

# РАБОТА С КАДРАМИ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



**Анеля Фомина,**  
заместитель  
директора  
Московского  
городского  
Дворца детского  
(юношеского)  
творчества,  
доктор  
педагогических наук,  
профессор,  
заслуженный  
учитель России

В соответствии с действующим законодательством специалисты сферы образования должны повышать свою квалификацию каждые пять лет (Положение Минобразования РФ № 610 от 26.06.1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов»). Однако при стремительной информатизации всех сфер жизнедеятельности общества уже и этого недостаточно. В американской литературе по менеджменту есть выражение «полураспад компетентности» (потеря 50% компетентности за определённый отрезок времени). Признано, что для педагога, медика сегодня период полураспада компетентности составляет 4 года, а для эколога — 2,5 года. Чтобы специалист был конкурентоспособным, современная система работы с кадрами должна в минимально сжатые сроки помочь ему преодолеть разрыв теории и практики, определить перспективы дальнейшего профессионального роста. Качественно решить эту задачу можно на основе информационных технологий. Поэтому проблема использования ИКТ в управлении человеческими ресурсами, в развитии кадрового потенциала становится сегодня ключевой задачей как на отраслевом уровне, так и на уровне отдельной школы, учреждения дополнительного образования. Роль информационных технологий проявляется в управлении кадровыми ресурсами, когда необходимо объективно оценить фактические результаты труда работников различных категорий для дифференцированной оплаты труда и разнообразных форм стимулирования, т.е. тогда, когда необходима объёмная информация в динамике за несколько лет, которая отражает деятельность самого работника, его структурного подразделения, школы или внешкольного учреждения в целом.

Установлено, что достичь самых высоких целей и эффективных результатов в работе с детьми можно, если в школе, Дворце культуры работают специалисты, способные решать поставленные задачи: всем известно, что те или иные проблемы очень часто объясняются недостатками в управлении персоналом. Нельзя сегодня работать по-старому, когда кадровые службы в основном занимались оформлением, регистрацией трудовых отношений, не организуя управление ими. И перед нашим Дворцом детского (юношеского) творчества остро встала проблема модернизации работы с кадрами на основе современных информационных и кадровых технологий.

Положение о том, что успех деятельности нашего Дворца, крупнейшего в стране, напрямую зависит от квалификации и профессиональной компетентности руководящих, педагогических, методических кадров, специалистов различных профильных направлений: педагогов и психологов, методистов и переводчиков, дирижёров и концертмейстеров, библиотекарей и тренеров, режиссёров и художников, фотографов и операторов, кадровиков и бухгалтеров, экономистов и инженеров, редакторов и полиграфистов, электриков и программистов, хозяйственников и снабженцев — было взято за основу при разработке новой кадровой политики и целевой программы «Кадры Дворца», в которой впервые были определены суть и стратегия его кадровой политики. Мы поставили перед собой задачу: максимально развивать кадровый потенциал Дворца — «сокрытое сокровище», которое сначала надо «открыть», а затем дать развернуться в полную силу.

*В чём суть эффективной кадровой политики Дворца, стимулирующей развитие кадрового потенциала?* Наша кадровая политика включает в себя не только совершенствование специальных профессиональных знаний, основная её цель — создать стабильный, ответственный и эффективно работающий коллектив, учитывая наиболее важные социально-экономические факторы.



## Юридические консультации

**На вопросы отвечает юрист, кандидат педагогических наук, начальник отдела Университета Российской академии образования Елена Болотова**

**Правомерно ли вычитают подоходный налог с доплаты 1000 рублей учителю за классное руководство?**

*Юрий Морозов*

Постановлением Правительства РФ от 30.12.05 № 850 с 1 января 2006 г. педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений установлено ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 1000 рублей. При этом сохранены размеры выплат за классное руководство, осуществляемые на 31 декабря 2005 г. педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений.

Выплата за классное руководство, установленная постановлением правительства с 1 января 2006 г. особым порядком, называется *вознаграждением*. Выплачивается оно из средств финансовой помощи бюджетам субъектов РФ, называется субсидиями «на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных начальных общеобразовательных школ, основных общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ с углублённым изучением отдельных предметов, гимназий и лицеев субъектов Российской Федерации и муниципальных начальных общеобразовательных школ, основных общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ с углублённым изучением отдельных предметов, гимназий и лицеев».

