

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Оптимизация системы повышения квалификации персонала бюджетной
организации (на примере ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули)

Обучающийся

В.С. Тулина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Л. Никишина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Тулина Вероника Сергеевна.

Тема работы: «Оптимизация системы повышения квалификации персонала бюджетной организации (на примере ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули)».

Научный руководитель: Кандидат педагогических наук, доцент Никишина Антонина Львовна.

Цель исследования – разработка мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации персонала.

Объект исследования – ГБОУ средняя общеобразовательная школа с. Жигули, основным видом деятельности которого является образование основное общее, код по ОКВЭД – 85.13.

Предмет исследования – управленческие и организационно-экономические отношения, влияющие на процесс повышения квалификации персонала.

Методы исследования – статистическая обработка результатов, теоретическое обобщение, факторный анализ, индукция, дедукция, прогнозирование, синтез, моделирование.

Краткие выводы по бакалаврской работе: при проведении анализа процесса повышения квалификации персонала в ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули были выявлены проблемы и предложены пути их решения. Предложен проект по оптимизации системы повышения квалификации персонала в средней общеобразовательной школе с. Жигули. Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные мероприятия будут применены в системе управления персоналом ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 33 источников. Общий объем работы, без приложений, 62 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 14, рисунков – 7.

Содержание

Введение	4
1 Теоретические аспекты повышения квалификации персонала бюджетной организации.	7
1.1 Понятие повышения квалификации и его особенности в сфере образования.....	7
1.2 Цели и виды повышения квалификации педагогов	13
2 Анализ системы повышения квалификации персонала.....	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули	21
2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала бюджетной организации	32
3 Мероприятия по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации	41
3.1 Разработка мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации	41
3.2 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий	48
Заключение	56
Список используемой литературы и используемых источников	60
Приложение А Структура ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули	64
Приложение Б Пример плана повышения квалификации.....	65
Приложение В Пример индивидуального плана повышения квалификации педагога	66
Продолжение приложения В.....	67

Введение

В последние десятилетия происходят кардинальные преобразования в России в целом, а в частности в сфере образования. Идет перестройка системы образования, создаются новые типы школ, изменяются образовательные стандарты, планы обучения, внедряются все более новые методы и инновации, создаются новые авторские программы, учебники и научные статьи. В связи с этим формируются новые потребности в образовании самих педагогов. Шагающий в ногу со временем учитель хочет быть значимым и востребованным, а особенно быть профессионалом своего дела. Для этого необходимо иметь практический опыт и владеть теоретическими знаниями. Учитель в процессе своей деятельности находится между практикой и теорией и поэтому необходимо постоянно наращивать практический опыт. Педагогическая работа – это практическая деятельность, включающая в себя совокупность умений донести до воспитанника жизненные ценности, силу знаний и важность самого обучения. Часто бывает так, что между практическими знаниями и теорией существует некоторый разрыв, который необходимо устранять, либо минимизировать. И преодолеть этот разрыв можно посредством обучения и повышения квалификации.

Исходя из новых целей образования существует необходимость в изменении отношения к педагогической работе и к организации методической работы. Уже теряет актуальность традиционная методическая работа, включающая в себя повышение профессионального уровня через знания о новых технологиях, методиках и приемах. Этого в настоящее время недостаточно. Необходим новый подход к процессу повышения квалификации педагога. Педагог нового поколения должен уметь воспитать человека с современным мышлением, который сможет во взрослой жизни реализовать себя как личность и профессионал. Воспитать такого человека может только педагог, обладающий высоким профессионализмом.

Потенциал такого педагога должен включать в себя не только педагогические знания – такой педагог должен иметь особую систему ценностей и установок, способных оказать влияние на совершенствование личности обучающегося. Повышение квалификации педагога повышает его профессиональный, интеллектуальный и личностный уровень, помогает по-новому взглянуть на процессы, происходящие в мире, лояльно воспринимать происходящие изменения, быть гибким, мобильным и конкурентоспособным.

Качественный педагогический состав имеет определяющее значение для системы образования России. Уровень педагогов должен соответствовать сложности стоящих перед обществом задач. Следовательно, для формирования педагогического состава такого уровня необходима организация условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала работников сферы образования, подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

Повышение квалификации, в общем и целом, рассматривается как «системное и целенаправленное совершенствование профессиональных знаний и навыков на основе инновационных технологий и обогащения передового профессионального опыта». [4]

Методологическая основа бакалаврской работы состоит из общенаучных методов: статистических данных, анализа, синтеза, методов сравнительного анализа.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выступает ГБОУ средняя общеобразовательная школа с.Жигули, основным видом деятельности которой является образование основное общее, код по ОКВЭД – 85.13.

Предмет исследования – управленческие и организационно-экономические отношения, влияющие на процесс повышения квалификации персонала.

Цель исследования – разработка мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации персонала в ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Раскрыть теоретические аспекты повышения квалификации персонала в бюджетной организации.
- Провести анализ системы повышения квалификации персонала в средней общеобразовательной школе с.Жигули.
- Разработать мероприятия по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули.

В первом разделе исследования рассмотрены теоретические аспекты повышения квалификации персонала в бюджетной организации: раскрыто понятие повышение квалификации, его сущность, определена его роль в системе управления персоналом и его особенности в сфере образования, определены цели и виды повышения квалификации педагогов.

Во втором разделе дана краткая характеристика деятельности бюджетной организации ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули, рассмотрены и проанализированы социально-экономические показатели бюджетной организации и проведен анализ системы повышения квалификации персонала в ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули.

Третий раздел посвящен разработке мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации в ГБОУ средней общеобразовательной школе с.Жигули и определению эффективности предложенных мероприятий.

1 Теоретические аспекты повышения квалификации персонала бюджетной организации.

1.1 Понятие повышения квалификации и его особенности в сфере образования.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя.

Современный педагог сегодня находится в жестких рамках мобильного и постоянно изменяющегося времени. «К процессу образования предъявляются все более новые и разноплановые требования. Упор смещается на иные установки и принципы. С одной стороны, образование становится более лояльным, с другой – более жестким. Поэтому педагог XXI века должен найти золотую середину и быть творцом в самых различных сферах педагогической деятельности». [32] Педагог XXI века, идущий в ногу со временем, складывается из «опытного технолога, компетентного специалиста, организатора, который имеет стремление к подытоживанию своей работы и обобщению полученного опыта, обладающего множественными знаниями, накопленными человечеством». [32]

«XXI век – это век новых технологий, большие изменения произошли в науке, производстве, социальной сфере. Количество источников информации и ее объем увеличиваются в геометрической прогрессии. В современных условиях, связанных с формированием глобального экономического и полицивилизационного устройства мира, значительно повышаются требования к качеству профессиональной подготовки педагогических кадров». [32]

Педагог нового времени должен быть готов к инновационной деятельности. Он должен уметь формировать у обучающихся

профессиональные и общекультурные компетенции, быть практико-ориентированным.

«Профессия педагога требует постоянного обучения, совершенствования, регулярного обновления знаний, использования современных технологий. Уровень профессионализма педагога практически полностью зависит от того, какие педагогические технологии он применяет в своей деятельности, насколько они современны и своевременны. Одним из основных условий повышения профессионализма является прохождение курсов повышения квалификации.» [22]

Роль образования в развитии общества в целом постоянно возрастает. Также существует прямая зависимость между профессионализмом педагогов и качеством образования – так было всегда. И в связи с этим для подготовки педагогов нового типа необходимы обновленные и актуализированные системы, которые смогут обеспечить фундаментальную обучающую базу. Педагог нового типа должен обладать высокой коммуникативной, профессиональной и интеллектуальной культурой, быть широко компетентным и конкурентоспособным.

В связи с требованиями стремительно меняющегося рынка труда «система педагогического образования уже давно перешла в режим многоуровневого функционирования, основой которого является создание для учеников многоуровневого и разнопрофильного образовательного ресурса. Необходимость обновления системы продиктована также потребностью в обеспечении разнообразия образовательных программ, потребностью в их гибкости для возможности получения учащимися качественного образования с учетом разнообразия учебных заведений и их специфики». [32]

На сегодняшний день многие научно-исследовательские базы занимаются созданием платформ для подготовки квалифицированных кадров. Существуют разные университеты, маркирующие специфическую зону образовательного пространства. Возможности классического и

педагогических университетов – лучшая кадровая база, новые возможности для технического сопровождения учебного процесса, возможности для саморазвития преподавателей, которые позволяют вывести учебный и научный процесс на качественно новый уровень.

Стратегически академическая единица учитель XXI века в России является очень важным и серьёзным проектом. Решая задачи внутри этой стратегической академической единицы конечно же задается вопрос о том, как повышение квалификации происходит за рубежом у наших коллег и как осуществляется подготовка учителей нового поколения, какие проблемы встают перед ними.

В связи с этим в рамках экспериментальной образовательной интегрированной программы «Учитель XXI века» были организованы международные сетевые исследования. Многие из них были инициированы коллегами из ведущих университетов мира, один из таких проектов начал свою реализацию в университетах Глазго и Минхо. Ученые задались вопросом о том насколько профессиональные стандарты учителя, которые принимаются в самых разных странах, в том числе и в нашей стране, влияют на качество обучения в школе, как учителя относятся к стандартам, каково влияние стандартов на развитие образования. В России это исследование оказалось очень противоречивым и в течение трёх лет шло обсуждение этого исследования, после которого было решение, что стандарту необходима доработка, он должен учитывать многие факторы и быть разноуровневым. На данный момент ведётся исследование методик, разработанных в Глазго и Минхо с целью доработки российских стандартов. На данном этапе опыт, который реализуется в рамках экспериментальной образовательной интегрированной программы «Учитель XXI века», основывается на самых прорывных достижениях в области педагогической науки и образования, а также в области практико-ориентированного образования. В рамках реализации экспериментальной образовательной интегрированной программы «Учитель XXI века» в процесс подготовки педагогов вводятся

инновации с учетом передового мирового опыта, а также лучших российских традиций.

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что учитель живёт до тех пор, пока учится, сейчас актуально, как никогда.

Необходимо определить, что же такое повышение квалификации. Статья 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дает следующее определение: «Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.»[23]

Некоторые ученые дают свои определения понятиям повышение квалификации, обучение, профессиональное образование, рассмотрим некоторый из них:

А.Я. Кибанов дает следующее определение: «профессиональное образование как процесс – это одно из звеньев единой системы непрерывного образования, а как результат – подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, подтвержденная документом об окончании соответствующего учебного заведения» [10].

Также А.Я. Кибанов дает определение обучению персонала. По его мнению, это «целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей» [10].

А.С. Афолина дает следующее определение: повышение квалификации – это подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности.

А.П. Егоршин дает следующее определение: «Повышение квалификации персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленный, планомерно и систематически

осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей». [5]

Д.М. Инжиева дает следующее определение: обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений, навыков сотрудников, исходя из целей развития соответствующих подразделений, которые, в свою очередь, привязаны к стратегии компании.

О.Н. Тараненко дает следующее определение: обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Е.Г. Моисеева дает следующее определение: профессиональное образование персонала – вид управленческой деятельности, направленный на подготовку персонала для выполнения новых производственных функций, занятие новых должностей, решения новых задач.

П.Э. Шлендер дает следующее определение: «профессиональное обучение – это процесс овладения определенным уровнем знаний и навыков деятельности по конкретной профессии и специальности.» [27].

