

Система аттестации персонала в государственных образовательных учреждениях

Содержание;

1. Введение
2. 1 глава . Теоретические аспекты системы аттестации персонала
3. 1.1 Понятие и сущность системы аттестации персонала
4. 1.2 Технология проведения аттестации персонала
5. 1.3 Особенности аттестации персонала в образовательных учреждениях Выводы

6. 2 глава . Анализ системы аттестации персонала в ГБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1089» г. Москвы

7. 2.1 Основные направления деятельности ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы
8. 2.2 Характеристика организационной структуры, количественного и качественного состава персонала
9. 2.3 Аттестация педагогических работников
10. 2.4 Оценка эффективности системы аттестации педагогических работников Выводы

11. 3. Предложения по совершенствованию системы аттестации персонала в ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы Выводы Заключение
Список использованных источников и литературы
1 Приложение

2 Введение Актуальность исследования. Каждый руководитель организации стремиться к эффективной деятельности, а подчинённые в данной организации выступают как ресурс, качества которого влияют на конечную эффективность ее деятельности. На сегодняшний день можно с уверенностью говорить о том, что члены персонала - это не просто важный его элемент, но и самый главный фактор, оказывающий влияние на рыночную эффективность организации, то есть на само «выживание» компании. По этой же причине в профильной литературе все чаще применяется термин «человеческие ресурсы». Именно от человеческих ресурсов в наибольше мере зависит успех организации. По мере трансформации трудовых отношений в мире и в нашей стране изменяются и подходы к выбору методов оценки и критериев «качества» и эффективность использования персонала, как трудового ресурса. Ранее главным признаком выступала профессиональная компетентность работника, а в современных условиях в ней прибавляются умение сотрудничать и работать в команде, общительность, креативность, творческий подход и активная жизненная позиция. Все это приводит к тому, что методика оценка человеческих ресурсов в организации становится

первостепенной проблемой, особенно в сфере управления организациями социальной направленности. Оценка персонала - значимая часть менеджмента и управления кадрами. Это продиктовано тем, что именно на основании оценки персонала могут быть приняты и воплощены в жизнь управленческие решения. Целесообразность и результативность данных решений находится в тесной зависимости с достоверностью и качеством оценки. К тому же оценивание позволяет рассматривать трудовой коллектив как одну взаимосвязанную систему. В настоящее время, когда общеобразовательные школы претерпевают значительные преобразования, связанные с реформой образования, оценка педагогических кадров приобретает особое значение. Все это и формирует актуальность темы исследования: если происходят изменения в характере производственных, трудовых отношений, в сфере управления персоналом, то необходимы поиск и выработка новых критериев и методов оценки подчинённых, которые бы максимально соответствовали потребностям времени. Предмет исследования: система аттестации персонала в государственных образовательных учреждениях. Объект исследования: Государственное бюджетное образовательное учреждение «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089 г. Москва». Цель работы - анализ системы аттестации педагогических кадров Государственного бюджетного образовательного учреждения ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089 г. Москвы» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию. Чтобы достичь поставленной цели работы, нам предстоит выполнить такие задачи как: - рассмотреть теоретические аспекты аттестации персонала; - проанализировать практику аттестации педагогических работников Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089», выявить ее достоинства и недостатки; - разработать рекомендации по совершенствованию системы аттестации педагогических кадров Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089». Новизна исследования состоит в том, что в работе предлагается технология оценки кадров, применительно к проблемам, сложившимся в системе аттестации педагогических работников Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089». Для исследования в работе использованы следующие методы: аналитический метод, метод обобщений, метод опроса и метод моделирования. Теоретическую и методологическую основу исследования составили законодательные акты РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ по вопросам аттестации педагогических кадров, Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке

аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», который регулирует аттестацию педагогов, а также труды отечественных ученых, материалы, опубликованные в периодической печати. Фактической базой исследования послужили данные Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089 г.Москвы», и информация, полученная автором при прохождении преддипломной практики. В ходе подготовки работы были изучены работы таких авторов как Кибанова А.Я., Борисовой Е.А., Макаровой И.К., Магуры М.И., Курбатовой М.Б., Егоршина А.П., Пригожина А.И., Марченко О.И. В наибольшей степени помощь в теоретических исследованиях оказала книга Борисовой Е.А. «Оценка и аттестация персонала», в которой большое внимание уделяется функциям оценки персонала, системе управления оценкой кадров, а также сложностям её непосредственной реализации. Интересен материал исследования Магуры М.И. и Курбатовой М.Б. «Оценка персонала», в котором большое внимание уделено факторам и показателям оценки, используемым в деятельности различных организаций, используемым технологиям оценки. В структуры работы входят вступление, три логически взаимосвязанных главы, заключение, список использованных источников и литературы, приложения. В первой главе освещены теоретические вопросы оценки персонала, в частности рассматривается содержание понятия «оценка персонала», изучается место оценки по отношению к всей системе управления, ее целям, изучаются особенности аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений. Во второй главе рассматриваются особенности аттестации педагогических кадров Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089» г. Москвы. Третья глава является практической частью работы, где на основании изложенного в предыдущих главах материала даются рекомендации по совершенствованию системы аттестации педагогических кадров Государственного бюджетного образовательного учреждения «ГБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1089» г. Москвы. Заключение содержит выводы по всем разделам работы. 1. Теоретические аспекты системы аттестации персонала 1.1 Понятие и сущность системы аттестации персонала Оценка персонала в мире бизнеса производится с целью сопоставления способностей сотрудника, в т.ч. его личных качеств, мотивации, вакантному или занимаемому рабочему месту, то есть должности. Она включает: - оценку имеющихся у человека возможностей для развития (особенно важно определить для претендента на свободное рабочее место). К ним можно отнести уровень компетентности, то есть специальных знаний, умений и навыков, опыт работы в данной или иной сфере личные и деловые

свойства личности, психологические черты, соответствие определённому культурному уровню, выносливость и состояние здоровья; - оценку личного вклада человека, как работника, в эффективность деятельности всей организации. Оценка осуществляется с использованием специальных методик эффективности труда на данном рабочем месте; - аттестацию кадров, то есть общую оценку сотрудника с учетом его качеств и личного вклада в общее дело. На основании степени соответствия работника решается ряд следующих задач: присвоение каждому работнику соответственной должности, как функциональной роли и иерархической позиции в организационной структуре; формирование условий для профессионально-личностного развития персонала; установление размера платы за труд согласно вкладу сотрудников. Подобная оценка сотрудников помимо прочего позволяет решить ряд смежных задач: наладить эффективную обратную связь между управляющими и подчинёнными при решении профессиональных и организационных задач; удовлетворить мотивационную потребность сотрудников в справедливой оценке их труда, способностей, вклада в развитие организации.. Если в организации действуют параметры сравнения, то это способствует здоровой конкуренции в коллективе и развитию всей организации. Каждый работник может выполнять свои обязанности на различных уровнях: максимальном или высшем или минимальном (низшем). На низшем уровне работник справляется со своими задачами, но его вклад в развитие эффективности организации неощутим, или незначителен. Поэтому руководитель должен создавать условия для работы на высшем уровне. Достижение организацией поставленных целей возможно только при условии эффективного использования находящихся в ее распоряжении ресурсов, в том числе и человеческих ресурсов. Поэтому в организациях осуществляют регулярное оценивание труда каждого члена персонала, показывающего общую работоспособность коллектива, человеческий потенциал. Начиная с 1950-х гг. в странах Западной Европы и США в системе менеджмента стали использовать формальные методики оценки персонала, а спустя двадцать лет аттестация кадров получила статус основной технологии управления персоналом. Оценка персонала - процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений. Деловая оценка - это определение уровня согласованности занимаемой должности с профессиональными и личными качествами работников с целью оптимизации системы управления кадрами (см. рис. 1) Рис. 1. Деловая оценка персонала Деловая оценка обеспечивает реализацию важных функций в менеджменте кадров: административную: на основе оценки руководители принимают

аргументированные решения об увольнении или повышении по службе, об изменении зарплаты; мотивирующую: сотрудники получают стимулы к личному и профессиональному развитию; информационную: для того чтобы правильно строить программу своего развития, работник должен получать достоверную информацию о своем вкладе в деятельность организации, о своем месте и уровне труда в ней. При помощи обратной связи с руководством сотрудник может определить направления самосовершенствования. Все вышеназванные функции взаимосвязаны и действуют как система. Оценка деятельности персонала является необходимым инструментом кадрового менеджмента, позволяющего эффективно управлять человеческими ресурсами организации на всех этапах движения персонала (от поступления на службу до ухода с неё). Эффективное руководство сотрудниками включает подготовку к процедуре оценки и ее правильное проведение, при котором формируются модели и сущность поведения подчинённых, а значит, их вклад к конкурентоспособности организации в рыночных условиях. Оценка деятельности членов коллектива производится с целью: - правильного подбора и расстановки кадров; - оплаты и стимулирования их деятельности; - применения материального и морального поощрения; - планирования деловой карьеры и управления, подвижностью; - переподготовки кадров и повышения квалификации. Можно выделить следующие сильные стороны внедрения процедуры оценки и сложности при ее осуществлении. Руководство компании получит полную информацию для принятия решений по управлению человеческими ресурсами, в том числе по темам и методам обучения сотрудников, созданию кадровой ротации (продвижение, повышение, увольнение), формированию адекватного компенсационного пакета. Кроме того, менеджеры среднего и высшего звена смогут определить зону пересечения интересов работников (их желания и возможности карьерного роста) и интересов компании (возможность обеспечения желаемого карьерного роста). Персонал также приобретает пользу от определения соответствия его качеств занимаемым рабочим местам. Это позволяет каждому члену трудового коллектива лучше осознавать своё место в нем, роль в том или ином структурном подразделении и вклад в результативность работы организации в целом. На основании этого восприятия человек может вырабатывать инициативу, оценивать свои возможности и выбирать направления самосовершенствования. Положительная оценка труда всегда должна сопровождаться моральным и финансовым поощрением. Менеджеры в некоторых случаях с тревогой и недоверием относятся к оценке персонала. С одной стороны они боятся неудовлетворительных результатов оценки, с другой стороны - опасаются конфликтов и недоверия в среде подчиненных. Персонал также не всегда однозначно воспринимает

оценку: кто-то не желает получить низкую оценку своего труда, кто стесняется мнения коллег, кто-то, действительно, испытывает недоверие и вражду к руководителям, проводящим оценивание. Чтобы избежать негативных последствий при подготовке оценке к разработке ее методики должны приобщаться сотрудники из всех подразделений компании, включая обслуживающий персонал. После следует тщательно обучить специалистов, проводящих оценку, а все результаты и решения делать открытыми для персонала. В качестве предметов оценки сотрудников выбирают: черты поведения: за образец принимается стандартная модель поведения, влияющая на эффективность работы организации. Наиболее важна оценка данного параметра для предприятий социальной ориентированной сферы, например, сферы обслуживания, социальной работы, образования, медицины и т.д.; результативность труда: итоги тех решений, которые были приняты сотрудниками, результаты его профессиональных действий, в т.ч. методик и приемов выполнения обязанностей. Данная характеристика актуальна для должностей с установленным набором действий: учётчиков, операторов, приемщиков и пр.; качество выполнения профессиональных обязанностей на занимаемой должности: оценивается, прежде всего, строгое следование должностным инструкциям, отраслевым нормам. Указанный критерий особенно значим для сферы государственного и муниципального управления, для опасного производства, например, при работе на атомных и др. электростанциях, где на первый план выходит дисциплина, от которой зависит не только эффективность работы, но и безопасность объекта; степень достижения поставленных целей: производится оценка решений и действий ответственных членов персонала, например, специалистов по связям с общественностью, по продажам, менеджеров; уровень компетентности: на основе карт компетентности проводится сопоставление желаемого и действительного уровня профессиональных знаний, умений и навыков работников. Оценка проводится, как по должностям, так и по отдельно взятым видам работ. После завершения оценки в коллективе осуществляется обсуждение результатов и разработка программ повышения квалификации работников; личностные черты: качественная и количественная оценка психологических черт сотрудников, влияющих на профессиональную деятельность, совместимость в коллективе. Как правило, осуществляется в специальных учреждениях оценки персонала. Отдельные критерии оценки по указанным направлениям обязательно должно согласовываться с миссией и целями функционирования организации, с мотивационными потребностями персонала. Это могут быть, как количественные и качественные показатели, так и материально-финансовые характеристики, процедурные и дисциплинарные критерии, и их сравнение и отрицательными и положительными

нормативами. Так как эффективность труда и успех компании зависят от многих условий, оценка персонала также должна быть комплексной. При этом каждому критерию присваивается своя степень значимости. Сама система оценки персонала - это целый ряд действий и мероприятий, направленных на оценку сотрудников и носящих постоянный характер.