Статья 217 Налогового кодекса РФ устанавливает перечень доходов, не подлежащих налогообложению. К сожалению, этот вид вознаграждения в нём не поименован. Следовательно, до установления особого режима регулирования такого вознаграждения с этого вида дохода будут взиматься налоги.

**Почему в некоторых школах нет предметов по экологии, ОБЖ, истории края и никто на это внимания не обращает, в других же школах, где эти предметы есть, думают об увеличении их числа? Может, всё-таки ученики (родители) имеют право отказываться от предметов, а проблема лишь в том, что таким образом учителям хотят увеличить количество рабочих часов? И ещё вопрос об экстерне: имеет ли право учащийся потребовать предоставления**

Концепция работы с кадрами включает разработку кадровой стратегии и систему управления кадровыми ресурсами на программно-целевой основе, базируется на информационных и кадровых технологиях, которые своевременно и полно обеспечивают руководителей необходимой информацией для выработки грамотных управленческих решений. В качестве ключевых были поставлены задачи кадровой стратегии Дворца: повысить его престиж за счёт признания социального значения работ, выполняемых сотрудниками Дворца; исследовать социально-нравственную атмосферу внутри Дворца; проанализировать перспективы развития кадрового потенциала; создать банк данных о всех категориях работников Дворца.

Стратегия управления кадровыми ресурсами состоит в том, чтобы отбирать, привлекать, продвигать, вознаграждать, наилучшим образом использовать и развивать способности работников в соответствии с целями и требованиями Дворца.

При реализации программы «Кадры Дворца» стало совершенно очевидно, что развитие кадрового потенциала его работников требует повышения их профессионального мастерства, непрерывного обучения педагогических и управленческих категорий работников. Это, конечно, одна из ключевых проблем системы образования, государства в целом.

С учётом происходящих в стране изменений в системе управления кадровыми ресурсами можно выделить четыре группы факторов:

*Технико-технологические:* изменение структуры и форм занятости (дифференциация персонала и формирование «внутренних рынков труда»), пересмотр организации труда с акцентом на интегрированные трудовые функции и групповую работу; перманентное повышение квалификации и переподготовка персонала, создание комплексных систем управления качеством работы на основе информационных технологий.

*Личностные:* пересмотр принципов занятости, гибкие индивидуальные методы работы, создание системы непрерывного образования кадров, ориентация системы стимулирования на предпринимательство, новаторство, участие в управленческих решениях, изменение стиля руководства и повышение роли «корпоративной культуры» в системе управления.

*Экономические и социально-политические:* аккумулярование передового опыта управления кадровыми ресурсами, создание новых форм конструктивного сотрудничества работников, профсоюза и администрации, взаимодействие кадровых служб с государственными органами, политизация управления трудом.

*Развитие теории управления:* формирование целостного видения системы управления персоналом на основе информационных технологий, понимание роли личности в обеспечении эффективной работы организации; аналитическая обоснованность решений по использованию кадровых ресурсов.

Учёт этих факторов позволяет совершенствовать деятельность Дворца; в то же время он предполагает реализацию



программы развития кадрового потенциала, повышающую экономическую эффективность функционирования Дворца в целом на основе кадровых и информационных технологий. Наиболее ценным ресурсом в организационной структуре становятся сотрудники и их способности: люди, работники рассматриваются как достояние, которое надо развивать и совершенствовать, чтобы достичь стратегических и тактических целей учреждения. От этой работы в первую очередь зависит успех всех реформ и положение каждого человека в организации.

В теории кадрового менеджмента устоялась точка зрения, что для процветания любого учреждения необходимо постоянное внимание к решению трёх ключевых задач: выбору востребованной обществом и государством сферы деятельности; подбору специалистов; организации их работы с максимальной результативностью.

Как показала практика работы по программе «Кадры Дворца», особого внимания требуют: планирование трудовых ресурсов; мотивация труда; управление дисциплинарными отношениями; оценка трудовой деятельности; оплата труда; обучение кадров; повышение, понижение, перевод, увольнение персонала; этические вопросы при управлении персоналом; организационное развитие кадровой службы.

