

СИНИЦИН АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ

к.ф.-м.н., доцент кафедры промышленной электроники ФГБОУ ВО
«Казанский государственный энергетический университет»,
Россия, г. Казань,
e-mail: sinicinalexey87@yandex.ru

БАЗУЕВА КАРИНА ИДРИСОВНА

клинический психолог, ассистент кафедры педагогики и психологии,
Чеченский государственный университет им. А.А. Кадыева,
Россия, г. Грозный,
e-mail: karina.bazueva@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2024-2-125-130

**СТРАТЕГИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ КАДРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ:
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ**

Аннотация. В статье рассматриваются многоаспектные стратегии стимулирования профессорско-преподавательского состава в системах образования, основываясь на зарубежном опыте. Исследование подчеркивает важность сочетания материальных и нематериальных стимулов для обеспечения высокого качества образования. Реформы в образовательных системах США, Великобритании, Германии и других стран анализируются в контексте создания эффективных моделей мотивации. Также в статье предлагается привлечение международных кадров и глобальные образовательные инициативы как ключевые элементы успешных стратегий. Анализ систем заработной платы и премиальных комплексов в Германии и Нидерландах подчеркивает влияние национальных подходов к мотивации на общее качество образования. Исследование также обращает внимание на необходимость глобальных инвестиций в образование в условиях экономической нестабильности, выделяя меры, предпринятые в Китае и Саудовской Аравии. В заключение, статья подчеркивает необходимость кардинальных перемен в системе образования, руководствуясь мировым опытом и современными вызовами.

Ключевые слова: образование, стимулирование, профессорско-преподавательский состав, зарубежный опыт, материальные и нематериальные стимулы, международные кадры, глобальные инициативы, качество образования.

SINITSYN ALEXEY MIKHAILOVICH,

Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor of the
Department of Industrial Electronics, Kazan State Power Engineering University,
Russia, Kazan.
E-mail: sinicinalexey87@yandex.ru

BAZUEVA KARINA IDRISOVNA

clinical psychologist, assistant of the Department of Pedagogy
and Psychology A.A. Kadyrov Chechen State University
Russia, Grozny,
e-mail: karina.bazueva@mail.ru

**STRATEGIES FOR STIMULATING EDUCATIONAL PERSONNEL: FOREIGN
EXPERIENCE AND EFFECTIVE PRACTICES**

Abstract. The article discusses multidimensional strategies for stimulating teaching staff in educational systems based on foreign experience. The study highlights the importance of combining tangible and intangible incentives to ensure high quality education. The reforms in the educational systems of the USA, Great Britain, Germany and other countries are analyzed in the context of creating effective motivation models. The article also suggests the involvement of

international staff and global educational initiatives as key elements of successful strategies. An analysis of wage systems and bonus complexes in Germany and the Netherlands highlights the impact of national approaches to motivation on the overall quality of education. The study also draws attention to the need for global investment in education in an environment of economic instability, highlighting the measures taken in China and Saudi Arabia. In conclusion, the article emphasizes the need for fundamental changes in the education system, guided by world experience and modern challenges.

Keywords: education, stimulation, teaching staff, foreign experience, tangible and intangible incentives, international staff, global initiatives, quality of education.

Введение

В современном мире образование играет ключевую роль в формировании человеческого капитала и социального прогресса. Однако, чтобы обеспечить высокое качество образования, необходимо эффективное стимулирование кадров в образовательной сфере. Данная работа посвящена изучению зарубежного опыта и эффективных практик стратегий стимулирования персонала в образовательной сфере.

Зарубежные страны активно разрабатывают и внедряют инновационные подходы к мотивации и поддержке педагогических кадров. Введение стимулов, направленных на повышение профессионализма и эффективности образовательного процесса, становится неотъемлемой частью образовательных систем. В данном контексте особенно актуальными являются стратегии, направленные на улучшение уровня образования, привлечение высококвалифицированных преподавателей и поддержку инноваций.

Целью исследования является анализ зарубежных стратегий стимулирования кадров в образовательной сфере, выявление их особенностей, успешных практик и перспектив. В работе будут рассмотрены меры, направленные на повышение заинтересованности преподавателей в профессиональном росте, обучении новым технологиям и методам преподавания, а также поддержке научно-исследовательской деятельности.