Таким образом, обобщая вышеуказанные определения в рамках данного исследования, будем считать, что повышение квалификации – это процесс обучения работника и развития его профессиональных и личностных навыков для того, чтобы он был подготовлен к определенному виду трудовой деятельности.

Вопросы повышения квалификации персонала в РФ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а именно статьями 196 и 197. Также на законодательном уровне утверждены профессиональные стандарты, согласно которым определяется соответствие работника тем квалификационным требованиям, которые установлены к должности. «Профессиональные стандарты обязательны к применению в

случае, когда Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции». [23]

Применение профессиональных стандартов для педагогов обязательно в силу части первой статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Обязательность применения профстандартов для сотрудников образования, определенная на законодательном уровне, не зависит от формы собственности и статуса работодателя. [23]

Выводы. В данном параграфе рассмотрено понятие повышения квалификации и его особенности в сфере образования. Обобщены определения ученых и в рамках данного исследования считается, что повышение квалификации – это процесс обучения работника и развития его профессиональных и личностных навыков для того, чтобы он был подготовлен к определенному виду трудовой деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что современный педагог сегодня находится в жестких рамках мобильного и постоянно изменяющегося времени. К процессу образования предъявляются все более новые и разноплановые требования. В современных условиях значительно повышаются требования к качеству профессиональной подготовки педагогических кадров. Роль образования в развитии общества в целом постоянно возрастает. Выяснено, что многие научно-исследовательские базы занимаются созданием платформ для подготовки квалифицированных кадров. Стартовал очень важный и серьезный проект - стратегически академическая единица учитель XXI века в России. Установлено, что вопросы повышения квалификации персонала в РФ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Также на законодательном уровне утверждены профессиональные стандарты, согласно

которым определяется соответствие работника тем квалификационным требованиям, которые установлены к должности.

1.2 Цели и виды повышения квалификации педагогов

«Квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимый работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции». [27]

Для определения квалификации работника, как правило, используется система определенных показателей. К ним относятся категории, тарифные разряды, классы и т.п. На федеральном законодательном уровне закреплена тарификация работ – это ЕТКС – Единый квалификационный справочник должностей служащих и профессий рабочих. Отдельно выделены «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Они «предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно–правовых форм и форм собственности». [7]

«Квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями». [7]

На основании части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники должны повышать квалификацию не реже чем один раз в три года.

Это одновременно является и правом, и обязанностью педагога. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года дается положением статьи 47 частью пятой пунктом вторым, а вот обязанность систематически повышать свой профессиональный уровень установлена статьей 48 частью первой пунктом седьмым. Соответственно, педагог обязан и имеет право обучаться. При этом работодатель обязан проводить обучение за счет собственных средств. Этот вывод исходит из положений статьи 28 Федерального закона №273-ФЗ – создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников относится к компетенции образовательной организации.

Существует несколько видов профессионального обучения персонала, к ним относятся:

- профессиональная переподготовка – получение новой специальности с подтверждением данного факта дипломом о профессиональной переподготовке;
- обучение второй профессии – получение дополнительной профессии смежной с основной. Второй профессии обучают работников в том случае, если работник сможет работать по нескольким профессиям и сможет это совмещать в процессе работы;
- подготовка кадров – получение профессии впервые; проводится в индивидуальной форме, групповой и курсовой (при обучении сложных видов работ);
- переподготовка кадров – обучение новой профессии, обновление данных по уже полученной профессии, актуализация знаний;
- повышение квалификации сотрудников – обновление знаний по основной профессии в определенном количестве часов с получением документа. Данный вид направлен на улучшение профессиональной деятельности работника.

Для педагогов существует много различных видов, форм и методов обучения. Рассмотрим основные из них. Виды и формы наглядно представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Виды и формы обучения педагогов

Индивидуальные	Подгрупповые	Фронтальные	
Самообразование	Творческие микрогруппы	Педсовет	Круглые столы
Публикации в периодических изданиях	Проблемные консультации	Семинар–практикум	Педагогические проекты
Моделирование индивидуальных вариантов методической работы	Тематические семинары	Аукцион знаний, идей	Педагогические исследования по актуальным проблемам
Консультации руководителя, методиста, более опытного работника	Взаимопосещение образовательной деятельности	Смотры–конкурсы	Участие в методических объединениях
Творческий отчет педагога	Методические посиделки	Коллективные просмотры, мастер–классы	Фестиваль методических идей
	Творческие мастерские		

Ранее педагогов обучали традиционно в виде лекции. Информация транслировалась в виде текста, графиков, рисунков, таблиц под запись. Участники лекции находились в пассивной позиции – они слушали и записывали информацию. Последнее время подход к обучению кардинально изменился и все чаще используется групповой способ обучения с привлечением обучающихся решить какие-либо кейсы совместно, либо проиграть ситуацию. В основе группового обучения лежит активное взаимодействие участников.

Рассмотрим основные из представленных в таблице 1 видов и форм обучения более подробно.

Самообразованием называется процесс профессионального и личностного развития педагога, процесс самостоятельного приобретения знаний и умений, которые необходимы для работы. В процессе самообразования педагог наполняет свой педагогический опыт новым

содержанием, обогащая его. Процесс самообразования тесно связан с самовоспитанием. Необходимость педагогического самообразования диктуется естественным процессом общественного развития. «Педагогу который постоянно учится сам, занимается самообразованием, развивается как личность, гораздо легче понять другую развивающуюся личность – своего ученика, понять его проблемы, предвидеть возможные затруднения, увидеть и оценить нестандартное решение, ободрить, обратившись к собственному опыту учения». [25]

Моделирование индивидуальных вариантов методической работы – это «система или деятельность, направленная на совершенствование качества и эффективности образовательного процесса, достижение определенного уровня образования, воспитания и развития детей. Сущность методической работы как деятельности заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса». [3]

Публикации в периодических изданиях являются обязательным элементом портфолио педагога. Они включают в себя методические материалы, статьи, методические рекомендации, обобщение педагогического опыта. Они дают возможность повысить свой опыт, получить определенные знания при поиске информации для публикаций, расширить кругозор, выйти на более высокий уровень компетенций. Публикации являются обязательной составляющей в работе педагога – они включаются во вторую половину рабочего дня.

Творческий отчет педагога – это «форма испытания, которая заключается в отчете педагога о своей профессиональной деятельности, претендующей на новизну, оригинальность по своей сути и форме и ее результатах. Содержание творческого отчета должно точно передавать специфику опыта педагога, но не являться сбором всего используемого в профессиональном опыте материала». [13]

Творческие микрогруппы – это незапланированное объединение двух или более педагогов с целью обмена опытом, общения на профессиональные темы, обогащения полезной информацией. «Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее. Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов. Основное условие работы микрогруппы – равенство возможностей педагогов». [25]

Проблемные консультации – «организованный педагогом способ активного взаимодействия субъекта с проблемно–представленным содержанием обучения, в ходе которого он приобщается к объективным противоречиям научного знания и способам их решения. Учитесь мыслить, творчески усваивать знания». [24]

Тематические семинары. «Семинар (от лат. *seminarium* – рассадник, теплица) – форма учебно-практических занятий, при которой обучающиеся ведут обсуждение на определенные темы. В современной высшей школе семинар является одним из основных видов практических занятий по гуманитарным и техническим наукам». [1] Такие семинары необходимы для акцентирования внимания на важных в настоящий момент темах. Тематические семинары часто проводятся между педагогами для обмена мнениями по каким-либо проблемным вопросам.

Взаимопосещение образовательной деятельности. Данная форма характеризуется наблюдением за работой педагога на занятии, которое он проводит для обучающихся. «Взаимопосещение занятий и их анализ по праву принято считать одной из форм повышения квалификации педагогов. Она дает обмен опытом между педагогами с целью их профессионального роста, повышения их педагогического мастерства, апробирование и внедрение инновационных форм и методов преподавания». [12]

Методические посиделки – одна из форм повышения квалификации и методической работы с педагогами. Такая форма имеет своей целью

формирование у педагогического состава верной позиции на педагогические подходы и проблемы. Проведение методических посиделок осуществляется за круглым столом и важным моментом является равноправие участников. Часто косвенно методические посиделки создают благоприятный психологический микроклимат в коллективе.

Творческие мастерские. Это специально выделенное для творческой деятельности особое пространство. Данная форма является одной из форм инновационного подхода к образовательной деятельности. Она создает благоприятные условия и способствует получению опыта в процессе работы в мастерской. В таких мастерских «достигается максимальное приближение к реальному опыту истинно научного или художественного постижения мира, т.к. каждый ее участник движется от осознания личного опыта к опыту национальной и общечеловеческой культуры в свободной деятельности. Творческая мастерская предполагает изучение новой информации.»[9] Ее целью является зарождение, открытие и сохранение в обучающемся творческого начала, помощь в реализации возможностей, укрепление творческой инициативы.

Семинар-практикум. Его отличие от семинара и тематического семинара заключается в том, что он содержит практические задания и наблюдение за работой педагогов с дальнейшими обсуждениями проблемных ситуаций, точек зрения. Практикум включает в себя дискуссии по выработке единой позиции по проблемному вопросу.

Аукцион знаний, педагогических идей – заслуживающая внимания форма обучения педагогов. Основной целью аукциона является – «повышение профессиональной компетентности и творческой активности педагогических работников в области применения современных образовательных технологий». [15]

Аукцион решает следующие задачи: обмен опытом, формирование банка полезных и действенных педагогических приемов, и методических идей,

представление инновационных образовательных технологий, выявление творчески работающих педагогов, содействие в формировании их портфолио.

Смотры-конкурсы. Одна из форм методической работы. Целью смотра-конкурса является стимулирование достойного профессионального соперничества между педагогами. На смотрах-конкурсах проводится демонстрация знаний, творческих находок, идей, подходов к обучению. Задачами смотров-конкурсов выступают создание условий для проявления творчества, повышение уровня педагогической компетентности, обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства педагога. «Разнообразие форм проведения смотров-конкурсов позволяет избежать рутинности и предсказуемости в плане воплощения замысла и адаптировать содержание каждого педагогического состязания к профессиональным запросам и задачам конкретной образовательной организации». [15]

Коллективные просмотры. Коллективный просмотр педагогического процесса – «одна из самых эффективных форм методической работы – показ конкретных, наиболее эффективных форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения им других педагогов.»[13] Они направлены на развитие стремления педагогов к постоянному самообразованию и самосовершенствованию, «повышению продуктивности педагогической деятельности, поиск и использование в воспитательно-образовательном процессе современных методик, форм, средств, новых педагогических, образовательных технологий, стимулирование инициативы и активизация творчества педагогов, умение анализировать результаты профессиональной деятельности».[13]

Фестиваль методических идей. Проводится как правило на региональном уровне. Фестиваль проводится в целях повышения профессионального уровня молодых педагогических и управленческих кадров, развития и реализации их творческого потенциала. Задачи фестиваля: развитие кадрового потенциала системы образования; внедрение в

образовательный процесс инновационных педагогических и управленческих технологий и методик; повышение престижа педагогической профессии.

Эстафета педагогического мастерства. Соревнование между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают её. Последний участник подводит итоги, делает выводы.