Важнейшими принципами кадровой технологии стали: научнообеспеченная система подбора, найма и расстановки кадров; постоянно обновляемая система мотивации и оплаты труда, справедливая по отношению к сотрудникам и конкурентоспособная по сравнению с другими учреждениями; вознаграждение работников по результатам индивидуального труда и работы всего коллектива; перемещение и повышение в должности в соответствии с результатами труда работников, их квалификацией, способностями, интересами, а также с учётом потребностей Дворца; оптимальная система постоянного повышения профессионального мастерства работников; создание соответствующих целям и специфике Дворца материально-технических и социально-психологических условий труда его работников; соблюдение и защита гражданских и трудовых прав работников; участие сотрудников в управлении организацией в предусмотренных законом формах; участие кадровой службы в планировании стратегических и тактических задач Дворца и их реализации, в оценке труда работников; изучение кадровой службой рынка труда.

Первый этап реализации программы «Кадры Дворца» показал, что в развитии кадрового потенциала есть ряд проблем: и общих, характерных для системы дополнительного образования детей в целом, и специфических — наших, «дворцовых».

Сегодня очень остра проблема непрерывного профессионального роста работников учреждений дополнительного образования детей. Это связано с тем, что существовавшая до середины 90-х годов система повышения квалификации внешкольных работников за прошедшее десятилетие была почти утрачена. Это привело к тому, что в одних учреждениях дополнительного

**сдачи экзамена лишь по одному предмету (ОБЖ, экологии, истории края)? И последний вопрос. На каком основании над детьми можно экспериментировать (мини-ЕГЭ, экзамен после 10-го) и при этом не обращать внимания на требование родителей, чтобы педагогические работники искали других «критиков»?**

*К. Д. С*

Содержание расписания занятий определяется образовательной программой. Наименование образовательной программы зафиксировано в лицензии и уставе образовательного учреждения. Кроме того, образовательное учреждение имеет право предоставлять дополнительные образовательные услуги в зависимости от кадрового потенциала и материально-технического обеспечения школы.

Возможность перехода на экстернат также отражается в уставе школы. Если данная образовательная программа предусмотрена уставными документами школы, то учащийся может перейти на экстернат здесь же. Если же данная школа не реализует такую программу, то придётся учиться в экстернате другого общеобразовательного учреждения.

Особенности обучения в экстернате регулируются Приказом Минобразования РФ от 23.06.2000 № 1884 «Об утверждении положения о получении общего образования в форме экстерната».

Особенности осуществления экспериментальной деятельности в системе образования регулируются Приказом Минобразования РФ от 09.03.04 № 1123 «Об организации опытно-экспериментальной деятельности в системе образования».

**В этом году у меня 4 часа нагрузки в неделю. Бухгалтерия отказалась платить мне 100 рублей на приобретение методической литературы, мотивируя свой отказ тем, что у меня маленькая нагрузка. В другой школе в прошлом году мне платили при нагрузке 2 часа. Кто прав?**

*Н. Б. Шопова,  
Хабаровский край, г. Вяземский*

С 1 января 2006 г. согласно ст. 55 Закона РФ «Об образовании» ежемесячная денежная компенсация по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей выплачивается в обязательном порядке только педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, эта денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом этим органом, муниципальным образовательным учреждением — органом местного самоуправления.



## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Рекомендуем Вам ознакомиться с нормативными актами органа местного самоуправления об установлении педагогическим работникам общеобразовательных учреждений Вашего края, города компенсации по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**Я, молодой специалист, работаю в колледже. Два месяца назад у нас заболел преподаватель и мне приходится вести его часы. Я заменяю уроки, а также работаю с объединёнными классами (уроки «Технологии»). Зам. директора заявил, что оплачиваться мне будут только те часы, которые попали в мои «окна». Ставка у меня 28 часов в неделю плюс 5 часов замены и 7 часов объединённых классов. Как я могу получить деньги за свою работу в полном размере? При назначении этих часов мне обещали их оплатить.**

*Т.О. Тарасевич*

Все часы, которые Вы заменяли, должны быть соответствующим образом оформлены в документах образовательного учреждения: журнал регистрации замен, журнал учёта успеваемости и посещения занятий учащимися; расписание занятий и др. Все уточнения по оплате труда следует обсудить с руководителем образовательного учреждения и бухгалтерией. В случае конфликтной ситуации обратиться в орган управления образованием, которому подотчётен Ваш колледж.

