Тема: Управление системой образования

Содержание

Введение

1. Управление педагогическими кадрами

### 2. Система оплаты труда педагогов

Заключение

# Список использованных источников и литературы

Введение

Главная черта современного мира - стремительные перемены. Курс нашей страны на преобразования в экономике, политической и общественной жизни влечет за собой изменения во всех остальных институтах общества.

Изменение миссии человека в обновляющейся системе, его политических и духовных взглядов диктует новые требования к личности будущего члена общества, к его образовательной и профессиональной подготовке. Вот почему образовательные учреждения не могут развиваться, не обновляя свою деятельность в новых социокультурных условиях.

Управление образованием - деятельность органов власти и негосударственных организаций, направленная на повышение эффективности образования. Это процесс, регулирующий достижение целей образовательной политики, складывается из следующих этапов: анализ и оценка сложившейся образовательной практики; постановка задач управления; планирование деятельности по реализации задач; организация согласованной деятельности субъектов; контроль.

Управленческие отношения в сфере образования регулируются нормами конституционного и административного права.

Система государственного управления образованием в Российской Федерации определена постановлением Правительства РФ от 9 января 1992г. № 21 (с изменениями от 18 мая 1998 г.).

Органы управления образованием реализуют единое руководство системой государственного образования на федеральном, региональном и местном уровнях.

1. Управление педагогическими кадрами

Важным для обновления образования является вопрос изменения структуры управления, предполагающий перераспределение многих прав, полномочий и ответственности между нижними эшелонами управления (образовательные учреждения) и высшими (органы управления и иерархии), и наоборот. Распределение этих отношений основано на принципе готовности того или иного уровня к выполнению своей миссии (прав, полномочий и ответственности).

Каждая отдельно взятая педагогическая система (ясли-сад, общеобразовательная школа, техникум, ПТУ, вуз) является сложной и реальной потому, что она в своем составе имеет подсистемы в виде групп, классов, отделений, факультетов и т. п. Вместе с тем сама эта система входит в качестве части или подсистемы в систему высшего уровня: дошкольного воспитания, общего среднего образования, профессионально-технического образования, среднего специального и высшего образования. Совокупность педагогических систем образует в нашей стране единую целостную систему образования.

Благоприятные условия для развития образовательных учреждений состоят в создании атмосферы подлинного сотрудничества между ними и органами управления образованием различных уровней.

Одна из особенностей управления на современном этапе состоит в отходе от традиционных форм организационного построения, в перестройке структур соответственно требованиям высокой оперативности решения вопросов управления образовательными учреждениями.

Снять имеющиеся противоречия в системе "органы управления - органы образования" значит привести в действие существенный резерв повышения эффективности управления. Это предполагает формирование в каждом регионе необходимых организационно-педагогических условий:

-создание подлинно демократической возможности участия коллективов ОУ, каждого их члена в подготовке, принятии и реализации управленческих решений;

-повышение профессионального мастерства и управленческой компетентности всех участников управления.

Механизм управления современным образовательным учреждением изменяет характер выполнения управленческих функций, порождает принципиально новые формы взаимодействия ОУ и всех участников педагогического процесса.

Структура этих отношений такова: ОУ - внешняя среда; администрация - общественность; руководитель - подчиненный; учитель - учитель; учитель - родители; учитель - учащийся; ученик - ученик.

Проблема формирования организационной структуры управления требует, прежде всего, осмысления развития ОУ как комплексной социально-педагогической системы, учета объективных факторов ее демократизации, нуждается в системном видении объекта управления, понимании его особенностей.

Решение задачи формирования организационной структуры управления мы видим в дальнейшем развитии демократических начал в управлении.

Важнейшими ролевыми участниками (субъектами) в процессе управленческого взаимодействия являются законодатели, учредители, заказчики, клиенты, пользователи, представители властных структур, партнеры, конкуренты.

Основным заказчиком образовательных учреждений сегодня выступает государство и его ведомства, которые формируют образовательную политику. Данные подразделения регистрируют, лицензируют, аттестуют, аккредитуют образовательные учреждения: определяют государственные образовательные стандарты: проводят экспертизу подведомственных им учреждений.

Однако следует отметить, что число заказчиков у образовательных учреждений возрастает. Это не только родители и их учащиеся дети, но и преподаватели учебных заведений, регионов и сообществ, этнических групп и пр.