Изучение зарубежного опыта позволит выявить ключевые принципы и методы, успешно применяемые в образовательной сфере, а также адаптировать их под реалии собственной системы образования. Эффективные стратегии стимулирования кадров в образовательной сфере являются важным фактором обеспечения высокого уровня образования, что, в свою очередь, способствует развитию общества в целом.

Наставничество в ДОО

В настоящее время мы становимся свидетелями глобальных трансформаций в области предоставления образовательных услуг населению. Эти изменения прямо связаны с подписанием Россией болонской декларации, что в свою очередь стало результатом масштабных изменений, произошедших в последнем десятилетии двадцатого века. Эволюция образовательной системы вызвала необходимость пересмотра системы поощрения работников в сфере образования. Ограниченность финансовых ресурсов федеральных и региональных бюджетов создает препятствия для выполнения страной своих социальных обязательств на том уровне, который был достигнут ранее. Эта нехватка ресурсов вынудила образовательную систему вступить в открытый рынок, привлекая внешнюю поддержку и тем самым провоцируя коммерциализацию образования. Этот процесс привел к установлению прямой связи между качеством образования, оцениваемым в продуктивности труда преподавателей, и спросом на различные профессии. Таким образом, произошла значительная трансформация в структуре преподавания в высшем образовании.

Современный состав профессорско-преподавательского персонала должен обладать свободным и адекватным владением категориями науки и техники, использовать сложные вычислительные и компьютерные технологии в научной, методической, управленческой и образовательной деятельности. Умение анализировать обширные объемы методической и научной информации, а также навыки в дистанционном и непосредственном коммуникативном общении становятся лишь частью требований к современным профессорам[2].

В свете этих трансформаций профессиональный и личностный рост педагога становится обязательным условием успешного развития в высшем образовании. Профессиональное мотивиро-

вание, исходящее из системы профессионального стимулирования, становится ключевым фактором обеспечения этого роста. Следовательно, вопрос совершенствования системы стимулирования трудовой мотивации в высшем образовании приобретает чрезвычайную важность.

В мире экономики труда исследователи разделяют стимулы на материальные и нематериальные. Материальные стимулы связаны с денежными отношениями и включают в себя как денежные, так и денежные поощрения. Нематериальные стимулы, в свою очередь, охватывают творческие, моральные и социальные аспекты. Между ними существует диалектическая связь, которая может быть использована для создания эффективной системы стимулирования трудовой мотивации (особенно в области высшего образования)[2].

Принятие нового комплекса стимулов требует использования международного опыта. Ведущие учебные заведения зарубежных стран стремятся к увеличению открытости и прозрачности процесса приема на работу и карьерного продвижения, что обеспечивает конкурентоспособность их системы высшего образования [1].

Сравнительный анализ показывает, что во многих странах для работы профессора требуется наличие докторской степени. Например, во Франции и Германии это является необходимым условием. В других странах достаточно степени бакалавра. Тем не менее, этот характер требований постепенно меняется [3].

В странах, таких как США, Австралия, Канада, Великобритания и многих странах Южной Африки, существует эффективная система оплаты труда и прозрачные иерархические структуры для академических работников. В Западной Европе профессорам обеспечивается государственный статус и хорошие условия труда, хотя заработная плата может не всегда соответствовать уровню в других высококвалифицированных областях. В то время как в Латинской Америке, Нигерии, Китае и странах бывшего Советского Союза, включая Россию, заработные платы профессоров остаются низкими, а система стимулирования часто неудовлетворительной [4].

Сегодня положительные изменения в области социальной политики в образовательной системе происходят в Индии. Здесь меняются условия приема на работу и обеспечивается карьерный рост педагогов. Создана Комиссия грантов, определяющая заработные платы, условия труда и формы морального стимулирования. Эта комиссия унифицировала квалификации педагогов и установила необходимые условия для карьерного развития[8].