**При нашем образовательном учреждении созданы классы для детей с ЗПР (начальная ступень). Они находятся в отдельном здании (филиале). Есть желание родителей на этой базе создать полноценное коррекционное образовательное учреждение, отделив его от основного звена. Что должна делать администрация школы в этом случае?**

*М.В. Рыжова*

Администрация образовательного учреждения должна обратиться в орган управления образованием, которое выступит с ходатайством перед органами местного самоуправления об учреждении данного образовательного учреждения.

**На днях узнал, что в дошкольных учреждениях для иностранных граждан плата за месяц будет стоить около 5000 рублей. Скажите, надо ли будет платить за учёбу иностранным гражданам?**

*Э.Х. Худиев*

Плата за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях устанавливается органами управления образованием субъектов РФ и местными органами самоуправления. Все изменения по оплате фиксируются в нормативных актах, на основании которых администрация учреждения издаёт распорядительные документы.

образования педагоги уже многие годы вообще не занимались на курсах повышения квалификации, в других — пытались решить этот вопрос самостоятельно: одни сами проводили учебно-методические занятия и проблемные семинары для того, чтобы выравнивать уровни преподавания в учебных группах, другие приглашали научных работников и проводили так называемое внутрифирменное обучение, третьи находили объявления о различных курсах, близких к их профилю деятельности, и направляли туда своих сотрудников (чаще всего это были курсы Московского института открытого образования и Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования).

Педагоги с высшей квалификацией участвуют в научно-исследовательских работах, пишут статьи для педагогических изданий. Однако тем, кто работает в рамках узкой специализации либо по редким в учреждении дополнительного образования детей направлениям, оказалось сложно найти профильные курсы. Необходимую для них предметную специализацию можно получить только на платных курсах.

Особенно трудно (из-за отсутствия системы обучения начинающих) тем, кто пришёл в учреждение дополнительного образования из других отраслей, а также выпускникам педколледжей и вузов. Вне сферы повышения квалификации оказались педагоги-совместители и обслуживающий персонал.

Не всегда довольны наши сотрудники обучением в институтах повышения квалификации: набор предлагаемых программ достаточно ограничен, не все темы даются на высокопрофессиональном уровне (предметное обучение — хорошо, а темы по управлению, программированию — в общетеоретическом плане, без должной привязки к практике).

Оказалось, что особенно сложно найти профильные курсы тем педагогам, которые работают в рамках узкой специализации либо по редким направлениям (например, работникам автошколы, инструкторам клуба десантников, педагогам-организаторам, культурным организаторам, педагогам в области культурно-досуговой деятельности). Необходимую предметную специализацию по этим направлениям можно получить только на платных курсах, однако денег для этого учреждениям дополнительного образования детей не выделяется. Очевидно, систему повышения квалификации надо строить таким образом, чтобы в ней сочетались программы учреждения дополнительного образования детей с программами учреждений дополнительного образования взрослых, в том числе внебюджетными.

Мы организовали вводный курс для начинающих педагогов, провели учёбу методистов и заведующих методкабинетами, разработали программы для «Школы молодого педагога и методиста». В программах курсового обучения педагогов и методистов нашего Дворца — тенденции и перспективы развития системы дополнительного образования детей в России; новое в нормативно-правовой сфере деятельности учреждений дополнительного образования детей; инновационные подходы и прикладные



аспекты управления в системе дополнительного образования (в том числе особенности нормативных документов и локальных актов учреждения); профилактика девиантного поведения детей; положение детей в современном российском обществе (беспризорность, дети и наркотики, дети и проституция); права ребёнка; детское движение на современном этапе; новое в научных исследованиях по актуальным темам дополнительного образования (представители науки); психология общения и творчества в учреждении дополнительного образования; психолого-педагогическая поддержка образовательного процесса; особенности работы педагога дополнительного образования с родителями; организация информационно-методической работы; технология разработки образовательных и культурно-досуговых программ, учебного плана детского объединения; организация и сплочение детского коллектива; социально-правовое положение, критерии оценки труда, профессиональная этика педагога дополнительного образования.

