

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы социогуманитарного изучения трудовых отношений в сфере образования	9
1.1. Основные подходы к пониманию трудовых отношений в современной науке	9
1.2. Социально-правовые проблемы регулирования устойчивости педагогических работников в Российской Федерации	11
1.3. Основные социальные аспекты устойчивости трудовых (педагогических) коллективов в современной науке.....	29
Глава 2. Социологический анализ правового положения современных учителей (на примере г. Барнаула)	38
2.1. Методика социологического исследования трудовых коллективов школ г.Барнаула.....	38
2.2. Социально-правовая специфика трудовых отношений в школах г.Барнаула	47
Заключение	58
Список литературы	60
Приложение	68

Введение

Актуальность темы. Образование находится в центре приоритетов государственных интересов. От состояния образовательной системы во многом зависят будущее всего Российского государства, его экономическое развитие, уровень благосостояния в обществе. С образованием связываются надежды на увеличение темпов экономического роста и модернизацию экономики. Наконец, в «связке» с наукой образование представляет собой одну из наиболее существенных гарантий национальной, региональной и международной безопасности.

В современном правовом государстве образование должно иметь основательную нормативно-правовую базу. Требование тщательного законодательного регулирования отношений в области образования обусловлено рядом причин.

Во-первых, нормы образовательного законодательства регулируют ту сферу общественных отношений, в которую сегодня, не будет преувеличением сказать, вовлечено все российское общество, все его возрастные группы. Концепция непрерывного образования, провозглашенная ЮНЕСКО в 1972 г. и успешно реализуемая сегодня во многих странах мира, многократно увеличивает число участников образовательных отношений.

Во-вторых, нормы образовательного законодательства должны стать надежными юридическими гарантиями реализации закрепленного на Конституционном уровне права каждого на образование. Положения ст. 43 Конституции Российской Федерации, открываются конституционная формула «каждый имеет право на образование», относятся разработка актов законодательства по вопросам образования.

В-третьих, образование представляет собой огромную по своим масштабам отрасль российской экономики, грандиозный имущественный комплекс, нуждающийся, с одной стороны, в регламентации возникающих в

сфере образования гражданских и трудовых отношений, а с другой – в достойном и бесперебойном финансировании, без которого невозможно предоставление качественных образовательных услуг. Вот почему современное образовательное право формируется как комплексная отрасль российского законодательства, объединяющая нормы различной правовой принадлежности – гражданского, семейного, трудового, административного и других отраслей права.

Принятие в 1992 г. Закона РФ «Об образовании» заложило основу самостоятельной отрасли российского законодательства, которая регулирует широкий спектр общественных отношений, складывающихся в сфере образования.

Следует отметить, что в сфере образования накопилось значительное число проблем, связанных с кадрами и недостаточным финансированием, ухудшением материально-технической базы образования. Среди них центральное место занимает проблема поиска эффективных путей совершенствования системы мотивации и регулирования труда преподавателей, формирование благоприятного климата в коллективе.

И в настоящее время государство понимая особую ценность этого вида деятельности, уделяет его правовому регулированию довольно большое внимание. На основании нового Трудового кодекса 2002г., установившего ряд принципиально новых положений в отношении правового положения в сфере труда педагогических работников, были приняты иные нормативно-правовые акты: постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении» от 19марта 2001 г. № 196, постановление Правительства Российской Федерации « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников от 3 апреля 2003 г. N 191 и прочие.

Актуальность и своевременность задачи обновления законодательства в области образования обусловлена, с одной стороны, динамичным развитием и

процессами модернизации системы образования, с другой – ярко обозначившимся в последние годы разрывом между потребностями образовательной практики и ее законодательным обеспечением, снижением эффективности правового регулирования в сфере образования.

Таким образом, актуальность проводимого исследования не вызывает сомнения.

Степень изученности. Тема нашего исследования находится в русле трех отраслевых дисциплин социологии: социологии права, социологии труда и социологии образования. Поэтому, необходимо анализировать работы в каждом из этих направлений.

Теоретические источники исследования составляют труды таких авторов как: В.В. Бойко, Д. Брайт, Н. Бордовская, Н.Е. Водопьянова, И.П. Волков, Ф. Джонс, М. Емельянов, И.Ф. Исаев, А. А. Крылова, О.И. Коломок, А. Клейнер, А.С. Крапивенский, М. Кроль, И.Н. Логвинов, А.Н. Лутошкин, Д. Майерс, С.В. Сарычев, Р.В. Овчарова, Т.Н. Персикова, И.П. Подласый, А. Реан, Ш. Робертс, Б. Росс Ричард, В.А. Б. Смит, Сластенин, Е.Н. Шиянов, . Е. В. Шороховой, С.А. Щенников,

Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом, отношения к труду, мотивации труда внесли такие ученые, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд, Ф. Херцберг, Л. Портер, Э. Лоутер, В. Врум, Р. Хьюзман, Дж. Хатфилд, У.Э. Деминг, Б.Ф. Скиннер и др. Эти ученые создавали различные теории и модели мотивации и удовлетворенности трудом, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий.

Проблемы профессиональной подготовки специалистов, совершенствования учебно-воспитательного процесса обсуждаются в трудах ведущих педагогов и психологов: Ю.П. Азарова, Ю.К. Бабанского, Н.В. Кузьминой, Б.Т. Лихачева, А.К. Марковой, В.А. Сластенина, Н.Ф. Талызиной и др.

Психолого-педагогические аспекты формирования личности специалиста, его профессионально важных качеств в процессе профессиональной подготовки рассматриваются в исследованиях Д.И. Анцыферовой, Н.К. Баклановой, А.А. Вербицкого, К.М. Дурай-Новаковой, В.Л. Марищука, З.А. Решетовой, В.И. Черниченко и др.

Существенное значение для исследования имеют работы выдающихся советских педагогов [П.П. Блонского, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского]. Проблемы теории и методологии социальной педагогики, содержания социально-педагогической деятельности и ее требований к специалисту разработаны в трудах В.Г. Бочаровой, Б.З. Вульфо́ва, С.И. Григорьева, В.А. Сластенина; проблемы профессиональной подготовки социальных педагогов - в работах С.А. Беличевой, М.П. Гурьяновой, Л.В. Мардахаева, А.В. Мудрика, Е.И. Холостовой.

Профессиональной устойчивости специалиста, ее формированию посвящен целый ряд педагогических диссертационных исследований: И.Н. Димуры, Т.В. Осадчей, В.Е. Пенькова, О.В. Ржанниковой, В.И. Светличного и других.

Интерес представляют исследования профессиональной устойчивости, выполненные на материале различных профессий: рабочих, спортсменов, операторов и др. (Т.А. Сильченко, Н.М. Скородумов, Ю.К. Стрелков, Э.С. Чугунова и др.); работы, посвященные различным видам устойчивости личности: психологической (М.И. Дьяченко, Э.Э. Карпова, П.А. Корчемный, В.К. Калинин), эмоциональной, в том числе эмоционально-волевой (Ф.Д. Горбов, А.В. Мирошин, В.В. Суворова), нравственной устойчивости (С.Н. Тихомиров, В.Э. Чудновский), конфликтоустойчивости (А.Я. Анцупов, А.Б. Белинская, А.И. Шипилов); а также исследования профессиональной деформации личности (В.П. Подвойский).

Объект исследования – устойчивость педагогических коллективов школ г. Барнаула

Предмет исследования – социально-правовые факторы устойчивости педагогических коллективов в сфере школьного образования на примере школ г. Барнаула

Цель данной работы изучить социально-правовые факторы устойчивости трудовых коллективов в сфере школьного образования на примере школ города Барнаула. Для достижения поставленной цели определены следующие **задачи**:

1. Изучить основные подходы к пониманию трудовых отношений в современной науке
2. Выявить основные социально-правовые проблемы регулирования устойчивости педагогических коллективов
3. Разработать методику социологического исследования для анализа правового положения современных учителей г.Барнаула
4. Проанализировать социально-правовую специфику трудовых отношений в школах г.Барнаула

Работа структурно состоит из двух глав и подпунктов.

При написании работы использовались такие источники, как: нормативно-правовые акты разного уровня, комментарии к законодательству, учебники и учебные пособия, статьи из научных журналов.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Теоретическую базу исследования составляют труды отечественных ученых, исследовавших проблемы нормативного правового регулирования образования. В качестве объекта анализа в работе использованы правовые документы органов государственной власти Российской Федерации, субъектов Федерации, органов образования.

Методологической основой исследования является институциональный подход, позволивший рассматривать систему образования в качестве общественного института, с характерными для него чертами и функциями.

В работе использовались теоретические и практические методы исследования. К теоретическим относятся исторический, системно-структурный методы, метод классификации. К практическим методам относятся анкетирование, экспертный опрос.

Эмпирическую базу исследования составили 30 учителей школ г. Барнаула. В качестве экспертов были опрошены 10 сотрудников Комитета по образованию г. Барнаула.

Глава 1. Теоретико-методологические основы социогуманитарного изучения трудовых отношений в сфере образования

1.1. Основные подходы к пониманию трудовых отношений в современной науке

К определению категории трудовых отношений существует в настоящее время несколько подходов, их различие обусловлено точкой зрения той науки, в рамках которой эти трудовые отношения изучаются. Согласно ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за оплату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [5; гл.2, ст15].

С точки зрения экономической социологии - это межлические отношения на рабочем месте, с точки зрения экономики-это коллективные отношения между работодателями, работниками и профсоюзами, между владельцами факторов производства, и др.

Вся информация интерпретаций, можно выделить общую сферу трудовых отношений применительно к условиям рыночной экономики-это совокупность отношений между работниками и работодателями по поводу условий занятости, трудовых прав и гарантий, эффективность организации производственного процесса, принятие решений в сфере труда, распределение доходов между факторами производства. Для оптимизации есть объяснение достойного уровня качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

В характеристике трудовых отношений в Отечественной литературе, очень часто используется термин "социально-трудовые отношения". Это связано

с тем, что с точки зрения системного подхода трудовых отношений являются социальные, экономические и политические, и культурные отношения. Вот и сотрудничества и конфликтное взаимодействие сотрудников, и отношения на рынке труда, условий и оплаты труда, власти и властных отношений между субъектами производства на различных иерархических уровнях предприятия, и, наконец, связанный с ценностями и стандартами поведения социальных групп.