1.2 Технология проведения аттестации персонала

Процесс определения уровня квалификации работников в основном звене руководства, их профессиональных знаний и умений, личных и деловых свойств персонала в соответствии с занимаемыми должностями, качества трудовой деятельности, ее результативности получило название аттестации персонала. Конечной целью данного мероприятия является оптимальное распределение кадров, эффективное использование человеческих ресурсов. На основе итогов аттестации персонала в организациях осуществляются перестановка кадров, повышение работников по службе, изменение размеров зарплаты, мотивационные мероприятия, а также дисциплинарные взыскания. Таким образом, руководителям удается достичь корректировки методов, приемов и стиля управления, рационального распределения трудовой нагрузки, расстановки кадров. Благодаря ей создаются предпосылки для профессионального и личностного роста подчиненных, грамотного использования системы материального поощрения и социальной защиты рабочих, и как результат, эффективное использование всех ресурсов компании, достижение высокого уровня производительности и конкурентоспособности. Накопленный опыт показал, что аттестация мотивирует сотрудников к повышению квалификации и трудовой отдаче, стимулирует ответственность и дисциплину, особенно среди руководителей различных уровней управления. Аттестация представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков работников, их квалификационных, деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности. Следовательно, в каждой отрасли необходимо иметь характеристики описания рабочих мест, которые составляются с учетом конкретных условий и служат для разработки требований к оценке деятельности конкретного работника. При аттестации работников обычно оценке подлежат: профессиональные знания работников; результативность трудовых действий; деловые и личностные качества личности сотрудников; соотношение эффективности производственной деятельности и размера ее оплаты; личные заслуги работников по усовершенствованию бизнес-процессов, производственных операций, количество полезных предложений. Кроме того, аттестация персонала может преследовать следующие дополнительные цели: разделение окладов и заработной платы; предоставление информационной помощи персоналу; коррекция и улучшение производственных

процессов (оптимизация производственного контроля, повышение квалификации персонала); усовершенствование кадровой политики, в т.ч. принятие обоснованных решений и приеме и движении сотрудников; проверка решений относительно принятия новых работников; развитие коммуникабельности персонала, организационной культуры; доведение важных сведений до всех членов организации. Сроки и должности, подпадающие под аттестацию, утверждаются руководителями организации. Ни одно из подразделений не должно остаться за пределами внимания управленцев. В практике менеджмента выделены четыре аттестационных вида: плановая (очередная) аттестация; аттестация, проводимая после окончания испытательного срока; аттестация при переводе в другой структурный отдел; аттестация при повышении служащего, специалиста, руководителя. Плановая аттестация осуществляется, как правило раз в год или два года среди высшего, управленческого звена компании, и раз в три года - среди прочего персонала. Для адаптации сотрудника новом рабочем месте, выработке функциональной ролевой модели проводится аттестации после прохождения им испытательного срока. Благодаря ей формируются рекомендации для работника и руководителя. С целью определения профессионального и личностного потенциала сотрудника и его последующего перевода на другую, возможно более ответственную должность, применяется аттестации при продвижении по службе. Аттестация при переводе в другое структурное подразделение требуется, если имеет место значительная разница между прежними и новыми должностными требованиями и обязанностями. Следовательно, она тоже служит для адаптации персонала. Как мы знаем, аттестация обязательна для всех подразделений компании. При этом руководство должно позаботиться о правильной ее организации во времени и правильно выбрать ответственных лиц. Аттестация работников обычно включает последовательные этапы: этап подготовки к проведению аттестации персонала; непосредственное осуществление аттестации; заключительный этап, включающий подведение итогов и принятие кадровых решений. На протяжении подготовительного периода: формируется список аттестуемых сотрудников; создается аттестационная комиссия определенного состава и численности; разрабатываются различные формы, бланки и другие материалы, производится их заполнение, формирование личных дел; - подготавливаются отзывы, характеристики и аттестационные листы на аттестуемых; - осуществляется оценка профессионализма, психодиагностика и т. д.; - организуется разъяснительная работа о целях и порядке аттестации; - происходит ознакомление с материалами членов аттестационной комиссии и аттестуемых. Представители руководящих должностей также аттестацию внутри

организации вместе с прочими работниками. Но решение об их переводе или отстранении от должности принимают вышестоящие органы. Молодые специалисты, сотрудники, проработавшие меньше года на данном предприятии, женщины с детьми до 1 года, а также беременные сотрудницы не проходят плановую аттестацию. Аттестовать данные категории персонала можно через 12 месяцев после истечения срока условий отсрочки. В отделе кадров при участии руководителей составляется годовой график осуществления аттестации по подразделениям и членам коллектива. Аттестация может проводиться в любое время календарного года, кроме установленных праздничных и выходных дней. Проведение аттестационных мероприятий среди руководителей и специалистов проводится в среднем один раз в три - пять лет, а среди прочих работников - один раз на два года. После составления графика аттестации - все ее участники должны быть осведомлены о планах проведения аттестаций в установленные сроки. Аттестуемым информация о проведении аттестации должна быть передана за месяц до ее начала, членам аттестационной комиссии - за две недели. Состав аттестационной комиссии формируется следующим образом: менеджер отдела кадров подает кандидатуры руководителю организации, после его утверждения кандидаты осведомляются об их назначении и в случае согласия официально признаются членами комиссии по аттестации. Члены аттестационной комиссии наделяются полномочиями необходимыми для ее деятельности на весь срок проведения аттестации. Замена членов комиссии во время аттестации не приветствуется. Председателем аттестационной комиссии может назначаться руководитель всей организации или главы подразделений. В качестве заместителя председателя чаще выступает заместитель главы организации, руководитель отдела кадров. Главный специалист отдела кадров организации может занять должность секретаря аттестационной комиссии, а прочие специалисты службы персонала - должности членов данной комиссии. В обязанности секретаря входит подготовка листов аттестации и обработка отзывов и характеристик на работников, полученных от их начальства. Члены аттестационной комиссии продолжают выполнять свои основные должностные обязанности. Этап подготовки к аттестации должен завершиться как минимум за две недели до ее начала. Выполнение этого условия дает возможность аттестационной комиссии ознакомиться с подготовительными документами. На этапе непосредственной аттестации применяются разработанные методики оценки персонала. После открываются заседания аттестационной комиссии, на которых могут выступить члены комиссии, руководство организации, аттестуемые работники их прямые начальники. Происходит совместное обсуждение результатов аттестации, выявление причины и факторов, повлиявших на ее итоги, принятие

решений по факту аттестации, в т.ч. составление заключения и выдача рекомендаций персоналу. Аттестационная комиссия оценивает: соответствие качеств и способностей работника его должности; перспективы соответствия должностному положению при условии выполнения работником в течении следующего года рекомендаций аттестационной комиссии, его самосовершенствования; полное несоответствие занимаемой должности. Итоговая оценка деятельности сотрудников, рекомендации по совершенствованию их труда фиксируются в аттестационном листе. Как правило, этот документ представляет собой контрольный оценочный лист с расшифровкой. Другой документ - лист оценки личных качеств и деятельности аттестуемых составляется их непосредственными начальниками на основе наблюдений и тестирования, и передается сотрудникам отдела кадров. Это лист подается до аттестации и за две недели до ее начала аттестуемые работники могут ознакомиться с их содержанием. Члены аттестационной комиссии не только изучают эти листы, но и принимают устные отчеты аттестуемых. Если сотрудник не пришел на заседание комиссии по уважительной причине, то слушание его отчета может быть отложено. В случае неявки по неуважительным причинам аттестационная комиссия может принять решение по сотруднику в его отсутствие. В такой ситуации о неявившемся аттестуемом может говорить его непосредственный руководитель, который ранее выдал письменную характеристику. После голосования членов аттестационной комиссии из решения заносятся в аттестационный лист, с которым знакомится аттестуемый. В организациях промышленности аттестация работников часто осуществляется при помощи новейших информационно-компьютерных технологий. При этом отдел кадров должен организовать средства компьютерно-информационной обработки, возможно совместно с информационными отделами. Отдел кадров назначает специалистов ответственных за формирование системы аттестации, а также устанавливает сроки проведения аттестации, состав аттестационной комиссии. Функционирование комплекса «АСУ-аттестация» базируется на первичных документах кадрового учета. Если внедрена и действует подсистема «АСУ-кадры» в режиме «Поиск», то по определенным критериям могут быть отобраны кандидаты для включения их в список аттестуемых. Списки аттестуемых, а также необходимые выписки из личных карточек для создания информационной базы формируются на ЭВМ. Если подсистема «АСУ-кадры» не внедрена, то списки аттестуемых, графики аттестации готовятся сотрудниками службы управления персоналом вручную и далее создается информационная база. Затем формируются экспертные комиссии (по направлениям деятельности), которые по составу включают три уровня: - вышестоящий руководитель; - коллеги; - подчиненные. Членов экспертной

комиссии должно быть не менее трех. Они работают на ЭВМ, отвечая на вопросы анкет и выставляя оценки. Гарантируется анонимность работы экспертов, что обеспечивает их социальную защиту. Работа эксперта с ЭВМ строится в диалоговом режиме. На эти же вопросы отвечает аттестуемый, выставляя самооценки. Результатом работы комплекса является: - обработка оценок, выставленных экспертами аттестуемым; - обработка самооценок; - формирование итоговой оценки и характеристики аттестуемого; - печать выходных документов (аттестационного листа, характеристики и т. д.). Характеристика, полученная на ЭВМ, является вспомогательным материалом и передается в качестве рекомендации аттестационной комиссии для дальнейшей работы и анализа. В случае проведения аттестации работников из различных подразделений комиссией оформляются различные протоколы по факту осуществления аттестации. Заключительный этап аттестации персонала предполагает принятие решений со стороны руководителя организации, где проводилась аттестация. При этом принимаются во внимание: характеристики сотрудников, содержащиеся в отзывах их непосредственных начальников; выводы комиссии о динамике профессионального и личностного роста работников, уровне их квалификации; уровень деловых, квалификационных качеств сотрудников, выявленных посредством аттестации по отношению к производственным требованиям; мнение членов аттестационной комиссии; сравнение с результатами данных предыдущей аттестации, динамика развития персонала; точка зрения самих аттестуемых относительно их успехов или неудач, пожелания, потребности. Акцент делается на таких аспектах деятельности персонала, как самостоятельности при выполнении должностных обязанностей, решений на рабочем месте, дисциплинированность, желание самосовершенствоваться, заниматься саморазвитием. В полномочия аттестационной комиссии входит право на выдачу рекомендаций о материальном и моральном вознаграждении работников, передвижении их с одной должности на другую, в т.ч. путем служебного повышения, об увольнении или изменении заработной платы. На основе этих рекомендаций руководитель при помощи службы персонала вырабатывают наиболее целесообразную политику управления кадрами организации для эффективности ее функционирования. При этом каждый критерий, как мы знаем, имеет свой вес. Значит, каждый работник получает балл оценки. Это позволяет избежать социальной несправедливости, субъективности со стороны аттестационной комиссии. На основе рекомендаций аттестационной комиссии глава организации может поощрять работников, показавших хорошие результаты, а также имеет право перевести сотрудника на другую должность или рабочее место, если члены комиссии пришли к выводу о полном несоответствии

занимаемой должности. Сотрудник должен дать согласие на перевод. Если работник не дает согласия или нет другой вакантной должности, организация расторгает с ним трудовой договор согласно российскому трудовому праву. При расторжении трудового договора с работников на основании его несоответствия занимаемой должности нередко возникают споры. Их решение должно осуществляться также в строгом соответствии с отечественным законодательством в сфере трудовых отношений. Аттестация персонала организаций направлена на изыскание ресурсов, позволяющих мотивировать работника на личную заинтересованность в результатах деятельности организации, наилучшим образом использовать человеческий и экономический потенциал предприятия, реализовать необходимые мероприятия социальной защиты персонала и повысить в целом по компании производительность труда. Все это невозможно без формирования атмосферы поощрения всестороннего развития сотрудников. При объективной оценке персонала решаются задачи: поиска объективных оценочных факторов и критериев, которые бы детализировали совокупные критерии; определения методик количественной передачи общих и частных показателей, факторов; улучшение эффективности процесса оценки. По мнению экспертов, основными критериями оценки являются: наличие необходимых профессиональных знаний, навыков и опыта; творческий подход к труду и активная позиция в организации; качество, объем, скорость выполнения действий на рабочем месте, должностных действий и решений; дисциплинированность; психосоциальная совместимость с коллегами; трудоёмкость и степень сложности порученных работ; коммуникабельность; прочие профессиональные, деловые и личные качества личности, работников, влияющие на эффективность организации. Планирование и разработку системы аттестации производят с помощью руководителей структурных подразделений организации. Безусловно, успех проведения аттестации персонала зависит от качественной реализации всех ее этапов. Чем меньше возникло споров, было подано негативных отзывов и жалоб по результатам аттестации, тем лучше и грамотнее она была проведена.

