабочих кадров в экономике система СПО стала привлекать внимание не только Министерства образования и науки РФ, но и Правительства РФ, которое издало распоряжение от 03.03.2015 г. № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы» [5].

В связи с этим одними из важнейших вопросов кадрового обеспечения системы СПО видятся вопросы, связанные со стимулированием труда работников этой образовательной сферы.

Под стимулированием труда понимается совокупность методов, способов и средств, направленных на повышение эффективности труда работников, их заинтересованности в конечных результатах своего труда. Основными методами стимулирования труда работников являются материальные и нематериальные. Материальные стимулы включают в себя не только непосредственно заработную плату, но и премии. Размер премии является значимым, поскольку он определяет связь результатов труда с увеличением размера поощрения [3]. Размер заработной платы в постоянной (окладной) части является гарантированной составляющей, а премия зависит от результатов труда не только отдельного работника, но и коллектива в целом.

Для работников приоритетными являются материальные стимулы. Так, опрос педагогических работников СПО показал, что наиболее эффективным методом стимулирования труда для 40,9 % из них является зависимость зарплаты от достижений педагога (материальный стимул); 27,8 % в качестве стимула видят предоставление социальных льгот за определенные достижения (материальный стимул); прием на работу на основе эффективного контракта (материальный стимул) назвали 19,6 % опрошенных; оценка профессионального сообщества (нематериальный стимул) значима для 5,2 %.

С работниками системы образования с целью стимулирования их труда и повышения эффективности работы по достижению целей, стоящих перед системой образования, в связи с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [4] постепенно стали за-

ключатся так называемые эффективные контракты. Переход на заключение эффективных контрактов можно отнести к организационному стимулированию труда работников [1], поскольку в этом процессе отражается связь материальных и нематериальных стимулов, направленных на творческую реализацию и развитие профессиональной составляющей личности педагога. Данный вид стимулирования содержит элементы новизны для образовательных организаций.

Однако внедрение эффективных контрактов существенно не изменило положения педагогических работников. Так, по полученным данным, 48,7 % опрошенных работают в организациях, в которых заключается эффективный контракт; 29,8 % работают в организациях, в которых эффективный контракт не заключается; 21,5 % опрошенных не знают о заключении таких контрактов. С 55,3 % участвовавших в опросе был заключен эффективный контракт, а 44,7 % опрошенных эффективный контракт не заключали.

Заключение эффективного контракта отразилось на заработной плате работников следующим образом: она стала выше у 27,8 %, ниже – у 8,4 %, у 63,7 % осталась без изменений. Фактически происходит перераспределение денежных средств между работниками в рамках установленного или определенного фонда оплаты труда. Но при этом резко повысился уровень конкурентной борьбы внутри педагогических коллективов, что нельзя назвать положительным моментом, а также существенно возросла интенсивность труда. Педагоги за ту же или даже за меньшую заработную плату вынуждены работать значительно больше. При провозглашении необходимости повышения заработной платы педагогических работников на государственном уровне не произошло финансирование этого процесса. В связи с тем, что в настоящее время процесс финансирования любого управленческого решения вызывает затруднения, можно предположить, что в ближайшее время этот вопрос так и не будет решен.

Кроме финансовых причин затягивания перехода на эффективный контракт можно назвать и организационные, такие как неясность в установлении показателей эффективности. Проблемой видится не только определение конкретных показателей эффективности работы педагогов, но и то, что этот вопрос по содержанию отдан на откуп образовательной организации. К сожалению, нередко на практике предоставленная работодателю свобода приводит к нарушению прав работников. Это может быть установление требований к работнику, которые не входят в его круг обязанностей, либо повышенных количественных показателей, что приводит к еще большему повышению интенсивности труда и, как следствие, негативно отражается на основной деятельности образовательной организации.

Таким образом, на сегодняшний день вопрос материального стимулирования труда педагогических работников СПО остается актуальным. Внедрение эффективных контрактов не является достаточным стимулом к труду; заработная плата педагогов остается крайне низкой. Без реального финансирования государством процесса повышения заработной платы педагогических работников организаций СПО достижение поставленных целей по обеспечению экономики высококвалифицированными рабочими кадрами представляется невозможным.

### Список литературы

1. *Артюхова И. В.* Методы организационного стимулирования труда персонала / И. В. Артюхова, Л. О. Гаврилов // *Инновационная наука.* 2015. № 7–1 (7). С. 76–79.

2. Зеер Э. Ф. Социально-образовательные аспекты становления «человека труда» / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. 2013. № 8. С. 33–47.

3. Косинцева Т. Д. Основные методы стимулирования труда / Т. Д. Косинцева, В. Курило // Экономика и управление народного хозяйства: сборник статей 5-й Международной научно-практической конференции. Пенза, 2014. С. 190–193.

4. *О мерах* по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 599 // Российская газета. 2012. 9 мая.

5. *Об утверждении* комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы: распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 г. № 349-р // Собрание законодательства РФ. 2015. № 11. Ст. 1629.

6. *Assessment problems and ensuring of decent work in the Russian regions* / M. V. Simonova [et al.] // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. № 11 (15). P. 7608–7626.

УДК 371.13/14

**Е. Н. Воронина**

**E. N. Voronina**

*ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», Челябинск*  
*South ural state humanitarian pedagogical university, Chelyabinsk*  
evgeniaforjob@gmail.com

## **ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА**

## **TENDENCIES IN DEVELOPMENT OF TEACHER'S CONTINUOUS EDUCATION**

**Аннотация.** Обозначены изменения в системе непрерывного образования.

**Abstract.** The article describes the changes of the continuous education system.

**Ключевые слова:** непрерывное образование, образование через всю жизнь.

**Keywords:** continuing education, lifelong education.

Стратегия государственной политики ставит перед системой образования глобальную задачу – формирование личности, способной развиваться в стремительно меняющемся мире. Одним из ключевых факторов, гарантом успешности выполнения данной задачи становится учитель. Требования к профессиональной компетентности педагога в связи с этим возрастают [8]. Для качественного выполнения педагогической, проектной, исследовательской, культурно-просветительской функций учителю необходимо постоянно повышать свою квалификацию.

В течение двух десятилетий со времени введения Закона РФ «Об образовании» в 1992 г. механизмы работы с педагогом по повышению уровня его профессионального мастерства не менялись. Отсутствие развития стало причиной недостаточной эффективности системы повышения квалификации: предлагаемые институтами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников образовательные программы не обновлялись по содержанию, не отличались разнообразием форм обучения. Вместе с тем рынок услуг дополнительного профессионального образования был мо-