Можно выделить два этапа представления о роли людей в развитии экономики: вначале люди воспринимались как специальный ресурс, т.е. как «трудовые ресурсы», а человек — как субъект общественного развития (понятие «человеческий фактор»); на следующем этапе развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности вводится понятие «индивидуум, личность». Человек рассматривается как многогранный, многоуровневый субъект трудовых отношений, а создание необходимых условий для его развития является задачей самой высокой сложности.

Очень важно подчеркнуть, что научные теории, направленные на формирование истинно гуманных трудовых отношений, имеют конструктивное практическое применение в деятельности передовых западных фирм, что является одним из величайших достижений мировой цивилизации.

Исходной научной базой практической деятельности в этой сфере является теория человеческих отношений, которая получила развитие в учении о потребностях человека (Э. Мэйо, А. Маслоу, К. Дэвис и др.), его мотивов к труду, теории трудового поведения (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг и др.), теории жизненного цикла (Ф. Модильяни, Р. Брамберг и др.), в социологии малых групп, в теории коммуникации, в теории систем участия работников в прибыли и т.д.

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования [70; С.348].

Первая – фактически трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях, т. е. то, по поводу чего участники трудовых отношений вступают во взаимодействие между собой.

Вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень. Здесь в действие вступают уже какие-то ограничительные моменты, связанные с целями и интересами институтов, вступающих в данные отношения, т. е. профсоюзов, коллектива работников, государства; законодательными документами, регулируемыми трудовые отношения и морально-этическими нормами общества.

1.2. Социально-правовые проблемы регулирования устойчивости педагогических работников в Российской Федерации

Классификация образовательного законодательства Российской Федерации. Система внутригосударственных источников, регулирующих отношения в сфере образования, формируется на трех уровнях – федеральном, региональном (уровне субъекта Российской Федерации) и местном (муниципальном).

Существующая на данный момент трехуровневая система «внутригосударственных» источников образовательного права сформировалась сравнительно недавно – с 1 января 2006г., когда вступил в силу Федеральный закон от 31.12.2002 № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» [7]. Действовавшая до этого редакция ст.1 Федерального закона «Об образовании» предполагала возможность нормативно-правового регулирования отношений в области образования только на федеральном уровне.

Федеральные источники образовательного права, регулирующие отношения в сфере образования, представлены федеральными законами и принятыми в соответствии с ними подзаконными нормативными актами.

На федеральном уровне законодательная основа правового регулирования отношений в сфере образования представлена:

- 1) Конституцией РФ [3];
- 2) Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» [2];
- 3) Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;
- 4) иными «профильными» федеральными законами, т.е. законами, принятыми для регулирования отношений, складывающихся исключительно в области образования;
- 5) «непрофильными» законами, содержащими отдельные нормы, регулирующие отношения в сфере образования.

Более подробный анализ законодательства об образовании позволяет сделать некоторые выводы.

Наряду со ст. 43, отдельные положения, регулирующие отношения в области высшего и послевузовского образования, содержатся и в других статьях Основного закона Российской Федерации: так, в ст. 72 (п. 1) в ст. 114 2. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании». Закон РФ «Об образовании» регулирует систему общественных отношений в области образования, под которым законодатель понимает «целенаправленный процесс воспитания и обучения человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)» [2, Преамбула].

В этот Закон неоднократно вносились изменения и дополнения. Сводный анализ этих изменений представлен в

1. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Принятый через четыре года после появления «базового» закона – Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», – он развил,

конкретизировал и уточнил основные положения Закона РФ «Об образовании» применительно к сфере высшего и послевузовского образования.

2. Иные «профильные» федеральные законы. Среди актов российского законодательства, регулирующих отношения в сфере образования, наряду с Федеральными законами «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», могут находиться и другие законодательные акты, принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в сфере образования. 5. «Непрофильные» законы, содержащие правовые нормы, которыми регулируются отношения в сфере высшего и послевузовского образования.

Эти законы занимают особое место в механизме правового регулирования отношений в сфере образования. Большое количество таких законов, их «разнокалиберность» (в одних законах содержится одна – две статьи по образовательной проблематике, в других – целые главы), частые случаи столкновений норм таких законов с нормами, содержащимися в «профильных» законах об образовании а) федеральные законы, в которых регламентируются общие вопросы организации образования в Российской Федерации б) федеральные законы, в которых содержатся нормы о специальных видах (направлениях) образования в) федеральные законы, в которых устанавливаются различные льготы участникам образовательных отношений г) федеральные законы, регулирующие трудовые отношения и определяющие порядок социального обеспечения участников образовательных правоотношений д) федеральные законы, регулирующие отношения в сфере экономики и финансов образования.

Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие на федеральном уровне отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, могут быть объединены по принципу убывания юридической силы в следующие группы:

1. Указы Президента РФ, среди которых в свою очередь можно выделить:

а) указы, принятые исключительно для регулирования отношений в сфере образования (например, Указы Президента РФ от 11.07.1991 № 1 «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР»);

б) указы, содержащие отдельные положения, которые касаются проблематики образования (например, основы организации государственного управления системой образования закреплены в Указах Президента РФ от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»);).

2. Постановления Правительства РФ, которые также могут быть посвящены целиком регулированию образования (например, от 05.07.2001 № 505 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»), либо могут содержать отдельные положения, регулирующие некоторые отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования (например, Постановление Правительства РФ от 27.07.2001 № 564 «О федеральной целевой программе «Экономическое и социальное развитие коренных малочисленных народов Севера до 2011 года»»).

3. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, принятые по вопросам образования.

Региональные источники образовательного права, регулирующие отношения в сфере образования, принимаются соответствующими государственными органами субъектов Российской Федерации в рамках компетенции, установленной для субъектов Федерации в области высшего и послевузовского профессионального образования. Эти источники, как и федеральные источники образовательного права, представлены законодательными актами (законами субъектов Российской Федерации) и принятыми в соответствии с ними подзаконными нормативными актами.

Законодательные акты, принимаемые на уровне субъекта Российской Федерации, могут приниматься по общим вопросам организации системы образования в регионе.

Ряд субъектов Российской Федерации на основе федерального закона об образовании разработал свои общие законы об образовании, предмет регулирования которых во многом совпадает с предметом регулирования Закона Российской Федерации «Об образовании» (см., например, Закон Республики Коми 06.10.2006 № 92-РЗ «Об образовании» [1]). В региональных законах об образовании устанавливаются общие начала правового регулирования деятельности образовательных учреждений образования на территории данного субъекта Российской Федерации, определяется порядок их взаимодействия с различными элементами системы образования в регионе, распределение компетенции по регулированию отношений в сфере.

Региональные законы могут приниматься также по отдельным организационным, социальным, экономическим и финансовым вопросам деятельности образовательных учреждений (в том числе высшего профессионального) в данном субъекте Российской Федерации.

Подзаконные акты, принимаемые органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации развивают и дополняют положения соответствующих региональных законов. Региональные подзаконные акты могут быть посвящены регулированию общих вопросов образования или деятельности различных типов образовательных учреждений (например, Указ Главы Республики Коми от 19 апреля 2010 г. № 54 «О Министерстве образования Республики Коми» [6]).

Муниципальное образовательное право представляет систему нормативных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и в рамках полномочий муниципальной власти в области образования. Муниципальные акты, регулирующие отношения в сфере образования, немногочисленны. Они принимаются чаще всего в целях в

целях предоставления дополнительной социальной поддержки и предоставления дополнительных льгот участникам образовательных отношений.

Таким образом, понятие правового регулирования отражает, прежде всего, и главным образом, государственно-властный характер регулирования общественных отношений посредством издания уполномоченными государственными органами и должностными лицами юридических нормативных предписаний.

Это понятие следует отличать от близкого по содержанию понятие "определенности", что означает создать и поддерживать в необходимом объеме организационных и функциональных характеристик систем управления с помощью упорядочивающего воздействия всего арсенала юридических средств (правовых норм, правил, отношений, юридических фактов и т. д.).

В настоящее время общественные отношения в сфере образования на федеральном уровне регулируются нормами Конституции Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании» и Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», а также нормами других законодательных актов, затрагивающими отдельные вопросы образовательной деятельности.

Кроме того, отношения в сфере образования регламентируются Указами Президента Российской Федерации, большим количеством нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, принятие которых прямо или косвенно предусмотрено Законом Российской Федерации «Об образовании» и Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», и ведомственными нормативными правовыми актами Минобрнауки России, Госкомвуза России, Минобрнауки России, а также Минтруда России, Минздравсоцразвития России и другими.

Вместе с тем, в настоящее время содержание указанных законодательных актов вследствие прошедших изменений перестает

соответствовать реальным потребностям сферы образования и современным стандартам правового регулирования.

Поэтому неслучайно в стране началось обсуждение нового проекта закона «Об образовании в Российской Федерации».

Источники трудового регулирования педагогических работников.

Конституция РФ в соответствии с нормами международного права запрещает принудительный труд, закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [3, ст. 37]. Эти положения распространяются и на педагогических работников. Как и другие граждане, они свободны в выборе учебного заведения путем вступления в трудовой коллектив на основе добровольного волеизъявления, направленного на выполнение трудовой функции.

Для целей настоящего Федерального закона под педагогическими работниками понимаются физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательными организациями и выполняющие на профессиональной основе трудовые обязанности по обучению, воспитанию и (или) организации образовательного процесса.

В организациях, осуществляющих обучение, к педагогическим работникам относятся работники, непосредственно занятые обучением, воспитанием обучающихся и (или) организацией образовательного процесса в специализированных структурных образовательных подразделениях таких организаций. [2]

Однако реализация педагогической работы коллективов, преподавателей вузов, сузов, лицеев, школ, особенности и своеобразие педагогической работы, которая является основой правовой характеристики, вызвали необходимость в дифференциации законодательства о труде этих работников. В этой связи, в сфере регулирования труда преподавателей, работает большое количество специальной правовых норм, устанавливающих особый порядок возникновения и существования данных отношений. Таким образом, в

основе правового регулирования труда этих работников лежит сочетание общего трудового законодательства и правовых норм, специальных.