Учредителями образовательных учреждений согласно Закону РФ "Об образовании" (ст. 11) могут являться органы государственной власти и регионального (местного) самоуправления; отечественные и иностранные организации всех форм собственности, их объединения (фонды, союзы, ассоциации); общественные и религиозные организации, зарегистрированные на территории РФ. Учредители образовательных учреждений наделены широкими правами и полномочиями. Поэтому основные вопросы жизнедеятельности учреждений в обязательном порядке согласуются с учредителями (например, устав общеобразовательного учреждения, изменения статуса, программы развития и др.).

Принципиальным вопросом является распределение прав, полномочий и ответственности между высшими звеньями управления образованием - министерством РФ - и краевыми, областными комитетами и управлениями, а также городскими (районными, поселковыми) управлениями и отделами образования.

В соответствии с Законом РФ "Об образовании" центральные органы (министерства), прежде всего, должны направлять свою деятельность на выработку идеологии и стратегии развития системы непрерывного образования, определение ее приоритетов на закладывание крупных социально-педагогических экспериментов; на анализ общественного мнения и постоянное информирование общественности о состоянии, проблемах и перспективах развития образования. Вместе с тем к полномочиям федерального уровня относятся решение задач финансирования отрасли, материально-технического и кадрового обеспечения, формирование системы переподготовки и повышения квалификации.

В поле деятельности министерства находятся подготовка и издание по всем учебным предметам многовариантных адаптированных учебников и учебных пособий; разработка на основании закона рекомендаций и требований документов, регламентирующих организационно-педагогическую и хозяйственно-финансовую деятельность учебных заведений; проведение и финансирование социально-педагогических экспериментов, имеющих государственное значение; контакты с зарубежными учебными заведениями в целях обмена опытом работы.

В условиях развития государственно-общественной системы управления и регионального самоуправления немаловажное значение имеет деятельность краевых (областных) и приравненных к ним комитетов (управлений) образования. Эта деятельность предполагает:

- обеспечение в пределах своей компетентности проведения единой государственной политики в области образования;

- создания системы непрерывного образования населения; высокого качества профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов в подведомственных учебных заведениях; широкого применения эффективных форм интеграции учебных заведений с наукой и производством и т.д.

При формировании модели управления образованием для города основным следует считать понятие "район" (применительно к крупным городам - административный, коммунальный округ). Специфическая и сущностная характеристика района включает в себя следующие параметры оценки: границы (микрорайон); постоянный состав населения; миграционные процессы; социальный состав населения; сеть организаций, учреждений, предприятий всех сфер и отраслей; информационные процессы; социальная обстановка и др.

Учет и оценка этих и возможных других параметров позволяют сформировать модели управленческих структур образованием.

Существующие районные структуры управления нацелены на воспроизводство системы, поддержание ее в состоянии относительного постоянства (равновесия). Вместе с тем постоянные стратегии и тактика в условиях обновления и внедрения нового хозяйственного механизма вносят переориентацию в деятельность. На первый план выносится функция развития системы. Это обстоятельство требует принципиальных изменений в традиционных структурах управления.

В общем виде эту систему можно представить следующим образом: совет по образованию - совет директоров - РУО - ОУ. Каждая из этих подсистем имеет свои задачи и функции. Так, районный совет по образованию: определяет социальный заказ системе образования; решает важнейшие вопросы развития системы на перспективу (материально-техническое обеспечение, рационализация сети учреждений и др.); осуществляет контроль за выполнением социального заказа и реализацией комплексных целевых программ РУО (РОО).

Совет директоров - общественный орган, планирующий и регулирующий деятельность учреждений совместно с аппаратом РУО (РОО).

Районный (окружной) отдел образования создает банк информации по всем видам деятельности, осуществляет анализ работы, планирует основные направления развития системы, осуществляет совместно с советами школ регулирование и коррекцию, обеспечивает связь школ с РМК, ИУУ, городским комитетом и другими социальными институтами.

В основу новой модели управления ОУ положен принцип сотрудничества. На смену авторитарным методам управления должны прийти демократические, обеспечивающие большую самостоятельность подчиненных звеньев этой системы.

Внутренние модели управления РОО (РУО) или округа могут модифицироваться в зависимости от местных условий.