Наш первый опыт показал, что качество обучения, воспитания и развития детей требует высокопрофессиональной деятельности управленческих и педагогических работников, серьёзной подготовки на стыке многих наук: общей и социальной педагогики, психологии, социологии, теории управления, права, политики; разностороннего гуманитарного образования, навыков аналитической работы, в том числе с информационными потоками, и общении с людьми. На восполнение недостающих знаний и должна работать система непрерывного образования, включая систему развития кадрового потенциала (педагогических, управленческих и других категорий работников) — как в индивидуальном порядке, так и одновременно всего педагогического коллектива. Развитие кадрового потенциала в системном варианте включает анализ потребности в развитии (обучение в системе повышения квалификации), выбор целей, программ, методов и инновационных технологий обучения, отбор участников обучения и формирование групп с учётом направлений их профессиональной деятельности; непосредственное обучение, мотивацию дальнейшего саморазвития. Среди форм обучения, которые несложно организовать в учреждении, — стажировки, деловые игры, мастер-классы, занятия методобъединений.

Совместно с отделом кадров недавно организованный отдел развития кадрового потенциала обеспечивает стабильность и развитие кадрового состава нашего Дворца, высокое качество его профессиональной работы. Но система развития кадрового потенциала нуждается в разработке кадрового обеспечения: тестов, диагностик профессионального соответствия и качественного уровня деятельности работников; научно-методического сопровождения технологии определения уровня квалификации работников и конечных результатов их труда; координации оперативной и непрерывной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; трансляции инновационного опыта работы,

Вам следует обратиться в орган управления образованием, которому подотчётны интересующие Вас образовательные учреждения.

**Пришёл устраивать в 1-й класс ребёнка, а мне говорят, что будут рассматривать документы только после моего разговора с попечительским советом. Там мне популярно объяснили, что при поступлении в их школу принято жертвовать попечительскому совету определённую сумму денег. Когда я сказал, что это для нас много, мне ответили, что тогда нам лучше поискать другую школу, поскольку, кроме разового взноса, существуют ещё ежемесячные платежи за «обязательные платные уроки по развитию детского творчества и английскому языку» в размере около 500 руб. в месяц. На все мои претензии ответ один — ищите другую школу. Что делать?**

*К. А. Н.*

Право на образование — одно из основных и неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации. В действиях администрации школы, куда вы обратились, явно просматривается нарушение ст. 5 Закона РФ «Об образовании», а также нарушение рекомендаций, опубликованных в Письме Минобрнауки РФ от 21.03.02 № 03-51-57 ин/13-03 «Рекомендации по организации приёма в первый класс».

Вам следует обратиться в орган управления образованием или прокуратуру.

**Являются ли методисты информационного отдела информационно-издательского сектора детского центра методистами (занимаются набором, обработкой, дизайном текстовых, графических документов, созданием компьютерных презентаций)? Где можно найти Положения об аттестации методистов информационно-издательского сектора?**

*Люда Иванова*

Объём и характер Вашей деятельности определяется прежде всего трудовым договором и должностной инструкцией. Должность «методист» относится к учебно-вспомогательному персоналу. Должностной оклад устанавливается методистам, исходя из стажа работа по данной должности. Аттестация методистов образовательных учреждений для присвоения им квалификационной категории не предусмотрена.

**Какие необходимы документы для получения социальной стипендии?**

*Е. В. Маклова*

Приведём цитату из постановления Правительства РФ от 27.06.01 № 487 «Об утверждении Типового положения о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов Федеральных государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, аспирантов и докторантов».



## Юридические консультации

«IV. Порядок назначения и выплаты государственных социальных стипендий

24. Государственные социальные стипендии назначаются в обязательном порядке студентам:

- из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- признанным в установленном порядке инвалидами I и II групп;
- пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;
- являющимся инвалидами и ветеранами боевых действий.