1.3 Особенности аттестации персонала в образовательных учреждениях Аттестация является обязательной процедурой для педагогических работников системы образования. Она стимулирует рост профессионального мастерства и развитие творческой инициативы педагогов. Аттестация также способствует повышению уровня теоретической подготовки педагогических работников и поддерживает авторитет педагогического звания. В Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» содержатся правила проведения аттестации среди

педагогического персонала образовательных учреждений государственной и муниципальной формы собственности. Указанным документом определены правила проведения аттестации педагогических работников. Данная процедура проводится для того, чтобы оценить степень соответствия квалификационного уровня педагогов первой или высшей категории их должностям. Помимо этого аттестация профессиональной деятельности педагогов нужна для определения их профессиональных и личных качеств, перспектив развития и роста. Основные задачи аттестации педагогических кадров: - стимулирование повышения уровня квалификации педагогических работников, их профессионального роста, в том числе для использования в работе новых педагогических технологий; - оптимизация качества трудовой деятельности работников педагогической отрасли; - использование всех возможностей для раскрытия потенциала педагогов; - формирование кадрового состава в муниципальных образовательных учреждениях в соответствии с государственными нормативами и стандартами; - выявление необходимости в повышении квалификации конкретного педагогического работника; - дифференциация заработной платы среди педагогических работников. В основу аттестации педагогов положены принципы гласности и открытости, коллегиальности, которые позволяют не допустить дискриминации по отношению к ним, но гарантировать объективность и справедливость. Аттестационная комиссия в образовательных учреждениях создается по решению того органа государственной власти, которому подчинено это учреждение и которое осуществляет в рамках закона управление сферой образования. В состав аттестационной комиссии входят: председатель, заместитель, секретарь и члены комиссии. Все они являются чиновниками государственных органов федеральной власти и власти субъектов РФ, служащими муниципалитетов, членами общественных и научных организаций, объединений. Могут в аттестационную комиссию входить и участники органа самоуправления образовательной организации, например, члены попечительского совета, педсовета. В распоряжении ответственного органа исполнительной власти закрепляется состав и численность аттестационной комиссии для проведения оценки деятельности педагогических трудовых коллективов. Если аттестация проводится с целью определения соответствия педагогического работника занимаемой должности, то в состав аттестационной комиссии обязательно должен быть включен делегат первичной профсоюзной организации, членом которой является аттестуемое лицо. Аттестация педагогических работников на их соответствие квалификационным требованиям производится при участии не только аттестационной комиссии, но экспертной группы. Последние анализируют профессиональную деятельность педагогов, и делают выводы,

подаваемые в аттестационную комиссию. То есть имеет место объективная профессиональная экспертиза. Члены экспертных групп и аттестационной комиссии подбираются так, чтобы между ними была исключена возможность возникновения противоречий и конфликтов, способных негативно повлиять на качество аттестации. После голосования в аттестационной комиссии создается протокол о проведении аттестации педагогических работников. Данный протокол должны подписать члены комиссии, секретарь и конечно председатель комиссии с его заместителем. На основании протокола формируются аттестационные листы для каждого педагога. Если выявлены определенные недостатки в профессиональной деятельности педагога, несоответствие уровня его квалификации нормам квалификационной категории, в аттестационный лист могут вноситься рекомендации относительно путей улучшения его квалификации, оптимизации труда, профессиональной деятельности. Все решения аттестационной комиссии подтверждаются распоряжением вышестоящего государственного органа. Схема проведения аттестации педагогических работников приведена на рисунке 2. Если работнику педагогической отрасли не присвоена первая или высшая категория квалификации, то аттестация для подтверждения его соответствия порученной должности, осуществляется не чаще, чем один раз на пять лет. О проведении аттестации педагогических работников ходатайствует их работодатель. В представлении работодателя помещается информация об непредвзятой комплексной оценке его профессиональных, личных и деловых качеств, результативности его педагогической деятельности, выраженной в занимаемой должности и присвоенной уровне квалификации. Помимо этого могут добавлять данные о этапах повышении квалификации педагога, в т.ч при содействии и по решению самого работодателя, итога предыдущих аттестаций. Рис 2. Схема проведения аттестации педагогических работников

За месяц до проведения аттестации работодатель призван проинформировать педагогического работника о содержании представления (под роспись). После этого педагог имеет право направить по адресу аттестационной комиссии собственные материалы, отражающие качество и характер его трудовой, профессиональной деятельности с момента прохождения последней аттестации. Если речь идет о первичной аттестации, то - о деятельность с момента трудоустройства. При несогласии педагогического работника с представлением работодателя он может подать заявление об этом в аттестационную комиссию. Также за месяц до проведения аттестации педагоги в письменной форме информируются о времени и месте ее проведения. При аттестации педагогических работников для определения их соответствия уровню квалификации могут проводиться письменные экзамены, тесты,

вопросы и задания которых касаются профессиональной деятельности педагогов по их должностям. Когда проводится аттестация работников педагогической сферы для определения их должностного соответствия, аттестационная комиссия может принять решение : о соответствии профессиональных, деловых личных качества педагога указанного должности; о несоответствии профессиональных, деловых личных качества педагога указанного должности. Категория квалификации, которая присваивается педагогу по итогам аттестации остается в силе в течение пяти лет. После присвоения педагогическому работнику первой квалификационной категории по истечении двух лет он может подать в аттестационную комиссию заявление о проведении новой аттестации для получения квалификационной категории высшего уровня. Присвоение первой категории квалификации предусмотрено по отношению к работникам - педагогам, которые: в своей постоянной профессиональной деятельности умело используют новейшие прогрессивные технологии, методики образования и воспитания; в среде своих воспитанников добиваются стабильного выполнения норм образовательных программ с показателями позитивной динамики обучения выше, чем в других субъектах России; стараются совершенствовать воспитательные и образовательные методики, тем самым внося личный вклад в отечественное образование. На высшую педагогическую квалификацию могут претендовать тем сотрудники, которые - уже получили первую категорию квалификации; - в своей постоянной профессиональной деятельности умело используют новейшие прогрессивные технологии, методики образования и воспитания; - в среде своих воспитанников добиваются стабильного выполнения норм образовательных программ с показателями позитивной динамики обучения выше, чем в других субъектах России. В том числе воспитанники которых занимают призовые места на всероссийских и международных научных конкурсах, олимпиадах, состязаниях; - стараются совершенствовать воспитательные и образовательные методики, тем самым внося личный вклад в отечественное образование, не только внедряют инновационные образовательные методики, но и пропагандируют их, передают свой опыт молодым специалистам, принимают участие в научных собраниях. В случае проведения аттестации для присвоения педагогической квалификации аттестационная комиссия может принять решение : о признании соответствия квалификационного уровня педагогического работника, занимающего конкретную должность первой категории квалификации; о признании соответствия квалификационного уровня педагогического работника, занимающего конкретную должность высшей категории квалификации. Если кандидат на высшую квалификационную категорию показал результаты, не соответствующие ее требованиям, то

аттестационная комиссия должна сохранить за ним первую категорию квалификации педагогических работников. Все категории сохраняются за педагогами на указанный нормативный срок, даже если они будут переведены в другие учреждения образования, включая также учреждения педагогической сферы, находящиеся в пределах других субъектов РФ

Выводы Оценка персонала - процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений. Важнейшим требованием к системе оценки является ее действенность. Система оценки будет действенной, если в результате ее применения будут решены те задачи, ради которых она, собственно, и создавалась. Все методы, применяемые при оценке персонала можно объединить в три группы: качественные (биографический метод, интервьюирование, описательный метод, метод критических случаев, метод комитетов, метод сравнения по парам и др.); количественные (балльный метод, метод коэффициентов); комбинированные (метод анкет, метод шкалы графического рейтинга, интервью, тестирование). Аттестация проводится с целью наиболее эффективного целесообразного использования кадров. Одновременно с этим она является правовым инструментом для служебных повышений и перемещений работников, изменения заработной платы, мотивирования персонала, и менее популярных, но необходимых решений о наказании и увольнении работников. В результате грамотно проведенной аттестации меняется к лучшему стиль и методы управления в организации, улучшаются качественные характеристики кадрового состава, рационализируется распределение трудовой нагрузки между подразделениями и отдельными сотрудниками, повышается качество исполнения должностных обязанностей. При этом должны быть соблюдены принципы открытости, гласности коллегиальности, позволяющие достичь социальной справедливости и непредвзятости по отношению к работникам педагогической сферы. Основным нормативно-правовым документом, в настоящее время регулирующим аттестацию педагогических кадров является Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». При внедрении новых правил аттестации должны учитываться качественные показатели педагогического труда и изменения в системе оплаты труда. Предусмотрено два вида аттестации педагогических работников: обязательная и добровольная. Аттестация для определения соответствия педагога занимаемой им должности должна проводиться не реже, чем раз в пять лет. Разрешена и аттестация по инициативе самого учителя, если он хочет чтобы ему была присвоена более

высокая квалификационная категория. Действие квалификационной категории не зависимо от места работы педагога также равняется пяти годам. 2. Анализ системы аттестации персонала в ГБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1089» г. Москвы .1

Основные направления деятельности ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы Согласно распоряжению Правительства Москвы от 17 апреля 2012 года № 167-РП « О принятии государственных учреждений Московской области и Муниципальных учреждений муниципальных образований Московской области» и в соответствии с Положением о Департаменте образования города Москвы, утвержденным постановлением Правительства Москвы от 27 сентября 2011 года № 447-ПП «Муниципальное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа» (сокращенное наименование «КОЛЛАЖ») в июле 2012 г. было переименовано в «Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы Средняя общеобразовательная школа № 1089» (сокращенное наименование «ГБОУ СОШ №1089 «КОЛЛАЖ»»). Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы средняя общеобразовательная школа №1089 является государственным образовательным учреждением. Находится по адресу: 143350, г. Москва, ул. Берзарина д.19/2. ГБОУ СОШ № 1089 является некоммерческой организацией и не ставит извлечение прибыли основной целью своей деятельности. Учредителем ГБОУ СОШ № 1089 от имени Правительства Москвы является Департамент образования города Москвы. Вышестоящим органом, осуществляющим управление в сфере образования, является он же - Департамент образования города Москвы. В своей деятельности ГБОУ СОШ № 1089 руководствуется Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении , законодательством РФ и города Москвы, нормативными правовыми актами органов, осуществляющих управление в сфере образования, договором между Учредителем и ГБОУ СОШ № 1089, Уставом. ГБОУ СОШ № 1089 вступает в качестве юридического лица. Это значит, что данное учреждение обладает своими правами и обязанностями, например, можно покупать и распоряжаться имуществом на своё усмотрение, принимать участие в оперативном имущественном управлении, выступать ответчиком и истцом в судебных органах. Данное образовательное учреждение также распоряжается финансовыми средствами и несёт соответствующие обязательства. Если финансовых средств будет недостаточно для осуществления профильной деятельности, школа может датироваться за счет владельца имущества, которое ей принадлежит по законам РФ. Функционирование ГБОУ СОШ № 1089 осуществляется для образования и воспитания учащихся в нем детей и молодежи путем привития им основных культурных ценностей, передачи основных

знаний и навыков, необходимых для социализации и будущего выбора профессии. Передача всех знаний и навыков происходит при помощи овладения учащимися общеобразовательными школьными программами. При этом педагогические работники также призваны формировать у учеников трудолюбие, уважение и любовь к людям, к семье, патриотические чувства, активную гражданскую позицию, стремление к здоровому образу жизни. Педагогический коллектив школы также отвечает за сохранность и развитие научной, материальной технической базы учреждения. В своей деятельности ГБОУ СОШ № 1089 выполняет такие важные задачи: обеспечивает условия, способствующие всестороннему интеллектуальному, нравственному, эстетическому и физическому развитию учащихся; помогает учащимся социализироваться, сформировать отвечающие современности мировоззрение, обрести набор базовых знаний и ценностей; подготавливает молодежь к выбору профессии; формирует у детей уважение и любовь к людям, социальным институтам, в особенности семье, Родине, культурному и духовному богатству страны и мира. Соответственно для ГБОУ СОШ № 1089 предметом деятельности выступают: - осуществление образовательных программ начального и среднего уровня; - осуществление программ профессиональной ориентации; - предоставление образовательных и оздоровительных услуг учащимся на безвозмездной и платной основе; - повышение квалификации педагогов школы; - создание учебных планов, дополнение образовательных программ, разработка методической, справочной и научной литературы; - предоставление услуг логопеда и психолога; - проведение олимпиад, соревнований, конференций семинаров; - организация концертов, выставок, выставок-продаж; - осуществление предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности; - осуществление внешнеэкономической деятельности; - иная деятельности, не запрещенная законодательством РФ. ГБОУ СОШ № 1089 осуществляет образовательный процесс в соответствии с уровнем образовательных программ трех ступеней образования: I ступень - начальное общее образование (нормативный срок освоения 4 года), 1-4 класс; II ступень - основное общее образование (нормативный срок освоения 5 лет), 5-9 классы; III ступень - среднее (полное) общее образование, (нормативный срок освоения 2 года), 10-11 класс. ГБОУ СОШ № 1089 осуществляет работу по организации деятельности педагогических сотрудников школы, направленной на сохранение и укрепление здоровья обучающихся, развитие культуры здорового образа жизни всех участников образовательного процесса, создание оптимального материально-технического и научно-методического обеспечения и координации деятельности всех специалистов и служб школы, наиболее тесно занимающихся здоровьем обучающихся.