Основным источником регулирования труда и трудовых отношений в РФ является Трудовой кодекс Российской Федерации – основной систематизированный законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в РФ. Подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. (№ 197-ФЗ), с 1 февраля 2002 г. вступил в силу. 6 октября 2006 г. введен в действие ФЗ от 30 июля 2006 г. № 90-ФЗ, которым в ТК РФ внесен ряд существенных изменений, действующий ТК РФ состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав, 438 статей.

ТК РФ содержит нормы, цель которых - создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей, а также необходимую правовую базу для изменения правового характера трудовых отношений. В нем впервые закреплена недопустимость, какой бы то ни было дискриминации в трудовых отношениях. Введен запрет на принудительный труд. ТК РФ установил ответственность работодателя за задержку заработной платы. Такая задержка отнесена к категории принудительного труда. Помимо уголовной и административной ответственности введена материальная ответственность.

Наряду с ТК РФ с ним тесно переплетается федеральный «закон об образовании» В нем происходит отражение правового регулирования труда педагогических работников. Иными словами он отражает содержание трудового кодекса, но и включает в себя должностные обязанности педагогических организаций.

Правовым актом, регулирующим должностные обязанности и требования к определенной квалификации работников данной категории, является Единый квалификационный справочник принятый в соответствии с пунктом 5.2.52 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства

Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2005, № 2, ст. 162; 2006, № 19, ст. 2080; 2008, № 11 (1 ч.), ст. 1036; № 15, ст.1555; № 23, ст. 2713; № 42, ст. 4825; № 46, ст. 5337; № 48, ст. 5618; 2009, № 2, ст. 244; № 3, ст. 378; № 6, ст. 738; № 12, ст. 1427, 1434), от 14 августа 2009 года.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации». В разделе «Должностные обязанности» содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих. В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей. В разделе «Требования к квалификации» определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы. Например: должностные обязанности социального педагога - осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся (воспитанников, детей)... Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы социальной политики, права и государственного строительства, трудового и семейного законодательства; общую и социальную педагогику.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Не зависимо от этого, Безусловный приоритет в ТК РФ отдается бессрочному трудовому договору. В соответствии со статьей 56 ТК РФ под трудовым договором понимается правовой акт – «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя». В трудовом договоре указываются все условия определяющие права и обязанности сторон. На трудовой договор, заключенный между работодателем, которым согласно ст. 20 ТК РФ могут быть любые физические и юридические лица, педагогическим работником распространяются как общие требования, указанные в нормах ст. 57 ТК РФ, так и специальные, предусмотренные в иных статьях трудового законодательства. Рассмотрим их.

Аспекты нормативно - правового регулирования труда педагогических работников.

а. Рабочее время и время отдыха

Согласно ст.333 ТК РФ для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

Таблица 1. см приложения.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а для образовательных учреждений, реализующих военные профессиональные образовательные программы, и образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, - типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов определяется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. №69.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу)

характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

На основании типовых положений о соответствующем образовательном учреждении и ст. 331 ТК РФ, учебная нагрузка на учебный год устанавливается самостоятельно учебным заведением: в размере до 900 часов для преподавателей высших учебных заведений (в зависимости от их квалификации и профиля кафедры) и до 1440 часов для преподавателей средних специальных учебных заведений. Объем учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении. Если этот объем не соответствует норме часов за ставку заработной платы, то учебная нагрузка устанавливается только с письменного согласия работника.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю (продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке). Работодатель обязан установить для педагогических работников сокращенное рабочее время. В свободное от основной работы время (как по основному месту работы, так и в других организациях) эти работники вправе работать по совместительству (ст. 98 ТК РФ), в том числе по аналогичной занимаемой ими должности, специальности, профессии. Данное право предоставлено им Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», а именно:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству: выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту своей основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем; по каждому трудовому договору она не может превышать:

-для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

-для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

В целях реализации права педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет

полномочия учредителя, на длительный отпуск сроком до одного года за непрерывную преподавательскую работу Министерство образования РФ утвердило Положением Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года». Этим Положением определены виды деятельности, включаемые в непрерывную преподавательскую деятельность, случаи, при которых, стаж не прерывается, условия оплаты отпуска и т.д.

Порядок и условия предоставления длительных отпусков педагогическим работникам других учреждений определяются учредителями и (или) уставами этих учреждений.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения, а руководителю (ректору, директору, начальнику и заведующему) образовательного учреждения - приказом министра образования и науки. За находящимся в длительном отпуске педагогическим работником сохраняется место работы (должность). Причем во время отпуска не допускается перевод работника на другую работу (ст. 72 ТК РФ), а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

Б. Оплата труда педагогических работников

Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, как это определено Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования (далее – ТКХ), согласованными Постановлением Минтруда России

от 17 августа 1995 г. N 46 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда РФ от 22.11.95 N 65.

Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом межразрядных коэффициентов;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности, а работников образовательных учреждений для детей-сирот, коррекционных учреждений, лицеев, гимназий и других – по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных учреждениях не работают;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- других условий оплаты труда, в том числе установленных в субъектах РФ и муниципальных образованиях;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей, в том числе после 1 января 2005г.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В . Прекращение трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, прекращения трудового договора предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, согласно ст.336 ТК РФ являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, в качестве оснований увольнения связаны с необходимостью проведения дисциплинарного расследования. Статья 55 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 «Об образовании» предусматривает основание для проведения расследования и обязательность ознакомления работника с поданной на него жалобой.

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового Кодекса (Согласно части двенадцатой статьи 332 Трудового кодекса РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора представлено в ТК впервые, поскольку ранее действовавшая модель трудового договора с научно-педагогическим работником высшего учебного заведения предусматривала исключительно срочный трудовой договор сроком до 5 лет.

Основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками могут определяться и иными федеральными законами. Речь идет о требованиях, предусмотренных законами об образовании и высшем профессиональном образовании, с учетом запретов на право осуществления педагогической деятельности¹.

Так, одним из дополнительных оснований расторжения трудовых договоров с ректором и проректорами, предусмотренных Федеральным законом от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ (в ред. от 20 апреля 2007 г.) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ст. 12), является лишение государственной аккредитации государственного или муниципального высшего учебного заведения в целом. Ректор высшего учебного заведения и отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников проректоры

освобождаются от занимаемых должностей органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение. Выборы ректора высшего учебного заведения в этом случае не допускаются, и он принимается соответствующим органом управления образованием на работу по трудовому договору на срок не более чем 5 лет.

Трудовой договор с работниками образовательных учреждений, по должностям которых тарифно-квалификационные характеристики предусматривают наличие квалификационных категорий, может быть расторгнут в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации. Процедура прекращения трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника определяется ученым советом вуза (п. 14 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников вузов, утвержденного Приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. N 4114)

1.3. Основные социальные аспекты устойчивости трудовых (педагогических) коллективов в современной науке

Управление школой невозможно без создания педагогического коллектива – группы людей, где межличностные отношения опосредуются общественно-ценным и лично-значимым содержанием совместной деятельности.

Администрации школы необходимо четко видеть модель педагогического коллектива, основные идеи, которые следует принять, и в этом контексте, подбирать кадры. Комплектование педагогического коллектива позволяет директору школы лучше использовать оптимизационную идею комплексного подхода к отбору персонала. Речь идет об оптимальном сочетании

в будущем коллективе педагогов разных возрастов, обоих полов, разных творческих способностей, темпераментов и т. д.

Оптимизировать управление школой, для успешного развертывания нового образовательного процесса, взять на себя инициативу, чтобы организовать эксперимент можно только стабильный коллектив преподавателей. Самый эффективный способ пребывания в школе педагогической ориентации лучших выпускников школы, с тем, чтобы через несколько лет коллектив с его же в недавнем прошлом, лучших учащихся. Оптимизационный эффект экономии времени благодаря тому, что выпускники быстро и легко входят в школьный коллектив, так как уже хорошо известны наставники традиции коллектива, существующая система требований, микроклимат в школе. Поэтому коллективный процесс в обращении, сводятся к минимуму нагрузки управления затратами на устранения противоречий, ошибок. Экономия времени и обеспечивается путем реализации преемственности в подходе и расстановке кадров.

От руководства школы в работе по формированию и развитию педагогического коллектива требуется четкое понимание основной цели: формирование коллектива единомышленников, не формальных соучастников, объединенных общими принципами работы соответчиков за то, чтобы из стен школы выходили люди, хорошо подготовленные к выполнению гражданских функций в обществе.

Для периода становления педагогического коллектива характеризуется еще не сформировались отношения и психологические связи между сотрудниками, отсутствие единства в коллективе. Поэтому первые усилия школы должны быть направлены на обеспечение идеологической (педагогического, интеллектуального, организационного, волевого – в основном, психологического единства педагогов, что позволит установить связи, взаимодействия и общения, что делает группу различных, в принципе, мало знающих друг друга людей в коллективе. Большое значение при этом

приобретает социально-педагогический климат, который представляет собой систему эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной работы и общения.

Единство педколлектива обеспечивается прежде всего задачами школы, а также выдвижением перед учителями определенных педагогических проблем, методических тем, над которыми коллектив будет работать в предстоящие годы. Очень важно, чтобы ведущие темы были выработаны сообща руководителем школы с членами формирующегося коллектива, ибо только в этом случае цели коллектива воспринимаются каждым его членом как личные цели.

Интеллектуальное единство обеспечивается организацией работы педагогов по овладению достижениями педагогической науки, постоянным стимулированием их самообразования, всемерным развитием диалектического мышления, приучением к постоянному анализу текущей работы, хрупкий сложились некоторые стереотипы мышления, постепенно пробудить интерес к научно-исследовательской деятельности.

