Аналитическая справка по итогам «Мониторинга НСОТ»

Мониторинг проводился в МОУ «Гимназия №3» с 8 по 12 января 2009 года. В опросе приняло участия 31 человек, что составляет 64% от педагогического коллектива.

Вывод: Получены подробные ответы на вопросы I- III блоков. Самым сложным для ответа оказался IV блок. 8 анкет (16%) не содержат ответов по поводу рисков при внедрении НСОТ и проблем, которые должны решаться во II полугодии.

I блок целеполагание.

1. На вопрос *«Как бы Вы сформулировали цель вхождения в пилотный проект по внедрению НСОТ»* были даны следующие ответы:
   - получение дополнительных материальных средств, для стимулирования деятельности учителя;
   - повышение качества образования, поддержка хорошо работающих педагогов;
   - апробирование, выявление + и – для гимназии, желание реально повысить зарплату педагогов, увеличить бюджетное финансирование;
   - улучшение качества образования и повышения профессиональной подготовки;
   - помочь учителям увидеть плюсы НСОТ и возможность самореализации с помощью проекта;
   - получение дополнительного финансирования (5)и предоставление опыта другим ОУ;
   - приобретение опыта (3);
   - иметь дополнительное время для апробации проекта;
   - повышение жизненного уровня учителей (2);
   - освоение эффективных форм оплаты труда,
   - внедрение современных подходов к оплате труда;
   - разработка критериев для стимулирования педагогов (2) и внедрение их при оплате труда педагогов;
   - повышение заработной платы учителей;
   - улучшение материальной, технической и профессиональной деятельности МОУ, развитие гимназии;
   - апробирование механизмов стимулирующих выплат и выделение критериев;

- овладение новыми экономическими технологиями для поднятия престижа ОУ и личности учителя, создание условий для самореализации педагогов;
- освоение новых форм оплаты труда; сохранение стабильности учительской зарплаты; стимулирование к качественному выполнению должностных обязанностей и инициативе;
- апробирование НСОТ на площадке гимназии; возможность пробовать, варьировать, анализировать процесс.

Вывод: большинство педагогов цель вхождения в пилотный проект по внедрению НСОТ видит в материальном стимулировании хорошо работающих педагогов.

2. На вопрос *«Считаете ли Вы оправданным это включение в проект нашего ОУ?»* педагоги ответили: «Да» - 26 человек; «Нет» - 1 человек; «Не уверены, но да» - 3 человека.
   – в рыночных условиях это необходимо;

Вывод: 54% опрашиваемых считает оправданным включение нашего ОУ в этот проект.

3. *Какие были Ваши ожидания от включения гимназии в проект?*
- повышение заработной платы для всех сотрудников гимназии;
- повышение зарплаты учителей (16);
- за достойную работу – достойную зарплату (2);
- дополнительное финансирование, выделяемое школе;
- более заметное повышение заработной платы;
- понять механизмы НСОТ;
- скорее опасения, много непонятного, боязнь остаться без денег;
- отрицательные;
- получать достойную заработную плату за проделанную работу;
- представление дополнительных денежных средств;

Вывод: свои ожидания от включения в проект учителя видят в повышении заработной платы.

4. *Оправдались ли Ваши ожидания?*

«Да» - 8 человека; «Нет» - 7 человек; «Не совсем, частично» - 9 человек.

Вывод: ожидания оправдались лишь у 1/3 педагогического коллектива.

II блок – управленческие действия

Как вы оцениваете действия администрации гимназии по организации вхождения гимназии в пилотный	1	2	3	4	5

проект					
А) информирование коллектива о пилотном проекте, условиях его проведения, нормативно-правовой базе его осуществления;				12	18
Б) соблюдение процедур при переходе на НСОТ в соответствии с имеющимся трудовым законодательством;		1	4	6	18
В) включение коллектива в разработку критериев по стимулирующим выплатам;		1	4	15	10
Г) возможность любого педагога вносить коррективы в разработанные критерии и написанные приказы по выплатам (при несогласии или неточности в критериях или приказах)	5		5	8	11

Вывод: оценка действий администрации по критериям А), Б) и В) – идёт в системе (по большинству ответов), лишь 5 человек (10 %) отмечают – очень редко и редко. Настораживает критерий Г), где 10 человек (21%) отмечают, что такая возможность отсутствует или имеет место быть очень редко.

III блок – критерии по стимулирующим выплатам.