Естественно, заработная плата, вознаграждения и условия работы отражают вклад педагога в развитие образовательной организации. Несогласие по вопросам оплаты труда может привести к тому, что наиболее квалифицированные преподаватели не будут привлекаться в высшие учебные заведения, а те, кто уже работает, будут вынуждены искать дополнительные источники дохода, отвлекаясь от научно-исследовательской работы[6]. В странах с интенсивным экономическим ростом обычно предоставляются наилучшие условия оплаты труда, и на сегодняшний день Китай занимает лидирующее положение.

Поддерживая высшие учебные заведения финансово, государство вносит свой вклад в развитие образования и предоставляет среднестатистическому научному работнику ставку, ниже средней заработной платы в стране. Китайские университеты также предоставляют дополнительные привилегии и компенсации для стимулирования научной и исследовательской деятельности, такие как оплата за публикацию статей, написание экспертиз и рецензий [7].

В настоящее время мы сталкиваемся с глобальными изменениями в области предоставления образовательных услуг, что несет с собой необходимость пересмотра системы стимулирования труда в высшем образовании. Трансформации в образовательной системе, вызванные масштабными изменениями и коммерциализацией, обуславливают актуальность вопроса о мотивации и вознаграждении профессорско-преподавательского состава.

Различия в оплате труда преподавателей в различных странах являются значимыми. Например, заработная плата высококвалифицированных педагогов в Великобритании и США сопоставима, в то время как в Германии различия в заработной плате между уровнями образования незначительны. Нидерланды также отличаются, предлагая педагогам оплату на уровне, примерно, на 500 долларов ниже, чем в Великобритании [9].

Важным элементом социальной политики в образовании является система моральных поощрений и улучшение условий труда персонала университетов. В некоторых европейских странах,

таких как Германия, введены премии для научно-исследовательской и педагогической деятельности, что способствует независимости образовательных организаций и разделению квалификаций педагогов [10].

Британские учебные заведения активно привлекают выдающихся педагогов с помощью системы поощрений, зависящей от научно-исследовательских достижений. Они также создают современные исследовательские условия, чтобы привлечь ведущих ученых.

Сравнивая системы стимулирования педагогов в зарубежных учебных заведениях с ситуацией в постсоветских странах, видим, что последние с трудом адаптируются к новым стандартам. Оплата труда в постсоветских государствах значительно ниже, что объясняется нестабильностью экономики. В условиях макроэкономической нестабильности, инвестиции в образование крайне важны для развития страны.

Система образования становится ключевым кадровым ресурсом для страны, и стимулирование педагогов должно включать как материальные, так и нематериальные методы поощрения. Зарубежный опыт свидетельствует, что инвестиции в образование оправдывают себя в долгосрочной перспективе, и необходимы кардинальные изменения в системе образования для соответствия современным требованиям.

Стремительно меняющийся облик мировой системы образования подчеркивает важность пересмотра стратегий стимулирования и вознаграждения педагогов. Эти изменения не только касаются материальных аспектов, но и охватывают моральные поощрения, условия труда и глобальные тренды в образовательном сообществе.

В британских учебных заведениях, соперничающих за привлечение выдающихся педагогов, акцент сделан на научно-исследовательской активности. Это создает сбалансированную систему вознаграждения, включающую как материальные выгоды, так и условия для творчества и инноваций в области образования.

В постсоветских странах, где традиционные методы управления и финансирования образования продолжают оставаться, происходит замедленное внедрение международных стандартов. Несмотря на нестабильность экономической ситуации, инвестиции в образование становятся ключевым фактором для обеспечения устойчивого развития. Важным аспектом становится также создание условий для научно-исследовательской работы и творческого подхода к обучению.

Стимулирование профессорско-преподавательского состава требует гибкости и адаптации к современным вызовам. В Китае и Саудовской Аравии, стремящихся создать мировые образовательные системы, акцент делается на привлечении международных кадров. Однако, эта политика может привести к нестабильности в системе оплаты труда и различиям между местными и иностранными педагогами.