Организационное единство формируется рациональным распределением функций управления между всеми членами коллектива, построением целостной управляющей системы школы, созданием связующих зависимостей людей друг от друга в работе на основе четкого знания и выполнения ими своих функциональных, должностных обязанностей, продуманным распределением общественных поручений в коллективе таким образом, чтобы каждый педагог мог реализовать прежде всего наиболее развитые, сильные стороны своей личности.

Волевое единство вырабатывается принятием коллективных решений, формированием единой педагогической позиции всех работников школы по наиболее сложным вопросам жизни коллектива, требованиями коллектива к

каждому члену в выполнении принятых решений, созданием необходимого общественного мнения.

В целом психологическое единство коллектива, в том числе и эмоциональное, и мотивационное, обеспечивается систематической воспитательной работой руководства школы и самого педагогического коллектива, созданием благоприятного психологического климата в отношениях между учителями, развитием взаимопонимания, взаимопомощи, бережного отношения к каждому члену коллектива. Все это в совокупности создает соответствующее поле морально-интеллектуального напряжения, без которого невозможно функционирование группы людей как коллектива.

Очевидно, что сплочение педагогического коллектива школы нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности (профессионально-педагогической, общественной и др.), в общении. Для руководителя школы чрезвычайно важно тактичное управление общением в интересах сплочения и развития коллектива, создание таких условий, чтобы ни один учитель не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Управленцу нельзя упускать из поля своего зрения характер межличностных отношений (симпатий, антипатий и др.), коммуникативных связей внутри групп, из которых коллектив неизбежно состоит или которые неизбежно образуются в нем в конкретной ситуации.

Организуя учебно-воспитательный процесс, руководство школы должно постоянно помнить: среди всех задач, которые решаются на педагогических советах, совещаниях, собраниях, учительских конференциях, не должна упускаться задача сплочения коллектива педагогов, ибо стихийное развитие жизни учителей рано или поздно ведет к их разобщению.

Целенаправленная работа по сплочению педколлектива школы происходит при условии постоянного изучения личности учителя, его сильных и слабых сторон, реальных профессиональных возможностей, уровня культуры и т.п.

Обязательным, неременным условием всей работы с коллективом учителей, условием, не имеющим альтернатив, является признание всеми членами коллектива ребенка в школе, во всей педагогической деятельности. Можно проводить различные мероприятия среди педагогов и для педагогов, но коллектив не создается, если в центре всей работы не стоит личность ребенка.

Поэтому среди тех форм, методов и средств, которые позволяют наиболее эффективно и в короткие сроки сформировать педагогический коллектив, на первом месте стоит постоянное изучение личности учащегося (прежде всего наиболее сложного и педагогически запущенного). Заинтересованное изучение конкретного ребенка и последующая совместная работа по формированию его личности являются сильным сплачивающим учителей фактором.

Сплочению учителей в коллектив способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности. Очень важно, чтобы учителя в этих делах смогли реализовать свои возможности, творческие черты своей личности.

Особая роль в развитии коллектива принадлежит и организации помощи со стороны зрелых педагогов молодым специалистам. Очень важно, чтобы пара «шеф и подшефный» определялась не формально, не сверху, а чтобы люди пригляделись друг к другу, чтобы молодой специалист сам искал своего наставника, а наставник сам присматривал себе подшефного молодого коллегу.

Опыт многих школ показал огромную продуктивность для сплочения педагогического коллектива общих ценностей, традиций, ритуалов.

Очень важным фактором воспитания коллектива преподавателей является разрешение различных конфликтов, конфликтах, которые возникают в работе (например, учитель отказывается приехать и заменить больного коллегу в свой методический день; педагог не согласны с решением присудить премию в класс вашего партнера и т. д.). Важно, чтобы разрешение этих ситуаций, было направлено не на разъединении, а в объединении коллектива. Опыт показывает,

что на определенном этапе развития коллектива руководитель школы иногда желательно не вмешиваться в возникновении противоречия, с тем чтобы усилить саморегуляцию в коллективе.

Деликатный вопрос при решении задачи сплочения и развития коллектива педагогов – это аттестация и награждение учителей. Необходимо аттестацию проводить только публично, выдвигать на награждение, представлять к присвоению почетных званий только гласно и при поддержке коллектива. Это касается и лично самих руководителей.

Когда кадровая ситуация в школе является стабильной, коллектив создан, руководители постоянно проводят комплекс мер для его укрепления. Одним из наиболее важных управленческих условий является требование, что все руководители учитывать особенности всех групп учителей. В любом педагогического коллектива являются: мужчины и женщины, математики и словесники, естественники и гуманитарии, учащиеся одной школы, а пришедшие из других коллективов, холерики, сангвиники, меланхолики и флегматики; Семейные и без семьи, удавшихся, счастливые семьи, и с распавшимися семьями; состоящих в браке и одиноких матерей; с детьми и без них; шумные и спокойные, скептики и радикалы, и консерваторы, и реформисты, романтики и прагматики и т. д. Оптимизационный подход в работе со всеми этими кадрами предполагает учет особенностей каждого из этих типов людей. Рассмотрим характеристики некоторых групп.

Учительская молодежь. Ее в школах сейчас немало. Особо следует подчеркнуть необходимость терпимого и терпеливого отношения современного демократического руководителя к ней. Действительно, молодые специалисты еще многого не умеют, но значительная часть их при всех объективных и субъективных неумениях, при наличии ошибок на первых порах все-таки является инициативной, творческой. Важно бережно, осторожно работать с ними, не загасить стремление к творчеству, к новому. Ведь очевиден тот факт, что придя в школу из вуза, многие инициативные, потенциально способные к

творчеству молодые учителя через пять-семь лет работы от невнимания к себе, от борьбы с ретивыми руководителями, под бременем трудностей становления, совершенных ошибок, неудач, семейных, материальных, жилищно-бытовых затруднений (ведь именно в этот период возникает много жизненных проблем) утрачивают способность к творчеству, превращаются в заурядных, тусклых, неинтересных учителей.

Требует гибкого, терпеливого отношения к себе консервативно настроенная часть педколлектива. Быстро перестроиться, отказаться от годами сложившихся стереотипов, укоренившихся привычек, сломать себя удастся не каждому пожилому педагогу. Проявляя настойчивость в своих справедливых требованиях работать по-новому, руководитель должен следить за тем, чтобы не допускать ударов по самолюбию, не забывать о всем полезном, созданном зрелым учителем, помнить, что именно эти учителя являются хранителями лучших школьных традиций, без которых немислим коллектив школы.

Предъявляя новые требования, не следует забывать о вчерашних достижениях этих учителей, а наоборот – стараться всегда помнить о них, тем самым создавая психологические условия, благоприятные для восприятия нового и, возможно, выравнивание. Необходимо обеспечить особую помощь каждого педагога для своего развития, расцвета его личности в коллективе коллег-единомышленников.

Среди морально-психологических условий, определяющих скорейшее становление коллектива школы, решающим остается личный пример руководителя школы как педагога-коллективиста. Создание коллектива единомышленников – результат оптимального управления и одновременно – залог оптимально организованного педагогического процесса. Педагогический коллектив, представляющий собой гармоничный ансамбль, где все являются друзьями, объединенными общей идеей, людьми, понимающими друг друга и детей, – идеал. В реальной жизни можно говорить лишь о большей или меньшей степени приближения к этому уровню, к которому, конечно, нужно стремиться

руководителям школы. Всегда в коллективе можно найти людей, хотя исповедующих в главном, принципиальном общие с руководителями ценности, но имеющих свое собственное мнение, не всегда совпадающее с мнением лидера педколлектива или какого-то органа управления.

Опыт более зрелых, репутации руководителей говорит об обратном. Во-первых, даже в крепко спаянных коллективах, для которых характерны полное психологическое единство ее членов, ни в коем случае, не исключает свободной конструктивной критики. Во-вторых, наличие так называемой оппозиции ставит руководителей в положение, когда его решения, действия должны быть всегда в спящий режим, обоснованными, думая, что неуязвимы для критики. Руководитель всегда вынужден задуматься, проанализировать свои решения с точки зрения своих постоянных оппонентов, таким образом, повысить эффективность управления способностью. И, наконец, в-третьих, этот "недостаток" (в смысле его критической деятельности) учитель почти всегда выражает точку зрения определенной группы учителей, которые не следует забывать, директором школы.

Если в коллективе культивируется свобода выражения мнений и критики, если искореняется преследование диссидентов, особых призывов к лицам активно участвовать в дискуссии внутри коллективных вопросов не надо. Коллективный разум, как известно, самые сильные, поэтому, административных решений, принятых коллегиально, с участием критики учителей, скорее всего, будут оптимальными, что самоличными, келейными. Наличие здоровой оппозиции в коллективе заставляет руководителей быть всегда на высоте своей позиции, поддерживать творческий, активный, часто спасает от злоупотреблений и ошибок.

Одно из основных направлений в работе с персоналом - набор сотрудников. В этом контексте можно говорить о таких трех аспектах, как планирование потребности в кадрах, их поиск и подбор.

В школе при проведении поиска потенциальных работников на первое место среди источников выходят внешние, поскольку в редких случаях существует возможность ротации внутри организации. Это может касаться только выдвижения на руководящие должности из числа рядовых педагогов, на все же остальные позиции необходимо искать кандидата «со стороны».

Глава 2. Социологический анализ правового положения современных учителей (на примере г. Барнаула)

2.1. Методика социологического исследования трудовых коллективов школ г.Барнаула

С целью изучения представлений учителей о социально-правовых факторах устойчивости трудовых коллективов в сфере школьного образования было проведено анкетирование, в котором приняли участие 30 учителей школ г. Барнаула. Возраст опрошенных составил от 25 до 55 лет. 70% опрошенных составили женщины. 30% респондентов составили мужчины.

Кроме того, с целью изучения мнения представителей административного ресурса о социально-правовых факторах устойчивости школьных коллективов был проведен экспертный опрос 10 сотрудников Комитета по образованию г. Барнаула. Возраст экспертов составил от 30 до 45 лет.

Использованная для анализа мнений учителей анкета представлена ниже.

