

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЗОВАНИИ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Михайлова Анна Викторовна

доцент

Константинова Кюннэй Алексеевна

студентка

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ

***Аннотация:** статья посвящена анализу оценки кадрового потенциала на примере сельской школы Республики Саха (Якутия). Представлены результаты анкетирования и опроса, выявлены ключевые ценности работников школы, выявлены узкие места, рассмотрена система мотивации. По итогам исследования сделаны выводы какой должна быть система мотивации в сельской школе, какие критерии и факторы являются первостепенными и важными при оценке персонала, при построении взаимодействия руководства и сотрудников в образовательном учреждении.*

***Ключевые слова:** система образования, кадровый потенциал, оценка удовлетворенности трудом.*

В статье представлены результаты исследования кадрового потенциала на примере сельской школы Республики Саха (Якутия). Государственное общеобразовательное учреждение «Верхневилуйская республиканская гимназия имени М.А. Алексеева» сокращенно ГОУ «Верхневилуйская республиканская гимназия им. М.А. Алексеева» (далее «Гимназия») создано решением Совета Мини-

стров ЯАССР от 31 июля 1990 г №255 приказом Министерства народного образования ЯАССР от 11.06.1990 г. 01-06/380 и открыто 01.09.1990. Общий контингент обучающихся представлен в таблице 1.

Таблица 1

Общий контингент обучающихся за год, в т. ч. по ступеням
и профильной направленности

Направления/учебные годы	Ступени	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
	5–9 классы	215	236	238	226	243
Физико-математический	10–11 классы	46	49	71	57	49
Физико-химический		50	53	46	57	50
Гуманитарный		49	50	50	53	51
	Всего в 10–11 классах	145	152	167	167	150
	Всего по ВВРГ	360	388	405	393	393

Усилия педагогического коллектива направляются на реализацию индивидуальных образовательных потребностей учащихся и их права выбора уровня освоения образовательной программы, темпа учебной деятельности, выполняемых заданий на уроке и дома.

Исследование кадрового потенциала ГОУ «Верхневиллюйская республиканская гимназия им. М.А. Алексеева» проводилось с 01 октября по 01 ноября 2011 г.

Объект исследования: ГОУ «Верхневиллюйская республиканская гимназия им. М.А. Алексеева». Предмет исследования: влияние моральных и материальных стимулов на удовлетворенность трудом учителей гимназии. Цель – оценить степень влияния моральных и материальных стимулов на удовлетворенность трудом. Гипотеза исследования: моральные и материальные стимулы являются определяющими факторами степени удовлетворенности трудом в образовательном учреждении. Методика исследования: в выборочную совокупность попали

45 педагогов из 58 численного состава. В том числе 71,2% (32) женщин и 28,8% (15) мужчин, из них в гимназии 7 человек работают до 5 лет, 23 респондента работают от 6 до 15 лет, 15 сотрудников – от 15 до 25 лет. Все опрошенные имеют высшее образование.

Притом, что 52,9% (24) опрошенных респондентов относятся к преподавателям высшей категории, 37% (11) – к первой категории, 25,6% – ко второй категории (10). Анкета состоит из двух блоков, где первый блок — это «экспресс – методика» оценки взаимоотношений, сложившихся между учителями гимназии; второй блок – это тест, выявляющий уровень удовлетворенности трудом [1, С. 61].

Первая часть анкеты, позволяет выяснить, какие существуют взаимоотношения между сотрудниками гимназии, их социальное ожидание, ценностные ориентации, нормы и правила поведения. Эта часть анкеты позволит выявить уровень развития отдельных компонентов мотивации труда в гимназии. Респондентам предстояло ответить на 8 вопросов.

На этом этапе исследования удалось выяснить, что гимназия привлекает учителей хорошим, дружным коллективом, инновационной педагогической работой, престижностью гимназии и современным руководством.

На вопрос «чем привлекательна для Вас работа в ГОУ «Верхневиллюйская республиканская гимназия им. М.А. Алексеева?» ответили следующим образом.