«Развитие профессионализма педагога – постоянный во времени процесс овладения профессией. И, если мы равнодушны к своей профессии, способны реагировать на любые изменения образовательного процесса, если готовы работать творчески, делиться своим опытом, самообразовываться, успех нам обеспечен». [6]

Выводы. Рассмотрены цели и виды повышения квалификации педагогов. Квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимый работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. На основании части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники должны повышать квалификацию не реже чем один раз в три года – это одновременно является и правом, и обязанностью педагога. Для педагогов существует много различных видов, форм и методов обучения: самообразование, моделирование индивидуальных вариантов методической работы, публикации в периодических изданиях, творческий отчет педагога, тематические семинары, взаимопосещение образовательной деятельности, методические посиделки, творческие мастерские, семинары-практикумы, аукционы знаний, педагогических идей, смотры-конкурсы, коллективные просмотры, фестиваль методических идей, эстафета педагогического мастерства.

2 Анализ системы повышения квалификации персонала

2.1 Организационно-экономическая характеристика ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули

ГБОУ средняя общеобразовательная школа с. Жигули создана в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 N 576. Руководитель: Исакова Елена Владимировна.

Учредителем Учреждения является Самарская область. Функции и полномочия учредителя Учреждения осуществляются министерством образования и науки Самарской области.

Предметом деятельности Учреждения является реализация основных и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования.

Управление Учреждением осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном Учреждении в Российской Федерации и Уставом ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. Непосредственное руководство Учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министерством образования и науки Самарской области. Директор действует на основе единоначалия, решает все вопросы деятельности Учреждения, не входящие в компетенцию органов самоуправления Учреждения и Учредителей. Формами самоуправления Учреждения являются: Общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет Учреждения, Педагогический совет, Общешкольное родительское собрание, Общешкольные и классные родительские комитеты, Органы ученического самоуправления. Органы, входящие в структуру управления ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Органы управления, входящие в структуру ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули

Наименование	Дата утверждения Положения	Ф.И.О. секретаря, номер телефона
Общее собрание трудового коллектива	28.12.2020 г.	Пивоварова Е.Н. 89277705106
Управляющий совет	28.12.2020 г.	Барабина В.А. 89674862731
Педагогический совет	29.12.2020 г.	Кудрякова З.В. 89613909957
Родительский комитет (Совет родителей)	10.03.2021 г.	Ломакина Ю.С. 89033347445
Совет обучающихся	23.03.2021 г.	Чеботова А.А. 8(84862)38693

Организационная структура в ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули линейно-функциональная. Учреждение имеет структурное подразделение детский сад "Колосок". В компании действуют должностные инструкции. Структура представлена в приложении А (рисунок 1).

Общее собрание работников составляют все работники Учреждения. Общее собрание работников является постоянно действующим органом, собирается не реже одного раза в год. Из числа присутствующих на Общем собрании работников избирается председатель.

Управляющий совет Учреждения. Управляющий совет, созданный в целях расширения общественного участия в управлении Учреждением, формируется в составе не менее 10 человек. Члены Управляющего совета из числа работников Учреждения избираются на Общем собрании работников Учреждения.

Педагогический совет Учреждения. Он является постоянно действующим коллегиальным органом, объединяющим педагогических работников Учреждения. В Педагогический совет входят все педагогические работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

Совет родителей Учреждения. Является органом управления Учреждением и формируется по инициативе родителей, обучающихся с целью учета их мнения по вопросам управления Учреждением и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные

интересы обучающихся и родителей (законных представителей) обучающихся.

Директор Учреждения: действует от имени Учреждения, представляет его интересы во всех организациях, государственных и муниципальных органах без доверенности; заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности; открывает лицевые счета в органах казначейского исполнения бюджета, пользуется правом распоряжения имуществом и средствами Учреждения в пределах, установленных законом и настоящим Уставом; издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся Учреждения; утверждает структуру Учреждения и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий; распределяет учебную нагрузку; устанавливает заработную плату в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты; обеспечивает рациональное использование бюджетных средств, а также средств, поступающих из других источников; обеспечивает контроль за всеми видами деятельности Учреждения.

В ГБОУ средней общеобразовательной школе с. Жигули существуют следующие локальные нормативные акты:

- Документы по защите персональных данных работников.
- Инструкции по охране труда и технике безопасности.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Должностные инструкции.
- Положение о материальном стимулировании
- Положение о Педагогическом совете
- Положение о родительском контроле
- Положение о школьной службе медиации
- Положение о наставничестве
- Положение об оплате труда.

Основные организационно-экономические показатели деятельности ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули за 2020–2022 годы представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули за 2020–2022 годы

	2020	2021	2022	2020-2021		2021-2022	
				Абс.изм (+/-)	Темп роста, %	Абс.изм (+/-)	Темп роста, %
Доходы, тыс. руб.	13 794	15 807	18 629	2013	14,6	2822	17,9
Расходы, тыс. руб.	13 819	15 896	18 741	2077	15,0	2845	17,9
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	-25	-89	-112	-64	256,0	-23	25,8
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	-25	-89	-112	-64	256,0	-23	25,8
Численность ППП, чел.	29	31	35	2	6,9	4	12,9
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	9 744	11 532	14 700	1788	18,3	3168	27,5
Производительность труда работающего, тыс. руб. (стр1/стр.10)	476	510	532	34	7,2	22	4,4
Среднегодовая зар. плата, тыс. руб.	336	372	420	36	10,7	48	12,9

Из таблицы 3 можно сделать вывод, что доходы увеличиваются с каждым годом. В 2021 на 14,6%, а в 2022 – на 17,9%. Это связано с финансированием из бюджета, так как увеличивается контингент обучающихся и в связи с этим необходимо увеличение поступлений денежных средств на обеспечение учебного процесса. На рисунке 2 представлено наглядно увеличение контингента обучающихся.

Расходы также увеличиваются соразмерно с увеличением доходов. Специфика учебного учреждения подразумевает, что все доходы изначально планируются на предстоящий год и зависят от количества учащихся в школе. Данные показывают, что в каждом периоде есть дефицит бюджета, так как убыток составляет в 2020 году – 25 тыс. руб., в 2021 году – 89 тыс. руб., в 2021 - 112 тыс. руб.

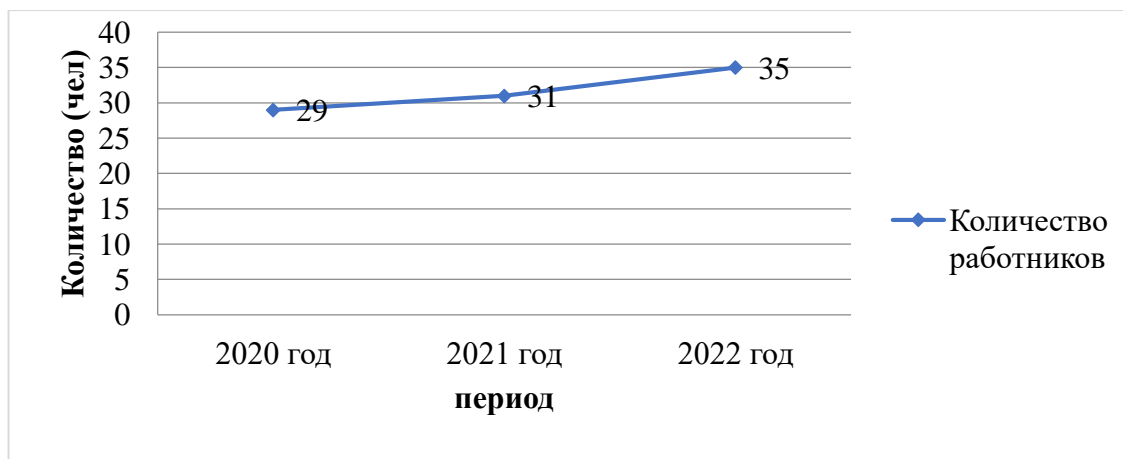


Рисунок 2 – Увеличение контингента обучающихся

Это связано с тем, что в течение периода могут произойти незапланированные затраты, без которых невозможно обойтись. Бюджет корректируется, однако этого бывает недостаточно. На рисунке 3 наглядно представим динамику выручки и затрат.

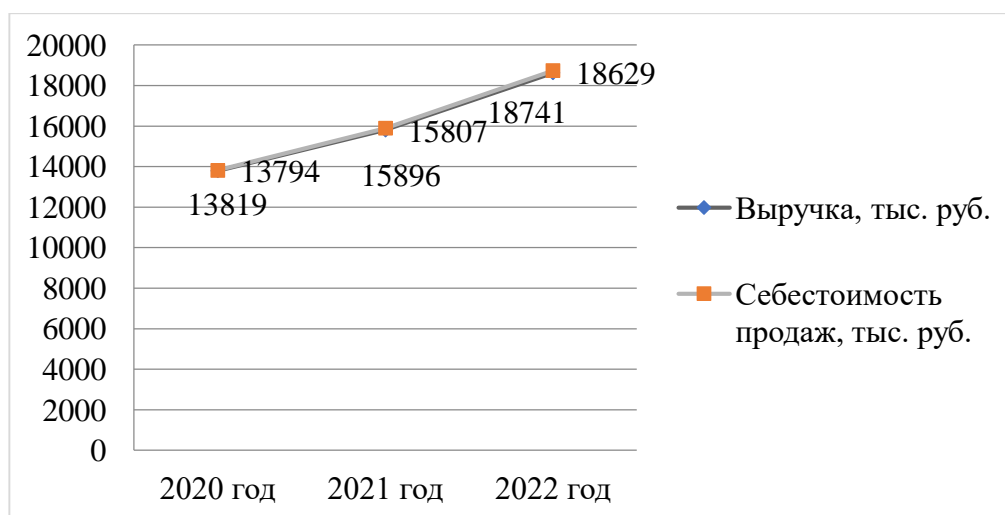


Рисунок 3 - Динамика выручки и затрат за анализируемый период

Далее проанализируем численность персонала. В 2020 году было 29 работников, из них учителей 16, остальные – административной персонал. В 2021 году идет увеличение количества работников до 31 из них учителей -

19, что на 6,9% больше чем в 2020 и в 2022 году количество увеличивается до 35 человек, что на 12,9% больше, чем в 2021 году. Из них учителей 21 человек и 13 административной персонал. Количество работников увеличивается из-за того, что увеличивается количество учащихся, на рисунке 4 наглядно представлено увеличение количества работников.

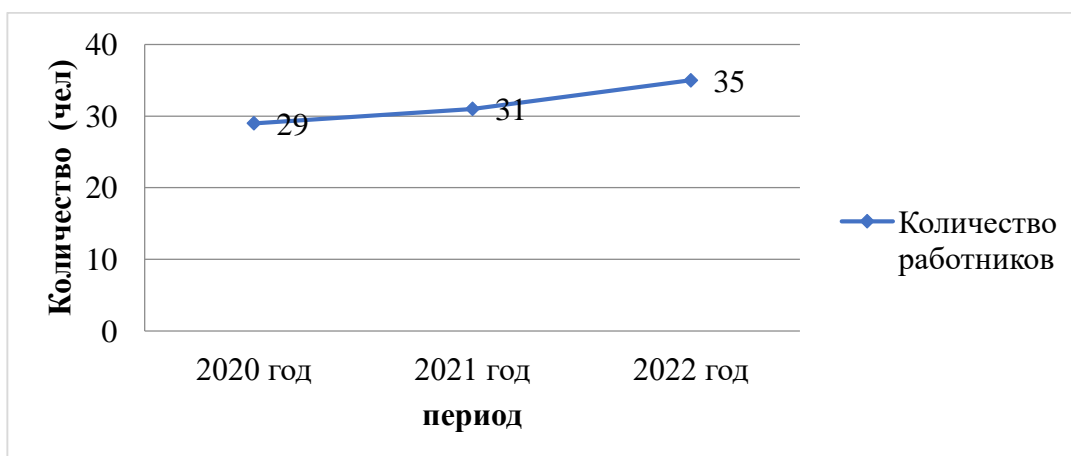


Рисунок 4 – Движение персонала школы

Фонд оплаты труда в 2021 году увеличивается на 18,3%, что связано с увеличением количества работников, а также в связи с повышением заработной платы, а в 2022 году на 27,5%, что также связано с увеличением количества работников и повышением заработной платы. Проведём анализ персонала по категориям. Представим его в таблице 4.