Организация образовательного процесса в ГБОУ СОШ № 1089 строится на основе учебного плана и годового учебного графика, разрабатываемого Школой самостоятельно в соответствии с примерным учебным планом. Высшим органом самоуправления ГБОУ СОШ № 1089 является Общее собрание обучающихся, педагогических работников, родителей (законных представителей). Высшим органом управления ГБОУ СОШ № 1089 в период между Общими собраниями является Совет Школы. Совет Школы принимает решения по другим важнейшим вопросам деятельности Школы, не отнесенным к исключительной компетенции Общего собрания и Директора школы. Устав Государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1089 соответствует требованиям закона «Об образовании», рекомендательным письмам Минобрнауки России. Управление школой строится на принципах единоначалия и самоуправления и осуществляется на основе сотрудничества администрации с педагогическим коллективом. В ГБОУ СОШ № 1089 в основном создан коллектив единомышленников. Это дает возможность управлению школой осуществляться на основе сотрудничества, соуправления, на инициативе и творчестве всего педагогического коллектива. Основными формами работы координации деятельности аппарата управления ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы являются: совещание при директоре, административное совещание, оперативное совещание, совещание при завуче, малый педсовет. консилиум, заседания методического совета, методических объединений, ПМПК, заседания комиссий, ученического и родительских советов, родительского актива. Социальный состав учащихся в школе разнороден и охватывает представителей различных социальных групп: из многодетных семей - 29, детей одиноких матерей - 26, дети из неполных семей - 87 чел, дети-сироты, живущие в семьях родственников - 2 Наиболее многочисленная группа - дети из среднеобеспеченных семей (дети служащих и рабочих). Социально незащищенных семей - 170. Количество их увеличивается с каждым годом. Детей из малообеспеченных семей - 90, меньше детей из хорошо обеспеченных семей (7%). ГБОУ СОШ № 1089 расположено в микрорайоне, который является рабочим районом города. Большинство семей проживают в пятиэтажных домах с малогабаритными квартирами, поэтому многие наши ученики не имеют достаточно комфортных условий для домашней работы. Большинство родителей все же ориентируют своих детей на получение полноценного среднего образования. Образование в школе № 1089 ориентировано на обучение и воспитание детей, способных к активному интеллектуальному труду, на формирование личности, готовой к творческой деятельности в различных областях фундаментальных наук. Образование обеспечивает максимальное

стимулирование мыслительных процессов у учащихся, самостоятельную поисковую и исследовательскую деятельность, расширение и углубление программ традиционных предметов, их логическое продолжение в индивидуальном компоненте учебного плана, создание условий для развития и самореализации учащихся. Содержание образования включает в себя сбалансированное сочетание базисного и гимназического компонентов. К базисному компоненту образования относится государственный стандарт по основным отраслям наук. Гимназический компонент предусматривает существенное расширение содержания образования в сравнении с государственным стандартом с целью формирования универсальных знаний учащихся: второй иностранный язык, экономика, деловой русский язык, математика для экономиста, этика делового общения и т.д. Формирование и комплектование классов учитывает социальный заказ общества и микрорайона, склонности и интересы учащихся и их родителей. Расписание учебных занятий составлено в соответствии с рекомендуемой СанПином таблицей И.Г. Сивкова, в которой трудность каждого предмета ранжируется в баллах. Учебная нагрузка в недельном цикле распределяется таким образом, что ее наибольшая интенсивность приходится на вторник-четверг, а понедельник, пятница и суббота являются облегченными днями. Занятия второй половины дня начинаются не ранее, чем через час после окончания последнего урока.

Проанализируем систему управления в ГБОУ СОШ № 1089.

2.2 Характеристика организационной структуры, количественного и качественного состава персонала

Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 1089 осуществляет прошедший аттестацию директор, который назначается приказом начальника Департамента образования города Москвы, в соответствии с действующим трудовым законодательством на основании трудового договора, заключаемого на срок до 5 лет.

Директор Школы:

- без доверенности представляет интересы Школы в органах государственной власти и управления, предприятиях, учреждениях и организациях всех форм собственности;
- планирует и организует образовательный процесс, осуществляет контроль за его ходом и результатами;
- утверждает должностные обязанности работников Школы;
- проводит подбор заместителей директора, определяет их должностные обязанности, назначает классных руководителей;
- устанавливает и изменяет штатное расписание, принимает на работу и увольняет педагогический и обслуживающий персонал Школы;
- зачисляет, переводит и отчисляет обучающихся;
- издает приказы и распоряжения, обязательные для исполнения сотрудниками Школы и обучающимися;
- в пределах предоставленных ему прав и в соответствии с действующим законодательством распоряжается имуществом и денежными средствами Школы, является распорядителем кредитов и

получателем бюджетных средств, открывает счета в органах казначейства, обладает правом первой подписи финансовых документов, обеспечивает рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств; · несет ответственность за соблюдением требований охраны прав детей, отвечает за качество и эффективность работы Школы. Директор выполняет иные функции в рамках своей компетенции. Управление директор осуществляет через своих заместителей: по учебной работе по воспитательной работе; по социальным вопросам; по административно - хозяйственной работе; по безопасности. Организационная структура ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы приведена на рис. 3. Рис..3 Организационная структура ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы Как видно из рис. 3, организационная структура ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы относится к линейно-функциональному виду, и имеет свои положительные и отрицательные стороны. Достоинства принятой оргструктуры: - оперативность принятия и реализации управленческих решений; - относительная простота реализации функций управления; - четко выраженная ответственность. Недостатки: - разобщенность горизонтальных связей в производственных системах; - множество контактов с подчиненными, информационная перегрузка; - при большом числе уровней управления удлинняется процесс принятия и реализации управленческих решений увеличение количества уровней управления при росте организации. Общая численность работников ГБОУ СОШ № 1089 составляет 56 сотрудников, из них 32 - педагоги, 24 - служащие и технические работники. Педагогический коллектив включает 32 преподавателя. В школе работают 7 человек, награжденных знаком «Почетный работник общего образования», 1 человек имеет грамоту Министерства образования РФ. Рассмотрим качественный состав кадров ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы. Анализ трудовых ресурсов следует начать с оценки обеспеченности трудовыми ресурсами за 2011-2013 гг. ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы. Как следует из представленных (табл. 1) данных, обеспеченность кадрами в 2011 и 2013 году 100%, в 2012 году ощущалась нехватка персонала в категории «служащие» на 1 человека (обеспеченность - 88%) и категории «прочие работники» на 1 человека (обеспеченность - 94%).

Таблица 1. Анализ обеспеченности ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы трудовыми ресурсами

Категория персонала, чел	2011 год	2012 год	2013 год	План	Факт	План	Факт	План	Факт	Общая численность
Педагоги	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Служащие	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Прочие работники (уборка, тех. обслуж.)	15	15	15	15	15	16	15	16	16	16

Далее рассмотрим состав персонала по категориям управления (табл.2). Таблица 2 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы категориям

Категория персонала, чел	Численность, чел	Удельный вес, %	Динамика	2011	2012	2013	2011	2012	2013	Чел	%		
Общая численность	54	54	56	100	100	100	+2	104	Педагоги	32	32	32	59

59 57 0 0 Служащие 7 7 8 13 13 14 +1 114 Прочие работники 15 15 16 28 28 29 +1 107 В общей численности персонала наибольший удельный вес приходится на педагогов 57% в 2013 году и эта категория уменьшилась по сравнению с предыдущим годом на 2%. Что объясняется увеличением персонала в других категориях. Служащие в структуре составляют 13% в 2011-2012 годах и 8% в 2013 году. Категория прочих работников составляет в структуре персонала 29% в 2013 году и эта категория в общей численности ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы увеличилась на 1% в 2013 году. Как видно из таблицы 2.3, в 2013 году произошел прирост общей численности персонала на 2 человек или на 3%, в т.ч. за счет прироста служащих - на 1 человека или на 14%, прочих работников - на 1 человека или на 7%. Данные свидетельствуют о приросте численности работников учреждения в связи с расширением штатной численности.

Иллюстрация распределения персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по категориям представлена на рис. 4. Рис. 4. Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по категориям, чел

Проанализируем качественный состав трудовых ресурсов ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы, т.е., распределение сотрудников по возрасту, по уровню образования и по стажу работы. Рассмотрим возрастную состав работников (см. таблицу 3). Таблица 3 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по возрасту

Категория персонала	Численность, чел.	Удельный вес, %	Динамика
Общая численность	54 54 56 100 100 100		
От 26 до 36 лет	25 25 25 100 100 100	46,3 46,3 44,6 100 100 100	+2 104
От 37 - 50 лет	11 12 12 20,4 22,2 21,4	20,4 22,2 21,4	+1 109
Свыше 50 лет	18 19 19 33,6 35,4 33,9	33,6 35,4 33,9	+2 115

Как видно из таблицы 3, наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы занимают работники в возрасте от 37 до 50 лет (в 2011 году - 52%, в 2012 году - 48%, в 2013 году - 48%), причем наблюдается снижение численность данной группы. При этом наблюдается рост численности в группе свыше 50 лет с 24% в 2011 году до 26,8% в 2013 году, на 1% увеличилась численность кадров в возрасте от 26 до 36 лет. В целом можно сделать вывод о том, что возраст персонала увеличивается. Средний возраст персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы составляет 43,5 лет и он имеет динамику к увеличению. Схематично динамика распределения персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по возрасту представлена на рис. 5. Рис.5 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по возрасту, чел

На следующем этапе проводим анализ структуры персонала по образованию в таблице 4. Таблица 4 Анализ структуры персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по образованию

Категория персонала	Численность, чел.	Удельный вес, %	Динамика
Общая численность	54 56 56 100 100 100		
Среднее общее	2 2 2 3,7 3,6	3,7 3,6	0 0
Среднее специальное	17 19 19 31,5 33,9 33,9	31,5 33,9 33,9	+2 112

Незаконченное высшее 1 1 1 1,9 1,8 1,8 0 0 Высшее 34 34 34 63 60,7 60,7 0 0 Данные таблицы 4 свидетельствуют о том, что наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы занимали работники с высшим образованием (в 2011 году - 63%, в 2012 и в 2013 году - 60,7%). Однако следует отметить тенденцию снижения доли данной группы в связи с наймом работников со средним специальным образованием. В целом за три года общий уровень образования в ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы понизился. На рисунке 2.3 схематично представлены данные по изменению уровня образования в ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы

Рис.6 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по образованию, чел

Рассмотрим распределение персонала по трудовому стажу в таблице 5. Таблица 5 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по трудовому стажу в сфере образования

Группы персонала по стажу, лет	Численность, чел.	Удельный вес, %
до 1 года	1	1,9
от 1 до 5 лет	11	18,2
от 5 до 10 лет	14	25,0
от 10 до 15 лет	25	45,5
свыше 15 лет	15	27,4
Итого	54	100

Данные таблицы 5 свидетельствуют о том, что наибольшую долю занимает персонал со стажем работы от 10 до 15 лет (в 2012 и 2013 гг - 30,4%). При этом наблюдается снижение доли персонала со стажем свыше 15 лет с 33,3 % в 2011 до 21,4% в 2013г. Увеличилась численность в категории от 1 до 5 лет с 13% в 2011 до 21,4% в 2013 году. Об этих же тенденциях свидетельствует рисунок 7.

Рис.7 Динамика структуры персонала по стажу работы в сфере образования, чел

Таким образом, как видно из рисунка 7, в 2013 году наблюдается увеличение стажа работы персонала. На следующем этапе рассмотрим структуру персонала по полу в таблице 6. Таблица 6 Распределение персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы по полу

Категория персонала	Численность, чел.	Удельный вес, %
женщины	51	94,4
мужчины	3	5,6
Итого	54	100

Данные таблицы 6 свидетельствуют о том, что наибольшую долю в структуре персонала занимают женщины. Поскольку изменения в качественном составе происходят в результате движения персонала ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы, проанализируем движение персонала (см. таблицу 7). Как видно из таблицы 7, среднесписочная численность за 2011-2013 гг выросла с 54 чел до 56 чел или на 2 чел., на 4%. Таблица 7 Данные о движении рабочей силы ГБОУ СОШ №1089 г. Москвы в 2011-2013гг

Показатели	2011 год	2012 год	2013 год
Численность персонала на начало года, чел.	54	54	56
Принято, чел.	1	3	1
Выбыло, чел.	1	1	0
Численность на конец года, чел.	54	56	56
Среднесписочная численность, чел.	54	53	56
Количество работников, проработавших год, чел.	53	51	55
Коэффициент оборота по			

приёму, % (стр.2:стр.5) 1,85 5,7 1,78 - 0,07 8 Коэффициент оборота по выбытию, % (стр.3:стр.5) 1,85 1,9 1,78 -0,07 9 Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3):стр.5] 3,7 7,5 3,6 -0,1 10 Коэффициент постоянства кадров, % (стр.6:стр.5) 98 96,2 98,2 +0,2 Показатели движения персонала свидетельствуют, что коллектив учреждения стабильный, движение персонала незначительно. Постоянство кадров находится в пределах 98% на протяжении последних 3 лет. Анализ показывает, что педагогический состав ГБОУ СОШ № 1089 в целом представлен квалифицированными педагогами, имеющими достаточный уровень образования и опыт работы.

2.3 Аттестация педагогических работников

Квалификация педагогических кадров является важным фактором, от которого во многом зависит качество образования. Поэтому квалификационный уровень педагогов должен постоянно поддерживаться на необходимом уровне. Для педагогов важным элементом повышения профессионального уровня является самообразование и помощь опытных педагогов, когда молодые сотрудники могут учиться на практическом примере более квалифицированных педагогов. Кроме того, все педагоги могут повышать свой профессиональный уровень на курсах повышения квалификации, которые проходят в плановом порядке, регулярно, не реже 1 раза в 5 лет. Помимо предоставляемых учреждением возможностей в профессиональном росте, педагоги могут повышать свой уровень самостоятельно, с помощью специальных журналов, газет, Интернет-сети. Каждый педагог имеет право на повышение квалификационного разряда на основе личного заявления и заключения квалификационной комиссии. Для контроля и поддержания квалификационного уровня проводятся аттестации педагогических работников. Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий. Основными задачами аттестации являются: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников; обеспечение педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда. В ГБОУ СОШ № 1089 проводятся следующие виды аттестации: аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; аттестация педагогов для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). Аттестация на соответствие занимаемой должности представляет собой квалификационные испытания в форме тестирования, в процессе которого аттестуемый работник отвечает письменно на тестовые вопросы, предлагаемые аттестационной