Таблица 2

Представления респондентов о привлекательности гимназии

Чем привлекательна для Вас работа	Квалификация персонала		
	Учителя высшей кв.категории, %	Учителя, первой кв.категории, %	Учителя второй кв.категории, %
Хороший дружный коллектив	37,5	48,1	66,6
Интересная педагогическая работа	41,6	33,3	13,3
Престижность гимназии	62,5	51,8	73,3
Грамотный руководитель	20,8	18,5	26,6

Необходимо отметить, что больше половины респондентов (63%) на этот вопрос дали ответ, что гимназия привлекает их своей престижностью. На втором месте стоит ответ «хороший дружный коллектив», этот ответ дали 49,3% респондентов.

Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа, поэтому общая сумма ответивших в таблице не дает 100%. Таким образом, результаты исследования позволяют предположить, что гимназия привлекает учителей в большей степени престижностью и хорошим дружным коллективом.

Таблица 3.

Распределение ответов на вопрос «Что на Ваш взгляд можно ожидать от инновационного развития в условиях сельской школы»

Варианты ответов	Квалификация персонала		
	Учителя высшей кв.категории, %	Учителя первой кв.категории, %	Учителя второй кв.категории, %
Четкое согласование между целями гимназии и целями учителей	15	19,6	57,1
Оплата в соответствии с затраченными усилиями	36,7	32,6	42,9
Создание атмосферы поддержки учителям	41,6	40,7	–
Возможность карьерного роста	6,7	7,1	–

Как видно из таблицы 3 на вариант ответа «Четкое согласование между целями гимназии и целями учителей» указали 57,1% учителя высшей квалификационной категории, 19,6% % учителя первой квалификационной категории, 15%% учителя второй квалификационной категории. Большинство учителей (42,9%) второй квалификационной категории ожидают от образовательного учреждения «Оплата в соответствии с затраченными усилиями», потому что заработная плата у большинства работников этой категории персонала низкая.

Таким образом, можно сказать, что большинство работников (37%) гимназии ожидают со стороны ГОУ «Верхневилуйская республиканская гимназия им.

М.А. Алексеева» социальной поддержки сотрудников и их семей, то есть определенной стабильности, уверенности и социальных гарантий.

По блоку исследования основных норм и правил обеспечения качественной работы педагогического персонала гимназии результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4

Основные нормы и правила, которые должны неукоснительно выполняться для обеспечения качественной работы

«По вашему мнению, какие нормы и правила должны неукоснительно выполняться для обеспечения качественной работы»	Квалификация персонала		
	Учителя высшей кв.категории, %	Учителя первой кв.категории, %	Учителя второй кв.категории, %
Неконфликтность	41,6	18,5	2,8
Доброжелательность	37,5	14,8	57,1
Пунктуальность	29,2	18,5	14,3
Взаимовыручка	25	29,6	42,8
Точное исполнение своих обязанностей	75	74,1	85,7

Как видно из таблицы 3 учителя высшей категории, как и учителя других категорий указали на «Точное исполнение своих обязанностей». Учителя высшей категории несколько выше ценят «неконфликтность» (41,6% учителей указали на это качество по сравнению с 18,5% отвечавших учителей второй категории). Это говорит о том, что большинство учителей гимназии считают, что для обеспечения качественной работы необходимо точно исполнять свои обязанности и не допускать конфликтов между учителями, родителями и учащимися. Также очень важна взаимовыручка и пунктуальность.

В результате исследования удалось выяснить, что в повседневном общении с коллегами учителя используют разговорный стиль общения и профессиональные термины. Далее полученные результаты для более удобного восприятия представляем в виде графиков.