Из таблицы 4 видно, что количество руководителей не меняется, также не меняется количество работников столовой и рабочий персонал – это уборщик и техник по обслуживанию здания. В 2021 году увеличивается количество бухгалтеров, специалистов и служащих.

А также изменяется количество учителей. Один учитель ведет несколько смежных предметов, поэтому учительский состав небольшой. Школа также небольшая, включает в себя 180 учеников. Руководители – это директора и два заместителя. Специалисты – это секретарь, методист и библиотекарь.

Таблица 4 – Анализ персонала ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули по категориям

Категории работников	2020 год (чел)	2021 год (чел)	2022 год (чел)
Руководители и заместители	3	3	3
Бухгалтеры	1	2	2
Специалисты и служащие	2	2	4
Учителя	18	19	21
Рабочий персонал	2	2	2
Столовая	3	3	3
Всего	29	31	35

Проанализируем персонал по возрасту. Данные представим в таблице 5. Анализ персонала по возрасту показывает, что преобладающее количество работников имеют возраст от 41 до 50 лет.

Таблица 5 – Анализ персонала ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули по возрасту

Возраст	2020 год (чел)	2021 год (чел)	2022 год (чел)
Всего	29	31	35
26 – 30 лет	1	3	3
31 – 40 лет	7	8	11
41 – 50 лет	13	12	12
51 – 60 лет	8	8	9

Как правило, это учителя. Также в возрастной категории от 51 до 60 лет в основном учителя. В категории от 26 до 40 лет трудятся специалисты и служащие, бухгалтерия, работники столовой.

Далее проведен анализ персонала по стажу работы. Данные представлены в таблице 6.

Из таблицы 6 можно сделать вывод, что распределение по стажу работы примерно одинаковое, самая маленькая категория работников имеет стаж до 5 лет.

Таблица 6 – Данные персонала ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули по стажу работы

Стаж	2020 год (чел)	2021 год (чел)	2022 год (чел)
Всего	29	31	35
1 – 5 лет	3	3	2
6 – 10 лет	9	9	10
10 – 20 лет	9	9	12
Более 20 лет	8	10	11

Анализ персонала по образованию показал, что только 4 работника из всего количества персонала не имеют высшего образования. Двое из них имеют среднее-профессиональное образование, двое – среднее общее образование. Остальные работники имеют высшее образование.

На педагогическую работу в ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули принимаются лица, имеющие образовательный ценз, который соответствует профессиональному стандарту, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

Определение количества ставок учителей при формировании штатного расписания производится на основе расчета плановой учебной нагрузки. Методист рассчитывает общий объем нагрузки и проводит распределение учебных поручений между учителями согласно квалификации учителя, на основании приказа по закреплению дисциплин учебных планов. Ежегодно на Педагогическом совете обсуждаются нормы нагрузки на ставку учителя. Впоследствии издается приказ директора «Об особенностях планирования учебно-воспитательного процесса в учебном году». На основании общего объема учебной работы и нормативов нагрузки на ставку учителя определяется размер ставки каждого учителя, которые суммируются по должностям и предлагаются для включения в штатное расписание на учебный год.

В ГБОУ средней общеобразовательной школе с.Жигули разработаны локальные нормативные акты, регулирующие процесс адаптации персонала – Положение о наставничестве. Целью школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового состава.

Порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления обязательных доплат и надбавок работникам в ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули отражен в Положении об оплате труда. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание работников, финансируемое из областного бюджета, согласно утвержденным постановлением Правительства Самарской области нормативам на структурные подразделения, общеобразовательную школу по ступеням обучения. Заработная плата работникам ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули начисляется согласно Методике формирования и распределения фонда оплаты труда, утвержденной Постановлением правительства Самарской области 01.06.2006г. № 60. Заработная плата директора ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

В Положении об оплате труда предусматривается порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ, доплат, надбавок. Все выплаты производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренным фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении. Все виды компенсационных выплат и доплат могут быть разовыми и периодическими. Виды, размер и период фиксируются приказом директора ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. В Положении об оплате труда определен порядок формирования фонда оплаты труда работников ГБОУ средней

общеобразовательной школы с. Жигули за счет средств областного бюджета и иных источников, установления размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Оплата труда работников включает базовую часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты. Работникам ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном отдельным положением о материальной помощи работникам.

В ГБОУ средней общеобразовательной школе с. Жигули действует Положение о материальном стимулировании работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в объеме 18,24% от фонда оплаты труда работников школы. Надбавки за результативность и качество работы вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.

Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения. На премирование используются средства фонда экономии заработной платы. Премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются в период между установлением выплат длительного характера. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются согласно критериям оценки деятельности работников. Максимальный размер стимулирующих выплат разового характера не может превышать 50 % от общей суммы разовых выплат в месяц для одного сотрудника за один и тот же период.

Нематериальная мотивация отражается в том, что работники имеют право на участие в органах управления, защиту профессиональной чести, достоинства и деловой репутации, свободу выбора, получение ежегодного удлиненного отпуска, длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, прохождение профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: ГБОУ средняя общеобразовательная школа с. Жигули создана в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 576. Предметом деятельности Учреждения является реализация основных и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования. Организационная структура в ГБОУ средней общеобразовательной школе с. Жигули линейно-функциональная. Общее собрание работников является постоянно действующим органом. Педагогический совет Учреждения является постоянно действующим коллегиальным органом, объединяющим педагогических работников. Доходы ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули увеличиваются с каждым годом – в 2021 на 14,6%, а в 2022 – на 17,9%. Это связано с финансированием из бюджета, так как увеличивается контингент обучающихся. В 2021 году идет увеличение количества работников до 31, что на 6,9% больше чем в 2020 и в 2022 году

количество увеличивается до 35 человек, что на 12,9% больше, чем в 2021 году. Фонд оплаты труда в 2021 году увеличивается на 18,3%, что связано с увеличением количества работников, а также в связи с повышением заработной платы, а в 2022 году на 27,5%. Анализ персонала по возрасту показывает, что преобладающее количество работников имеют возраст от 41 до 50 лет. Разработаны локальные нормативные акты, регулирующие процесс адаптации персонала – Положение о наставничестве. Порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления обязательных доплат и надбавок работникам в ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули отражен в Положении об оплате труда. Также разработано и действует Положение о материальном стимулировании работников.

2.2 Анализ системы повышения квалификации персонала бюджетной организации

Повышение квалификации работников педагогического состава носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности. Повышение квалификации регламентируется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" Должностные перемещения учителей проводятся с учетом результатов повышения квалификации и практического использования полученных компетенций в образовательном и научном процессах. Педагогический состав школы реализует повышение квалификации самостоятельно в различных центрах повышения квалификации, факультетах переподготовки кадров, обучающих семинарах, круглых столах, конференциях, стажировках в российских и зарубежных вузах, педагогических тренингах.

Проведем анализ персонала по уровню образования. Данные представим на рисунке 5.

Из представленных на рисунке данных можно сделать вывод, что большая часть работников имеет высшее образование. Все педагоги имеют высшее образование.

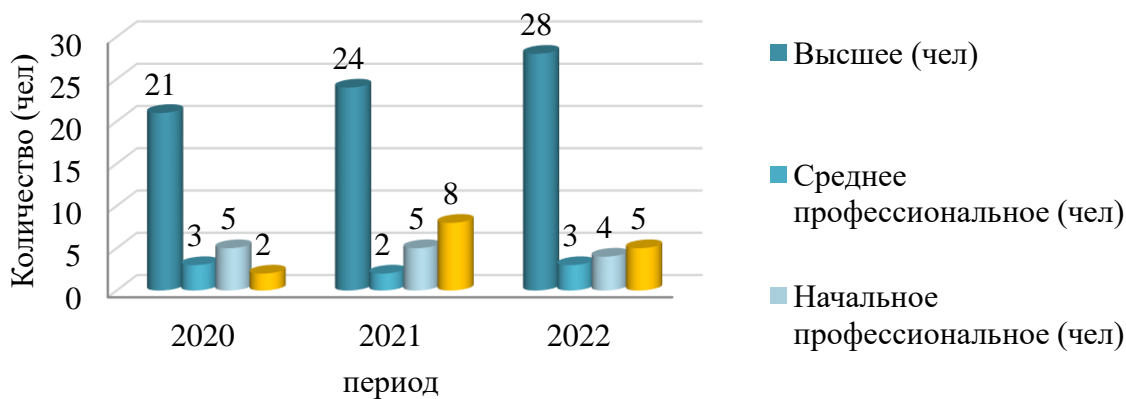


Рисунок 5 – Анализ персонала по уровню образования

Начальное профессиональное образование имеют работники столовой и рабочий персонал. Специалисты и служащие имеют среднее профессиональное образование. Далее определим, к какой квалификационной категории относятся педагоги школы. Данные представим на рисунке 6.

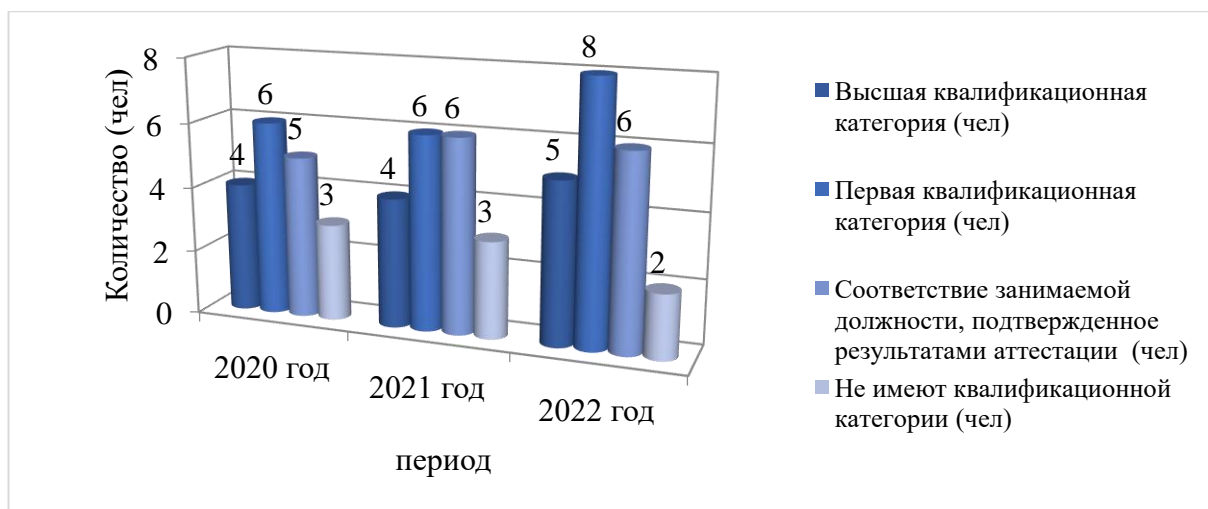


Рисунок 6 – Распределение педагогов по квалификационным категориям

Из рисунка 6 следуют данные, что высшую квалификационную категорию имеют 4 педагога в 2020 и 2021 годах – 22%, а в 2022 – 5 педагогов – 28%. Первую квалифицированную категорию в 2020 и 2021 годах имеют 6 педагогов – 33%, а в 2022 их число увеличивается до 8 человек 44%. Соответствие занимаемой должности, подтвержденное результатами аттестации, имеют 5 педагогов в 2020 году – 28% и к 2021-2022 годам их количество увеличивается до 6 человек – 33%. Не имеют квалификационной категории 3 человека в 2020-2021 годах – 17% и в 2022 году их количество уменьшается до 2 человек – 11%.