Анкета

Здравствуйте, предлагаем Вам принять участие в нашем опросе. Все полученные данные будут использованы только в научных целях.

1. Укажите галочкой, как давно Вы работаете в школе:

- А) свыше десяти лет
- Б) от пяти до десяти лет
- В) от трех до пяти лет
- Г) один-два года
- Д) менее года

2. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты Вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).

НАИМЕНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ	ДА	НЕ	ПОЧЕМ
Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации?			
Если Ваш ответ на предыдущий вопрос «да», то имеете ли Вы для этого возможность?			
Перешли бы вы работать на другое место, если бы представилась такая возможность? Почему?			
Удовлетворены ли Вы своей работой?			
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?			
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать достижению целей всей системы образования?			

<p>Хорошо ли планируется и координируется работа школы для достижения ее целей?</p>			
<p>Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?</p>			
<p>Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?</p>			
<p>Можете ли Вы открыто высказывать непосредственному руководителю свои идеи и предложения?</p>			
<p>По Вашему мнению, образовательное учреждение способно помочь в осуществлении Ваших планов?</p>			
<p>Устраивает ли Вас признание Вашей роли работника в учреждении?</p>			
<p>Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)?</p>			

Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?			
Устраивает ли Вас состояние бытовых помещений (раздевалка, столовая и т.д.)?			
Устраивает ли Вас размер заработной платы (относительно среднего заработка на Вашей должности в других образовательных учреждениях)?			

3. Какие из следующих аспектов ситуации в учреждении вызывают у Вас озабоченность?

- А) Уровень оплаты труда
- Б) Информирование коллектива
- В) Возможность доведения своего мнения до руководства
- Г) Состояние трудовой дисциплины
- Д) Условия труда
- Е) Взаимоотношения в коллективе
- Ж) Материально-техническое обеспечение
- З) Отношение к инициативным работникам
- И) Система поощрения лучших сотрудников
- К) Взаимоотношение с руководством
- Л) Возможность защиты от несправедливости
- М) График работы

Н) Организация дисциплины труда

4. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в учреждении?

А) Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд

Б) Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное

В) Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования

Г) Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги

Д) Другое (можете высказать свое мнение):

5. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?

А) Почетная грамота

Б) Похвала руководителя

В) Присвоение звания «Лучший учитель»

Г) Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку

Д) Вынесение на доску почета

Е) Упоминание в корпоративной газете

Ж) Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния

З) Более хорошие условия работы (укажите, какие именно)

И) Ощущение своей принадлежности, нужности для образовательного учреждения, уважение, признание со стороны коллег, руководителя

К) Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах учреждения

Л) Интересная, усложняющая работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность;

М) Другое (можете высказать свое мнение):

6. Какие из аспектов работы являются для Вас самыми важными?

А) Интересная работа

Б) Высокий уровень зарплаты

В) Благоприятные условия труда

Г) Хороший, дружный коллектив

Д) Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий

Е) Возможность проявить инициативу и предприимчивость

Ж) Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками

З) Учет мнения трудового коллектива при принятии решений

И) Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение

К) Доброжелательное отношение руководителей к подчиненным

Л) Другое (можете высказать свое мнение):

7 Как Вы оцениваете состояние современного школьного образования?

А) самоустранение семьи от воспитания детей

Б) низкий престиж учительской профессии

В) недостаточное финансовое и материальное обеспечение школы

Г) слабая социальная защищенность педагогов

Д) административно-бюрократическая система управления

Е) пассивность учеников

Ж) старение педагогических кадров

З) падение престижа образования в обществе

И) недостаточная правовая защищенность системы образования

К) феминизация учительской профессии

Л) несовершенство систем подготовки и переподготовки педагогов

М) плохое научное и методическое обеспечение учебного процесса

Н) другое

8 Проявляете ли Вы самостоятельность и творчество в своей профессиональной деятельности? В чем она выражается?

9 Оцените перспективы своей профессиональной деятельности:

А) уверен в успешности своей профессиональной деятельности

Б) сомневаюсь в своей профессиональной успешности

В) свои профессиональные перспективы оценили негативно.

10 Удовлетворены ли Вы оценкой качества Вашего труда администрацией школы?

А) да

Б) нет

В) затрудняюсь ответить

11 Как часто Вы испытываете нервно-эмоциональное напряжение на работе?

А) ежедневно

Б) несколько раз в неделю

В) не испытываю вообще.

12 Нарушалась ли Ваша частная жизнь в этой школе?

А) да

Б) нет

13. Как Вы считаете, кто в этой школе чаще других нарушает право на частную жизнь? (выберите, пожалуйста, 2 варианта ответа)

- А) ученики
 - Б) учителя в начальных классах
 - В) учителя в средних и старших классах
 - Г) медицинский персонал школы
 - Д) технический персонал школы
 - Е) родители учеников школы
 - Ж) иное _____
-

З) никто не нарушает

14 Установлены ли в Вашей школе правила о том, как должен выглядеть, одеваться учитель?

- А) да
- Б) нет

15 Какие права учителя в школе нарушаются учениками?

- А) право на уважение;
- Б) недоверие к учителю;
- В) право на предъявление учителем требований к ученику в соответствии с образовательными стандартами;
- Г) право на имущество учителя;
- Д) право учителя на отдых;
- Е) другие – укажите _____

16 Какие права учителя в школе нарушаются администрацией?

- А) право на свое мнение;
- Б) право быть выслушанным, услышанным и понятым;
- В) право на уважительное отношение;

- Г) право на расписание с допустимым количеством окон;
- Д) право на доверие;
- Е) право на повышение квалификации (курсы, категория);
- Ж) право на создание условий для работы и отдыха;
- З) другое - укажите _____
- И) нет.

Спасибо за внимание

Экспертам были заданы следующие вопросы.

1 Как Вы оцениваете состояние современного школьного образования?

- А) самоустранение семьи от воспитания детей
- Б) низкий престиж учительской профессии
- В) недостаточное финансовое и материальное обеспечение школы
- Г) слабая социальная защищенность педагогов
- Д) административно-бюрократическая система управления
- Е) пассивность учеников
- Ж) старение педагогических кадров
- З) падение престижа образования в обществе
- И) недостаточная правовая защищенность системы образования
- К) феминизация учительской профессии
- Л) несовершенство систем подготовки и переподготовки педагогов
- М) плохое научное и методическое обеспечение учебного процесса
- Н) другое

2 На Ваш взгляд, являются ли современные учителя защищенными в правовом смысле? (обоснуйте ответ)

3 Необходимо ли усилить внимание общества к вопросам правовой защиты учителей? Почему?

4 Стремятся ли сами учителя к реализации своих прав?

5 На Ваш взгляд, влияет ли общественное мнение на реализацию учителем своих профессиональных способностей? Почему?

6 Как Вы считаете, современный учитель работает в школе по призванию или по каким-то иным причинам? (обоснуйте ответ)

В целом можно констатировать, что разработанный инструментарий позволяет выявить мнения учителей о социально-правовых факторах, которые оказывают влияние на их трудовые коллективы, а также сравнить мнения педагогов и административных работников по данной проблеме.

2.2. Социально-правовая специфика трудовых отношений в школах г.Барнаула

В анкетировании приняли участие 30 учителей. 50% педагогов работает в школе от трех до пяти лет. 20% опрошенных работает в образовательном учреждении один-два года. 20% респондентов работает в школе от 5 до 10 лет и еще 10% – свыше десяти лет. Полученные результаты отразим в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Распределение учителей по стажу

Стаж	Количество учителей	Количество учителей в %
свыше десяти лет	3	10
от пяти до десяти лет	6	20
от трех до пяти лет	15	50
один-два года	6	20

На вопрос о том, какие аспекты работы устраивают респондентов, были получены следующие данные. 60% отметили, что нуждаются в повышении квалификации, указав, что это необходимо для их дальнейшего профессионального роста. Два педагога ответили, что в связи с постоянными преобразованиями в сфере школьного образования, необходимо регулярно повышать собственную квалификацию, быть в курсе современных образовательных тенденций. 40% заявили, что не нуждаются в повышении квалификации. 20% ответили, что не так давно ее повышали. Еще 20% респондентов сказали, что ничего нового для них пока в системе образования нет. Полученные данные отражены на рисунке 1.

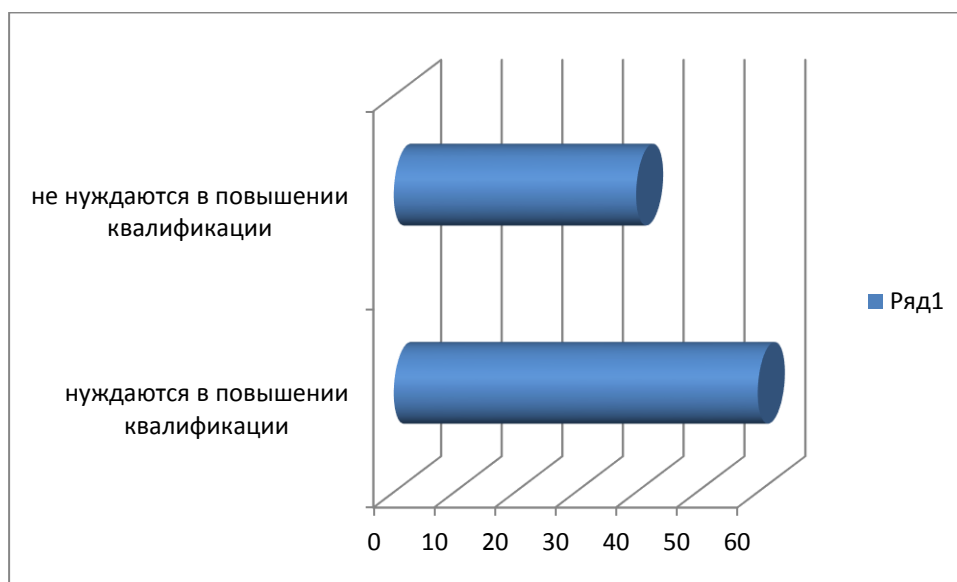


Рисунок 1 – Мнение респондентов о необходимости повышения своей квалификации

Из 60% ответивших, что нуждаются в повышении квалификации, 20% заявили, что не имеют пока такой возможности. При этом причины объясняли такими факторами как отсутствие времени, семейные обстоятельства, нежеланием администрации школы пойти им навстречу. Остальные ответили, что у них такая возможность есть.