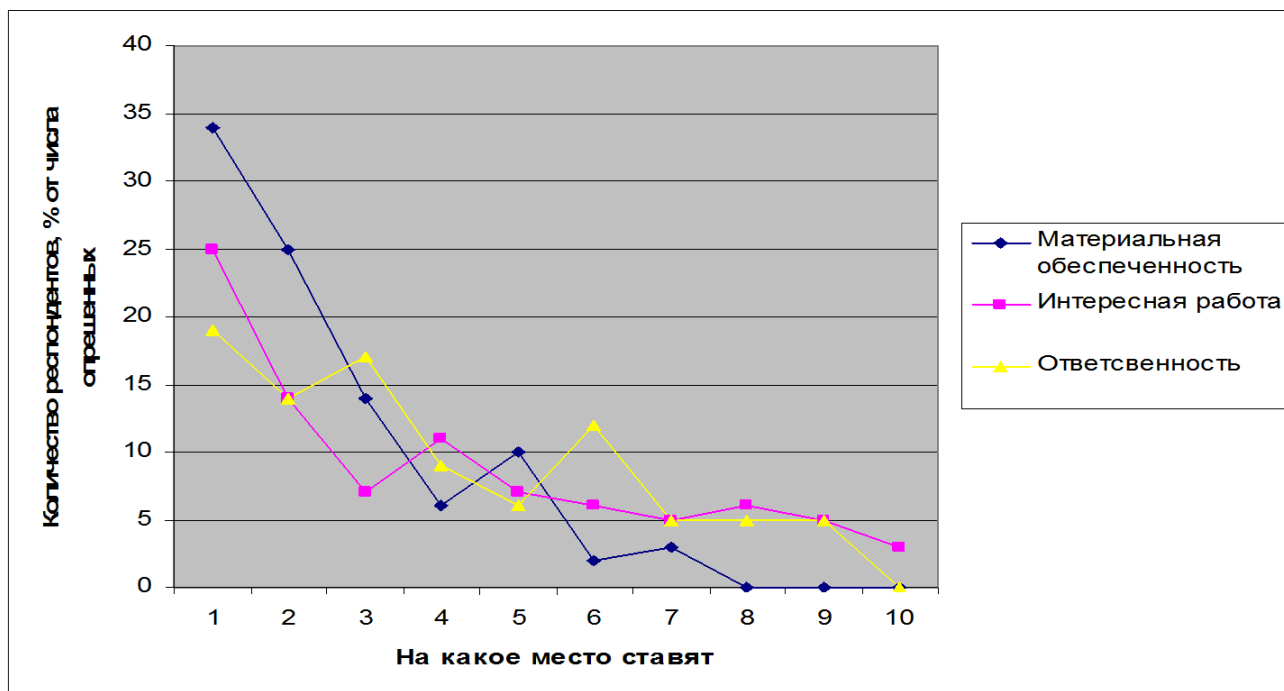


Рис. 1. Опрос о ценностях

На рисунке 1 видно, что «материальная обеспеченность», «качество преподавания» и «ответственность» у учителей гимназии стоят на первом месте. Так, «материальную обеспеченность» поставили на первое место каждый третий опрошенный, «интересную работу» – поставили на первое место 24,6% опрошенных и «ответственность» поставили на первое место 19,2% опрошенных. Следует отметить, что «материальную обеспеченность» выбрала значительная часть педагогического персонала (33%). Что касается, «содержания работы» указанная цифра подтверждается и ответами на вопрос о престижности, на что указали 35,6% от числа всех опрошенных респондентов.

Как видно из рисунка 2. на второе место учителя гимназии поставили «самостоятельность суждений», «возможность творческой деятельности» и «активную деятельность».