Структура РУО (РОО), способная в наибольшей мере отразить в практике образования региональные особенности функционирования общества и производства, может включать следующие отделы (секторы): учебно-воспитательного процесса, развития социально-экономической базы образования, научно-методического обеспечения, хозяйственно-эксплуатационный, планово-экономический. В городском комитете или управлении дополнительно вводится отдел подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

В практической деятельности по управлению образованием все структурные подразделения РУО (РОО) должны исходить из местных особенностей. Например, подотдел учебно-воспитательного процесса организует постановку и развитие дифференцированного обучения и углубленное преподавание отдельных дисциплин. Отдел (сектор) научно-методического обеспечения призван пропагандировать и внедрять передовой педагогический опыт, достижения науки.

В наибольшей степени региональный аспект в управлении образованием реализуется через деятельность отдела (сектора) развития социально-экономической базы образования. Этот отдел координирует усилия региональных органов, предприятий, кооперативов, общественных организаций для решения насущных проблем организации общественно полезного, производительного труда и отдыха школьников. Совместно с предприятиями (на договорных началах) он создает рабочие места для школьных производств; осуществляет на местах систему социологических исследований, направленных на выявление личностных ориентации школьников в труде; определяет политику трудового обучения, профориентации и профподготовки в общеобразовательной школе района; регулирует рациональное распределение выпускников школ по каналам продолжения образования. Делегирование РУО (РОО) вопросов подбора и расстановки руководящих кадров, определения режима работы школ и других учреждений в соответствии с местными потребностями и условиями, рационализации сети учреждений и их комплектования, внедрения различных моделей построения учебно-воспитательного процесса, финансовой и хозяйственной самостоятельности и т. п. позволило по-новому распределить цели и задачи основных направлений управления.

Последовательное развитие системы образования влечет за собой и перестройку методической службы на основе создания единой системы непрерывного образования. Переход на качественно новый уровень деятельности методической службы начинается с отказа от стереотипов, с психологической перестройки сознания управленческих и педагогических кадров, с интенсификации процесса формирования профессиональной компетенции, педагогического мастерства и общей культуры педагогических работников.

Какие пути и средства перестройки управления педагогической службы апробируются?

Городское звено методической службы на практике чаще представлено научно-методическим центром (на базе института усовершенствования учителей, ИПК). Научно-методический центр должен иметь кафедральную структуру и включать, например, кафедру общественных наук, педагогики и психологии, естественно-математических, гуманитарных наук, внеклассной работы и профориентации и т. д.

В функции научно-методического центра в основном входят: организация курсовой и семинарской подготовки и переподготовки педагогических кадров; разработка и внедрение новых направлений содержания учебных предметов, форм и организации учебно-воспитательного процесса; научно-методическое обеспечение опытных и экспериментальных направлений деятельности; экспертиза новшеств; аттестация педагогических кадров; изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта и др.

Районный научно-методический центр (кабинет) выбирает актив центра и организует работу по определенным секциям. В состав центров входят; методический совет, методический кабинет, специалисты управления РОО, представители совета по образованию, представители базовых и опорных учреждений, руководители методических объединений, представители творческих и инициативных групп, руководители клубов новаторов и школ передового опыта, ведущие научные сотрудники.

В основные методические функции районного центра необходимо включить: организацию работы районных методических объединений педагогических работников; организацию индивидуальных и групповых консультаций; участие в аттестации педагогических кадров; изучение и внедрение передового педагогического опыта; сбор информации по району о необходимости курсовой переподготовки педагогических работников и подачу заказов в городской центр.

Управление образованием должно быть не ведомственным, а исходить из местных региональных нужд. Ответственность ОУ несет не перед ведомством, а перед обществом. Нужен контроль общественности через советы но образованию.

Все учреждения, включая детские сады и специальные школы, образуют единую систему в региональной структуре образования.

Совет по образованию района избирается из состава руководителей ОУ, хозяйств и предприятий, педагогов учреждений просвещения, представителей общественных организаций и местных органов власти.

Задачи совета по образованию следующие: определение программы развития образования; организация разработки и внедрения просветительной политики; планирование развития материальной базы учреждения образования; организация взаимодействия предприятий и хозяйств для решения проблем просвещения; выявление нужд в кадрах учреждений просвещения, создание резерва и планирование роста кадров; помощь местным административным органам в решении проблем просвещения.