За последние 3 года повышение квалификации прошли 15 педагогов (43%). 12 человек получили удостоверения о повышении квалификации, 3 человека – дипломы о профессиональной переподготовке.

Проанализированы дипломы и удостоверения о повышении квалификации данных работников. В таблице 7 представлены программы, по которым было проведено обучение.

Таблица 7 – Программы обучения педагогов

Наименование программы и учебного центра	Количество обученных, чел
Учебный центр РЦПК - 26.02.2021 "Обучение и социализация детей с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном образовательном пространстве."	7
СИПКРО -12. 02.2021 "Актуальные подходы к изучению орфографии и пунктуации в основной школе."	1
СИПКРО - 01.03.2021 "Формирование биологической грамотности у обучающихся в свете требований ФГОС средней и основной школы."	3
"Повышение двигательной активности обучающихся как одно из условий реализации требований ФГОС на примере основной гимнастики" / СГСПУ-12.02.2021	1
СИПКРО - 05.02.2021 "Технология разработки адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ в соответствии с требованиями ФГОС."	1

Продолжение таблицы 7

Наименование программы и учебного центра	Количество обученных, чел
СФ ГАОУ ВО МГПУ-12.02.2021 "Организация подготовки к ВПР в 4 классе по русскому языку, математике, окружающему миру." Учебный центр РЦПК	1
СГСПУ - 06.03.2021 "Использование специальных программных средств в преподавании математики."	3
АНО ВО «Поволжский православный институт». - 09.02.2021 "Духовно-нравственное воспитание при обучении английскому языку в условиях реализации ФГОС."	1

Из вышеприведенной таблицы видно, что повышение квалификации прошли 18 человек. По данным рисунка 2 повышение квалификации прошли 15 педагогов. Разница данных происходит из-за того, что некоторые педагоги прошли несколько видов обучения сразу, то есть один педагог прошел 2 повышения квалификации, что и указано в таблице 7.

Также педагоги постоянно принимают участие в различных семинарах и вебинарах различного уровня. Так, за последние три года педагоги приняли участие в вебинарах различного вида, которые проводили учебные заведения и другие обучающие организации. Результаты представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Обучение на курсах и семинарах различного уровня

Наименование учебного заведения, проводившего семинар/вебинар	2020 год (чел)	2021 год (чел)	2022 год (чел)
КГБОУ ДПО «ХК ИРО»	1	2	1
ЧОУ ДПО «Академия безопасности»	4	3	3
ООО «Инфоурок»5	3		
МОП «Педагогический компас»	1	1	
ФГБОУ ВО ТПГУ	3		1
ООО ВНОЦ СОТех	1	3	
ЦДПО «Экстерн»			4
ООО Издательство «Учитель»	2		1
ООО «Мультиурок»	4	1	
ООО «Знание»	1	1	
ООО «Центр непрерывного образования и инвестиций»	3		2

Из данных таблицы 8 следует, что участие в семинарах и вебинарах приняли 16 человек в 2020 году, 11 и 12 человек в 2021 и 2022 годах соответственно.

В ГБОУ средней общеобразовательной школе с.Жигули нет разработанной локальной нормативной документации по обучению и повышению квалификации. Оно проводится в сроки, установленные законодательством. Каждый педагог ведет контроль за своим повышением квалификации, он сам выбирает курсы повышения квалификации и через служебную записку просит направить его на эти курсы. Как правило, по запросу работника он направляется на обучение. Повышение квалификации работников педагогического состава регламентируется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

«Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории». [21]

Основные задачи аттестации:

- «стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей;
- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава общеобразовательной организации;

– обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы». [21]

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой общеобразовательной организацией.

«Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом директора школы. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника вносится в аттестационную комиссию школы представление.

Директор знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии школы с участием педагогического работника. По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности». [21]

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии школы, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии школы.

«Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации, находящейся в ведении муниципальной организации, проведение данной аттестации осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации». [21]

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

1-я категория устанавливается на основании:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников школы.

Высшая категория устанавливается на основании:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования,

- личного вклада в повышение качества образования;
- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций.

По результатам аттестации принимаются следующие решения:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию;
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

В результате проведенного анализа выявлены следующие проблемы: по повышению квалификации и обучению не разработаны локальные нормативные акты, не составляется план обучения, индивидуальные планы повышения квалификации работников, процесс повышения квалификации не выстроен и происходит только по решению самих работников.

В таблице 9 наглядно представлены выявленные проблемы с обоснованием и мероприятиями по их устранению.

Таблица 9 – Выявленные проблемы с обоснованием и мероприятиями по их устранению

Выявленная проблема	Обоснование проблемы	Мероприятия по устранению проблемы
Бессистемность обучения, отсутствие регламентирующей документации о повышении квалификации персонала	Анализ документов по повышению квалификации показал, что отсутствуют локальные нормативные акты, регламентирующие процесс повышения квалификации, процесс обучения не организован	Разработка Положения об обучении персонала

Продолжение таблицы 9

Выявленная проблема	Обоснование проблемы	Мероприятия по устранению проблемы
Не составляется общий план обучения	Анализ документов по повышению квалификации показал, что отсутствуют общешкольные планы повышения квалификации, не проводится анализ потребности в обучении	Составление общего плана обучения на учебный год
Не составляются индивидуальные планы повышения квалификации	Анализ документов по повышению квалификации показал, что отсутствуют индивидуальные планы повышения квалификации педагогов	Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников

Для устранения данных проблем необходимо разработать нормативную документацию, разработать и утвердить планы и графики повышения квалификации, определить направления повышения квалификации и направлять в соответствии с данными планами-графиками работников на повышение квалификации.

Мероприятия по устранению недостатков будут предложены в следующей части.

3 Мероприятия по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации

3.1 Разработка мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации персонала бюджетной организации

Проведенный анализ системы повышения квалификации персонала бюджетной организации показал, что обучение педагогов проводится в сроки, установленные законодательством. Каждый педагог ведет контроль за своим повышением квалификации, он сам выбирает курсы повышения квалификации и через служебную записку просит направить его на эти курсы. В ГБОУ средней общеобразовательной школе с.Жигули нет разработанной локальной нормативной документации по обучению и повышению квалификации. Также в школе проводится аттестация педагогических работников для подтверждения соответствия их занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. По результатам аттестации педагогам может быть рекомендовано пройти повышение квалификации.

По результатам анализа выявлено, что в ГБОУ средней общеобразовательной школе с. Жигули не разработаны локальные нормативные акты, регулирующие процессы повышения квалификации и обучение персонала, не составляется общий план обучения, не составляются индивидуальные планы повышения квалификации работников, процесс повышения квалификации не выстроен и происходит только по решению самих работников, хоть и регулируется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Следовательно, необходимо разработать нормативную документацию, оптимизировать систему повышения квалификации персонала. Проблемы наглядно представлены на рисунке 7.

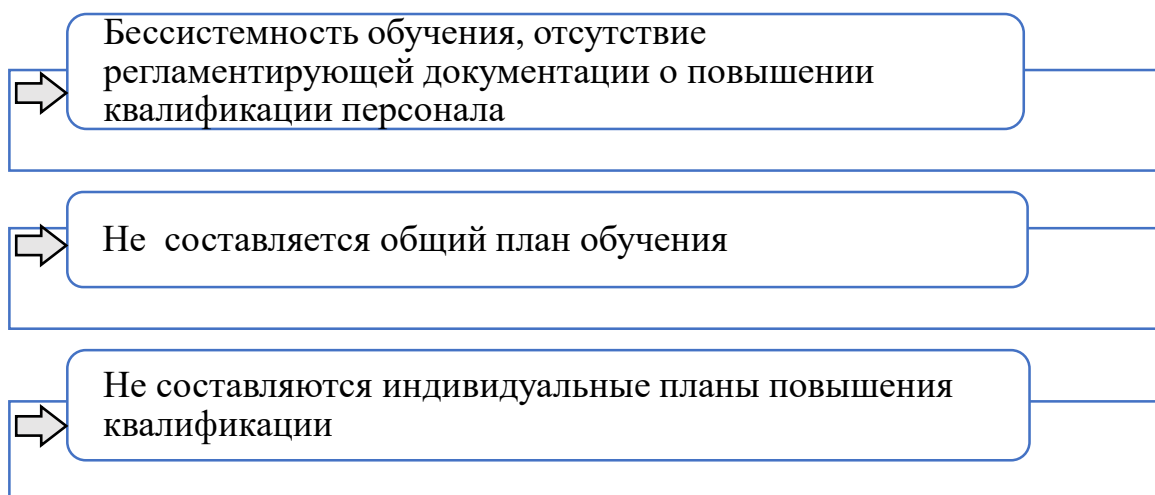


Рисунок 7 – Выявленные проблемы в системе повышения квалификации персонала

Проблемы, выявленные в ходе исследования, не являются сильно затрудняющими работу школы. Однако, при их устранении улучшится эффективность работы педагогов так как у них будут развиваться профессиональные компетенции, будут использоваться инновационные средства в педагогической деятельности, будут развиваться другие полезные навыки.

Для устранения данной проблемы необходимо разработать нормативную документацию, разработать и утвердить планы и графики повышения квалификации, определить направления повышения квалификации и направлять в соответствии с данными планами-графиками работников на повышение квалификации.

- систематизировать процесс повышения квалификации;
- развить профессиональные компетенции педагогов;
- научить педагогов применять инновационные средства;
- обновить структуру педагогической работы;
- знакомить педагогов с новыми методиками и формами обучения;
- развивать навыки моделирования у педагогов.

Представим программу мероприятий в таблице 10.

Таблица 10 – Программа мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации работников ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули

Наименование	Содержание	Срок	Ответственные лица
Подготовка программы	Программа по оптимизации системы повышения квалификации работников	01.07.2023-31.12.2023	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь
Мероприятие первое	Разработка Положения об обучении персонала	31.07.2023	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь
Мероприятие второе	Составление общего плана обучения на учебный год	20.08.2023	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь
Мероприятие третье	Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников	30.09.2023	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь

В таблице 10 предложена программа мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации работников ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. В ней определены три мероприятия, которые нужно рассмотреть более детально.

Мероприятие первое. Разработка Положения об обучении персонала. Положение должно содержать следующие параграфы:

Параграф первый – Общие положения. В первом параграфе необходимо определить основание создания данного положения о повышении квалификации. Также в нем дать ссылки на нормативно правовые документы, на основании которых создано положение о повышении квалификации.