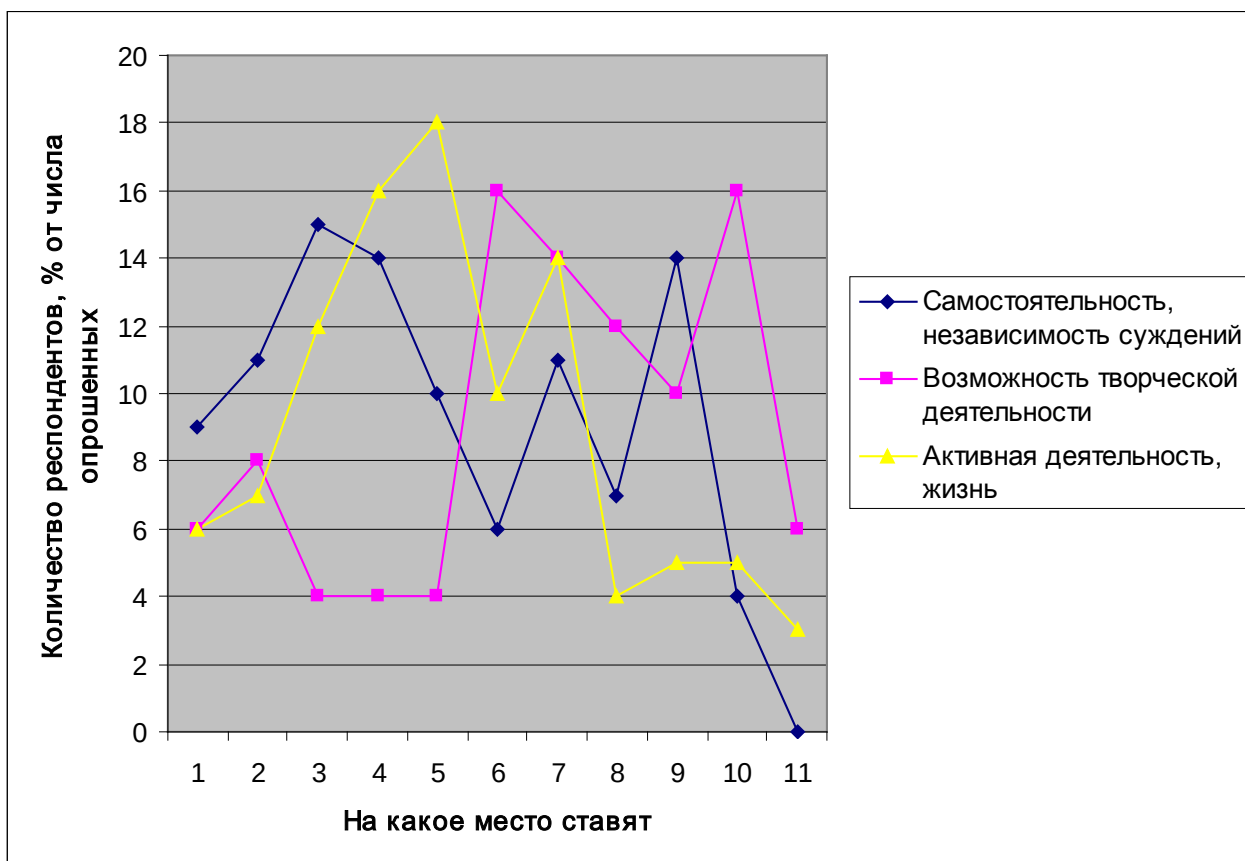


Рис. 2. Опрос о деятельности

На «самостоятельность суждений» указали 15% опрошенных респондентов, на «возможность творческой деятельности» указали 16,4% и на «активную деятельность и жизнь» указали 17,9% опрошенных учителей гимназии.

Итак, в ходе исследования нам удалось выяснить, что на вопрос о ценностях, у учителей гимназии, по полученным данным, на первом месте стоит «материальная обеспеченность», «содержание работы», «ответственность», «повышение образования».

На втором месте стоят «самостоятельность», «возможность творческой деятельности», «активная деятельность» и «дисциплинированность». На третьем месте стоят, «отстаивание своего мнения» и «рационализм».

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «В какой степени моральный и социально-психологический климат влияют на Вашу удовлетворенность трудом?»

Варианты ответов	Квалификация персонала		
	Учителя высшей кв. категории, %	Учителя первой кв. категории, %	Учителя второй кв. категории, %
Очень сильно влияет	25	25,9	14,2
Достаточно влияет	62,5	59,3	60%
Влияет, но не сильно	12,5	11,1	18,6
Совершенно не влияет	–	3,7	8,6

Как видно из таблицы 5 62,5% опрошенных учителей высшей квалификационной категории и 59,3 первой квалификационной категории и 60% второй квалификационной категории, что моральный и социально-психологический климат в трудовом коллективе «достаточно влияет» на удовлетворенность трудом. Таким образом, можно сказать, что социально-психологический климат достаточно влияет на удовлетворенность трудом учителей гимназии. Приоритеты принципа руководства гимназией, отмеченные учителями представлены в таблице 6.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос: «Какой принцип руководства используется в гимназии во всех структурных подразделениях?»

Варианты ответов	Квалификация персонала		
	Учителя высшей кв. категории, %	Учителя первой кв. категории, %	Учителя второй кв. категории, %
Прямой, жесткий («сказано – сделано»)	42,8	44,5	50
Согласительный («после коллективного обсуждения»)	20,8	22,2	14,3
Смешанный (когда – как»)	25	33,3	28,6
Незаметный («ощущение, что все делается само-собой»)	4,2	–	14,3

Из данной таблицы видно, что 50% учителя второй квалификационной категории указали на ответ «прямой, жесткий», 20,8% высшей категории, что «согласительный», 25 учителей высшей категории – «смешанный» принцип руководства. У учителей первой квалификационной категории ответы распределились почти так же, как и у высшей категории, так 44,5% опрошенных учителей первой категории указали на то, что используется «прямой, жесткий» принцип руководства и 33,3% указали на то, что – «смешанный» тип руководства. То же самое можно увидеть и у учителей второй квалификационной категории, это говорит о том, что в гимназии используется «прямой, жесткий» («сказано – сделано») принцип руководства.