Структуру управления нельзя отделять от всей совокупности организационных проблем, которая включает обеспечение согласованности организационной структуры социальной и экономической систем в условиях перестройки жизни ОУ и общества; последовательный анализ каждого цикла управленческого процесса и параллельно с этим анализ объекта, субъекта и средств управления для всестороннего рассмотрения вопроса совершенствования организации управления.

Расширенный объект управления современным ОУ предполагает учет всех связей и отношений, которые складываются внутри ОУ и с окружающей средой региона.

Выход на субъект - субъектные отношения изменяет и совокупный субъект управления. В состав такого расширенного субъекта управления входят руководители ОУ, коллегиальные органы управления, органы ученического самоуправления.

Специфику целей и задач, методов и форм управления современным ОУ составляет демократизация его организационно-педагогической структуры: дифференцированные режимы труда и отдыха учащихся; вариативная система организационных форм учебно-воспитательной деятельности; система соуправления и ученического самоуправления; расширенное взаимодействие с социальной средой.

Таким образом, специфика управления связана, прежде всего, со значительным расширением сфер деятельности управляющей и управляемой подсистем, увеличением объема информации, необходимой для нормального функционирования целостной системы.

Любое образовательное учреждение, являясь частью социальной системы, представляет собой целостную динамическую социально-педагогическую систему. Управление ею требует адекватного, а именно системного подхода.

Сегодня мы являемся свидетелями того, как различные общественные процессы и сферы деятельности все теснее взаимодействуют между собой.

Термин "система" всегда соотносится с чем-то целым, состоящим из отдельных частей. И действительно, когда мы рассматриваем, например, школу как целостную систему, то имеем в виду, что она состоит из частей (компонентов), которыми могут выступать коллективы учителей, учащихся, родителей. А можно эту же систему рассматривать через процессы. Так, в целостном педагогическом процессе можно выделить образовательный процесс, протекающий на уроке, и внеурочное время. Таким образом, первым признаком системы является наличие в ней элементов, т. е. минимальных единиц, имеющих предел делимости в рамках данной системы. Если разделить школу с точки зрения ее учебных подразделений, то структурообразующей единицей (элементом) будет класс.

Таким образом, под системой понимается совокупность элементов определенного рода, взаимосвязанных, взаимодействующих между собой и образующих целостность.

Каждый элемент системы может выполнять свое функциональное назначение, если будет взаимодействовать с другими ее элементами. Например, учитель становится учителем как таковым не после окончания педагогического института, а только в результате взаимодействия с обучаемыми с целью их воспитания и развития. Таким образом, любая система представляет собой не просто совокупность элементов, а совокупность связанных между собой и взаимодействующих элементов. Способ их связи называется структурой.

В школе множество систем разного порядка. Например, процесс обучения является подсистемой целостного педагогического процесса, а урок - подсистемой процесса обучения. В то же самое время сам урок - это сложная целостная система. Эту иерархию построения сложных систем должен хорошо знать руководитель школы и каждый учитель.

Чтобы установить точный адрес управленческого воздействия, руководителю, учителю крайне необходимо уметь расчленять систему на части, блоки, подсистемы и структурообразующие элементы. Если же он не умеет это делать, то все его управленческие усилия будут носить общий характер, не имея прямого выхода в школьную практику. В управлении как школой, так и любым образовательным учреждением руководителю необходимо учитывать взаимосвязи всех подструктур, явлений и процессов. Опора на этот общий признак систем лежит в основе всей его аналитической деятельности как руководителя.

Руководителям и педагогам часто приходится встречаться с такими видами взаимосвязи, которые более всего влияют на объединение отдельных элементов в целостные системы. К ним относятся все целевые связи, ибо цель подчиняет себе функционирование всех частей системы. Цели работы школы на год, например, определяют планирование работы всего школьного коллектива. К системообразующим относятся все связи управления: субординационные (по вертикали), координационные (по горизонтали), связи преемственности (между звеньями школы, учителями, учениками и т. д.). Особую роль в управлении школой, образовательным процессом и т. д. имеют причинно-следственные связи, ибо для принятия грамотного управленческого решения нужно исходить из причины: почему это произошло? Только на этой основе можно наметить действенные меры.

Поскольку все системы в образовательных учреждениях конструируются под заданную цель, руководитель (педагог) обязан знать, как их формировать.