комиссией в рамках программы квалификационных испытаний. Вопросы теста представлены в четырех блоках: - правовой блок из 3-х вопросов; - психолого-педагогический блок из 6 вопросов; - предметно-методический блок, состоящий из 8 вопросов; - информационно-коммуникативный, состоящий из 4 вопросов. На ответы вопросов теста педагогу дается один астрономический час (60 мин). В процессе выполнения теста педагог должен продемонстрировать знание: - основ законодательства в сфере образования, действующего на момент аттестации, основных направлениях развития региональной образовательной системы; - основ общетеоретической дисциплины в объеме, который необходим при решении педагогических, научно-методических задач; - показать знание современных методик преподавания предмета и воспитательной работы; - теории педагогики и педагогической психологии; - требований к программам, учебникам, средствам обучения и их дидактическим возможностям, оснащенности учебных помещений; - стратегии, тактики и техники взаимодействия с людьми; - различных информационных ресурсов, компьютерных и мультимедийных технологий. Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории представляет собой экспертную оценку уровня их квалификации (экспертизу), которая состоит из двух этапов, которые проводятся в один аттестационный день. Экспертиза проводится на основе нормативно-правовых документов: Приказа Минобрнауки России от 24.03.2010 №209 и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Первый этап экспертизы состоит из квалификационных испытаний, призванных установить теоретический уровень профессиональной подготовленности педагогического работника, и проводится по выбору педагогического работника: - в форме письменного экзамена (тестирование); - в форме защиты результатов выполнения трех итоговых работ, предусмотренных образовательными программами повышения квалификации. Введение альтернативной формы проведения первого этапа экспертизы обеспечивает тесную связь повышения квалификации педагогических работников с процедурой аттестации и выполнение требований к кадровым условиям реализации основной образовательной программы федерального государственного образовательного стандарта начального и основного общего образования. Если педагогический работник, верно выполнит 70% и больше заданий письменной части аттестации, возможно, в виде тестирования, то ему результат считается положительным и ему может быть присвоена первая категория

квалификации. Для присвоения высшей категории должно быть не менее 80% правильных ответов по аттестационным заданиям. Вместо письменного выполнения квалификационных испытания претендент на высшую квалификационную категорию может выполнять итоговые работы по программе повышения квалификации (не менее трех работ). На втором этапе осуществления экспертизы соответствия квалификации рассматриваются те материалы, которые сам педагогический работник предоставил в своем аттестационном пакете или портфолио. Это могут быть различные материалы и документы, характеризующие производительность труда педагога, его личные достижения и качества. В набор этих документов должны входить данные, свидетельствующие о продуктивной образовательной, воспитательной, методической, инновационной и творческой деятельности педагогического работника за последние пять лет, то есть со времени прохождения последней добровольной или обязательной аттестации. Для проведения экспертизы относительно результативности труда работников педагогической сферы разработаны показатели оценивания по каждой из должностей работников образования. К указанным показателям относятся: - эффективность применения в практической деятельности современных образовательных технологий (сертификация, выбор, применение, результат) - результаты освоения учащимися образовательных программ (оценка знаний учащихся по предмету (ам) по итогам годовой аттестации) - качество знаний учащихся (доля оценок "4" и "5") по предмету (ам) (по результатам административного среза знаний учащихся в текущем учебном году аттестации педагога) - результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету(ам) (результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т. д.) - результаты учебных достижений обучающихся - результаты инновационной деятельности - результаты распространения собственного педагогического опыта - результаты методической подготовленности (презентация методической продукции) Набор показателей в листах оценивания по каждой должности определен списком критериев результативности деятельности (достижений) и подобран в соответствии с обязанностями, предъявляемыми к должности аттестуемого работника. В Приложении 1 представлен Лист оценивания результативности достижений учителя. Для подготовки к прохождению второго этапа экспертизы педагогические работники должны составить портфолио достижений и предоставить перечень документов и материалов, для проведения экспертной оценки деятельности (достижений) педагогического работника. Портфолио содержит: титульный лист, общие сведения о педагогеобразование (копия диплома); копия аттестационного листа предыдущей аттестации; повышение квалификации (копии

документов); документы для проведения процедуры аттестации: два комплекта экспертных заключений (для работы экспертов); аттестационный лист, заполненный до 6 пункта (включительно). Частью портфолио является методическая разработка, темой которой могут быть: разработка конкретного урока или серии уроков; разработка темы программы; разработка авторской методики преподавания предмета; разработка общей методики преподавания предметов; разработку новых форм, методов или средств обучения и воспитания; методическая разработка, связанная с изменением материально-технических условий преподавания предмета. Структура экспертного заключения должна отразить: 1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения 2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта . Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений. По результатам последней аттестации, педагоги имеют различные квалификационные разряды (рис. 8) Рис. 8. Аттестационные категории педагогов ГБОУ СОШ № 1089 Как видно из рис.6, самую большую группу педагогических работников составляют те, кто имеет первую категорию (35,5%), вторая большая группа педагогов (27,7%) имеют высокий вторую квалификационную категорию, группа руководителей имеет 16-17 разряд (8,5%), невысокий разряд 8-10 имеют молодые работники с небольшим стажем работы в педагогике, их в ГБОУ СОШ № 1089 - 28%. Оценивая процедуру аттестации необходимо заметить, что она очень упрощена. Отрицательным фактором действующей системы аттестации является однообразие формы аттестации, педагоги не могут выбрать самостоятельно ту форму аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты.

2.4 Оценка эффективности системы аттестации педагогических работников

Процедура аттестации является важным фактором управления педагогами, поэтому в рамках подготовки работы, с разрешения директора, методом опроса выяснялось отношение педагогов к принятой системе аттестации в ГБОУ СОШ № 1089. В опросе приняли участие 38 работников, из которых 4 - руководители, 21 - педагоги, имеющие стаж педагогической работы более 10 лет, остальные - педагоги со стажем менее 10 лет. Анкета представлена в Приложении 4. Результаты анкетирования следующие. На вопрос, почему педагог подает заявление на аттестацию, респонденты определили одну из первых причин - это материальное стимулирование. Выделите проблемы и затруднения при прохождении процедуры аттестации Рис. 9 Затруднения педагогов на этапах подготовки к аттестации При ответе на вопрос о наличии затруднения при подготовке к аттестации, получены следующие ответы (рис. 9): особые затруднения подготовительного этапа

отметили 48% педагогов, а именно: самодиагностика результативности профессиональной деятельности, написание заявления, выбор формы прохождения аттестации; при подготовке теоретического этапа испытывали затруднения 35,5% педагогов; при подготовке практического этапа - 16,5% педагогов. Далее педагогам было предложено оценить методическую поддержку, полученную ими в ходе аттестационного периода (рис. 10) Из иллюстрации ответов (рис.10) видно, что 95% респондентов показали, что получали необходимую методическую поддержку в образовательном учреждении: от администрации образовательного учреждения 84% педагогов; от коллег - 43,2% педагогов; от экспертной комиссии - 18% педагогов; от руководителя ГМО - 8,3% педагогов; не получили никакой поддержки - 6,9% педагогов. Рис. 10 Источники получения педагогами помощи в аттестационный период Какое влияние на Ваш взгляд оказывают результаты аттестации на профессиональную деятельность педагога? Обобщение ответов представлено на рис.11.: повышение уровня своей педагогической компетенции - 47% педагогов; обобщение собственного педагогического опыта - 45,7% педагога; повышение самооценки - 35% педагога; систематизировали свои профессиональные знания - 14,3% педагога; не отметили позитивных изменений - 2%. Рис. 11 Структура ответов о влиянии результатов аттестации на профессиональную деятельность педагога. Далее педагогам было предложено оценить взаимоотношения с членами экспертных групп. Результаты представлены на рис.12. Рис.12 Ответы о затруднениях в общении с экспертной группой Из ответов следует, что 84% педагогов не испытывали никаких затруднений во взаимодействии с членами экспертных групп; 16% педагогов не взаимодействовали с членами экспертных групп. Что на ваш взгляд необходимо изменить в принятой в ГБОУ СОШ 1089 системе аттестации? Рис. 13 Структура ответов о необходимых направлениях совершенствования процедуры аттестации в ГБОУ СОШ 1089 По структуре ответов педагогов понятно, что большинство хотели бы сами выбрать форму аттестации (76%), 66% хотели бы четче понимать требования, предъявляемые к аттестационным работам, 51% предлагают планировать процедуру аттестации в длительном периоде. По результатам опроса понятно, что педагоги хорошо понимают назначение аттестации, влияние ее результатов на повышение квалификационного разряда и рост материального вознаграждения. Также в ходе исследования выяснилось, что у педагогов имеются затруднения подготовительного, теоретического и практического этапов. Полученные результаты опроса подтвердили предварительные выводы, сделанные по результатам анализа о том, что отрицательным фактором действующей системы аттестации является единообразие формы аттестации как для педагогов, желающих подтвердить свою квалификацию и для педагогов,

желающих повысить свою категорию. Выводы Организационная структура ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы «КОЛЛАЖ» является линейно-функциональной. Возглавляет школу директор, управление функциональными блоками осуществляется через заместителей директора по направлениям деятельности. Общая численность работников ГБОУ СОШ № 1089 составляет 56 сотрудников, из них 32 - педагоги, 24 - служащие и технические работники. Анализ обеспеченности кадрами ГБОУ СОШ № 1089 в 2013 году показал, что она составляет 100%. В 2012 году ощущалась нехватка персонала в категории «служащие» на 1 человека (обеспеченность - 88%) и категории «прочие работники» на 1 человека (обеспеченность - 94%). В общей численности персонала наибольший удельный вес приходится на педагогов 57% в 2013 году и эта категория уменьшилась по сравнению с предыдущим годом на 2%. Служащие в структуре составляют 13% в 2011-2012 годах и 8% в 2013 году. Категория прочих работников составляет в структуре персонала 29% в 2013 году и эта категория в общей численности ГБОУ СОШ № 1089 увеличилась на 1% в 2013 году. Наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ № 1089 занимают работники в возрасте от 37 до 50 лет (в 2011 году - 52%, в 2012 году - 48%, в 2013 году - 48%), причем наблюдается снижение численность данной группы. Средний возраст персонала ГБОУ СОШ № 1089 составляет 43,5 лет и он имеет динамику к увеличению. Наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ № 1089 занимали работники с высшим образованием (в 2011 году - 63%, в 2012 и в 2013 году - 60,7%). Однако следует отметить тенденцию снижения доли данной группы в связи с наймом работников со средним специальным образованием. В целом за три года общий уровень образования в ГБОУ СОШ № 1089 понизился. Наибольшую долю занимает персонал со стажем работы от 10 до 15 лет (в 2012 и 2013 гг. - 30,4%). При этом наблюдается снижение доли персонала со стажем свыше 15 лет с 33,3 % в 2011 до 21,4% в 2013г. Увеличилась численность в категории от 1 до 5 лет с 13% в 2011 до 21,4% в 2013 году. Показатели движения персонала свидетельствуют, что коллектив учреждения стабильный, движение персонала незначительно. Постоянство кадров находится в пределах 98% на протяжении последних 3 лет. Анализ показывает, что педагогический состав ГБОУ СОШ № 1089 в целом представлен квалифицированными педагогами, имеющими достаточный уровень образования и опыт работы. Для контроля и поддержания квалификационного уровня проводятся аттестации педагогических работников. В ГБОУ СОШ № 1089 проводятся следующие виды аттестации: аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; аттестация педагогов для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям

(первой или высшей). Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории представляет собой экспертную оценку уровня их квалификации, которая состоит из двух этапов, которые проводятся в один аттестационный день. Процедура аттестации в ГБОУ регулируется Положением об аттестации работников ГБОУ СОШ № 1089. По результатам последней аттестации самую большую группу педагогических работников составляют те, кто имеет первую категорию (35,5%), вторая большая группа педагогов (27,7%) имеют высокий вторую квалификационную категорию, группа руководителей имеет 16-17 разряд (8,5%), невысокий разряд 8-10 имеют молодые работники с небольшим стажем работы в педагогике, их в ГБОУ СОШ № 1089 - 28%. Оценивая процедуру аттестации необходимо заметить, что она очень упрощена. Отрицательным фактором действующей системы аттестации является единообразие формы аттестации как для педагогов, желающих подтвердить свою квалификацию и для педагогов, желающих повысить свою категорию. Если для педагогов, подтверждающих категорию система аттестации вполне адекватна и достаточна, то для педагогов, желающих повысить свою категорию, аттестация должна быть другой. Педагогам, претендующим на более высокую категорию может быть предоставлено право выбрать самостоятельно ту форму аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты. Для определения проблем в действующей процедуре в рамках подготовки работы, с разрешения директора, методом опроса выяснялось отношение персонала к принятой системе аттестации в ГБОУ СОШ № 1089. В опросе приняли участие 38 работников, из которых 4 - руководители, 21 - педагоги, имеющие стаж педагогической работы более 10 лет, остальные - педагоги со стажем менее 10 лет. Результаты анкетирования следующие. Особые затруднения подготовительного этапа отметили 48% педагогов, а именно: самодиагностика результативности профессиональной деятельности, написание заявления, выбор формы прохождения аттестации; при подготовке теоретического этапа испытывали затруднения 35,5% педагогов; при подготовке практического этапа - 16,5% педагогов. % респондентов показали, что получали необходимую методическую поддержку в образовательном учреждении: от администрации образовательного учреждения 84% педагогов; от коллег - 43,2% педагогов; от экспертной комиссии - 18% педагогов; от руководителя ГМО - 8,3% педагогов; не получили никакой поддержки - 6,9% педагогов. % педагогов не испытывали никаких затруднений во взаимодействии с членами экспертных групп; 16% педагогов не взаимодействовали с членами экспертных групп. По структуре ответов педагогов о необходимых улучшениях действующей системы аттестации понятно, что большинство хотели бы сами выбрать форму аттестации (76%), 66% хотели бы четче понимать

требования к аттестационным работам, 51% предлагают планировать процедуру аттестации в длительном периоде. По результатам опроса понятно, что педагоги хорошо понимают назначение аттестации, влияние ее результатов на повышение квалификационного разряда и рост материального вознаграждения. Также в ходе исследования выяснилось, что у педагогов имеются затруднения подготовительного, теоретического и практического этапов. Полученные результаты опроса подтвердили предварительные выводы, сделанные по результатам анализа о том, что отрицательным фактором действующей системы аттестации является единообразие формы аттестации как для педагогов, желающих подтвердить свою квалификацию и для педагогов, желающих повысить свою категорию.