1. *Какие критерии по стимулирующим выплатам, принятым в гимназии, Вам известны?*
   - безотметочное обучение (9), подготовка к олимпиадам (8), открытые уроки (7), подготовка и выступления на семинарах (5), спорт, здоровьесбережение, профилактика правонарушений (2), ИКТ (6);
   - результативность ЕГЭ (8), ЕМТ (6), олимпиад (8), НПК(5), дистанционные олимпиады (2), участие в проектах (6), разработка и реализация новых программ спецкурсов;
   - апробация новых программ (3);
   - проекты класса (3);
   - качественное преподавание предмета;
   - подготовка к ЕГЭ (6), ЕМТ (3); НПК (4)
   - апробация новых форм;
   - результативность деятельности и процесс (инновационная деятельность педагогов (2));

- разработка индивидуальных проектов, работа по созданию благоприятного психологического климата в классе (2), коллективах (2), участие в разработке методических пособий, участие в конкурсах;
- творческий подход, качество образования, занятие призовых мест в различных олимпиадах и спортивных соревнованиях, выполнение программ;
- известны все, т.к. организовала их разработку с учителями, принимала участие в корректировке под руководством директора;
- интеллектуальное движение; создание индивидуальных траекторий развития учащихся;
- летняя компания, внеклассная работа; дела направленные на повышение статуса гимназии;
- электронный журнал;
- все известны (2);
- целая система (нечёткая, но уже вырисовывается) – успехи учеников в нашей работе и т.д.
- представление в СМИ; социально-психологическое сопровождение;

Вывод: педагоги гимназии владеют информацией о критериях по стимулирующим выплатам.

2. *Учитываете ли Вы эти критерии при выстраивании своей педагогической деятельности?*

«Да» - 19 человек, «Нет» - 5 человек, «Не совсем, пока нет» - 3 человек.

Вывод: большинство педагогов учитывают эти критерии в своей педагогической деятельности.

3.*Считаете ли Вы, что данные критерии действительно стимулируют профессиональную деятельность учителя?*

- знаю не все критерии (4);
- считаю, что требуют доработки;
- да (15);
- профессиональную деятельность учителя может стимулировать достойная зарплата, а уже потом – стимулирующие выплаты;
- в принципе да, но не всегда результативность зависит от учителя, есть ещё и другие факторы, влияющие на результат;
- редко;
- да, если они инициированы педагогами или методическими объединениями;
- критерии, разработанные в гимназии стимулируют деятельность учащихся;
- скорее всего это зависит от каждого учителя в отдельности;

- стимулируют, но смущает то, что стимулирующих выплат иногда много, а иногда пусто, т.к. не было в данный момент этих критериев;
- пока идёт осознание и начинает многих подталкивать;

Вывод: половина опрошенных считает, что данные критерии стимулируют профессиональную деятельность, но у другой половины есть своё особое мнение.

4. *Могут ли критерии работать на стратегию развития гимназии?*
«Да» - 29 человек.
«Могут, если они будут понятны для учителя»

5. *Какие критерии надо внести на второе полугодие?*
- Что бы внести коррективы нужно знать исходные критерии I полугодия. Хотелось бы познакомиться с утверждённым документом (6);
- внеклассные мероприятия, подготовленные учителем предметником, проверка тетрадей (3);
- работа с часто болеющими учащимися, б/п консультации учителей;
- внедрение нового опыта, апробация новых методик и технологий;
- не знаю;
- затрудняюсь ответить (4), но те, что были надо оставить;
- стимулировать внеклассное участие, работу внеклассную (организацию встреч, которые помогают расширить кругозор учащихся по предмету);
- критериев достаточно, следует их детализировать, возможно обсудить цену критерия;
- вовлечение классных коллективов в участие в сборах, защита и реализация проектов;
- за работу без больничных листов;
- итоги I полугодия взамен результатов ЕГЭ, отсутствие жалоб со стороны родителей, сохранить те, что обеспечивают профессиональный рост и развитие педагогов;
- такие же, как и в I полугодии;
- качество участия во внеклассных мероприятиях, сохранность классных кабинетов, «ноухау» в работе с родителями;
- проектная деятельность, инновационная деятельность, СМИ, представление гимназии в конкурсах на разных уровнях района, города и т.д., социально-психологическое сопровождение, ЕМТ, ЕГЭ;
- участие в профессиональных конкурсах (ещё никого не стимулировали); исполнительская дисциплина.

IV блок – первые итоги и выводы.