Из области теории систем здесь используются понятия "состав" и "структура". Например, на современном этапе развития школы ни у кого не вызывает сомнения, что учебное занятие есть целостная динамическая система, структурным элементом которой являются учебно-воспитательный момент, воплощающий в себе учебно-воспитательную задачу, подобранные под нее и взаимодействующие методы обучения, содержание учебного материала и формы организации познавательной деятельности учащихся. Состав учебного занятия как системы - это набор необходимых и достаточных для достижения триединой цели учебно-воспитательных моментов, а структура - способ организации связи между ними.

Такой же подход руководитель осуществляет, разрабатывая систему работы с педагогическими кадрами. В эту работу входит повышение методологического уровня учителя, совершенствование его профессионального мастерства, расширение общего культурного кругозора. Структура системы определяется взаимосвязью между этими компонентами. Оценкой действенности системы выступает реальный результат в виде сформированности личности. Если какой-то компонент системы отсутствует или связи между ними ослаблены, рассчитывать на хороший результат не приходится.

Здесь следует обратить внимание еще на один момент. Каждый компонент (подструктура), входящий в систему, чаще всего сам состоит из отдельных элементов. От их набора и связи зависит, какую роль данный компонент будет играть в получении запланированного результата. Так, если педагог правильно сформулировал учебно-воспитательную задачу в том или ином учебно-воспитательном моменте занятия, но не сумел отобрать под нее учебный материал соответствующего содержания, то какие бы методы обучения и формы организации познавательной деятельности он ни применял, получить высокий положительный результат уже невозможно. Встречаются и другие нарушения, когда под данную задачу и содержание отбираются неадекватные методы и формы организации познавательной деятельности. Тогда данный учебно-воспитательный момент в системе других моментов учебного занятия не может играть отведенную ему роль, и реальный результат такого занятия будет незначительным. Таким образом, уровень целостности системы зависит от ее целеустремленности, полноты набора компонентов, качества каждого компонента и плотности взаимосвязей как между компонентами, так и между каждым из них и целым.

Важнейшим общим признаком всех систем является их интегративный характер. Интегративность является результатом взаимодействия входящих в систему компонентов, зависящих от уровня целостности системы.

Знание теоретических положений помогает руководителю образовательного учреждения как при конструировании подсистем, так и при их анализе и оценке. Например, невозможно правильно проанализировать итоги учебного года, не используя системный подход.

Особенностью школы как системы является ее теснейшая связь с внешней средой. Можно выделить шесть основных внешних подсистем: общественно-политическую, производственно-экономическую, социально-бытовую, природно-экологическую, культурную и духовно-нравственную. Задача любого образовательного учреждения - использовать возможности этих подсистем для воспитания личности.

Процесс самодвижения образовательного учреждения (ОУ) может идти двумя путями. Первый путь, когда ОУ приспосабливается к внешней среде, перестраивает свои процессы, не разрушая целостности, и второй, когда ОУ само может влиять на внешнюю среду, приспосабливая ее к достижению своей цели. Но для этого ОУ как социальная система должно быть само хорошо организовано.

В современных условиях на ОУ оказывают большое влияние процессы, происходящие в обществе, которые, несомненно, положительно сказываются на развитии учреждений. Однако идут и другие процессы, приводящие к потере идеалов, снижению роли общественных организаций, вещизму, наркомании и др. Все это требует мобилизации как внешних, так и внутренних возможностей для нейтрализации этих негативных явлений. Динамизм ОУ как системы обеспечивает его стабильность, ибо ОУ постоянно развивается в соответствии с влиянием внешней среды.

Педагогические системы являются открытыми, так как между ними и окружающим миром происходят информационные процессы. Это системы динамические, функционирующие в условиях постоянной изменчивости факторов внешней среды, вызывающих также изменения внутреннего состояния системы.

Педагогические системы создаются и действуют с определенными целями. Целевые характеристики системы выступают как существенные признаки. Будучи активными в реализации целей, педагогические системы определяются как целеустремленные, целенаправленные. Отличительным признаком всех целеустремленных систем является их полифункциональность, т. е. способность видоизменять цели и выполнять различные действия для достижения результатов. В этом проявляется также их относительная независимость от внешней среды. С позиции открытости, динамичности и целеустремленности педагогические системы следует относить к числу развивающихся. По мере общественного, социального и научно-технического прогресса они совершенствуются, развиваясь в структурном, функциональном и историческом аспектах. Происходящие в них вследствие управления изменения носят не стихийный, а упорядоченный характер.