Система стимулирования и вознаграждения в образовании

Важно подчеркнуть, что эффективная система стимулирования и вознаграждения в образовании должна быть комплексной и учитывать не только материальные аспекты, но и поддерживать моральные и творческие стимулы. Зарубежный опыт, в совокупности с лучшими практиками внутри страны, может служить источником вдохновения для разработки новых стратегий, направленных на повышение качества образования и стимулирование профессионального роста педагогического сообщества. Исследование стимулирования профессорско-преподавательского состава в системе образования позволяет сделать ряд важных выводов. Прежде всего, подчеркивается сложность и стратегическая важность этого процесса, поскольку от качества образования зависит кадровый потенциал страны. Важность сочетания нематериальных и материальных стимулов подчеркивается как ключевой аспект эффективной системы мотивации педагогов. Опыт зарубежных стран свидетельствует о том, что вложения в систему образования приносят долгосрочные результаты, и несмотря на макроэкономическую нестабильность, такие инвестиции остаются неотъемлемой частью стратегии развития. Не обнаружено случаев невозвратимости вложенных средств, что подчеркивает устойчивость таких инвестиций в будущее [5]. Для стимулирования деятельности работников образовательных организаций нужно принять комплекс мер, включающий следующее:

Необходимо провести глубокую реформу системы стимулирования педагогов, с учетом зарубежного опыта, чтобы создать баланс между материальными и нематериальными побуждениями. Вдохновившись успешными практиками в странах, которые успешно привлекают международных специалистов, можно разработать стратегии для улучшения конкурентоспособности отечественных университетов на мировой арене.

Увеличение инвестиций в научно-исследовательскую работу и современные лаборатории может создать условия для творчества и инноваций в сфере образования. Разработка и внедрение глобальных образовательных инициатив, поддерживаемых международными стандартами, способствует повышению привлекательности отечественных образовательных учреждений.

Разработка и внедрение стратегического плана развития образовательной системы, учитывающего современные вызовы и тенденции, будет способствовать кардинальным переменам в системе образования. С учетом этих предложений можно создать более эффективную, конкурентоспособную и инновационную систему образования, которая будет служить как двигатель кадрового и культурного развития страны.

Заключение

В заключении отмечается, что изучение зарубежного опыта и эффективных практик стратегий стимулирования кадров в образовательной сфере предоставляет ценные уроки для совершенствования системы образования в рассматриваемой стране. В ходе анализа были выявлены ключевые подходы, применяемые в различных странах для повышения мотивации и профессионального развития педагогических кадров.

Первым и важным выводом является признание того, что стимулирование персонала в образовании играет решающую роль в повышении качества образовательного процесса. Зарубежные стратегии акцентируют внимание на поощрении профессионального роста, обучении новым методикам и технологиям, а также на поддержке научно-исследовательской активности.

Эффективные практики стимулирования кадров, выявленные в зарубежных странах, включают в себя системы поощрений, возможности для профессионального обучения, гибкость в трудовых отношениях, а также поддержку инноваций. Важным аспектом является создание условий для активного участия педагогов в формировании образовательной политики.

Однако для успешной адаптации зарубежного опыта необходимо учитывать особенности собственной образовательной системы и культурные особенности. Переносимость стратегий стимулирования кадров должна основываться на комплексном подходе, учитывающем местные условия и потребности.

Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что разработка и внедрение эффективных стратегий стимулирования кадров в образовательной сфере имеет важное значение для обеспечения высокого качества образования и укрепления образовательной системы в целом.

Литература

1. Аверкова, М. А. Смешанное обучение: возможности и риски. Организация образовательного процесса по технологии на основе моделей смешанного обучения / М. А. Аверкова, И. Г. Елишина, Л. Н. Михайлова. – Пенза. Центр комплексного обслуживания и методологического обеспечения учреждений образования, 2020. – 44 с.
2. Андреева, Н. В. Шаг школы в смешанное обучение / Н. В. Андреева, Л. В. Рождественская, Б. Б. Ярмахов. – М. : Буки Веди, 2016. – 280 с.
3. Даутова, О. Б. Массовый формат смешанного обучения как движение к цифровой трансформации образования / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева, О. Н. Шилова // Непрерывное образование: XXI век. – 2020. – № 3 (31). – С. 15-28.
4. Касперская Ю.В., Гаспарович Е.О. Совершенствование информационной системы управления персоналом в современных условиях / В сборнике: Актуальные проблемы социогуманитарного образования. Сборник статей. Научная редакция Т.С. Дороховой, Е.В. Донгаузер. Екатеринбург, 2021. С. 392-399.
5. Коваленко Н.В., Волженина Л.А. Коучинговый подход к управлению образовательной организацией // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-3. С. 137-141.
6. Любомирская, Н. В. Смешанное обучение как механизм формирования навыков проектной и исследовательской деятельности учащихся / Н. В. Любомирская, Е. Л. Рудик, Т. Е. Хоченкова // Исследователь/Researcher. – 2019. – № 3 (27). – С. 165-180.