Параграф второй – Цели, задачи, виды, сроки повышения квалификации. В данном параграфе отобразить цели и задачи повышения квалификации, виды, сроки и периодичность дополнительного

профессионального образования. Цель повышения квалификации – это создание оптимальных условий для реализации программ образования. И определить задачи.

Параграф третий – Организация и порядок работы по повышению квалификации. В данном параграфе прописать порядок повышения квалификации и прохождения дополнительного профессионального образования. Определить контроль за повышением квалификации, гарантии, компенсации, отчетную документацию. Рекомендуется прописать виды повышения квалификации, программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки. Также необходимо отразить перечень лиц, которые допущены к повышению квалификации и перечень видов обучения с количеством часов. Определить режим прохождения повышения квалификации – с отрывом от работы или без отрыва от работы, системы оплаты при выезде в другую местность на повышение квалификации. Права работников при повышении квалификации.

Параграф четвертый – Регламент прохождения повышения квалификации. Рекомендуется прописать организацию и порядок работы по повышению квалификации. Рекомендуется определить периодичность прохождения повышения квалификации, нормативный срок обучения по всем программам, планирование повышения квалификации, координацию работы по программам. Обязательно нужно определить перечень документов, которые выдаются после прохождения программ повышения квалификации, порядок предоставления документов о повышении квалификации и их учет в кадровой работе.

Параграф пятый – Контроль за повышением квалификации. В данном параграфе рекомендуется определить контроль за повышением квалификации, установить ответственных лиц по повышению квалификации.

Параграф шестой – Гарантии и компенсации работникам. В нем необходимо отразить уровень платы труда при направлении на повышение

квалификации, уровень командировочных расходов, затрат на размещение/проживание и дорогу к месту обучения.

Параграф седьмой – Отчетность. Включает в себя отчетность по повышению квалификации, перечень удостоверений, свидетельств, справок и дипломов, их наименование, а также документацию по планированию, повышения квалификации и перспективные планы для прохождения курсов повышения квалификации на один, три, пять лет. Базу данных о работниках, которые должны пройти повышение квалификации.

Параграф восьмой – Заключительные положения. В данном параграфе необходимо закрепить каким документом утверждается положение, в какие сроки принимается положение, с кем согласовывается и как вносятся изменения и дополнения.

Мероприятие второе. Составление общего плана обучения на учебный год. План повышения квалификации и профессиональной переподготовки должен включать в себя перечень работников с фамилиями, инициалами, должностью. В обязательном порядке необходимо указывать сроки, в которые работник должен пройти повышение квалификации. Также в плане должна быть отражена форма повышения квалификации: это профессиональная переподготовка, курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, круглые столы, обмен опытом. В плане необходимо отразить место повышения квалификации – то есть учебное заведение, которое организует курсы повышения квалификации и куда направляется работник. Курс повышения квалификации должен содержать наименование или тематику, количество часов, сроки прохождения, наименование документа, выдаваемого по итогам обучения. Пример плана повышения квалификации представлен в приложении Б.

Мероприятие третье. Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников. Главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, – умение учиться. Обязательное условие успешности в профессии учителя – развитие.

Педагог должен уметь владеть формами и методами обучения, использовать и апробировать специальные подходы к обучению, владеть ИКТ-компетенциями, разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, выстраивать партнерское взаимодействие с родителями. Поэтому каждому педагогу необходим индивидуальный план саморазвития или повышения своей квалификации.

При создании плана повышения квалификации педагогов необходимо использовать личностно-ориентированный подход. Идеи личностно-ориентированного подхода применительно к построению образовательного процесса в условиях повышения квалификации должны заключаться в следующем:

- осуществляемый образовательный процесс должен быть наполнен личностными смыслами, ценностями, отношениями;
- поддержка индивидуальности и неповторимости каждого обучающегося;
- участник обучения в условиях повышения квалификации должен владеть способами личностного саморазвития;
- формирование готовности педагога к решению профессионально-важных проблем – ведущая задача личностно-ориентированного обучения в условиях повышения квалификации;
- выявление особенностей субъектного опыта каждого обучающегося.

План может быть составлен по следующим направлениям: систематическое обучение, индивидуальная работа, практика, профессиональное общение. Для организации систематического обучения необходимо регулярное прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических семинарах и вебинарах.

Индивидуальная работа предполагает самостоятельное добывание учителем новых педагогических знаний из различных источников информации и их осмысление. Смысл практики – ежедневное закрепление

своих теоретических познаний, приобретение нового опыта, поиск оптимальных решений педагогических проблем, реализация социально-педагогических инициатив. Профессиональное общение – значительная часть передачи знаний, обмен опытом на заседаниях методических объединений, открытых уроках, внеклассных мероприятиях и т. п.

В индивидуальном плане повышения квалификации необходимо указать пути профессионально-личностных достижений учителя:

- Работа в методических объединениях, творческих группах.
- Исследовательская, экспериментальная деятельность.
- Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий.
- Формирование индивидуального банка освоенных и применяемых методических приемов, и педагогических технологий.
- Различные формы педагогической поддержки.
- Активное участие в педагогических конкурсах, мастер – классах.
- Обобщение и трансляция собственного педагогического опыта.
- Проблемные семинары и вебинары.
- Работа по самообразованию.

В приложении В представлен образец индивидуального плана повышения квалификации педагога.

Таким образом, подводя итог по данному параграфу, определены три мероприятия, которые необходимы для оптимизации системы повышения квалификации организации бюджетной сферы. К реализации предложена программа мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации работников школы.

3.2 Социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий

Реализация предлагаемой программы мероприятий несет за собой финансовые расходы. Они будут складываться из затрат на труд работников по подготовке документов, их проверке, согласования, утверждения, введения в действие. Расчет общих расходов представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Общие расходы на внедрение программы мероприятий

Мероприятие	Ответственные лица	Общая сумма расходов (руб.)
Разработка Положения об обучении персонала	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь	33715
Составление общего плана обучения на учебный год	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь	48515
Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников	Директор школы, заместитель директора по учебной работе, кадровая служба, секретарь, педагогический состав	133982
-	Итого:	216212

Далее в таблице 12 представим все расходы более развернуто. Отразим в ней непосредственные трудовые действия, которые необходимы для оптимизации системы повышения квалификации, определим ответственных лиц и оплату за их труд – вклад в данные мероприятия. Также постараемся отразить временные ресурсы, которые будут требоваться для выполнения данных видов работ.

Таблица 12 – Подробные расходы на внедрение программы мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации

Наименование расходов	Ответственные лица	Ресурсные затраты	Цена за единицу (руб)	Сумма расходов (руб)
Разработка Положения об обучении персонала				
Разработка проекта Положения об обучении персонала	Кадровая служба	10 рабочих дней	2170	21700

Продолжение таблицы 12

Наименование расходов	Ответственные лица	Ресурсные затраты	Цена за единицу (руб)	Сумма расходов (руб)
Согласование проекта Положения об обучении персонала, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	2 рабочих дня	3410	6280
Согласование проекта Положения об обучении персонала	Директор школы	1 рабочий день	4960	4960
Составление общего плана обучения на учебный год				
Разработка проекта общего плана обучения на учебный год, сбор информации, актуализация наличия пройденных курсов ПК, поиск платформ обучения	Кадровая служба	15 рабочих дней	2170	32550
Согласование проекта общего плана обучения на учебный год, проверка актуальных данных, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	3 рабочих дня	3410	10230
Корректировка текста на предмет наличия ошибок, проверка оформления текста	секретарь	½ рабочего дня	1550	775
Согласование проекта Положения об обучении персонала	Директор школы	1 рабочий день	4960	4960
Составление индивидуальных планов повышения квалификации работников				
Разработка индивидуальных планов повышения квалификации, сбор информации, работа с педагогами	Кадровая служба	15 рабочих дней	2170	32550
Разработка своего индивидуального плана повышения квалификации	Педагоги (21 чел.)	1 рабочий день	2480	52080
Разработка своего индивидуального плана повышения квалификации	Специалисты, служащие, руководители (9 чел.)	1 рабочий день	3038	27342
Согласование проектов индивидуальных планов повышения квалификации, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	5 рабочих дней	3410	17050
Согласование проектов индивидуальных планов повышения квалификации	Директор школы	1 рабочий день	4960	4960
ИТОГО	-	56 рабочих дней	-	216212

В таблице 12 цена одного рабочего дня кадровой службы принята из расчета средневзвешенной заработной платы. Месячная заработная плата работника кадровой службы составляет 35000 рублей. Плюс заработная плата облагается налогами в размере 30,2% – это 10570 рублей в месяц. Общая сумма определена как 45570 рублей в месяц. Разработка планируется в июле месяце, а в данном месяце 21 рабочий день. Поэтому расчет стоимости 10 рабочих дней считается по формуле:

$$\text{Фотр} / \text{Фрд} * \text{Крд} \quad (1)$$

где, Фотр – месячный фонд оплаты труда работника со страховыми взносами,

Фрд – месячный фонд рабочих дней

Крд – количество рабочих дней на мероприятие

Произведем расчет по вышеуказанной формуле (1) по всем мероприятиям, отраженным в таблице 12. Представим данные в таблице 13.

Таблица 13 – Расчет стоимости затрат на мероприятия

Наименование мероприятия	Ответственное лицо	Расчет стоимости по формуле (1)
Разработка проекта Положения об обучении персонала	Кадровая служба	$45570 / 21 * 10 = 21700$ рублей
Согласование проекта Положения об обучении персонала, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	$71610 / 21 * 2 = 6280$ рублей
Корректировка текста на предмет наличия ошибок, проверка оформления текста	секретарь	$32550 / 21 * 0,5 = 775$ рублей
Согласование проекта Положения об обучении персонала	Директор школы	$104160 / 21 * 1 = 4960$ рублей
Разработка проекта общего плана обучения на учебный год, сбор информации, актуализация наличия пройденных курсов ПК, поиск платформ обучения	Кадровая служба	$45570 / 21 * 15 = 32550$ рублей

Продолжение таблицы 13

Наименование мероприятия	Ответственное лицо	Расчет стоимости по формуле (1)
Согласование проекта общего плана обучения на учебный год, проверка актуальных данных, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	$71610/21 * 3 = 10230$ рублей
Корректировка текста на предмет наличия ошибок, проверка оформления текста	секретарь	$32550/21 * 0,5 = 775$ рублей
Согласование проекта Положения об обучении персонала	Директор школы	$104160/21 * 1 = 4960$ рублей
Разработка индивидуальных планов повышения квалификации, сбор информации, работа с педагогами	Кадровая служба	$45570/21 * 15 = 32550$ рублей
Разработка своего индивидуального плана повышения квалификации	Педагоги (21 чел.)	$52080/21 * 21 = 52080$ рублей
Разработка своего индивидуального плана повышения квалификации	Специалисты, служащие, руководители	$63798/21 * 9 = 27342$ рублей
Согласование проектов индивидуальных планов повышения квалификации, внесение корректировок	Заместитель директора по учебной работе	$71610/21 * 5 = 17050$ рублей
Согласование проектов индивидуальных планов повышения квалификации	Директор школы	$104160/21 * 1 = 4960$ рублей

Расчет общей суммы затрат из данных таблицы 13 осуществляется по формуле (2):

$$Z_{\text{общ}} = z_1 + z_2 + z_3 + z_4 + z_5 + z_6 + z_7 + z_8 + z_9 + z_{10} + z_{11} + z_{12} + z_{13} \quad (2)$$

где $Z_{\text{общ}}$ – общая сумма затрат;

$z_1 - z_{13}$ – затраты по каждому мероприятию из таблицы 13.