25. Право на получение государственной социальной стипендии имеет студент, представивший в образовательное учреждение выдаваемую органом социальной защиты населения по месту жительства справку для получения государственной социальной помощи. Эта справка представляется ежегодно.

26. Назначение государственной социальной стипендии осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения по представлению стипендиальной комиссии образовательного учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в стипендиальном фонде.

27. Выплата государственной социальной стипендии производится один раз в месяц.

28. Выплата государственной социальной стипендии приостанавливается при наличии задолженности по результатам экзаменационной сессии и возобновляется после её ликвидации с момента приостановления выплаты указанной стипендии.

29. Выплата государственной социальной стипендии прекращается в случае:

отчисления студента из образовательного учреждения;

прекращения действия основания, по которому стипендия была назначена.

30. Выплата государственной социальной стипендии прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором был издан приказ руководителя образовательного учреждения о прекращении её выплаты.

31. Студенты, получающие государственную социальную стипендию, имеют право претендовать на получение государственной академической стипендии на общих основаниях».

**С 1 сентября 2005 г. изменилась начисляемая сумма учителям начальных классов за проверку тетрадей. Администрация объясняет это тем, что «ранее ошибочно учителям выплачивались 15% на всю педнагрузку», а теперь «доплата полагается только на проверку тетрадей». Таким документом руководствуется администрация, неизвестно. Коллективного договора, в котором оговаривался бы этот вопрос, нет. Приказа об изменении условий оплаты до сих**

пропаганды и популяризации профессионального мастерства и социального имиджа лучших специалистов Дворца.

*Несмотря на множество проблем, целевая программа «Кадры Дворца» постепенно стала организационно-управленческой основой кадровой политики Дворца. Программа ориентирована на работу с руководителями низового управленческого звена с педагогами; есть очевидные результаты работы с кадрами: целенаправленное управление процессом повышения квалификации на курсах Дворца и городских курсах для наших коллег, расширение влияния Дворца на систему повышения квалификации педагогических работников учреждений дополнительного образования города, Центра интернет-образования. Всё более заметными становятся результаты конкурсов профессионального мастерства — «Педагог-внешкольник», «Мастерство и творчество»; всё больше воспитанников Дворца становятся лауреатами и дипломантами конкурсов всех уровней, включая и международный; повышается рейтинг Дворца в научно-методическом плане — дипломы городских и всероссийских конкурсов служат тому свидетельством.*

Улучшилась трансляция инновационного опыта работы, пропаганда и популяризация профессионального мастерства, больше публикаций специалистов Дворца появляется в центральной научно-педагогической печати. Расширилась информационная деятельность, формируется банк данных по вопросам развития кадрового потенциала во Дворце и других учреждениях дополнительного образования; издаётся научно-методический, нормативно-правовой и информационный вестник Дворца «Сотрудники».

Мы разработали и ввели в управленческий процесс Дворца пакет локальных актов, обеспечивающих развитие профессионально-личностных качеств педагогических, управленческих кадров, специалистов, создание условий для их профессионального роста. Это документы, регулирующие деятельность Дворца, его структурных подразделений — секторов, лабораторий, кабинетов; документы, позволяющие постепенно совершенствовать систему методической поддержки кадров: *индивидуальные формы* методической помощи (стажировка, консультации, обобщение опыта руководителей, методистов, педагогов); *групповые формы* методической помощи (Школа педагогического мастерства — для педагогов, не имеющих педагогического образования; Школа «Поколение — поколению» — сотрудничество молодых специалистов с наставниками; Школа резерва выдвижения на должность — для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по методической работе, заведующих отделами; творческие мастерские, взаимопосещение занятий, работа методических объединений, заседание методического совета); *коллективные формы* (единая методическая тема, психолого-педагогические семинары, практикумы, тематические педсоветы, круглые столы).



Также разработаны документы, позволяющие модернизировать систему морального и материального стимулирования роста профессионализма у руководителей и педагогов, повысить профессиональную активность кадров, вести перманентный мониторинг результативности образовательного процесса, педагогической и управленческой деятельности в комплексе. Однако мы понимаем, что образовательный процесс нуждается в системном анализе по значительно большему, чем сейчас, количеству параметров. Необходимы более глубокий сопоставительный анализ прогрессивного опыта деятельности учреждений дополнительного образования города, ведущих внешкольных учреждений страны, всесторонний анализ статистических данных и результатов профессиональной деятельности известных педагогов и руководителей. Именно этот опыт нужно изучать и «с умом» использовать для своего профессионального роста.