Структурно-функциональная упорядоченность компонентов, их интеграция и взаимодействие с окружающей средой обеспечиваются органами внутреннего управления и механизмами управления. В этом плане педагогические системы проявляются как самоуправляемые.

Для формирования системы принципиально важно не столько простое взаимодействие множества элементов, сколько их взаимодействие при получении интегрального или общего эффекта, результата, цели, ради которых и благодаря которым вовлекаемые элементы множества организуются в систему. Под педагогической системой мы понимаем социально обусловленную целостность взаимодействующих на основе сотрудничества между собой, окружающей средой и ее духовными и материальными ценностями участников педагогического процесса, направленную на формирование и развитие личности. Целостность системы означает единство объекта и субъекта управления в самой их сущности, единство основного и вспомогательного звеньев, т. е. функционирование во взаимодействии. Степень участия в деятельности педагогической системы ее различных компонентов, элементов и частей определяется прежде всего тем, в какой мере эти составляющие содействуют получению заданного социального, педагогического, психологического результата, реализации цели. Вот почему функциональный подход должен быть ведущим при определении фактора или критерия, образующего социальную, в том числе и педагогическую систему. Таким общим критерием выделения структурных элементов системы, характеризующим их близость и интеграцию, а, кроме того, обеспечивающим коммуникативные свойства системы и ее иерархию, выступает управление. Однако изучение сущности социально-педагогических систем невозможно без комплексного подхода. В практике часто отождествляются системный и комплексный подходы. Понятие "комплекс" хотя и сходно с понятием "система", все-таки вносит определенные уточнения в понимание системы. Комплекс можно рассматривать как разновидность системы, отличающуюся по способу своего возникновения и по разнородности исходных компонентов.

Комплексный подход при изучении системы образования предполагает:

1. Системный и всесторонний комплексный анализ результатов управленческой и педагогической деятельности в целостной системе.
2. Выявление закономерных связей, определяющих уровень целостности системы управления образовательными учреждениями по вертикали и по горизонтали.
3. Определение специфических условий и проблем социума, их влияния на образовательное учреждение как социально-педагогическую систему.
4. Разработку динамической структуры и технологии управления образовательным учреждением в системе.
5. Обоснование содержания управления образовательным учреждением в условиях жизни общества.

Таким образом, структура любой педагогической системы имеет уровневый характер управления: государственный (республиканский), региональный (краевой, областной, городской, районный и местный). Сам процесс управления представлен системой взаимосвязи управляющей и управляемой подсистем. Единую систему непрерывного образования в стране составляют базовое и дополнительное образование. Базовое образование представлено иерархией самоуправляемых систем, начиная от яслей-сада и завершая высшими учебными заведениями, а дополнительное образование - системой внешкольных учреждений, а также учебных заведений по переподготовке и повышению квалификации и пр. Таким образом, система - это целеустремленная целостность взаимодействующих элементов, имеющая новые свойства, которые отсутствуют у этих элементов, и связанная с внешней средой. Такой целостной, динамической социально-педагогической системой и является ОУ. При определении ОУ как педагогической системы учитываются ее особенности, главная из которых состоит в том, что продуктом ОУ является формирующаяся личность. Поэтому под педагогической системой мы понимаем социально обусловленную целостность активно взаимодействующих участников педагогического процесса, а также духовных и материальных факторов, направленных на формирование личности, способной как к саморазвитию, так и к развитию окружающей действительности. Результативность деятельности школы как системы обеспечивается единством понимания задач всеми участниками педагогического процесса, единством их действий на основе идеи сотрудничества. Следовательно, суть системного подхода к реальной действительности состоит в том, что каждый сложный объект рассматривается как система. Это позволяет ориентироваться как в реальной действительности, так и в практике управления. Системное видение действительности - особая познавательная технология, теоретическая предпосылка перестройки управления образовательным учреждением.

### 2. Система оплаты труда педагогов

В соответствии со ст. 54 Закона РФ "Об образовании" заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Педагогическим работникам образовательных учреждений минимальные ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в размере, превышающем уровень средней заработной платы в Российской Федерации.