Рассчитаем общую сумму затрат из данных таблицы 13 по формуле (2):

$$21700 + 6280 + 4960 + 32550 + 10230 + 775 + 4960 + 32550 + 52080 + 27342 + 17050 + 4960 = 216212(\text{руб.})$$

Из расчета данных приведенных в таблице 13 видно, что общая сумма расходов будет составлять 216212 рублей.

Экономический эффект может выражаться через отношение производительности до и после повышения квалификации. Его расчет выполняется по формуле (3):

$$\text{Э} = (C1 * P2 - C2) * t \quad (3)$$

где C1 – оплата труда педагога до повышения квалификации;

C2 – оплата труда педагога после повышения квалификации;

t – время работы педагога (год);

P1 – производительность педагога до повышения квалификации;

P2 – производительность педагога до после повышения квалификации.

После повышения квалификации производительность работников увеличивается. Предположим увеличение производительности труда педагогов в 1,1 раза. Также после повышения квалификации необходимо относительное повышение стоимости рабочей силы. Среднегодовая заработная плата педагога в 2022 году – 420 тысяч рублей. После повышения квалификации необходимо ее увеличение. С учетом бюджетных средств увеличение можно запланировать на 3%. Рассчитаем увеличение стоимости рабочей силы с учетом увеличения по формуле (4):

$$C2 = C1 + C1 * 0,03 \quad (4)$$

$$C2 = 420000 + 420000 * 0,03\% = 432600(\text{руб.})$$

Годовой экономический эффект от педагога, повысившего квалификацию, составляет:

$$\text{Э} = (420000 * 1,1 - 432600) * 1 = 29400(\text{руб.})$$

Экономический эффект от педагога, повысившего квалификацию, составляет 29400 рублей. Количество педагогов, повысивших квалификацию, 2022 году составляет 21 человек. Общий экономический эффект – 617400 рублей. Расчеты представлены в таблице 14.

Таблица 14. - Расчет увеличения производительности труда

Показатель	Расчет эффекта
Годовой экономический эффект от педагога, повысившего квалификацию	29400 руб.
Количество педагогов, повышающих квалификацию	21 человек
Общий экономический эффект от повысивших квалификацию	$\text{Э}(\text{общий}) = 29400 * 21 = 617400(\text{руб.})$

Исходя их вышеуказанных формул рассчитаем общую экономию по формуле (5):

$$\text{ОЭ} = \text{Э} - \text{З} \quad (5)$$

где ОЭ – общая экономия

З – затраты

Рассчитаем экономию средств по формуле (3):

$$\text{ОЭ} = 617400 - 216212 = 401188\text{руб.}$$

Общая экономия за счет внедрения мероприятий составит 401188 рублей.

Достигнут социальный эффект. Система повышения квалификации является одним из компонентов современного образования. На этой ступени профессионального образования доминантной задачей выступает непрерывное развитие и повышение профессионально важных качеств

специалиста-педагога в связи с постоянным совершенствованием Федеральных государственных образовательных стандартов. Образовательными результатами повышения уровня профессионализма педагога является обновление их теоретических знаний и практических способов деятельности в связи с повышением требований к уровню квалификации и потребностью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Образовательный процесс в условиях повышения квалификации – это сотрудничество его субъектов, направленное на достижение поставленных образовательных целей, которые связаны с удовлетворением потребностей и запросов каждой личности в развитии и подготовке к непрерывному профессиональному образованию. Применение его может решить целый ряд задач:

- сформировать целостное представление о профессиональной деятельности;
- развить познавательные и профессиональные мотивы;
- выработать системное профессиональное мышление;
- овладеть социальными навыками взаимодействия и общения, индивидуального и коллективного принятия решений.

Индивидуализация учебного процесса направлена на учет индивидуальных потребностей педагога в повышении своего профессионального уровня, выстраивание индивидуальной образовательной траектории, самостоятельность в ходе освоения программы дополнительного профессионального образования; непрерывность профессиональной подготовки представляет собой сопровождение профессионального развития педагога дополнительного образования на протяжении всей его карьеры.

Исходя из вышеизложенного, в случае реализации предлагаемой программы ожидается положительный прогноз. Планируется, что будут положительные результаты:

- процесс повышения квалификации будет спланирован для формирования полного цикла непрерывной подготовки и приведет педагогов к достижению высшего уровня компетентности;
- индивидуальные планы развития педагогов будут отражать имеющийся у педагогов уровень квалификации и необходимость изменения этого уровня в определенные сроки;
- у педагогов появится задача на повышение своего профессионального уровня, повышение ответственности за полученный результат, интерес к содержанию программ обучения;
- педагоги получат возможность качественного овладения учебно-методическими и методическими ресурсами;
- у педагогов повысится профессиональное мастерство;
- педагоги получат умение по планированию проведения уроков, анализу их эффективности, проведению самоанализа урока, использованию специальных подходов к обучению;
- следовательно, повысится качество преподавания и улучшится сам образовательный процесс, увеличится вовлеченность учеников в процесс обучения, появится интерес, что в дальнейшем приведет к повышению качества образования в целом и увеличению количества заинтересованных в обучении людей.

При отсутствии управления повышением квалификации часто получают даже не нулевой, а дважды отрицательный результат: педагог «вырывается» из процесса, государственные средства на повышение квалификации истрачены, а полученные профессиональные знания, умения, компетенции педагогическим работником далее не применяются, изменений в образовательном процессе не происходит. Внедряя данные мероприятия, есть высокая вероятность того, что педагоги, повышая квалификацию, будут соответствовать требованиям нового поколения и смогут воспитать человека с современным мышлением, который во взрослой жизни реализует себя как личность и профессионал.

Заключение

Современный педагог сегодня находится в жестких рамках мобильного и постоянно изменяющегося времени. К процессу образования предъявляются все более новые и разноплановые требования. В современных условиях значительно повышаются требования к качеству профессиональной подготовки педагогических кадров. Выяснено, что многие научно-исследовательские базы занимаются созданием платформ для подготовки квалифицированных кадров. Установлено, что вопросы повышения квалификации персонала в РФ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Также на законодательном уровне утверждены профессиональные стандарты, согласно которым определяется соответствие работника тем квалификационным требованиям, которые установлены к должности.

В исследовании рассмотрены цели и виды повышения квалификации педагогов. Определено, что на основании части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники должны повышать квалификацию не реже чем один раз в три года – это одновременно является и правом, и обязанностью педагога.

Исследование проведено на примере ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. Учреждение создано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 576. Предметом деятельности Учреждения является реализация основных и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования. Организационная структура в ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули линейно-функциональная. Общее собрание работников является постоянно действующим органом. Педагогический совет Учреждения является постоянно действующим коллегиальным органом, объединяющим педагогических работников. Доходы ГБОУ средней общеобразовательной

школы с. Жигули увеличиваются с каждым годом – в 2021 на 14,6%, а в 2022 – на 17,9%. Это связано с финансированием из бюджета, так как увеличивается контингент обучающихся. В 2021 году идет увеличение количества работников до 31, что на 6,9% больше чем в 2020 и в 2022 году количество увеличивается до 35 человек, что на 12,9% больше, чем в 2021 году. Фонд оплаты труда в 2021 году увеличивается на 18,3%, что связано с увеличением количества работников, а также в связи с повышением заработной платы, а в 2022 году на 27,5%. Анализ персонала по возрасту показывает, что преобладающее количество работников имеют возраст от 41 до 50 лет. Разработаны локальные нормативные акты, регулирующие процесс адаптации персонала – Положение о наставничестве. Порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления обязательных доплат и надбавок работникам в ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули отражен в Положении об оплате труда. Также разработано и действует Положение о материальном стимулировании работников.

В результате проведенного анализа выявлена следующая проблема: по повышению квалификации и обучению не разработаны локальные нормативные акты, не составляется план обучения, индивидуальные планы повышения квалификации работников, процесс повышения квалификации не выстроен и происходит только по решению самих работников.

Для устранения данной проблемы необходимо разработать нормативную документацию, разработать и утвердить планы и графики повышения квалификации, определить направления повышения квалификации и направлять в соответствии с данными планами-графиками работников на повышение квалификации. Необходимо:

- систематизировать процесс повышения квалификации;
- развить профессиональные компетенции педагогов;
- научить педагогов применять инновационные средства;
- обновить структуру педагогической работы;
- знакомить педагогов с новыми методиками и формами обучения;

- развивать навыки моделирования у педагогов.

Определены мероприятия, которые необходимы для оптимизации системы повышения квалификации организации бюджетной сферы. К реализации предложена программа мероприятий по оптимизации системы повышения квалификации работников ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули. Она включает в себя 3 мероприятия:

- разработка Положения об обучении персонала;
- составление общего плана обучения на учебный год;
- составление индивидуальных планов повышения квалификации работников.

В случае реализации программы мероприятий ожидается положительный прогноз. Планируется, что будут положительные результаты:

- процесс повышения квалификации будет спланирован для формирования полного цикла непрерывной подготовки и приведет педагогов к достижению высшего уровня компетентности;
- индивидуальные планы развития педагогов будут отражать имеющийся у педагогов уровень квалификации и необходимость изменения этого уровня в определенные сроки;
- у педагогов появится задача на повышение своего профессионального уровня, повышение ответственности за полученный результат, интерес к содержанию программ обучения;
- педагоги получат возможность качественного овладения учебно-методическими и методическими ресурсами;
- у педагогов повысится профессиональное мастерство;
- педагоги получат умение по планированию проведения уроков, анализу их эффективности, проведению самоанализа урока, использованию специальных подходов к обучению;
- следовательно, повысится качество преподавания и улучшится сам образовательный процесс, увеличится вовлеченность учеников в

процесс обучения, появится интерес, что в дальнейшем приведет к повышению качества образования в целом и увеличению количества заинтересованных в обучении людей.

При отсутствии управления повышением квалификации часто получают даже не нулевой, а дважды отрицательный результат: педагог «вырывается» из процесса, государственные средства на повышение квалификации истрачены, а полученные профессиональные знания, умения, компетенции педагогическим работником далее не применяются, изменений в образовательном процессе не происходит. Внедряя данные мероприятия, есть высокая вероятность того, что педагоги, повышая квалификацию, будут соответствовать требованиям нового поколения и смогут воспитать человека с современным мышлением, который во взрослой жизни реализует себя как личность и профессионал.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология. [Электронный учебник]. – Режим доступа: Электронная библиотека МГППУ : Айсмонтас. Педагогическая психология (psychlib.ru) – Дата доступа: 03.04.2023.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. - М: Банки и биржи, 2018.
3. Белая К.Ю. Современные модели и формы методической работы
Рекомендации по организации методической работы в образовательной организации // URL: https://ipk.68edu.ru/images/stories/2020/MR_Sovrem_metod_metod_work.pdf?ysclid=lfyw13ob8a338274384
4. Борисова Ольга Николаевна, Сизинцева Наталия Алексеевна
Специфика организации процесса повышения квалификации работников предприятия // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: психолого-педагогические науки. 2018. №1 (37).
URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-organizatsii-protssessa-povysheniya-kvalifikatsii-rabotnikov-predpriyatiya> (дата обращения: 01.04.2023).
5. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников: под редакцией Н. А. Горелова. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 270 с.
6. Даутова Г.Р. // «Самообразование педагога – важнейший способ его профессионализма». URL: <https://infourok.ru/statya-na-temu-samoobrazovanie-pedagoga-vazhnejshij-sposob-ego-professionalizma-6531781.html?ysclid=lfyw76arki267267588> (дата обращения: 01.04.2023)
7. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ» от 26 августа 2010 г. N 761н

8. Емельянова О.Н. // «Повышение квалификации учителя как условие повышения качества образования». URL: <https://infourok.ru/statya-povishenie-kvalifikacii-uchitelya-kak-uslovie-povisheniya-kachestva-obrazovaniya-872843.html?ysclid=lfxqpihk16742828>

9. Иванова Н.В. Творческая мастерская как форма организации продуктивной деятельности дошкольников. Статья: Образовательная социальная сеть (nsportal.ru) Опубликовано 14.03.2020

10. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. - М.: Проспект. 2020. 64 с.