Какими критериями оценки результативности профессионального мастерства, профессионального роста целесообразно руководствоваться? Мы условно разделяем эти критерии на группы:

*1-я группа:* квалификационные разряды руководителей, педагогов, специалистов; образовательный уровень руководителей, педагогов, специалистов; способность работников к повышению профессионального мастерства и саморазвитию.

*2-я группа:* мотивация к профессиональному росту; число работников, включившихся в инновационную деятельность; наличие карты профессионального роста работников; качество деятельности структурных подразделений и отдельных категорий сотрудников; успешность стажировки в должности (ротация кадров); динамика профессионального роста работников Дворца: количественные и качественные показатели участия педагогов Дворца и их воспитанников в конкурсах, соревнованиях республиканского, российского и международного уровней; количество публикаций и методических пособий, разработанных специалистами и педагогами Дворца; эффективность работы методической службы.

К общим критериям оценки эффективности работы Дворца по развитию кадрового потенциала относим: динамику аттестации педагогов на вторую, первую и высшую квалификационные категории; уровень овладения управленческой командой теорией менеджмента; омоложение, стабилизация и закрепление кадров; улучшение эмоционально-психологического климата в коллективе; усиление мотивации работников к профессиональному росту с помощью их морального и материального стимулирования.

Важным критерием считаем также индивидуальную оценку сотрудников: выполнение плана профессионального роста и повышения квалификации, успехи в различных формах этой работы; реальный вклад каждого сотрудника в общее дело: объём выполненной работы, качество учебно-методических разработок, способность выполнять больший объём работы, чем это предусмотрено должностными обязанностями. **НО**

пор нет. Расчёт заработной платы ведётся только по ежемесячному табелю. 7 марта 2006 г. я была ознакомлена с приказом №1-26 от 20.02.06 о снятии с меня доплаты за классное руководство в размере 50% с 1 января 2006 г. После уроков попыталась объяснить директору Н.С. Шаглановой неправомерность данного приказа, ссылаясь на Трудовой кодекс РФ (ст. 73). Также этот приказ противоречит Закону об учителе Республики Саха (Якутия), где говорится о том, что 50-процентной оплате подлежит исполнение обязанностей классного руководителя в классе с числом учащихся менее половины предельной наполняемости классов. Наполняемость классов и групп продлённого дня в количестве 25 обучающихся установлена п. 26 Типового положения об общеобразовательном учреждении. В моём классе 14 обучающихся, что превышает 50% от нормы в 25 человек. Имеет ли право руководитель самостоятельно в течение учебного года изменять размер оплаты? На какие документы мне можно опереться при защите моих прав?

*Нина Петровна Барашкова*

Для защиты своих прав Вам следует обратиться в Управление образованием, которому подчинена Ваша школа, либо в Министерство образования Республики Саха (Якутия).

На территории Вашей республики действительно установлено особое регулирование труда учителя, в том числе выполнение им обязанностей классного руководителя. Руководство республики с 2006 г. решает вопрос о сочетании федеральных и республиканских надбавок и доплат к ставкам заработной платы учителю.

В рамках действующего федерального и республиканского законодательства в Вашей школе должны быть разработаны локальные нормативные акты, регулирующие труд педагогических работников в особых климатических условиях. Если такие документы отсутствуют, у работодателя открывается возможность единолично решать вопросы стимулирования труда учителей, исходя из собственных средств образовательного учреждения.

Размер оплаты труда учителю устанавливается по тарификации один раз в учебном году и не должен изменяться после утверждения данного документа в органе управления образованием. Ежемесячно отмечается выполнение Вами всех видов работ, оговорённых Вашим трудовым договором и отдельными распорядительными актами руководителя образовательного учреждения. Вы совершенно верно называете в своём письме документы, на которые следует опираться при защите своих прав.

**Продолжение на с. 93**