3. Предложения по совершенствованию системы аттестации персонала в ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы Для совершенствования процедуры аттестации педагогических работников в ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы предлагается для педагогов, претендующим на более высокую квалификационную категорию, предоставить право самостоятельного выбора той формы аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты. Для разработки новой процедуры аттестации предлагается:

- . определить те формы аттестации, которые могут быть предложены на выбор педагогам, желающим пройти аттестацию на повышение квалификационной категории;
- . определить требования по содержанию каждой из форм аттестации;
- . определить критерии экспертной оценки по каждой форме аттестации;
- . разработать график процесса аттестации на будущий учебный год.

С целью совершенствования системы аттестации педагогических работников в ГБОУ СОШ № 1089 на первую и высшую категории представляется целесообразным предоставить возможность выбора педагогом варианта формы процедуры аттестации. Каждому педагогу, подлежащему аттестации предлагается предоставить право свободного выбора той формы аттестации, которая внаибольшей мере может раскрыть индивидуальные способности педагога и его возможности в условиях его профессиональной деятельности в ГБОУ СОШ № 1089. В период подготовки педагогу предлагается выбрать любую форму аттестации, что даст ему возможность наилучшим образом представить полученные результаты и уровень владения всеми видами педагогической деятельности. Не зависимо от выбора формы аттестации, эксперты в период аттестации должны будут оценить:

1. качество сделанного педагогом анализа результатов его педагогической деятельности;
- . уровень теоретических знаний и практических умений, которые обеспечивают реализацию его технологии преподавания;
- . способности к разработке проектов своей педагогической деятельности;
- . знание специальной профессиональной литературы по предмету и умение её

использования; . культуру профессиональной речи педагога, как устной, так и письменной. При этом определим общие требования ко всем формам аттестации, которые могут выбрать педагоги. Независимо от формы прохождения аттестации, которую выбрал педагог, он обязан представить модель собственной методической системы, применяемой им технологии обучения (развития, воспитания), т.е. модель, включающую: цель разработки, либо планируемый результат разработки, средства диагностики; содержание, формы, средства, применяемые методы, контрольно-коррекционные мероприятия; приемы индивидуальной педагогической работы, включающей индивидуальные особенности педагога (манеру поведения, такт, интуицию, характер отношений с учениками и т.п.). При любой выбранной форме аттестации педагог должен так представить себя, чтобы дать эксперту возможность оценить профессионализм, профессиональные умения, достигнутые результаты (достижения учащихся, результаты собственной инновационной деятельности). Эксперт должен иметь возможность оценить все показатели уровня профессиональной компетентности. Эксперты должны иметь возможность оценить специфику работы аттестуемого педагога, его личный, индивидуальный вклад в развитие учеников, отличающую работу данного педагога от работы других педагогов. Для оценки продуктивности педагогической деятельности, помимо внутришкольных показателей, могут быть использованы дополнительные показатели, которые предложит педагог. Содержание любой выбранной формы аттестации должно иметь характер прогноза: кроме отчета о достигнутых показателях за прошедший период, педагог на основе самоанализа должен обозначить проблемы, а также перспективные направления своей дальнейшей профессиональной деятельности. Содержание представленного педагогом экспертам аттестационной работы должно отвечать основным направлениям развития ГБОУ СОШ № 1089, его спецификой, а также методической темой, которая является профилирующей в педагогическом коллективе. Формами аттестации, которые могут выбрать педагоги, могут быть: - творческий (аналитический) отчет; - представление и защита опытно-экспериментальной работы; - представление и защита методических и других разработок; - авторский проект; - авторская программа. Все формы аттестации должны привести к одному результату - оценке квалификационного уровня по определенным критериям. Определим требования к каждому виду аттестации. . Творческий (аналитический) отчет. Творческий отчет позволит педагогу представить уровень профессиональной компетентности - результаты своей педагогической деятельности и условия их достижения. Представление отчета может быть реализовано в различной форме: семинара для педагогов района,

округа; творческой мастерской педагога (для коллег); педагогического совета по подведению итогов деятельности образовательного учреждения по конкретной методической теме и т.д. Основой творческого отчета являются самоанализ и самооценка учителей своей профессиональной деятельности, в процессе которых необходимо: - вычленив ведущие проблемы, решаемые педагогом в прошедший период (или период, предшествующий аттестации); - проанализировать полученные результаты; - установить причинно-следственные связи между результатами обучения и условиями их достижения (применяемыми педагогическими технологиями, уровнем профессионализма самого учителя, материально-технической базой, социальными, управленческими условиями и т.д.); - выявить возникшие противоречия и спроектировать пути их разрешения в последующий период; оценить эффективность собственной деятельности. Творческий отчет, как правило, представляет комплексные мероприятия, предусматривающие заслушивание докладов, организацию выставок, проведение внеклассных мероприятий, открытых уроков, наглядно отражающих представляемую систему работы педагога. Выставка может представить доклады педагога, разработку отдельных тем программы. На выставке могут быть представлены поурочные планы, авторские разработки дидактического и раздаточного материалов, наглядных пособий, варианты авторских программ уроков и внеурочных занятий, результаты микроисследований и т.д. Выставка может быть дополнена работами школьников. Важное место в творческом отчете принадлежит докладу педагога, в котором обобщается опыт его работы. Продолжением устного выступления является открытый урок, цель которого - на практике показать реализацию основной идеи опыта. В заключении аналитического отчета педагог должен дать оценку эффективности своей деятельности, на основе самостоятельно выбранных критериев и показателей. 2.

Представление и защита методических и других разработок
Методическая разработка, как форма аттестации представляет описание методических подходов к изучению конкретной темы, раздела предмета и др. с целью методического обеспечения образовательной деятельности. Разработка представляется на аттестацию в письменном виде (объемом не более 15 машинописных листов). Тему разработки педагог выбирает самостоятельно. Данная форма аттестации предполагает научное руководство. В перечень учебно-методических и других разработок, представленных педагогом к защите, могут содержаться комплекты методического обеспечения образовательных стандартов, учебно-программная документация, комплекты заданий для входного, промежуточного и итогового контроля результатов обучения; наглядные пособия и другие методические пособия для педагога и учебные пособия для учащихся.

Для защиты учебно-методических разработок к аттестации необходимы две положительные рецензии. На защите аттестуемый педагог делает короткий доклад (не более 5-7 минут), раскрывающий суть выносимой на защиту методической разработки. При защите методической разработки эксперты будут оценивать: · актуальность; · новизну; · эффективность; · самобытность, оригинальность.

Примерная структура методической разработки должна содержать: · теоретические основы; · сравнительный анализ представления темы в разных источниках; · дидактический анализ (место темы в курсе, цель ее, пропедевтика, основные понятия, анализ практической части); · возможности её использования в педагогической практике; · выбор методов, форм и средств обучения особенностей обучаемых; · в работе должно быть представлено обоснование целесообразности ее внедрения, а также описание форм и методов реализации. В практике проведения аттестации большое значение придается экспертизе педагогических разработок учителя. Учебно-программная документация, публикации педагога, подготовленные им методические материалы являются результатом одного из видов профессиональной деятельности - методической. Оценка результативности методической деятельности учителя должна быть отражена в итоговом экспертном заключении. Экспертам должна быть представлена технологическая карта изучения темы, пример которой приведен в таблице 8.

Цели	Актуализация знаний и способов деятельности
Содержание (что изучается на каждом уроке)	Тип урока
Методы	Формы
Используемые средства	Планируемый результат

Представление технологической карты позволит педагогу показать всю систему работы по разрабатываемой теме, способствующую достижению планируемых результатов обучения. Эксперты, знакомясь с такими технологическими картами, могут сделать выводы о разнообразии применяемых аттестуемым педагогом методов, разнообразии средств обучения; выявить особенности профессиональной деятельности, направления педагогического поиска, проблемы и пути их решения. Проведение самооценки и экспертизы работы аттестуемого должно быть построено таким образом, чтобы эксперты смогли найти ответы на следующие вопросы: - что именно предложено педагогом; - в чем оригинальность представленной работы; - в чем состоит необходимость ее создания; - что конкретно предлагает педагог изменить в своей педагогической практике; - в чем состоят условия реализации авторского замысла; - какой результат прогнозируется (или уже получен) в результате реализации предлагаемой разработки; - формирование каких навыков и умений и у детей происходит; - возможно ли применять разработку при других условиях, со стороны других педагогических работников. Эксперт оценивает то,

насколько педагог овладел необходимыми методическими, диагностическими и проектировочными знаниями и навыками, позволяющими ему эффективно достичь цели своей профессиональной деятельности. Во внимание принимаются материалы, полученные от самого педагога и результаты собеседования. . Представление и защита опытно-экспериментальной работы Опытно-экспериментальная работа - представляет собой вид научной поисковой деятельности, направленной на нахождение в явлениях педагогики связей причин и следствий. Для такой работы характерно моделирование выбранных педагогических явлений, воспроизводство процессов их протекания. Сам же педагог, как экспериментатор получает возможность напрямую влиять на педагогическое явление. Также он обретает возможность качественно и количественно измерять параметры педагогического взаимодействия и влияния. При этом аттестуемый педагог предоставляет: главную гипотезу своего эксперимента; обоснование выбора вида опытно-экспериментальной работы; все этапы работы, включая сам эксперимент и его анализ. Составляющими компонентами опытно-экспериментальной работы являются констатирующий, проверочный формирующий, созидательный, преобразующий, контрольный эксперимент. При этом данный тип работы осуществляется при условии наличия научного руководства. Руководитель проекта должен предоставить отзыв относительно работы педагога. К отзыву также должны прилагать две рецензии одобрительного характера. Во время защиты опытно-экспериментальной работы педагогический работник представляет суть, составляющие и итоги эксперимента. На защите подлежат оценке: - актуальность выбора темы работы; - объем и качество междисциплинарных связей, методологической базы; - качество аргументации модели в опытно-экспериментальной работе, программы исследования; - обоснованность отбора методов и показателей оценки данного вида работы; - аналитическая работа по изучению косвенных нежелательных эффектов от проведения опытно-экспериментальной работы в учреждении образования; - глубина осознания нераскрытых проблем; - характер оформления материалов по эксперименту, обоснованность плана работы; - убедительность, аргументированность, сжатость изложения данных; - качественные параметры выступления, такие как полнота передачи теоретической и практической информации, ее компоновка, глубина.

4. Защита авторского проекта Авторский проект представляет собой конструирование новых форм педагогической или управленческой деятельности. Авторский проект может быть выполнен одним педагогом или группой. При выполнении работы группой, должна быть показана роль аттестуемого в разработке проекта. Авторские проекты педагогов, как правило, связаны с

проектированием образовательных программ, педагогических технологий и т.п. Эта форма экспертизы может быть рекомендована педагогам и руководителям, претендующих на высшую квалификационную категорию. Для положительной защиты авторского проекта необходимо наличие двух положительных рецензий. На защите авторского проекта аттестуемый делает небольшое, на 5-6 минут, устное сообщение, освещающее название проекта, его цель и задачи, актуальность проекта, его структуру, содержание и выводы по результатам проекта. В этом случае при защите авторского проекта экспертами оцениваются: - способность педагога анализировать ситуацию, выявить проблемы и определить пути для их преодоления, - необходимые ресурсы для реализации проекта; - прикладной характер проекта и представление его в организационно-деятельной форме; - наличие знаний аттестуемого в области новых педагогических или управленческих технологий; - оформление авторского проекта, соответствие стандартам, требованиям. Проекты могут быть монопредметными и комплексными. Монопредметный проект, как правило, посвящен одному учебному предмету или одному аспекту деятельности. Комплексный проект охватывает многие сферы педагогической или управленческой практики. Реализация проекта включает несколько этапов: этап. Теоретическое обоснование проекта. Этап включает анализ научной литературы по теме проекта. этап. Практическое обоснование проекта. Здесь проводится исследование актуальной ситуации, определяются причины по которым требуются изменения. Для анализа ситуаций выделяются необходимые параметры исследования, определяются методы и подбираются методики, позволяющие собрать фактический материал. На основе выявленных тенденций определяются новые направления развития, учитывающие все виды актуальных ресурсов (материально-технические, кадрово-психологические, финансовые, методические, организационные). этап. Апробация проекта. Он направлен на выработку промежуточных целей и программы практической реализации проекта. На этом этапе идея проекта «сталкивается» с актуальной ситуацией, что позволяет выявить очаги «сопротивления» и поддержки. Поскольку проекты в сфере образования носят социальный характер, для их реализации обязательно формируется коллектив единомышленников. В такой коллектив могут входить административный аппарат образовательного учреждения или регионального органа управления образованием, педагоги, родители, учащиеся и представители общественных организаций. Этот коллектив должен являться носителем новой идеологии и реальной движущей силой проекта. Этим коллективом и вырабатывается программа и конкретный план действий, учитывающий специфику сложившейся ситуации. Апробация проекта завершается написанием текста программы и плана практических мероприятий по внедрению

проекта в жизнь. Практическая реализация проекта, производится реализация проекта. Производится реализация плана и программы намеченных мероприятий. На данном этапе обычно проводится мониторинг, дающий информацию о процессах изменения, происходящих в исследуемом объекте (школе, классе, уроке). Аттестуемые могут представлять свои проекты для защиты не ранее чем по завершению третьего этапа реализации проекта. Таким образом, аттестуемый, как минимум, должен представить к защите в напечатанном виде теоретическое и практическое обоснование проекта, его программу и календарный план реализации. Данная форма аттестации наиболее приемлема для молодых специалистов и педагогов, работающих в данном коллективе менее 3 лет.