Вызывает опасение, что 30% опрошенных перешли бы на другое место работы, если бы у них появилась такая возможность. При этом они указали, что

могли бы работать не в сфере образования, некоторые даже готовы были бы работать не по специальности. 70% респондентов не намерены покидать свое место работы. Полученные данные представлены на рисунке 2.

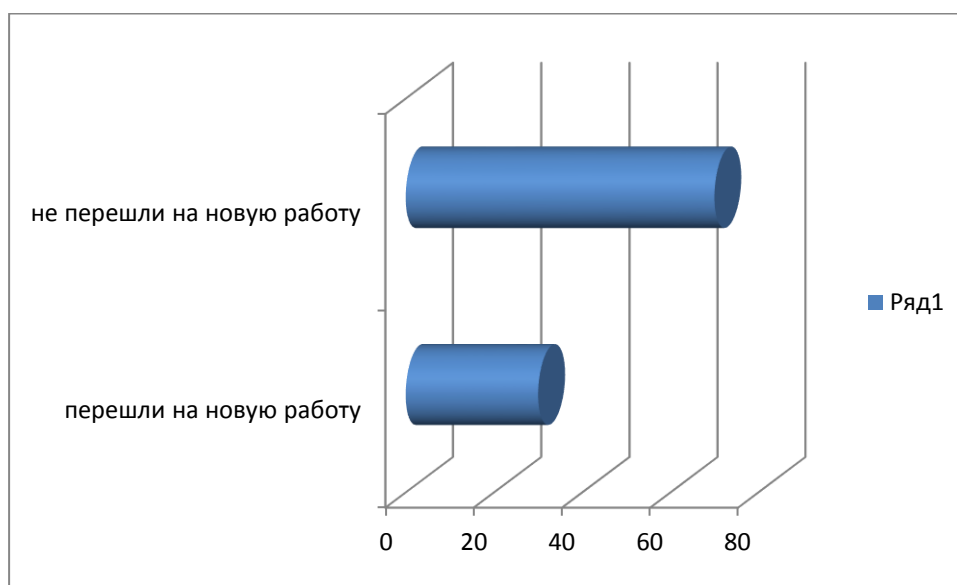


Рисунок 2 – Мнение респондентов о возможности перехода на новую работу

70% опрошенных учителей удовлетворены своей работой, хотя отмечают, что им не всегда удается реализовать все задуманное. 30% педагогов ответили, что в целом не удовлетворены своей работой. В качестве причин неудовлетворенности они ответили, что работа не позволяет им реализовать собственный творческий потенциал, очень много времени занимает заполнение отчетности, а на изучение и разработку новых методик не остается времени. Также двое учителей указали на пренебрежительное отношение к профессии учителя в современном обществе, отсутствие у нее престижности. Еще одной причиной недовольства своей профессией учителя назвали систему начисления заработной платы.

Только 40% опрошенных педагогов удовлетворены тем, как складывалась их жизнь в последний год. При этом из 60% учителей некоторые ответили, что их неудовлетворенность своей жизнью не связана с их работой.

Осознание своей педагогической миссии и цели присутствует у 70% опрошенных, что является положительным, но в то же время из этих 70% часть не верит в эффективность существующей системы образования.

Половина респондентов ответила, что планирование в их образовательном учреждении организовано эффективно. Оставшиеся заметили, что планирование и координация в школе неэффективно.

80% опрошенных четко понимают, чего от них ожидают в школе. 20% ответили, что не вполне осознают это.

70% учителей понимают, от каких факторов зависит их заработная плата. 30% педагогов не вполне это осознает.

Открыто высказывать непосредственному руководителю свои идеи и предложения могут 60% опрошенных. Остальные 40% не могут этого делать.

Представление о том, что образовательное учреждение способно помочь в осуществлении их планов, присутствует у 60% респондентов. Оставшиеся 40% считают, что школа не способна оказать им сколько-нибудь существенную поддержку в этом.

Собственная позиция работника устраивает 70% учителей, остальных 30% она не устраивает. В качестве причин этого педагоги отметили сложные отношения с администрацией школы, непрестижность профессии учителя в глазах школьников и их родителей.

Условия труда в учреждении устраивают 80% педагогов.

Показатель обеспечения рабочего места всем необходимым устраивает только 60% опрошенных. В качестве недостатков указывается на отсутствие необходимой техники (компьютер, проектор), необеспеченность современной методической литературой.

Размер заработной платы устраивает 60% опрошенных, хотя большинство ответили, что хотели бы более высокую заработную плату. Двое педагогов сказали, что зарабатывают столько, сколько сил вкладывают в свою работу.

Озабоченность у 30% учителей вызывает возможность защиты от несправедливости, 40% беспокоит выстраивание отношений с администрацией образовательного учреждения. Уровень оплаты труда вызывает беспокойство у 50% респондентов. 10% недовольны трудовой дисциплиной в своей школе. 20% педагогов не удовлетворены взаимоотношениями в педагогическом коллективе. Полученные данные отражены на рисунке 3.

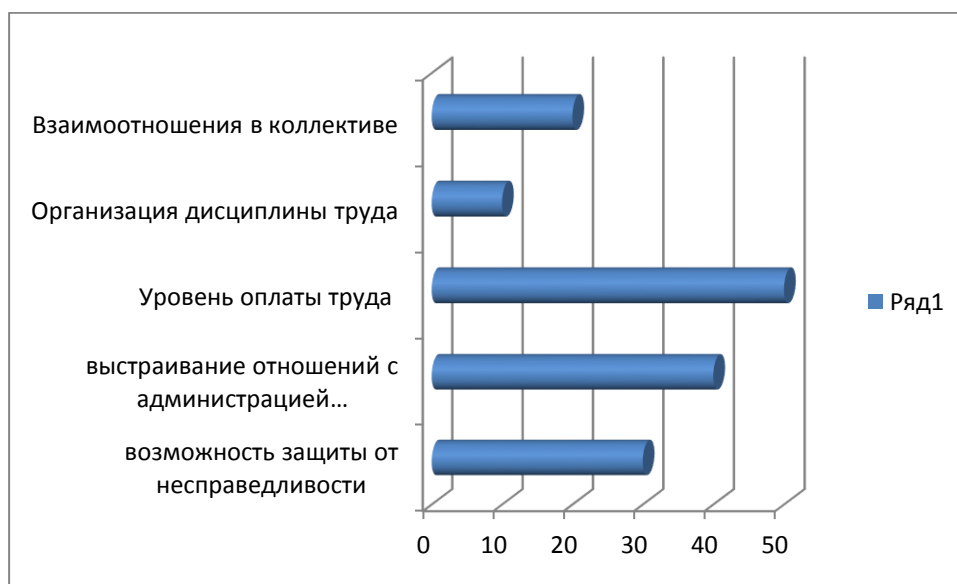


Рисунок 3 – Факторы, которые вызывают озабоченность у учителей

Большинство опрошенных (70%) считает, что моральное стимулирование в их образовательных учреждениях недостаточно продумано. Только 10% довольны действующими мерами морального стимулирования. Вызывает озабоченность, что 20% педагогов ответили, что меры морального стимулирования им неинтересны, для них на первом месте является материальная плата за труд.

В качестве форм морального стимулирования учителя отметили следующие:

– возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния (20%)

- ощущение своей принадлежности, нужности для образовательного учреждения, уважение, признание со стороны коллег, руководителя (30%)
- интересная, усложняющая работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность (40%)
- благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку (20%)
- Почетная грамота (10%).

Полученные данные можно представить графически на рисунке 4.

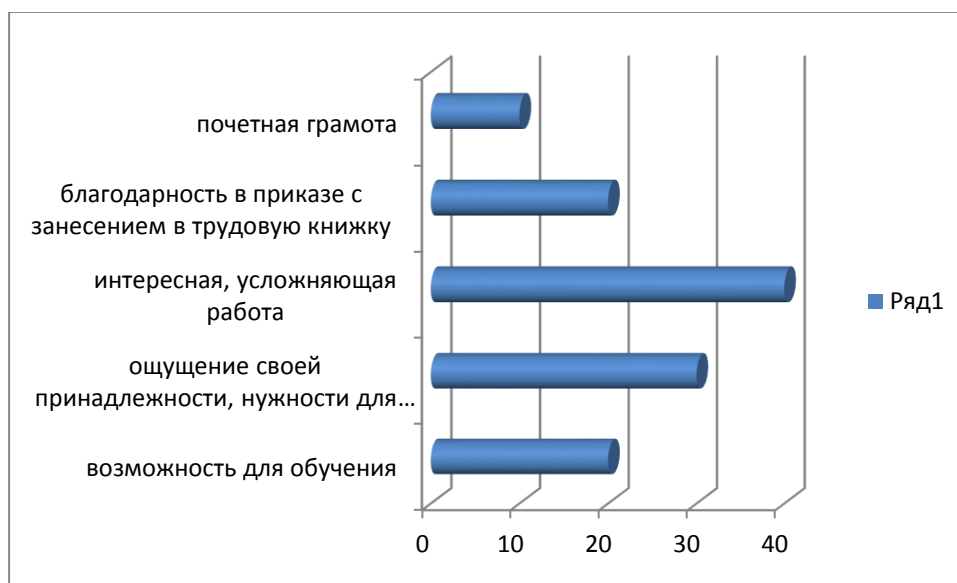


Рисунок 4 – Возможные формы морального стимулирования

На вопрос о том, какие из аспектов работы являются для учителей самыми важными, были получены следующие результаты:

- интересная работа (60%)
- высокий уровень зарплаты (40%)
- благоприятные условия труда (20%)
- хороший, дружный коллектив (30%)
- возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий (40%)
- возможность проявить инициативу и предприимчивость (10%)
- недопущение чрезмерных различий между сотрудниками (30%)

- возможность честным трудом заслужить доверие и уважение (30%)
- доброжелательное отношение руководителей к подчиненным (20%)

Следовательно, для многих учителей значимым являются уровень заработной платы, но при этом они готовы работать эффективно, самосовершенствоваться. Для многих педагогов значимыми аспектами их профессиональной деятельности является обстановка внутри педагогического коллектива, взаимоотношения с администрацией образовательного учреждения.