Выводы по результатам исследования

Гимназия достигла значительного роста профессионализма работающих в школе педагогических кадров на основе реализации целевых программ повышения квалификации. Доля педагогов гимназии, имеющих высшее образование, составила 100 %; высшую категорию имеют 81 % учителей гимназии; доля учителей в возрасте до 35 лет составляет 15 % от общей численности, 9% – молодые учителя.

В гимназии организовано сетевое взаимодействие с целью распространения передового инновационного опыта. К 2011 году на базе гимназии как центра повышения квалификации проведено: 10 республиканских семинаров; 48 мастер-классов; принято 211 учителей образовательных учреждений города и республики. Занятия проводились с использованием новых информационно-коммуникационных технологий, демонстрировались новые способы и формы коммуникации на уроках.

Обследовав кадровый потенциал учителей гимназии, можно сказать, что в целом 91,8% опрошенных респондентов оказались вполне удовлетворенными своей работой, несмотря на не высокий уровень заработной платы. И только 8,2% опрошенных не удовлетворены своей работой.

Что касается удовлетворенности тем, что они работают в гимназии, то здесь 26% от общего числа опрошенных ответили, что «вполне удовлетворены», 50,6%

– «удовлетворены», 22% – «не вполне удовлетворены», «не удовлетворены» – 1,4% ответивших.

Далее анализируя данные можно сказать, что 22% от общего числа респондентов «вполне удовлетворены» служебным продвижением, 50,6% опрошенных ответили, что «удовлетворены» и 20,6% ответивших оказались «не вполне удовлетворены» служебным продвижением.

Судя по результатам исследования, можно говорить о том, что в гимназии высокий социально-психологический климат. Это может подтвердить то, как учителя отвечали на вопросы, касающиеся их удовлетворительности работой в гимназии. Например, 63% от общего числа опрошенных респондентов считают, что работа в гимназии очень престижна и, что у них очень дружный хороший коллектив (49%). Также результаты исследования показывают, что 37% от общего числа опрошенных ожидают от гимназии создания атмосферы поддержки учителей и их семей.

Большинство учителей считают, что для того, чтобы обеспечить качественную работу необходимо точное исполнение своих обязанностей (78% общего числа опрошенных респондентов) и неконфликтность (на что указали 38% опрошенных). Далее анализируя полученные данные, удалось выяснить, что взаимоотношения достаточно влияют на удовлетворенность трудом, на что указали 57% общего числа опрошенных респондентов. Все это свидетельствует о том, что в гимназии также достаточно развитая корпоративная культура, которая является определяющим фактором удовлетворенности учителей. Например, в гимназии внешними факторами корпоративной культуры являются его новое здание в центре села, которое имеет современную планировку. В кабинетах и в актовом зале стоит функциональная мебель и современная аппаратура. В повседневном общении с коллегами учителя используют профессиональный, культурный разговорный тип общения. В гимназии нет статусных привилегий.

К внутренним факторам дальнейшего развития гимназии относятся ожидания учителей, ценностные ориентации, нормы и правила поведения, которые

необходимы для обеспечения качественной педагогической работы. Так, учителя ожидают создания атмосферы поддержки их и их семей, оплаты в соответствии с затраченными усилиями. По включенному наблюдению учителя гимназии считают, что у них очень хороший и дружный коллектив. На первое место учителя ставят материальную обеспеченность, содержание работы и ответственность. В педагогическом коллективе царит атмосфера доброжелательности, неконфликтности, пунктуальности и все учителя стараются точно исполнять свои обязанности.

И это еще раз подтверждает общий вывод о том, что удовлетворенность трудом является определяющим фактором мотивации.

Таким образом, удовлетворенность трудом учителей гимназии необходимо постоянно поддерживать тем, чему уделяется внимание, тем, как оценивается и контролируется деятельность учителей гимназии, способами реагирования на критические ситуации – моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе.

Список литературы

1. Симонов, В. П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя. Учебное пособие для студентов педвузов, учителей и слушателей ФПК. – М.: Международная педагогическая академия, 2007.