Содержание проекта должно отразить: - особенности индивидуального стиля учителя; - проблемы, частично решенные в профессиональной деятельности и которые предполагается решить в последующий период деятельности педагога; - основание путей решения выявленных проблем.

5. Защита авторской программы

Авторская программа - это спроектированная самим учителем (автором) на основе собственной методической концепции организационно-содержательная модель. Программа должна быть нацелена на обновление школьного образования и получение результатов, имеющих положительную динамику. Представляемые на аттестацию авторские программы могут быть нескольких видов: - адаптивные - связанные с приспособлением уже имеющихся методических разработок к школьной образовательной среде; - комбинаторные - создающиеся благодаря новым сочетаниям известных элементов, методик, способов, приемов; - радикальные - имеющие принципиально новое содержания предмета. При этом базовым является государственный образовательный стандарт. Кроме того, авторские программы могут быть разными по степени новизны. Это может быть педагогическая инновация - создание и внедрение новшеств, обусловленных изменениями в практике образования, но не претендующих на значимую для страны новизну. Авторская программа может быть в виде педагогического изобретения - общественно значимого практического решения задачи в области образования, претендующее на объективную новизну. Еще одним видом авторской программы может быть педагогическое открытие - установление ранее неизвестных объективно существующих закономерностей, свойств, явлений. Эффектов, принципов обучения и воспитания. При оценке авторских программ эксперты должны придерживаться определенных критериев оценок: какова степень обновления содержания предмета; имеется ли системность использованных средств для обновления содержания предмета и технологий; насколько неординарны выдвинутые образовательные и воспитательные задачи; насколько значимы изменения, связанные с

внедрением в образовательное пространство обновленного содержания предмета и его методической базы. Кроме того, каждая авторская программа должна содержать краткий анализ уже существующих педагогических программ, методических разработок и иметь список использованных при ее составлении материалов. Также аттестуемым педагогом при представлении экспертам авторской программы должны соблюдаться требования к структуре авторской программы. Авторская программа должна отличаться гармоничной структурой, логичностью излагаемого содержания, аргументированностью положений и выводов. Структура авторской программы должна включать все обязательные для образовательной программы компоненты: · титул; · пояснительная записка, в которой раскрывается важность исследуемой проблемы и специфика авторской концепции; в ней должны быть сформулированы цели и задачи программы; обозначены предмет излагаемого курса и его теоретическое обеспечение; отмечены новизна и значимость разработки, а также формы и методы организации работы по ней; записка должна содержать учебно-тематический план программы, где указаны объемы часов. · содержание программы. В этом разделе в краткой (тезисной) форме раскрывается содержание каждой темы в строгом соответствии с логикой. · предварительные результаты. Данный раздел направлен на прогнозирование результатов по реализации программы. · границы применения, · литературу. Программа должна содержать модель её реализации: методические рекомендации по работе с программой (формы, средства и дидактические приемы), методические разработки комплекса уроков, практикумов; материалы к урокам, материалы по контролю, аудио-, видеоматериалы. Требования квалификационной комиссии при защите авторской программы аналогичны требованиям к авторскому проекту. Изменение модели аттестации направлено на решение следующих задач: - стимулирование повышения качества образования через обеспечение- карьерного роста педагогических и руководящих работников; - стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня- профессиональной компетентности педагогов; - повышение профессионального статуса и регулирование заработной платы работников в зависимости от оценки качества их труда; - обеспечение объективности и адекватности в оценке профессиональной- компетентности и результативности профессиональной деятельности работников. В соответствии с предложенной моделью предметом аттестации является оценка содержания и результатов профессиональной (педагогической и управленческой) деятельности работников, обеспечивающих качественно заданный уровень результативности, который задается через характеристики достижений детей, образовательного учреждения и описание «условий образовательного процесса».

Результатом аттестации является присвоение квалификационной категории, что служит основанием для изменения базовой части оплаты труда работника. Открытость и прозрачность процедуры аттестации обеспечивается участием в ней общественности и независимых экспертов, имеющих сертификат на право аттестационной экспертизы. Педагогические и руководящие работники до истечения срока действия имеющейся у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию. За работниками, признанными по результатам аттестации не соответствующими заявленной квалификационной категории, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до истечения срока ее действия. Так как в ходе опроса педагогов выявлено, что многие хотели бы знать заранее о происходящих процессах в процедуре аттестации предлагается разработать график работы по аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ 1089 на учебный год 2014-2015 (таблица 9) Таблица 9 План работы по аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы на 2014-2015 учебный год № Мероприятия Сроки Выход 1. Разработка локальной нормативно-правовой базы для организации и проведению аттестации педагогических работников. сентябрь 2014г. Пакет документов 2. Ознакомление педагогического коллектива с документами по аттестации педагогических кадров в 2014-2015 учебном году. Ознакомление с демоверсиями тестирования на соответствие занимаемой должности. сентябрь 2014г. Информация работа с тестирующими демо-версиями 3. Оформление стенда аттестации педагогических работников. Редактирование информации по вопросам аттестации через сайт учреждения. обновление по мере поступления информации Информация 4. Проведение заседаний школьной аттестационной комиссии. каждый первый, третий понедельник месяца Протокол 5. Согласование графика аттестации на соответствие занимаемой должности, на соответствие требованиям, соответствующим первой и высшей категории до 10.09.2014г. График 6. до 15.09.2014г. Информация 7. Изучение деятельности педагогических работников, оформление документов для прохождения аттестации, посещение уроков, мастер-классов. согласно графику аттестации Справка 8. Индивидуальная работа с аттестуемыми по составлению портфолио, оформлению отзывов и др. документов, доставка экспертных заключений. в соответствии с графиком Портфолио, представление пед.работника 9. Педагогический совет «Аттестация педагогических кадров - путь к повышению педагогического мастерства и качества образования в условиях введения ФГОС». март 2015г. Справка 10. Индивидуальная работа с педагогическими работниками, у которых срок аттестации истекает в 2015-2016 учебном году. Подготовка приказа - уведомления

об истечении срока действия квалификационной категории в 2015-2016 учебном году. январь-апрель 2015г. до 15.04.2015г. Справка 11. Прием заявлений на аттестацию в 2015-2016 учебном году. 15.04.2015г.- 10.06.2015г. Пакет документов 12. Корректировка графика повышения квалификации и аттестации педагогических работников. сентябрь 2014г. май 2015г. График 13. Подготовка информации о потребностях ГБОУ СОШ № 1089 в повышении квалификации и аттестации в 2015-2016 учебном году. апрель 2015г. Информация 14. Подготовка отчета по результатам аттестации в ГБОУ СОШ № 1089 декабрь 2014г. май 2015г. Отчет 15. Подведение итогов работы аттестационной комиссии за 2014-2015 учебный год май 2015г. Справка Выводы В третьей главе работы сделаны предложения по совершенствованию процедуры аттестации педагогических работников. Для совершенствования процедуры аттестации в ГБОУ СОШ № 1089 предлагается для педагогов, претендующим на более высокую квалификационную категорию, предоставить право самостоятельного выбора той формы аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты. Для внедрения новой процедуры аттестации в третьей главе работы: 1. определены пять форм аттестации, которые могут быть предложены на выбор педагогам, желающим пройти аттестацию на повышение квалификационной категории: творческий (аналитический) отчет; представление и защита опытно-экспериментальной работы; представление и защита методических и других разработок; авторский проект; авторская программа. 2. определены требования по содержанию каждой из форм аттестации; . определены критерии экспертной оценки по каждой форме аттестации; . разработан график процесса аттестации на будущий учебный год. персонал аттестация педагогический Заключение Эффективное использование человеческих ресурсов и правильная расстановка кадров в организации обуславливают необходимость осуществления аттестации персонала. На основе аттестации, как правового акта принимаются все важные кадровые решения о перестановке кадров, повышении сотрудников в должности, о выборе способов и инструментов мотивации персонала, изменении размера зарплаты, а также о применении дисциплинарных взысканий. В результате кадровая политика организации становится более совершенной: подбираются оптимальные стиль руководства, состав коллектива, нормируется нагрузка на каждого работника. При аттестации педагогических работников должны применяться принципы открытости, коллегиальности и гласности во избежание возможной дискриминации аттестуемых. При внедрении новых правил аттестации должны изменяться также система оплаты труда с учётом результативности труда педагогов. Аттестация работников педагогической сферы может быть, как обязательной, так и

добровольной. Первый вид аттестации осуществляется каждые пять лет с целью определения качеств педагога той должности, которую он занимает. Добровольная аттестация производится по желанию педагогического работника для присвоения ему первой квалификационной категории или для повышения уровня квалификации. При этом квалификационная категория остается действительной также на протяжении пяти лет. Объектом исследования во второй главе работы стало Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы средняя общеобразовательная школа №1089. Организационная структура ГБОУ СОШ № 1089 линейно-функциональная, во главе которой - директор. Управление функциональными блоками осуществляется через заместителей директора по направлениям деятельности. Общая численность работников ГБОУ СОШ № 1089 составляет 56 сотрудников, из них 32 - педагоги, 24 - служащие и технические работники. Анализ обеспеченности кадрами ГБОУ СОШ 1089 в 2013 году составляет 100%. В 2012 году ощущалась нехватка персонала в категории «служащие» на 1 человека (обеспеченность - 88%) и категории «прочие работники» на 1 человека (обеспеченность - 94%). В общей численности персонала наибольший удельный вес приходится на педагогов 57% в 2013 году и эта категория уменьшилась по сравнению с предыдущим годом на 2%. Служащие в структуре составляют 13% в 2011-2012 годах и 8% в 2013 году. Категория прочих работников составляет в структуре персонала 29% в 2013 году и эта категория в общей численности ГБОУ СОШ увеличилась на 1% в 2013 году. Наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ № 1089 занимают работники в возрасте от 37 до 50 лет (в 2011 году - 52%, в 2012 году - 48%, в 2013 году - 48%), причем наблюдается снижение численность данной группы. При этом наблюдается рост численности в группе свыше 50 лет с 24% в 2011 году до 26,8% в 2013 году, на 1% увеличилась численность кадров в возрасте от 26 до 36 лет. в целом можно сделать вывод о том, что возраст персонала увеличивается. Средний возраст персонала ГБОУ СОШ № 1089 составляет 43,5 лет и он имеет динамику к увеличению. Наибольшую долю в структуре персонала ГБОУ СОШ № 1089 занимали работники с высшим образованием (в 2011 году - 63%, в 2012 и в 2013 году - 60,7%). Однако следует отметить тенденцию снижения доли данной группы в связи с наймом работников со средним специальным образованием. В целом за три года общий уровень образования в ГБОУ СОШ и соответственно в ГБОУ СОШ № 1089 понизился. Наибольшую долю занимает персонал со стажем работы от 10 до 15 лет (в 2012 и 2013 гг. - 30,4%). При этом наблюдается снижение доли персонала со стажем свыше 15 лет с 33,3 % в 2011 до 21,4% в 2013г. Увеличилась численность в категории от 1 до 5 лет с 13% в 2011 до 21,4% в 2013 году. Показатели движения

персонала свидетельствуют, что коллектив учреждения стабильный, движение персонала незначительно. Постоянство кадров находится в пределах 98% на протяжении последних 3 лет. Анализ показывает, что педагогический состав ГБОУ СОШ № 1089 в целом представлен квалифицированными педагогами, имеющими достаточный уровень образования и опыт работы. Для контроля и поддержания квалификационного уровня проводятся аттестации педагогических работников. В ГБОУ СОШ № 1089 проводятся следующие виды аттестации: аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; аттестация педагогов для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории представляет собой экспертную оценку уровня их квалификации, которая состоит из двух этапов, которые проводятся в один аттестационный день. Процедура аттестации в ГБОУ регулируется Положением об аттестации работников ГБОУ СОШ № 1089. По результатам последней аттестации самую большую группу педагогических работников составляют те, кто имеет первую категорию (35,5%), вторая большая группа педагогов (27,7%) имеют высокий вторую квалификационную категорию, группа руководителей имеет 16-17 разряд (8,5%), невысокий разряд 8-10 имеют молодые работники с небольшим стажем работы в педагогике, их в ГБОУ СОШ № 1089 - 28%. Оценивая процедуру аттестации необходимо заметить, что она очень упрощена. Отрицательным фактором действующей системы аттестации является единообразие формы аттестации как для педагогов, желающих подтвердить свою квалификацию и для педагогов, желающих повысить свою категорию. Для определения проблем в действующей процедуре аттестации педагогических работников в рамках подготовки дипломной работы, автором методом опроса выяснялось отношение персонала к принятой системе аттестации в ГБОУ СОШ № 1089. Как показали результаты опроса, особые затруднения подготовительного этапа аттестации отметили 48% педагогов, а именно: самодиагностика результативности профессиональной деятельности, написание заявления, выбор формы прохождения аттестации; при подготовке теоретического этапа испытывали затруднения 35,5% педагогов; при подготовке практического этапа - 16,5% педагогов. 95% респондентов показали, что получали необходимую методическую поддержку в образовательном учреждении: от администрации образовательного учреждения 84% педагогов; от коллег - 43,2% педагогов; от экспертной комиссии - 18% педагогов; от руководителя ГМО - 8,3% педагогов; не получили никакой поддержки - 6,9% педагогов. % педагогов не испытывали никаких затруднений во взаимодействии с членами экспертных групп; 16% педагогов не взаимодействовали с членами