11. Кибанов А.Я., Чуланова О.Л., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. Монография. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. М.: ИНФРА-М, 2020. 156 с.

12. Киселева С.П. Взаимопосещения учебных занятий как форма педагогической рефлексии: цели, содержание, методические и организационные аспекты // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №2

13. Коллективные просмотры педагогического процесса (sakha.gov.ru)

14. Кречетова Н.В., Беляева Н.Н., Любина Т.В. Аукцион педагогических идей как форма внутрифирменного обучения педагогов // Образование. Карьера. Общество. 2019. №3 (62). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/auksion-pedagogicheskikh-idey-kak-forma-vnutrifirmennogo-obucheniya-pedagogov> (дата обращения: 02.04.2023).

15. Курманова Гульнара Жанадельевна Смотр-конкурс как форма методической работы в дошкольной образовательной организации Статья: Образовательная социальная сеть (nsportal.ru) Опубликовано 16.08.2022

16. Курсова О. А. Правовое регулирование управления персоналом: учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 414 с.

17. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 202 с.

18. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие. М.: РГ-Пресс, 2021. - 78с.

19. Никонова Н.Н. Как часто обязан преподаватель школы проходить курсы повышения квалификации URL: <https://www.kdelo.ru/qa/175075-podskajite-pojaluyusta-kak-chasto-obyazan-prepodavatel-shkoly-prohodit-kursy-m5-2018>.

20. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 467 с.

21. Официальный сайт Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа села Жигули муниципального района Ставропольский URL: cuso-edu.ru

22. Панова, В. Н. Повышение профессионального уровня педагогов как необходимое условие повышения качества образования / В. Н. Панова. – Текст: непосредственный // Образование и воспитание. – 2020. – № 1 (27). – С. 46–48. – URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/154/4788/> (дата обращения: 01.04.2023).

23. Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14–0/10/В–2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»)

24. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум: учебное пособие для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 280 с.

25. Сборник методических материалов: работы победителей и дипломантов Фестиваля методических идей молодых педагогов в Самарской области – 2016/ Составители: А.П. Бережнова, М.В.Мальцева – Нефтегорск, 2017. – 103 с.

26. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2019. - Т.9. (№6А). - С. 138-143.

27. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в действующей редакции на текущую дату) [Электронный ресурс]: <https://online.consultant.ru/> (дата обращения: 30.03.2023).

28. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2023. 695 с.

29. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]: под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 467 с.

30. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023) – Консультант Плюс (www.consultant.ru)

31. Шапиро, С.А. Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро О.В. Шатаева. - М.: Гросс Медиа, 2008. - 224с.

32. Энгельман М.А., Гаубец М.Ю. Пилотный проект: экспериментальная образовательная интегрированная программа "учитель XXI века" как средство формирования профессиональной компетентности будущих педагогов (в рамках реализации образовательного проекта "темп") // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №2 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pilotnyy-proekt-eksperimentalnaya-obrazovatel'naya-integrirovannaya-programma-uchitel-xxi-veka-kak-sredstvo-formirovaniya> (дата обращения: 01.04.2023).

Приложение А
Структура ГБОУ средней общеобразовательной школы с.Жигули

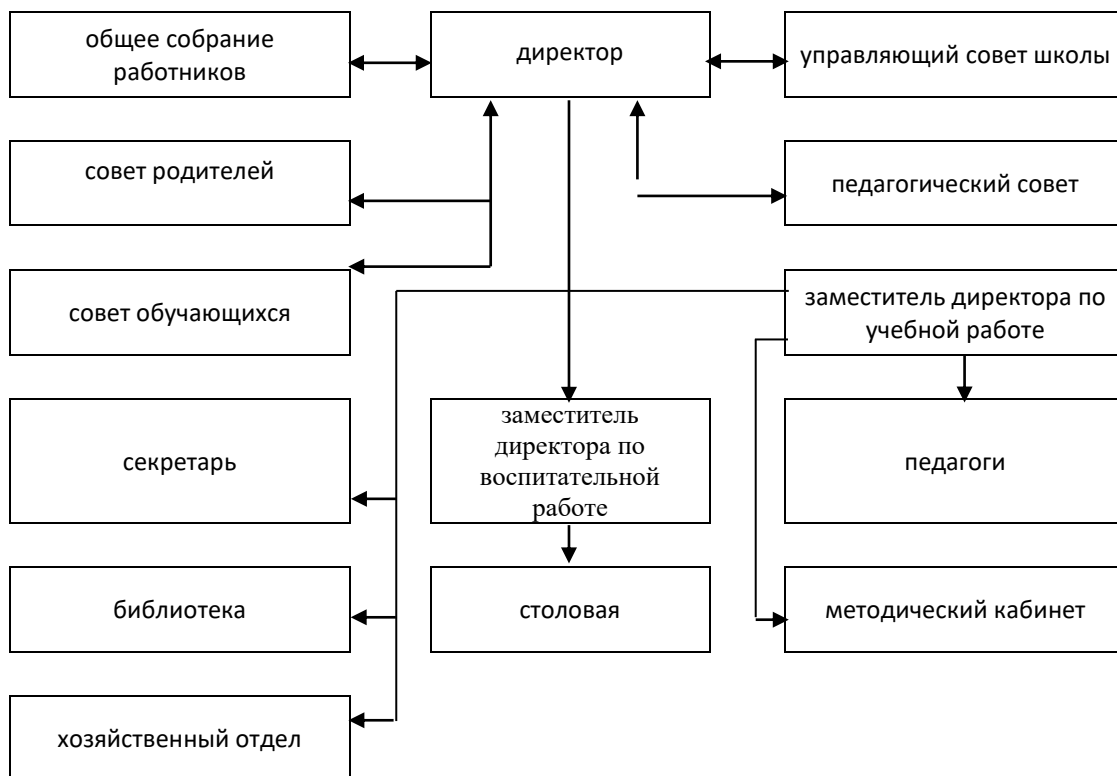


Рисунок А.1 – Организационная структура ГБОУ средней общеобразовательной школы с. Жигули

Приложение Б
Пример плана повышения квалификации

Таблица Б.1-Образец плана-графика переподготовки и повышения квалификации работников

Ф. И. О.	Должность	Сроки в которые необходимо пройти повышение квалификации	Форма повышения квалификации	Место повышения квалификации	Количество часов	План на 2023–2024 годы.
А.С. Глебова	Главный бухгалтер	2024	Профессиональные курсы	РЭУ им. Г.В. Плеханова	120	Бухгалтерский учет и аудит
А.И. Иванова	Бухгалтер	2023	Профессиональные курсы	МЭСИ	120	Бухгалтерский учет и аудит
О.Э. Рябов	Учитель математики	2023	Профессиональные курсы	МГЮА им. О.Э. Кутафина	144	<u>Современные методики преподавания дисциплины «Математика» у детей в 5-9 классах</u> <u>Повышение образовательных результатов по математике</u>
Е.Э. Громов	Учитель информатики	2023	Профессиональная переподготовка	РАНХиГС	512	Учитель информатики и ИКТ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в соответствии с ФГОС

Приложение В

Пример индивидуального плана повышения квалификации педагога

Индивидуальный план повышения квалификации
на 2020-2021 учебный год
учителя русского языка и литературы
высшей квалификационной категории
Белкиной Татьяны Алексеевны

Моё педагогическое кредо: «Учитель – это не тот, кто учит других, это тот, кто учится всю жизнь сам и у кого учатся другие».

Методическая тема: «Использование ИКТ на уроках и во внеурочной деятельности в целях развития познавательной активности, самостоятельности и творческих способностей учащихся».

Цель работы: непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства для повышения эффективности образовательного процесса через применение ИКТ и других современных технологий в организации образовательной деятельности.

Задачи:

- формировать способность к творческому саморазвитию, к творческой деятельности;
- внедрять в учебный процесс инновационные педагогические технологии, в том числе ИКТ;
- обеспечивать программирование своей деятельности, творческой рефлексии, генерирование идей, воплощение творческого замысла.
- продолжать работу над повышением научно-теоретического и практического уровней в области применения ИКТ на уроках и во внеурочной деятельности;

Источники самообразования:

- СМИ, в том числе: методическая, научно-популярная, художественная литература;
- Интернет, работа на сайтах педагогических сообществ: «Педагогический мир», «Учительский портал», «Социальная сеть работников образования «nsportal» и других;
- семинары, научно-практические конференции, педагогические форумы, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации.

Формы самообразования:

- индивидуальная – через индивидуальный план;
- групповая – через руководство и участие в деятельности школьного и районного методического объединения учителей русского языка и литературы
- через взаимодействие с коллегами на сайте «Педагогический мир в процессе ознакомления и редактирования присланных к публикации работ;
- через сетевое взаимодействие с педагогами посредством Интернет.
- через администрирование сообщества учителей русского языка и литературы.

Продолжение приложения В

Ожидаемый результат самообразования:

- Повышение качества знаний учащихся по русскому языку и литературе, результатов ОГЭ и ЕГЭ по предметам;
- разработка, апробирование и рецензирование программы элективного курса «Приёмы создания сочинения рассуждения на основе прочитанного текста: теория и практика»;
- разработка и апробирование дидактических материалов, тестов, цифровых образовательных ресурсов;
- создание электронного комплекта педагогических разработок на учебном пространстве.
- разработка и проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой теме.
- доклады, выступления на заседаниях МО РМО, участие в конкурсах и конференциях с самообобщением опыта;
- продвижение персонального сайта-портфолио в сети Интернет, корректировка его основных разделов, размещение на нем авторских методических материалов по адресу: <http://www.uchportal.ru/board/3-1-0-61> и <http://nsportal.ru/belkina-tatyana-alekseevna>

Планируемые результаты самореализации:

- пополнение банка творческих и проектно-исследовательских работ учащихся на личном сайте и страницах СМИ;
- разработка пакета материалов по подготовке учащихся к ОГЭ и ЕГЭ с использованием ИКТ;
- разработка конспектов уроков с применением ИКТ, материалов видеоуроков, медиатеки сайта «Электронное образование в России»;
- разработка материалов для подготовки обучающихся к олимпиадам по русскому языку и литературе;
- выступления на семинарах в рамках стажировочной площадки для руководителей школ, на семинарах учителей русского языка и литературы;
- распространение опыта работы через защиту проекта урока на Всероссийском конкурсе профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок»;
- проведение обучающих семинаров по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ с мотивированными учащимися и детьми из группы риска (по плану работы РОО);
- Публикация статей в СМИ;
- Постоянное ведение электронного портфолио учителя;
- Работа на сайте СМИ «Педагогический мир» в качестве редактора.