Размер средней ставки заработной платы и должностного оклада педагогических работников образовательных учреждений устанавливается на уровне:

для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования - в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;

для учителей и других педагогических работников - не ниже средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;

для иных работников образовательных учреждений - средней заработной платы аналогичных категорий работников промышленности в Российской Федерации.

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного образовательного учреждения самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается.

В соответствии со ст. 30 ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" высшее учебное заведение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)).

Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику высшего учебного заведения за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

Государственное высшее учебное заведение самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Минимальные размеры ставок для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений устанавливаются в размере не ниже восьмикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере:

сорока процентов за должность доцента;

шестидесяти процентов за должность профессора;

900 рублей за ученую степень кандидата наук;

1500 рублей за ученую степень доктора наук.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 3.04.2003 г. №191 "О продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, этим же постановлением, устанавливается, и иные нормы, например, 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам; 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам и т.д.

Ставки (оклады) педагогическим работникам определяются на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы в соответствии с постановлением Правительства РФ от 2.10.2003 г. №609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы".

Таблица. Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд оплаты труда | Тарифная ставка (оклад) |
| 1 | 600 |
| 2 | 670 |
| 3 | 740 |
| 4 | 820 |
| 5 | 910 |
| 6 | 1010 |
| 7 | 1110 |
| 8 | 1220 |
| 9 | 1340 |
| 10 | 1470 |
| 11 | 1610 |
| 12 | 1740 |
| 13 | 1880 |
| 14 | 2020 |
| 15 | 2180 |
| 16 | 2340 |
| 17 | 2520 |
| 18 | 2700 |

Заключение

Обновляющиеся сферы жизни требуют коренных преобразований как системы в целом, так и отдельных ее звеньев. Это означает, прежде всего, существенное изменение направлений ее педагогического и организационного развития. Исторический выбор дальнейшего пути развития связан с ломкой сложившихся стереотипов и негативных принципов, тормозящих развитие образовательных учреждений. Характер обновления заключается в ориентации специалистов органов образования, педагогических коллективов, каждого участника образовательного процесса на качественные изменения. Требуется не только изменить содержание деятельности и структуру системы, но и перестроить психологию преподавателей и руководителей в направлении принятия приоритета человека во всех звеньях отрасли. Гуманизация отношений сегодня - наиболее важный и сложный компонент в деятельности. Именно гуманизация предполагает переход от командно-административного соподчинения к сотрудничеству и партнерству людей, взаимодействующих в целостном процессе. Универсальность обновления образования в XXI в. будет заключаться в переходе на новые педагогические и управленческие технологии обучения, воспитания и развития. Гуманизация содержания современного образования по всей системе требует пересмотра технологий образования. Невозможно изменить технологию воспитания или обучения, не меняя характера отношений учитель-ученик на равноправные. Нельзя построить педагогически целесообразную систему внутришкольного самоуправления, не демократизируя весь процесс отношений в системе. Правила оплаты труда работников образовательных учреждений регламентируются ст. 54 Закона РФ "Об образовании" и ст. 30 ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", а также постановлениями Правительства РФ.

# Список использованных источников и литературы

1.Федеральный закон от 13 января 1996 г. №12-ФЗ "Об образовании" // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 150; 1997. №47. Ст. 5341; 2000. №30. Ст. 3120; №33. Ст. 3348; 2002. №7. Ст. 631; №26. Ст. 2517.

2.Федеральный закон от 22. 08. 1996 г. №125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"" (с изм. и доп.) // СЗ РФ от 26.08. 1996 г. №35. ст. 4135.

3.Федеральный закон от 25.10.2001 г. №139-ФЗ "О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" (с изм. от 1.10.2003 г.) // СЗ РФ от 29.10.2001 г. №44. Ст.4150.

4.Постановление Правительства РФ от 2.10.2003 г. №609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" // СЗ РФ от 6.10.2003 г. №40. Ст.3901.

5.Постановление Правительства РФ от 3.04.2003 г. №191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" // СЗ РФ от 7.04.2003 г. №14. Ст. 1289.

6.Теория и практика педагогического управления в школе. Учебное пособие. Под редакцией Ю. В. Васильева.

7.Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ответственный редактор доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский – М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2002. – 959 с.

8.Шамова Т. И., Третьяков П. М., Капустин Н. П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Т. И. Шамовой. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2008. – 320 с.

9.Шкатулла В. И. Образовательное право: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М), 2009. – 688 с.