1. *Какие риски (проблемы) имеются при внедрении в гимназии НСОТ?*

   - не оценивается основная деятельность учителя (5). Возможен субъективный подход к оцениванию (3). Нет чётко прописанных критериев (4). Нет механизма распределения выплат (3) (кто этим занимается, периодичность выплат, ежемесячно или по полугодиям?);
   - не оценивается качество проведения занятий, а делается акцент на дополнительную деятельность;
   - уменьшение заработной платы некоторых педагогов (по тарификационным документам), система подсчета баллов, бонусов на сегодня не совершенна;
   - разногласия в педагогическом коллективе (2), пассивность педагогов и нежелание менять что-то в своей деятельности;
   - не всегда есть желания педагогов вникнуть в критерии оплаты, деление предметов на 4 группы;
   - сложность предмета – её составляющие в процентном соотношении, подушевое финансирование (2);
   - сложность предмета (2) из чего складывается? Наполняемость классов;
   - недовольство в коллективе;
   - субъективизм администрации (3); зависимость зарплаты от наполняемости классов, а не от качества образования;
   - правильно учесть деятельность всех педагогов;
   - неравенство в финансовом положении, обиды; необходима разъяснительная работа и всё получится;
   - есть риск снижения заинтересованности со стороны предметников, а так же со стороны кл. руководителей, что критерии уйдут в сторону внеурочной деятельности (о доле участия);
   - большинство критериев, которые я знаю, не относятся к проведению урока;
   - снижение зарплаты, т.к. большинство критериев не относится к проведению уроков;
   - мне кажется (может я и ошибаюсь), что в основном стимулирующие добавки за внеучебную деятельность;
   - сейчас (раньше) учителя работают по «доброй воле». Возможно из-за детализированной оплаты за каждую проделанную работу, учитель «потеряет» желание делать для детей просто так, на их благо!
   - не знаю;
   - при финансовом кризисе будут ли выделятся деньги, будет ли этот проект долговременным;

- выработка «абсолютных» критериев;
- нужная электронная база;
- понижение материального статуса учителей – предметников средней и старшей школы.

Вывод: недопонимание частью педагогов, что за основную деятельность мы получаем заработную плату, есть разряд и квалификация, а стимулирующие выплаты за особые результаты и инновационную деятельность. Сложилось мнение, что эти выплаты – только за внеучебную деятельность.

2. *Какие из них уже решаются?*

- риски неточности в критериях по приказам;
- не известны уже имеющиеся критерии (кроме перечисленных выше), поэтому не знаю, решаются ли они;
- затрудняюсь ответить (4);
- комплектация классов;
- подушевое финансирование;
- разработаны, на мой взгляд, основания для стимулирования: учитывается результативность деятельности педагогов и создание условий для развития учащихся и педагогов;
- разногласия в педагогическом коллективе;
- уменьшение заработной платы некоторых педагогов (по тарификационным документам), решается через компенсацию;
- всё решается, т.к. идёт становление системы;
- педагоги ощутили плюсы от внедрения НСОТ, начало играть слово «стимулирующие» выплаты;

3. *Какие, по Вашему мнению, должны решаться в ближайшее время и на них надо обратить внимание?*

- перечислены выше;
- утвердить список критериев по оплате труда;
- затрудняюсь ответить (3);
- создание собственной процедуры распределения стимулирующей части; создание системы мониторинга, сбора информации по выделенным критериям;
- как увидеть и поддержать педагогические инициативы, развить их; продумать механизм заявлений педагогами инноваций;
- внеклассные мероприятия, подготовленные учителем предметником (2), проверка тетрадей (2);
- сложность предмета – её составляющая в процентном соотношении;

- должны быть чётко прописаны критерии, механизм распределения и прозрачность;

- утвердить список критериев на коллективном собрании; определиться с механизмом распределения;

- как можно скорее принять критерии; единая база;

Вывод: утверждение списка на II полугодие.

4. *Ваши ожидания от данного мониторинга?*

- большая определённость;
- систематизация внедрения НСОТ;
- возможно ситуация станет более ясной и позитивной;
- будут учтены все пожелания, недовольных НСОТ станет меньше;
- понимание (2) и взаимодействие;
- сотрудничество;
- качественное включение педагогов в разработку критериев по стимулирующим выплатам во II полугодии; анализ того как происходит внедрения НСОТ в гимназии;
- работа над проблемами по их устранению и улучшение всего в гимназии;
- поможет администрации гимназии сделать соответствующие выводы, учитывая мнения всех педагогов гимназии;
- информация от педагогов, коррекция, доработка внедрения НСОТ в гимназии;
- улучшение условий труда (2), оплаты труда (2), возможность творческого развития, разработка новых идей;
- учтут пожелания;
- общая картина состояния коллектива, дальнейшая работа по развитию учительского потенциала и развитие гимназии в целом;
- информация об уже имеющихся критериях, их уточнение, введение новых;
- опираясь на мнения учителей, будет проведён полный анализ их мнений, пожеланий, потребностей. Составится общая картина понимания учителями НСОТ;
- улучшение профессиональной деятельности учителей, стратегическое развитие гимназии, повышение статуса учителей и т.д.;
- будет ещё лучше;
- переход от освоения к функционированию данного направления;
- дальнейшая реализация предложенных учителями критериев стимулирования, учёт выполнения педагогами своих непосредственных обязанностей.