экспертных групп. По структуре ответов педагогов о необходимых улучшениях действующей системы аттестации понятно, что большинство хотели бы сами выбрать форму аттестации (76%), 66% хотели бы четче понимать требования к аттестационным работам, 51% предлагают планировать процедуру аттестации в длительном периоде. Результаты опроса показали, что педагоги хорошо понимают назначение аттестации, влияние ее результатов на повышение квалификационного разряда и рост материального вознаграждения. Также в ходе исследования выяснилось, что у педагогов имеются затруднения подготовительного, теоретического и практического этапов. Полученные результаты опроса подтвердили предварительные выводы, сделанные по результатам анализа о том, что отрицательным фактором действующей системы аттестации является единообразие формы аттестации как для педагогов, желающих подтвердить свою квалификацию и т.д. Если для педагогов, подтверждающих категорию система аттестации вполне адекватна и достаточна, то для педагогов, желающих повысить свою категорию, аттестация должна быть другой. Педагогам, претендующим на более высокую категорию может быть предоставлено право выбрать самостоятельно ту форму аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты. В третьей главе работы сделаны предложения по совершенствованию процедуры аттестации педагогических работников, желающих повысить свою категорию. Для совершенствования процедуры аттестации в ГБОУ СОШ 1089 предлагается для педагогов, претендующим на более высокую квалификационную категорию, предоставить право самостоятельного выбора той формы аттестации, которая в лучшей мере показала бы их потенциал, квалификацию и достигнутые результаты. Для внедрения новой процедуры аттестации в третьей главе работы: 1. определены пять форм аттестации, которые могут быть предложены на выбор педагогам, желающим пройти аттестацию на повышение квалификационной категории: творческий (аналитический) отчет; представление и защита опытно-экспериментальной работы; представление и защита методических и других разработок; авторский проект; авторская программа. 2. определены требования по содержанию каждой из форм аттестации; . определены критерии экспертной оценки по каждой форме аттестации; . разработан график процесса аттестации на будущий учебный год. Таким образом, поставленные задачи решены: рассмотрены теоретические аспекты оценки педагогических кадров; на примере ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы проанализирована процедура аттестации педагогов, проведен опрос педагогов, выявлены её проблемы; предложена новая процедура аттестации для категории педагогов, желающих повысить свою квалификационную категорию до первой или высшей. Внедрение

разработанных рекомендаций в практику аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ №1089 г.Москвы позволит повысить ее эффективность. Список использованных источников и литературы

Источники Опубликованные 1. Закон Российской Федерации от 10.07.1992 г. №3266-1 «Об образовании»// электронный ресурс ИПС Консультант плюс 2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». //электронный ресурс ИПС Консультант плюс . Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» . Закон города Москвы от 29 июня 2005 № 32 «О начальном и среднем профессиональном образовании в городе Москве»// электронный ресурс ИПС Консультант плюс . Распоряжение Правительства Москвы от 17 апреля 2012 года № 167-РП «О принятии государственных учреждения Московской области и муниципальных учреждений муниципальных образований Московской области» . Приказ Департамента образования города Москвы от 18 июня 2012 года № 441 «О реализации распоряжения Правительства Москвы от 17 апреля 2012 года № 167-РП»

Неопубликованные 7. Устав «Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Средняя общеобразовательная школа № 1089 г.» утв. 18.07.2012 8. Положение об аттестации работников ГБОУ СОШ № 1089, утв. 01.09.2012 9. Данные кадровой отчетности ГБОУ СОШ за 2011-2013 .Данные кадровой отчетности ГБОУ СОШ № 1089 г. Москвы за 2012 Литература 11. Аверкин В.Н., Зайченко О.М. Аттестация и государственная аккредитация образовательных учреждений в территориальной системе образования. - М: Проспект, 2009 - 176 с. 12. Аттестация педагогических кадров / Составитель Е. М. Шибанова. - М.: Дашков и К, 2010 - 224 с. 13. Бинский Ю.К. Проблемы повышения эффективности деятельности педагогических кадров. - М.: Феникс, 2009 - 231 с. 14. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб: ПИТЕР, 2007- 420 с. . Егоршин А.П. Основы управления персоналом. М:ИНФРА-М, 2008 - 329 с. . Егоршин А.П., Гуськова И.В. Менеджмент образования. М: Логос, 2009 - 374 с. . Галанов А.С. Модели аттестации педагогов - М: Вершина, 2010 - 211 с. 18. Гришина И.В., Конасова Н.Ю., Курцева Е.Г. Процедуры оценивания работы школы, деятельности ученика и учителя. - М: Проспект, 2009. 319 с. 19. Дутова С.И. Вариативные формы процедуры аттестации педагогических кадров в образовательных учреждениях// Столичное образование, №7. 2011. С.56 . Дик Н.Ф.

Лицензирование, аттестация и аккредитация образовательного учреждения. - М.: Астра, 2010 - 111 с. 21. Звягинский В.И. Педагогическое творчество учителя. - М: Педагогика, 2009 - 228 с. 22. Игнатъев С.И. Модернизация образования в г.Москве. М: Вершина, 2009 - 79 с. 23. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М:ИНФРА-М, 2009 - 673 с. . Конаржевский Ю.А. Технология педагогического анализа УВП. Для директоров и заместителей директоров школ. - Ч.1. - М.: Педагогический центр, 2009 - 287 с. . Литягин А. Эффективная аттестация // Кадровое дело № 3, 2010 - с.68-71 26. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. М: Кнорус, 2009 - 439 с. . Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка персонала. М: Интел-синтез., 2009 229 с. . Макарова И.К. Управление персоналом. Учебник. М: Юриспруденция, 2009 - 386 с. . Пихало В.Т., Царегородцев Ю.Н., Петрова С.А., Ефремова Ю.Е. Управление персоналом организации. М: Форум, 2010 - 377 с. . Поршнева А.Г. Управление организацией./ Поршнева А.Г., З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина, Кибанова. М., ДАФНА, 2010 - 429 с. . Пригожин А.И. Мотивирующая оценка персонала//Кадровик плюс. № 41, 2011- с.77 32. Сардарян А. Опыт оценки персонала в современных российских компаниях// Управление персоналом, № 7, 2010. - с.48 33. Свирина И. Современная оценка персонала// Управление персоналом № 3. 2011. - с.43 . Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований. - М: Педагогика,2009 - 225 с. 35. Советова Е.В. Кадровая работа в школе. - М., 2009 - 198 с. . Тергулов Ф.Ш. Передовой педагогический опыт: теория распознавания, изучения, обобщения, распространения и внедрения. - М.: Педагогика, 2010 - 197 с. . Управление персоналом. /под ред. О.И. Марченко. М:Ось-89, 2008 - 440 с. . Шаталов А.А., Афанасьев В.В., Афанасьева И.В., Гвоздева Е.А., Пичугина А.М. Мониторинг и диагностика качества образования. - М., 2008. 465 с. Приложение 1 Лист оценивания результативности деятельности (достижений) учителя Ф. И. О. учителя

_____ Место работы

_____ Предмет

_____ Заявленная
квалификационная категория _____ Инструкция: Оцените

деятельность (достижения) учителя по показателям, отметив соответствующий балл напротив выбранного утверждения.

Показатели Баллы 1. Эффективность применения в практической деятельности современных образовательных технологий (сертификация, выбор, применение, результат) 1.1. Освоил одно из направлений тематического обучения современным образовательным технологиям. 1 1.2. Освоил два и более направления тематического обучения современным образовательным технологиям. 2 1.3. Аналитически обосновал выбор современных образовательных

технологий. 3 1.4. Показал актуальность и опыт применения современных образовательных технологий. 4 1.5. Представил результат эффективного использования в практической деятельности современных образовательных технологий 5 2. Результаты освоения обучающимися образовательных программ (оценка знаний учащихся по предмету(ам) по итогам годовой аттестации) 2.1. Средний балл незначительно ниже (до 0,1 балла) среднерегionalных значений. 1 2.2. Средний балл равен среднерегionalным значениям. 2 2.3. Средний балл незначительно выше (до 0,1 балла) среднерегionalных значений. 3 2.4. Средний балл выше (до 0,3 балла) среднерегionalных значений. 4 2.5. Средний балл выше (более чем на 0,3 балла) среднерегionalных значений 5 3. Качество знаний учащихся (доля оценок "4" и "5") по предмету(ам) (по результатам административного среза знаний учащихся в текущем учебном году аттестации педагога) 3.1. До 40%. 1 3.2. От 41% до 50%. 2 3.3. От 51% до 60%. 3 3.4. От 61% до 70%. 4 3.5. Свыше 70%. 5 4. Результаты внеурочной деятельности обучающихся по предмету(ам) (результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т. д.) 4.1. Учащиеся становятся призерами школьных мероприятий. 1 4.2. Учащиеся принимают участие в районных, городских, окружных мероприятиях. 2 4.3. Учащиеся становятся призерами районных, городских, окружных мероприятий. 3 4.4. Учащиеся принимают участие в мероприятиях регионального, федерального и международного уровней. 4 4.5. Учащиеся становятся призерами мероприятий регионального, федерального и международного уровней 5 5. Результаты учебных достижений обучающихся 5.1. Наличие учащихся, имеющих поощрения за особые успехи в учении (грамоты и дипломы в начальной школе, похвальные листы "За особые отличные успехи в изучении предмета", аттестаты особого образца). 5.2. Наличие учащихся, имеющих сертификаты международного уровня по предмету в начальной, основной и старшей школе. 5.3. Наличие высоких результатов (75% качества) по итогам ГИА учащихся основной школы. 5.4. Наличие учащихся, имеющих средний балл по результатам ЕГЭ выше региональных значений. 5.5. Наличие учащихся, имеющих по результатам ЕГЭ от 85 до 99 баллов. 5.6. Наличие учащихся, имеющих по результатам ЕГЭ 100 баллов 5 (по одному из критериев) 6. Результаты инновационной деятельности 6.1. Представил модифицированную образовательную программу. 1 6.2. Разработал и использует программу элективного курса, дидактическое пособие (печатное, электронное). 2 6.3. Разработал и использует авторскую образовательную программу. 3 6.4. Имеет на авторскую образовательную программу рецензии специалистов средних и высших профессиональных образовательных учреждений или учреждений повышения квалификации. 4 6.5. Имеет авторскую образовательную программу, утвержденную научно-

методическим экспертным советом министерства образования и науки г. Москвы 5 7. Результаты распространения собственного педагогического опыта 7.1. Принимает активное участие в работе педсоветов, семинаров, в методических заседаниях (готовит выступления, доклады и т. п.) на уровне образовательного учреждения. 1 7.2. Принимает активное участие в конференциях, семинарах, методических мероприятиях на уровне района, города, округа. 2 7.3. Принимает активное участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, методических мероприятиях на уровне района, города, округа и имеет авторские публикации. 3 7.4. Принимает активное участие в семинарах, конференциях, методических мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства на уровне региона, имеет авторские публикации. 4 7.5. Принимает активное участие во всероссийских, международных конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, методических мероприятиях, имеет авторские публикации 5 8. Результаты методической подготовленности (презентация методической продукции (методическая копилка)) 8.1. Используемые средства, методы, технологии обучения не соответствуют поставленным целям. 1 8.2. Используемые средства, методы, технологии обучения частично соответствуют поставленным целям. 2 8.3. Используемые средства, методы, технологии обучения полностью соответствуют поставленным целям, активизируют деятельность учащихся 3 8.4. Используемые средства, методы, технологии обучения полностью соответствуют поставленным целям, активизируют деятельность учащихся; оптимально сочетаются традиционные и новые образовательные технологии. 4 8.5. Используемые средства, методы, технологии обучения полностью соответствуют поставленным целям, активизируют познавательную деятельность учащихся; результативно используются современные образовательные технологии 5

Общее количество баллов Первая квалификационная категория - от 21 до 27 баллов. Высшая квалификационная категория - от 28 до 35 баллов.

Вывод: результативность деятельности _____ (Ф.И.О. учителя) (соответствует / не соответствует) требованиям, предъявляемым к (первой / высшей) квалификационной категории.

Руководитель группы: _____ / _____ (подпись) (Ф. И. О.)

Эксперты: _____ / _____ (подпись) (Ф. И. О.)

Приложение 2 Анкета Цель: выявления проблем, связанных с организацией и проведением аттестации педагогических кадров. Просим Вас ознакомиться с данной анкетой и ответить на поставленные вопросы. 1. Почему Вы подали заявление на аттестации? а) улучшение материального стимулирования б) повышение самооценки в) повышение квалификации 2. Выделите проблемы и затруднения при прохождении процедуры аттестации? а)

особые затруднения подготовительного этапа б) затруднения при подготовке теоретического этапа в) затруднения при подготовке практического этапа 2. Откуда Вы получили помощь при прохождении и подготовке к аттестации со стороны а) администрации учреждения б) экспертной комиссии в) ГМО г) коллег-педагогов . Какое влияние на Ваш взгляд оказывают результаты аттестации на профессиональную деятельность педагога? а) повышение уровня своей педагогической компетенции; б) обобщение собственного педагогического опыта; в) повышение самооценки педагога; г) систематизировали свои профессиональные знания; д) нет позитивных изменений. . Испытывали ли вы трудности в общении с экспертной группой? а) не испытывали никаких затруднений во взаимодействии с членами экспертных групп; б) не взаимодействовали с членами экспертных групп. . Что на ваш взгляд необходимо изменить в принятой в ГБОУ СОШ № 1089 системе аттестации? а) позволить педагогу самому определить форму аттестации б) четче определить требования к аттестационным работам в) планировать аттестационную процедуру в длительном периоде г) иное Спасибо за участие в работе!

Источник: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=829629>

© Библиофонд