7. Пискунова Е.Е. Управление персоналом при формировании инновационной образовательной организации / В сборнике: Актуальные вопросы развития инновационной экономики. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией В.А. Трифонова, Я.В. Паттури. 2019. С. 203-208.
8. Янгирова В.М., Ибрагимова Г.Ф., Савельева Е.А., Кобыскан А.С. Оценка эффективности результатов деятельности персонала образовательной организации // Вестник педагогических наук. 2021. № 5. С. 30-36.
9. Horn, M. B. *The Rise of K-12 Blended Learning* / M. B. Horn, H. Staker. – Innosight Institute, 2011. – 17 p.
10. Staker, H. *Classifying K-12 Blended Learning* / H. Staker, M. B. Horn. – Innosight Institute, 2012.

References

1. Averkova, M. A. *Smeshannoe obuchenie: vozmozhnosti i riski. Organizaciya obrazovatel'nogo processa po tekhnologii na osnove modelej smeshannogo obucheniya* / M. A. Averkova, I. G. Elshina, L. N. Mihajlova. – Penza. Centr kompleksnogo obsluzhivaniya i metodologicheskogo obespecheniya uchrezhdenij obrazovaniya, 2020. – 44 s.
2. Andreeva, N. V. *SHag shkoly v smeshannoe obuchenie* / N. V. Andreeva, L. V. Rozhdestvenskaya, B. B. YArmahov. – M. : Buki Vedi, 2016. – 280 s.
3. Dautova, O. B. *Massovyy format smeshannogo obucheniya kak dvizhenie k cifrovoj transformacii obrazovaniya* / O. B. Dautova, E. YU. Ignat'eva, O. N. SHilova // *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek.* – 2020. – № 3 (31). – S. 15-28.
4. Kasperskaya YU.V., Gasparovich E.O. *Sovershenstvovanie informacionnoj sistemy upravleniya personalom v sovremennykh usloviyah* / V sbornike: *Aktual'nye problemy sociogumanitarnogo obrazovaniya. Sbornik statej. Nauchnaya redakciya T.S. Dorohovoj, E.V. Dongauzer. Ekaterinburg, 2021. S. 392-399.*
5. Kovalenko N.V., Volzhenina L.A. *Kouchingovyy podhod k upravleniyu obrazovatel'noj organizaciej* // *Problemy sovremennoogo pedagogicheskogo obrazovaniya.* 2020. № 68-3. S. 137-141.
6. Lyubomirskaya, N. V. *Smeshannoe obuchenie kak mekhanizm formirovaniya navykov proektnoj i issledovatel'skoj deyatel'nosti uchashchihsya* / N. V. Lyubomirskaya, E. L. Rudik, T. E. Hochenkova // *Issledovatel'/Researcher.* – 2019. – № 3 (27). – S. 165-180.
7. Piskunova E.E. *Upravlenie personalom pri formirovanii innovacionnoj obrazovatel'noj organizacii* / V sbornike: *Aktual'nye voprosy razvitiya innovacionnoj ekonomiki. Sbornik statej Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Pod redakciej V.A. Trifonova, YA.V. Patturi.* 2019. S. 203-208.
8. YAngirova V.M., Ibragimova G.F., Savel'eva E.A., Kobyskan A.S. *Ocenka effektivnosti rezul'tatov deyatel'nosti personala obrazovatel'noj organizacii* // *Vestnik pedagogicheskikh nauk.* 2021. № 5. S. 30-36.
9. Horn, M. B. *The Rise of K-12 Blended Learning* / M. B. Horn, H. Staker. – Innosight Institute, 2011. – 17 r.
10. Staker, H. *Classifying K-12 Blended Learning* / H. Staker, M. B. Horn. – Innosight Institute, 2012.