На вопрос о том, как они оценивают состояние современного школьного образования, ответы учителей распределились следующим образом:

- самоустранение семьи от воспитания детей (70%)
- низкий престиж учительской профессии (80%)
- недостаточное финансовое и материальное обеспечение школы (40%)
- слабая социальная защищенность педагогов (40%)
- административно-бюрократическая система управления (60%)
- пассивность учеников (30%)
- падение престижа образования в обществе (30%)
- недостаточная правовая защищенность системы образования (20%)
- несовершенство систем подготовки и переподготовки педагогов (20%).

Следовательно, можно говорить о том, что основная масса педагогов отмечает падение престижа учительской профессии в обществе, ухудшение отношения к образованию как со стороны родителей самих учеников, так и со стороны общества в целом.

Самостоятельность и творчество в своей деятельности проявляют 60% респондентов. Они заявили, что постоянно выискивают новые методические средства и приемы, активно внедряют их на практике.

60% педагогов уверены в успешности своей профессиональной деятельности. Оставшиеся 40% сомневаются в этом.

Основная масса опрошенных удовлетворена оценкой их деятельности со стороны администрации образовательного учреждения (70%). 10% - не удовлетворены. 20% затруднились ответить.

Нервно-эмоциональное напряжение на работе испытывают ежедневно 30% учителей. 70% испытывают его несколько раз в неделю. Таким образом, все опрошенные указали на наличие стрессовых состояний на работе.

Частная жизнь в школе нарушалась у 10% респондентов.

Право на частную жизнь не нарушалась у 80% учителей. У тех же, у кого данное право было нарушено, в качестве причин указали деятельность учеников и администрации школы.

В образовательных учреждениях 60% респондентов установлены правила как должен выглядеть учитель. При этом 10% заявили, что у них таких правил нет, а оставшиеся 30% ответили, что существуют негласные правила о внешнем виде педагога, которым нужно подчиняться.

30% респондентов считают, что в школе учениками нарушаются право учителя на уважение. 40% ответили, что нарушается право на отдых. 20% указали, что нарушено право на предъявление учителем требований к ученику в соответствии с образовательными стандартами.

По мнению опрошенных, администрация образовательного учреждения также нарушает права учителей. В частности:

- право на свое мнение (20%);
- право быть выслушанным, услышанным и понятым (40%);
- право на уважительное отношение (10%);
- право на расписание с допустимым количеством окон (60%);
- право на повышение квалификации (курсы, категория) (20%);
- право на создание условий для работы и отдыха (50%).

Результаты ответов на последние два вопроса позволяют сделать вывод о том, что права учителей в современных школах в той или иной мере нарушаются как со стороны администрации школы, так и со стороны учащихся. При этом сами учителя не всегда могут классифицировать неуважительно отношение в себе, недоверие, дополнительные претензии как нарушение собственных прав – на вопрос о том, нарушаются ли их права, только 20% сказали, что нарушаются.

В целом полученные данные позволяют говорить о том, что устойчивость педагогических трудовых коллективов обеспечивается в основном за счет энтузиазма самих работников, большинство из которых считает учительский труд своим призванием и стремится к самореализации в образовательной сфере. Условия работы, к которым можно отнести уровень заработной платы, взаимоотношения с администрацией школы, отношение со стороны учеников также являются значимыми факторами для устойчивости педагогического коллектива, но скорее факторами негативными, потому как показало исследование у современных учителей довольно много претензий как к руководству школы, так и к системе образования в целом, обесценивающей. По мнению большинства респондентов, труд учителя.

Представляется целесообразным проанализировать ответы экспертов в качестве которых выступили сотрудники Комитета по образованию г. Барнаула и выявить, видят ли они существующую проблему.

На вопрос о том, как эксперты оценивают состояние современного школьного образования, их мнения распределились следующим образом:

- самоустранение семьи от воспитания детей (100%)
- низкий престиж учительской профессии (60%)
- недостаточное финансовое и материальное обеспечение школы (20%)
- слабая социальная защищенность педагогов (40%)
- административно-бюрократическая система управления (10%)

- пассивность учеников (70%)
- старение педагогических кадров (40%)
- падение престижа образования в обществе (60%)
- недостаточная правовая защищенность системы образования (60%)
- несовершенство систем подготовки и переподготовки педагогов (40%)

Ответы экспертов позволили констатировать, что они согласны с мнением учителей о падении престижа профессии учителя в обществе, устранении семьи из образовательного процесса. В то же время эксперты отметили пассивность самих учеников как основной фактор проблем в сфере образования. Сотрудники Комитета по образованию не видят значительных сложностей в финансовом и материальном обеспечении школ (20%), только один сотрудник указал на трудности в административно-бюрократической системе управления школьным образованием.

При этом эксперты не видят существенных проблем в вопросах социальной защищенности учителей, отмечая, что им предоставляются льготы, отпуска. В то же время с наличием проблемы правовой незащищенности педагогов они соглашаются.

Большинство экспертов ответили, что не считают современных учителей незащищенными в правовом плане, объяснив, что только иногда их права нарушаются учениками или администрацией. При этом они указали на то, что каждый из таких случаев подробно разбирается в Комитете по образованию.

80% экспертов отметили, что учителя не нуждаются в дополнительной правовой защите. 20% считают, что эти меры необходимо, но они затруднились определить, каким образом дополнительные меры должны быть реализованы.

При этом 90% экспертов ответили, что сами педагоги не стремятся к реализации своих прав, а зачастую даже не знают о них.

50% экспертов считают, что общественное мнение, конечно, важно для учителей, но в школе они стремятся реализовать свой профессиональный

потенциал. В то же время 50% сотрудников Комитета ответили, что многие педагоги преследуют свои личные цели, занимаясь образовательной деятельностью.

60% экспертов считают, что современные учителя работают в школе по призванию. В то же время 40% отмечают, что педагоги преследуют иные причины. В качестве последних указывались стабильная заработная плата, социальные гарантии.

В целом следует констатировать, что эксперты по многим пунктам согласны с учителями о положении современных педагогов в обществе, о престижности образования, отношении учеников и их родителей к школе. В то же время эксперты не считают противоречия между администрацией школы и учителями чем-то существенным, требующим значительного внимания. По мнению большинства из них учителя сами не всегда заинтересованы в реализации своих прав, не вполне их осознают.

Подводя итоги по главе, можно констатировать, что мнения учителей и экспертов из числа сотрудников Комитета по образованию по вопросу социально-правовых факторов устойчивости трудовых коллективов школ несколько разнятся. Педагоги отмечают, что большинство из них работает по призванию, стремясь к самореализации в образовательной сфере, надеясь на поддержку и часто получая ее со стороны администрации образовательного учреждения. В то же время эксперты считают, что довольно часто учителя пытаются реализовать собственные личные интересы через свою трудовую деятельность, а иногда они просто не желают каких-либо перемен.

Заключение

С целью изучения представлений учителей о социально-правовых факторах устойчивости трудовых коллективов в сфере школьного образования было проведено анкетирование, в котором приняли участие 30 учителей школ г. Барнаула. Кроме того, с целью изучения мнения представителей административного ресурса о социально-правовых факторах устойчивости школьных коллективов был проведен экспертный опрос 10 сотрудников Комитета по образованию г. Барнаула.

Анализ анкетирования учителей позволил выявить, что для многих педагогов значимым являются уровень заработной платы, но при этом они готовы работать эффективно, самосовершенствоваться. Для многих педагогов значимыми аспектами их профессиональной деятельности является обстановка внутри педагогического коллектива, взаимоотношения с администрацией образовательного учреждения. Результаты ответов позволяют сделать вывод о том, что права учителей в современных школах в той или иной мере нарушаются как со стороны администрации школы, так и со стороны учащихся.

Ответы экспертов позволили констатировать, что они согласны с мнением учителей о падении престижа профессии учителя в обществе, устранении семьи из образовательного процесса. В то же время эксперты отметили пассивность самих учеников как основной фактор проблем в сфере образования. Сотрудники Комитета по образованию не видят значительных сложностей в финансовом и материальном обеспечении школ, трудности в административно-бюрократической системе управления школьным образованием.

При этом эксперты не видят существенных проблем в вопросах социальной защищенности учителей, отмечая, что им предоставляются льготы, отпуска. В то же время с наличием проблемы правовой незащищенности педагогов они соглашаются. Большинство экспертов ответили, что не считают

современных учителей незащищенными в правовом плане, объяснив, что только иногда их права нарушаются учениками или администрацией.

Список литературы

1. Закон Республики Коми 06.10.2006 № 92-РЗ «Об образовании» // Консультант Плюс
2. Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» // Консультант Плюс
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс
4. Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1015 (ред. от 28.05.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.10.2013 N 30067) // Консультант Плюс
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс
6. Указ Главы Республики Коми от 19 апреля 2010 г. № 54 «О Министерстве образования Республики Коми» // Консультант Плюс
7. Федеральный закон от 31.12.2002 № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Консультант Плюс
8. Авакян И. Б. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе как условие восприимчивости педагогов к новому // Педагогическое образование в России. - 2012. - №4.
9. Антонова Ю. О. Формирование социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Достижения вузовской науки. - 2013. - №7.

10. Астахова Ю. Л. Методы управления конфликтами в педагогическом коллективе школы // Концепт. - 2013. - №3(19).
11. Баженова Н. Г. Роль руководителя образовательного учреждения в формировании духовно-нравственного климата педагогического коллектива // Система ценностей современного общества. - 2011. - №17.
12. Басаков М.И. Справочник кадровика. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 384 с.
13. Беткер Л.М. Риски возникновения психологических деформаций у педагогов // Вестник Югорского государственного университета. - 2014. - №1(32).
14. Богуславская Т. Н., Каченовская Л.А. Работа с педагогическим коллективом как средство повышения качества образовательного процесса ДОО // Проблемы современного образования. - 2015. - №3.
15. Бойко В.В. Синдром “эмоционального выгорания” в профессиональном общении /В.В Бойко - СПб., 2010.
16. Бордовская Н., Реан А. Педагогика / Н. Бордовская, А. Реан - Спб.: Питер, 2011 - 304 с.
17. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. - 2013. - №5.
18. Брайт Д. Стресс. Теории, расследования, мифы. / Д. Брайт, Ф. Джонс - СПб., 2013.
19. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса /Н.Е. Водопьянова - СПб., 2013.
20. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе /И.П. Волков - Л., 1989.
21. Волчкова В. И. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе // Высшее образование в России. - 2009. - №1.

22. Гусева Н. В. К вопросу о необходимости профессиональной подготовки руководителей педагогических коллективов // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2010. - №1.
23. Гуськова Е.Г. Социальные гарантии и льготы педагогическим работникам - Режим доступа: <http://www.menobr.ru/materials/38/5419/>
24. Давыдова Н.Н. Управленческая деятельность администрации школы для перевода общеобразовательного учреждения в режим саморазвития // Инновационные проекты и программы в образовании. - 2011. - №3.
25. Демашева М. Е. Шеламова Г. М. Педагогический совет как фактор сплоченности коллектива // Научные исследования в образовании. - 2007. - №6.
26. Долженко Р.А. Исследовательская схема анализа трудовых отношений с позиции нового институционального подхода // Вестник Омского университета. - 2014. - №4.
27. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии /С.М. Емельянов - СПб.: Питер, 2011.
28. Жемухова Л.З. Успешность учителя как педагогическая проблема // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2009. - №109.
29. Захаров В.П. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и деятельность / Под ред. А. А. Крылова. Л., 1982.
30. Зернова И. Р. Эффективная деятельность педагогического коллектива в аспекте влияния личности руководителя // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2014. - №6-2.
31. Какие меры социальной поддержки педагогических работников предусмотрены новым законом об образовании и другими нормативными документами? - Режим доступа: <http://www.menobr.ru/materials/38/46023/>

32. Какун А. В. Культура межличностных отношений в педагогическом коллективе // Высшее образование в России. - 2009. - №5.
33. Касаткина Н. С., Аксенова И. С. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2013. - №10.
34. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении. – М.: Юстицинформ, 2009. – 184 с.
35. Коломок О.И. Методы социально-психологического воздействия в процессе командообразования и создания комфортного психологического климата в педагогическом коллективе / О.И. Коломок, А.С. Крапивенский // Сборник научных трудов Sworld. - 2013. - Т 20, № 4. - С. 3-8.
36. Кочнева Л.П. Организация командной работы по решению задач развития гимназии // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2015. - №3(24).
37. Кроль В.М. Педагогика /В.М. Кроль - М.: Высшая школа, 2008 - 320 с.
38. Кузнецов В. А., Кузнецова О. Ю. Деловое общение в педагогическом коллективе // Перспективы науки и образования. - 2014. - №3(9).
39. Курицина Л. В. Совершенствование профессионального мастерства педагогического коллектива // Среднее профессиональное образование. - 2007. - №1.
40. Логвинов И.Н. 10 избранных лекций по педагогической психологии / И.Н. Логвинов, С.В. Сарычев. - М.: Высшая школа, 1999.
41. Ломтева Е. В. Психологические типы и формирование педагогического коллектива // Научные исследования в образовании. - 2008. - №5.
42. Лохманова И.М., Федоряк Л.М. Становление педагогической толерантности современного УЧИТЕЛЯ // Человек и образование. - 2011. - №3.

43. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива /А.Н. Лутошкин - М., 1988.
44. Лыновская Л. В. Проблема создания организационно-педагогических условий адаптации педагогических работников к переменам, связанным с компетентностным подходом в образовании // Научные исследования в образовании. - 2007. - №5.
45. Лысых Н.В. Подготовка педагогического коллектива к реализации закона системной дифференциации в образовательном учреждении // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2013. - №1(14).
46. Майерс Д. Психология /Д. Майерс - М.: Попурри, 2008 - 848 с.
47. Макарова Л. Э. Развивающее управление образовательным учреждением // Среднее профессиональное образование. - 2009. - №8.
48. Малашихина И.А., Демиденко О. П., Библина С. С. Управление образовательным учреждением: уровни, условия, формы // Сибирский педагогический журнал. - 2009. - №7.
49. Мильковская И. Ю. Киселева Н. А. О педагогическом коллективе // Достижения вузовской науки. - 2013. - №7.
50. Миронова Т.П. Медико-психологическая поддержка сохранения и укрепления здоровья участников образовательного процесса // Инновационные проекты и программы в образовании. - 2009. - №4.
51. Мишин Б. И. Грохольская О. Г. Какой должна быть эффективная школа сегодня? // Сервис в России и за рубежом. - 2008. - №5.
52. Нагуманова А. Д. Управление педагогическим коллективом при внедрении новшеств в образовательные учреждения // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2008. - №74.
53. Никитина Г. В. Педагогическое сопровождение развития профессиональных компетенций будущего учителя // Среднее профессиональное образование. - 2008. - №8.

54. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом / Р.В. Овчарова. - Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. - 187 с.
55. Орлова В. Н. Шеламова Г. М. Управление педагогическим коллективом колледжа // Научные исследования в образовании. - 2008. - №6.
56. Осадчук О.Л. Профессиональная надежность педагога как педагогический феномен // Сибирский педагогический журнал. - 2008. - №1.
57. Особенности профессиональной деятельности учителя на современном этапе [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://si-sv.com/Posobiya/vved_v_ped/tema_2.htm
58. Остапенко Р. И. Эмпирическое исследование особенностей мотивационных факторов трудовой деятельности работников педагогического коллектива // Государственный советник. - 2013. - №1.
59. Персикова Т.Н. Международная коммуникация и корпоративная культура: Учеб. пособие для студентов Вузов по спец. «лингвистика и межкульт. Коммуникации» / Т.Н. Персикова.- М.: Логос, 2002.- 224с. 21.-(Учебник 21 века).
60. Подласый И.П. Педагогика / И.П. Подласый - М.: Юрайт, 2011 - 576 с.
61. Поляков Л. П., Подгорнова А. А. Мотивационная готовность педагогического коллектива к введению инноваций // Эксперимент и инновации в школе. - 2014. - №2.
62. Российский ежегодник трудового права, №6, 2010. – М.: Юридическая Книга, 2011. – 568 с.
63. Селюкова Е. А. Профессионализм как основное качество педагогического коллектива, определяющее эффективность и качество работы образовательного учреждения // Сибирский педагогический журнал. - 2010. - №5.

64. Селюкова Е. А. Реализация функций педагогического коллектива в образовательных учреждениях // Сибирский педагогический журнал. - 2010. - №5.

65. Селюкова Е. А. Феномен толерантности в установлении межэтнических отношений в педагогическом коллективе общеобразовательной школы // Сибирский педагогический журнал. - 2009. - №7

66. Селюкова М.А. Тренинг для педагогов «профилактика эмоционального выгорания» // Эксперимент и инновации в школе. - 2012. - №2.

67. Сенге Питер М. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций. / Клейнер Арт, Робертс Шарлотта, Росс Ричард Б., род Джордж, Смит Брайн Дж. Тане. - М.: ЗАО «Олимп - Бизнес», 2013.- 624 с.

68. Синякова М. Г. Сыманюк Э. Э. Управление конфликтами в педагогическом коллективе // Успехи современного естествознания. - 2010. - №9.

69. Слостенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр «Академия», 2002. - 576 с.

70. Соколова Г.Н., Кобяк О.Н., Экономико-социологический словарь/ сост.: Г.Н. Соколова, О.Н. Кобяк, науч. ред. Г.Н. Соколова - Минск: Беларус.навука, 2013. - 615 с.

71. Соседенко Т.А. Владение педагогическими компетентностями как новое требование к профессионализму педагога // Альманах современной науки и образования. - 2009. - №10.

72. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Е. В. Шороховой. М, 1983.

73. Специалист и трудовой коллектив [Электронный ресурс] - Режим доступа:
http://studme.org/144511275532/psihologiya/spetsialist_trudovoy_kollektiv

74. Трудовой коллектив: понятие и виды - Режим доступа: <http://www.strategplann.ru/group-dynamics/the-labor-collective-of-the-concept-and-types.html>
75. Фоменко С. Л. Методология исследования профессионального становления педагогического коллектива // Педагогическое образование в России. - 2008. - №3.
76. Фоменко С. Л. Профессиональное становление педагогического коллектива как предмет научного (педагогического) исследования // Педагогическое образование в России. - 2007. - №1.
77. Фоменко С. Л. Теоретические основы исследования процесса профессионального становления педагогического коллектива // Образование и наука. - 2005. - №2.
78. Шевелев Е. А. Процесс формирования педагогического коллектива // Среднее профессиональное образование. - 2007. - №12.
79. Щенников С.А. Открытое дистанционное образование / С.А. Щенников - М.: Наука, 2002. - с. 237
80. Шиловцев А.В. Проблема социальной безопасности личности в системе современного образования / А.В. Шиловцев. // Философия образования. 2016. №1. – С. 82-92.

Приложение

Часы работы	специальности
36 часов в неделю	<p>1) работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;</p> <p>2) старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;</p> <p>3) педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений;</p>
30 часов в неделю	старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей)
2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)	
18 часов в неделю	–учителям 5–11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений

	для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, – преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей;
20 часов в неделю	учителям 1–4 классов общеобразовательных учреждений
24 часа в неделю	преподавателям 1–2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1–4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения
720 часов в год	преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования
3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы	
20 часов в неделю	учителям-дефектологам и учителям-логопедам
24 часа в неделю	музыкальным руководителям и концертмейстерам
25 часов в неделю	воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии
30 часов в неделю	инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах