

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)

Управление персоналом
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование аттестации персонала бюджетной организации

Обучающийся

Ю.Ю. Смирнова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд.пед. наук, доцент Л.Л. Кифа

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

Тольятти 2024

Аннотация

В современных условиях все большее значение играет оценка работы персонала, т.е. процесс определения эффективности работы персонала для решения задач предприятия.

Информация, полученная в результате оценки, позволяет принять необходимые управленческие решения.

Проблемные вопросы в аттестации работников является сегодня актуальными, и требуют рассмотрения.

Ведь именно профессионализм, мастерство работников организации, их способности и талант, являются залогом возрастания эффективности и качества работы предприятия в целом.

Объект исследования бакалаврской работы – муниципальное общеобразовательное учреждение «Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3» (МОУ «Сланцевская СОШ № 3»).

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является процесс проведения аттестации работников МОУ «Сланцевская СОШ № 3».

В ходе написания выпускной работы были использованы методы обобщения и системного анализа данных, финансово-экономического анализа, теоретической оценки данных по изучаемому вопросу.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, в которую входят три раздела, далее идет заключение, список используемой литературы и используемых источников.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты аттестации персонала бюджетной организации.....	6
1.1 Понятие, содержание и виды аттестации персонала.....	6
1.2 Особенности аттестации персонала бюджетной (образовательной) организации	12
2 Анализ аттестации персонала МОУ «Сланцевская СОШ № 3»	21
2.1 Общая характеристика МОУ «Сланцевская СОШ № 3».....	21
2.2 Анализ процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3»	29
3 Разработка мероприятий по совершенствованию процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3»	41
3.1 Мероприятия по совершенствованию процесса аттестации	41
3.2 Социально-экономическая эффективность мероприятий	46
Заключение	50
Список используемой литературы и используемых источников.....	53
Приложение А Анкета «Выявление проблемных зон при подготовке и прохождении аттестации педагогами МОУ «Сланцевская СОШ № 3»».....	57
Приложение Б Алгоритм подготовки к аттестации	59

Введение

Эффективная деятельность организации залог её успешности и конкурентоспособности на рынке труда. В сегодняшних реалиях можно с уверенностью сказать, что именно персонал организации есть тот мощнейший фактор, обеспечивающий эффективность и как следствие рыночную конкурентоспособность предприятия. Требования, предъявляемые к работнику сегодня, это не только высокий профессионализм, но и развитые личностные качества. Особенно ценны общительность, умение работать в команде, налаживать позитивные отношения с сотрудниками. Не менее важны креативность и творчество в решении поставленных задач, а способность решать вопросы в условиях многозадачности и готовность к самообразованию делают работника более квалифицированным. Основной задачей управленческой команды, в этих условиях, становится достоверная, точная и объективная оценка персонала.

Оценка персонала весьма значимая составляющая менеджмента и управления кадрами. Наиболее часто применяемой формой оценки персонала является аттестация, так как позволяет оценить профессиональные и личностные качества работника. По результатам поведения аттестации возможно оценить профессиональные качества работника, соответствие его занимаемой должности, а также принять необходимое управленческое решение.

Таким образом, проблемные вопросы в аттестации работников является сегодня актуальными, и требуют рассмотрения. Ведь именно профессионализм, мастерство работников организации, их способности и талант, являются залогом возрастания эффективности и качества работы предприятия в целом.

Цель исследования – выработка мер по развитию процесса аттестации персонала бюджетной (образовательной) организации МОУ «Сланцевская СОШ № 3».

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические вопросы процесса аттестации персонала бюджетной организации;
- провести анализ проведения процесса аттестации в бюджетной образовательной организации МОУ «Сланцевская СОШ № 3»;
- разработать мероприятия направленные на развитие и совершенствование аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3».

Объект исследования бакалаврской работы – муниципальное общеобразовательное учреждение «Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3» (МОУ «Сланцевская СОШ № 3»).

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является процесс проведения аттестации работников МОУ «Сланцевская СОШ № 3».

В ходе написания выпускной работы были использованы методы обобщения и системного анализа данных, финансово-экономического анализа, теоретической оценки данных по изучаемому вопросу.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, в которую входят три раздела, далее идет заключение и список литературы. В первом разделе обобщены теоретические исследования по вопросам аттестации персонала организации, в том числе бюджетной (образовательной), во втором разделе проведен анализ процесса аттестации в образовательной организации МОУ «Сланцевская СОШ №3», и в третьем разделе сформулированы возможные решения для улучшения процесса аттестации работников в МОУ «Сланцевская СОШ №3».

1 Теоретические аспекты аттестации персонала бюджетной организации

1.1 Понятие, содержание и виды аттестации персонала

В современных условиях все большее значение играет оценка работы персонала, т.е. процесс определения эффективности работы персонала для решения задач предприятия. Информация, полученная в результате оценки, позволяет принять необходимые управленческие решения.

Для установления соответствия работника предъявляемым требованиям организации используют комплекс методов, технологий оценки, т.е. проводят аттестацию.

«Работа, связанная с организацией и проведением аттестации, позволяет более глубоко изучить кадры, улучшить их подбор, расстановку и использование. Аттестация стимулирует развитие творческой активности и инициативы работников, что особенно важно в современных условиях» [5,с.18].

Анализируя различные определения аттестации персонала, приводимые в научной литературе, наиболее полным можно считать следующее: под аттестацией следует понимать «формализованную оценку персонала, проводимого периодически в определенной форме разработанной процедуры, согласно результатам которой будут приниматься решения о продвижении работников по должностям, зачислении в резерв на определенные должности, профессиональное обучение или увольнение». [17]

«Цель аттестации заключается в том, чтобы разместить работников организации так, чтоб для организации использование их знаний, умений и навыков было наиболее эффективным. Согласно результатам аттестации, руководитель может принимать решения по:

- повышению или понижению работника в квалификационной категории;

- повышению или понижению его должностного оклада;
- определению вознаграждений;
- повышению квалификации;
- приобретению новой специальности» [6].

В современных исследованиях, аттестацию персонала делят по целям: административная, информационная и мотивационная (рисунок 1).



Рисунок 1 - Цели аттестации персонала организации [29]

Аттестация персонала организации позволяет решать такие задачи как:

- подбор квалифицированных сотрудников;
- рациональное распределение специалистов по профессиональным навыкам;
- повышение качества выполняемой работы сотрудниками;
- интерес работников к результатам своего труда;
- возможность освобождения от недобросовестных сотрудников.

Решение задач аттестации приведет к повышению качества работы сотрудников, согласованию и принятию целей развития организации каждым

из участников производственного процесса, установлению и укреплению позитивного микроклимата в коллективе, в том числе между руководителем и подчинённым, если в основу аттестации будут положены принципы законности, объективности, обоснованности, периодичности, комплексности и действенности. Эти принципы и их характеристики представлены в таблице 1 [30].

Таблица 1 - Основные принципы аттестации персонала и их характеристики

Принцип аттестации персонала	Характеристика
Законность	Проведение аттестации персонала в соответствии законодательными и локальными нормативными актами
Объективность	Проведение аттестации в соответствии с заданными параметрами и независимо от субъективных суждений и мнений
Обоснованность	Четкость, простота и доступность технологий оценки
Периодичность	Проведение аттестации через определенные промежутки времени, закрепленные нормативно
Комплексность	Комплексная оценка совокупности профессиональных, деловых и личностных качеств сотрудников в меж аттестационный период
Действенность	Доведение результатов аттестации до аттестуемого сотрудника и использование результатов в управлении персоналом организации

Аттестация это документально оформленный результат оценки кадрового потенциала. Аттестация проводится на основании федеральных, региональных и локальных нормативных документов. Ответственность за объективное проведение аттестации лежит на руководителе организации.

«Одним из главных условий получения наилучших результатов оценки является её организация, которая включает ряд этапов: подготовительный этап, проведение оценки, заключительный этап (подведение итогов, обратная связь).

Процедура подготовки оценки предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий:

- разработку методики оценки;
- определение субъектов оценки;

- определение времени и места предполагаемой оценки;
- установление процедуры подведения итогов оценивания;
- проработку документационного и информационного обеспечения процесса оценки (формирование полного комплекта документации в соответствии с методикой оценки, его тиражирование, рассылка и определение каналов и форм передачи информации).» [6].

Алгоритм процедуры проведения аттестации представлен на рисунке 2.



Рисунок 2 - Алгоритм процедуры аттестации персонала [31]

«При подготовке организации к аттестации руководитель утверждает сроки и график проведения аттестации, устанавливается перечень сотрудников подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии. Информация доводится до сведения персонала не позднее, чем за месяц до проведения аттестации. Перед руководителями подразделений ставятся задачи по обеспечению подготовки, проведения и подведения итогов аттестации сотрудников.

Кроме того необходима информационно-разъяснительная работа, предусматривающая доведение до каждого сотрудника организации целей, задач и порядка проведения аттестации, а также возможных кадровых решений по итогам проведения» [18].

«Проведение аттестации происходит в соответствии с установленным порядком. Включает оценку профессиональной подготовки, соответствия профессионального уровня работника квалификации выполняемой им работы; оформление результатов аттестации; ознакомление аттестуемого работника со всеми итоговыми документами по его аттестации» [7].

По итогам проведенной аттестации издается нормативный документ, и утверждаются кадровые изменения (перестановки), формируется кадровый резерв, составляется график прохождения курсовой подготовки, дифференцируются должностные оклады сотрудников, прошедших аттестацию.

«Споры, связанные с аттестацией, в том числе увольнение сотрудников на основании пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, решаются в порядке рассмотрения трудовых споров»[19], предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Подведение итогов по результатам аттестации связано с принятием обоснованных управленческих решений, связанных с:

- оценкой текущего состояния организации, выявление рабочих проблем;
- развитием организации (приведение персонала в соответствие с целями и задачами предприятия);
- формированием кадрового резерва организации;
- изменением материального благополучия работников организации [32].

Классификация аттестации, используемая в научной литературе, приводится на рисунке 3.

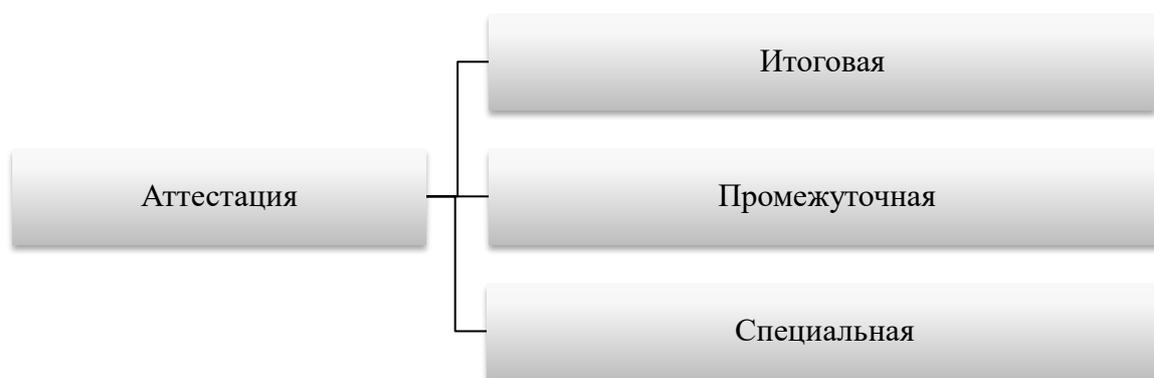


Рисунок 3 – Классификация аттестации персонала

Дадим определения для представленных на рисунке 3 видов аттестации.

«Итоговая аттестация – это полная и всесторонняя оценка производственной деятельности работников за определенный период. Это оценка прошлого, без которого трудно понять настоящее и делать выводы о готовности работника к будущему. Этот вид аттестации проводится раз в 3-5 лет» [9].

«Промежуточная аттестация – проводится через относительно короткий период, и каждая следующая аттестация основывается на результатах предыдущей» [12].

«Специальная аттестация – проводится в случаях необходимости. Так, например, направление работника на обучение, утверждение на новую должность, повышение заработной платы и прочее» [21].

В сегодняшних условиях организации работы предприятий большое внимание уделяется современным методам проведения аттестации [4].

Условно методы, применяемые при оценке персонала, можно разделить на 3 группы [8].

Качественные методы – являются описательными, не имеют строгих количественных данных (характеристика, оценка выполнения задач, метод «360 градусов», интервьюирование) [3].

Количественные методы – являются наиболее объективными, т.к. результаты труда показываются в цифрах (бальная оценка, ранжирование).

Комбинированные методы – представляют совокупность описательных и количественных характеристик, что является наиболее эффективными методами проведения процедуры аттестации (методы суммирования и группировки оценок, деловые игры, тестирование). Именно эти методы являются наиболее универсальными для объективного оценочного анализа и включают в себя современные методики [1].

Благодаря соблюдению всех аспектов аттестации удастся добиться максимально эффективного использования кадрового потенциала организации. В результате мероприятий, проводимых по итогам правильно организованной аттестации, удастся получить экономию в заработной плате, произвести оптимизации рабочего времени и ротацию сотрудников для раскрытия их творческого потенциала.

1.2 Особенности аттестации персонала бюджетной (образовательной) организации

«Аттестация педагогических работников образовательной организации является обязательной процедурой и способствует росту профессионального мастерства педагога, развитие творческой инициативы учителя и как следствие повышение качества образовательного процесса.»[19]. Аттестация на квалификационную категорию играет роль и для повышения материального состояния педагога, т.к. происходит дифференциация заработной платы.

Рассмотрим особенности проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций [10].

Аттестацию педагогических работников регламентируют несколько нормативных документов. В основе лежат Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ и Приказ Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении

Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 24.03.2023 года № 196.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в статье 49 предусматривает два вида аттестации: на подтверждение соответствия занимаемой должности и на установление квалификационной категории.

Основные различия видов аттестации педагогических работников представлены в таблице 2 [11].

Таблица 2- Сравнительная характеристика видов аттестации педагогических работников [22]

Критерий	Аттестация на соответствие занимаемой должности	Аттестация на присвоение квалификационной категории
Цель аттестации	Подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям	Установление квалификационной категории педагогическому работнику
Обязательность прохождения аттестации	Является обязательной	Проводится по желанию работника
Периодичность проведения аттестации	Один раз в 5 лет	Устанавливается бессрочно
Аттестационная комиссия	Формируется самостоятельно в образовательной организации	Формируется ОИВ, осуществляющим управление в сфере образования, для подведомственным им образовательным организациям

«Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда».[1]

«Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;
- определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- повышение перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы» [2].

Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации [23].

Рассмотрим процедуру проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Распорядительным актом работодателя утверждается:

- аттестационная комиссия;
- состав педагогов, подлежащих аттестации и график проведения аттестации.

Не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации по графику, директор:

- знакомит педагога с распоряжением;
- готовит представление в аттестационную комиссию, где указывается «мотивированная и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором» [2], и знакомит с представлением работника под подпись.

Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии в организации с участием педагогического работника.

Результаты фиксируются в протокол, а педагог знакомится с выпиской из протокола заседания аттестационной комиссии [24].

От прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности освобождаются:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины и женщины в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- лица, отсутствующие на работе более 4 месяцев в связи с заболеванием [26].

Аттестация для установления квалификационной категории педагогов (первой или высшей) не является обязательной и проводится по их желанию.

Для проведения аттестации педагогом подается заявление в аттестационную комиссию, формируемую уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. В заявлении в

аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывается должность, по которой они желают пройти аттестацию. Заявления на высшую квалификационную категорию подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

В состав аттестационных комиссий, входит не менее 7 человек, включая представителя соответствующего профессионального союза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

Показатели профессиональной деятельности педагогических работников для установления квалификационной категории представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Показатели профессиональной деятельности

Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам внутри школьного контроля.	Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам внутришкольного контроля.
Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам внешних оценочных процедур.	Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам внешних оценочных процедур.
Выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной) творческой, физкультурно-спортивной деятельности.	Выявление и развитие способностей обучающихся и участие их в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

Продолжение таблицы 3

Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, трансляция опыта работы.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий, трансляция результатов опыта работы, в том числе экспериментальной и инновационной.
Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации.	Активное участие в работе методических объединений педагогических работников, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

По результатам аттестации комиссия выносит решение об установлении/отказе в установлении квалификационной категории (первой или высшей) [27].

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников органы издают соответствующие распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой, высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог наставник» проводится по желанию педагогических работников. На аттестацию могут претендовать учителя с высшей квалификационной категорией [28].

Проведение аттестации для присвоения квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог наставник» схожи с аттестацией на первую и высшую квалификационную категорию, однако имеет и свои отличия.

«В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории» [2].

К заявлению прилагается ходатайство работодателя. «Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации, на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации» [2].

«Квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» устанавливаются педагогическим работникам, на основе показателей характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности» (рисунок 4).

«Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью»[2].

По результату издается распорядительный акт об установлении учителю квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

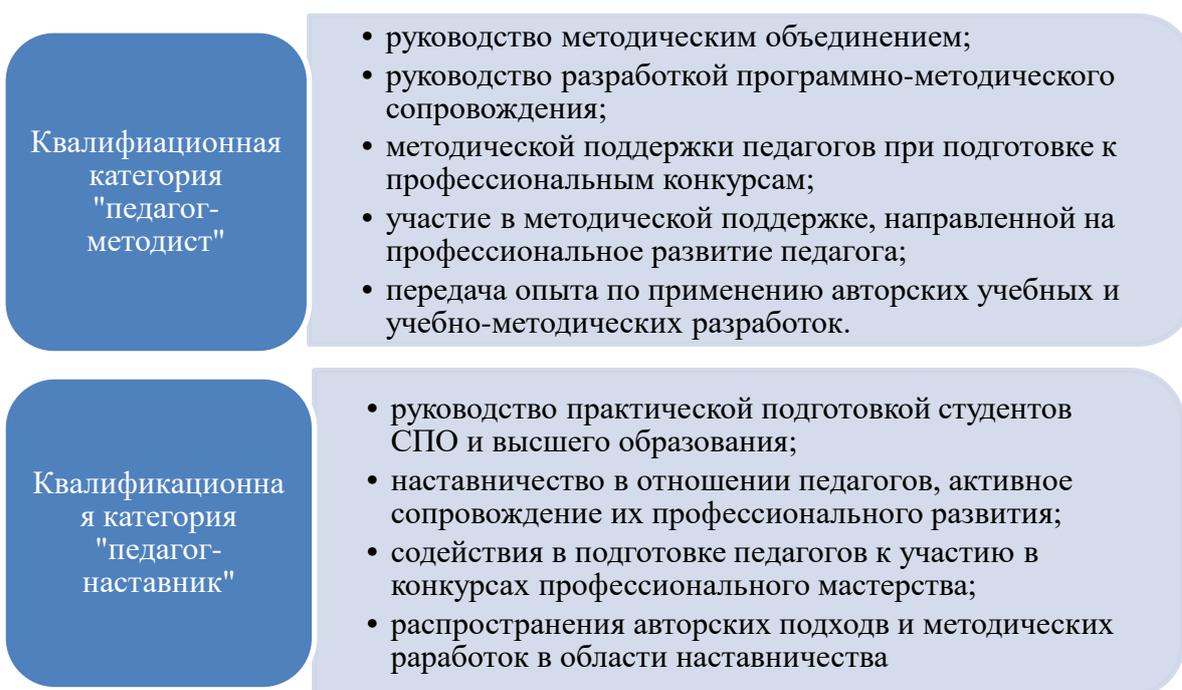


Рисунок 4 – Показатели дополнительной деятельности

В соответствии с распорядительным актом вносится запись в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

Квалификационные категории («педагог-методист», «педагог-наставник»), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Таким образом, рассмотрев теоретические аспекты аттестации персонала бюджетной организации, в том числе образовательной, можно сделать выводы.

В современном мире аттестация, это один из видов оценки профессиональной деятельности работника, оказывающий влияние на эффективность работы, а также развитие организации.

Аттестация кадров регламентируется нормативными документами, как федерального уровня, так и локальными актами самой организации.

Аттестация - процедура определения уровня квалификации, деловых, профессиональных и личностных качеств работника, соответствия/несоответствия его занимаемой должности, возможности профессионального роста, повышения квалификации.

Для достижения не формального подхода к аттестации и получения максимального результата необходимо:

- чтобы подготовка и проведение аттестации проходили в соответствии с целями и задачами, поставленными организацией;
- соблюдались научные принципы проведения аттестации (законности, объективности, обоснованности, периодичности, комплексности и действенности) и последовательные этапы;
- использовались комплексные методы (качественные, количественные и комбинированные) и методики сбора информации, позволяющие объективно оценить личные, деловые и профессиональные качества работника.

Аттестация работников образовательной организации имеет некоторые особенности. Аттестация на соответствие занимаемой должности проводится с периодичностью один раз в пять лет. Аттестация на соответствие занимаемой должности является обязательной, на присвоение квалификационной категории (первой, высшей, «педагог-методист», «педагог-наставник») по желанию учителя и присваивается бессрочно. Аттестация в школе происходит по единым, нормативно разработанным требованиям, регламентируется федеральным законодательством.

2 Анализ аттестации персонала МОУ «Сланцевская СОШ №3»

2.1 Общая характеристика МОУ «Сланцевская СОШ №3»

«**Полное наименование:** Муниципальное общеобразовательное учреждение «Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3»

Сокращенное наименование: МОУ «Сланцевская СОШ № 3»

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Сланцевская средняя общеобразовательная школа № 3», создано в 1947 году приказом по Сланцевскому РОНО как Сланцевская средняя школа № 3.

Учредитель: Муниципальное образование Сланцевский муниципальный район Ленинградской области.

Функции и полномочия Учредителя осуществляются администрацией Сланцевского муниципального района, а в случаях установленных муниципальными правовыми актами – комитетом образования администрации Сланцевский муниципальный район Ленинградской области» [25].

Образовательный процесс в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» ведется в двух зданиях.

Первое – здание начальной школы, расположено по адресу ул. Кирова д.11. Занятия здесь начались в 1947 году. Через несколько лет послевоенное здание стало мало для постоянно растущего количества малышей и к школе несколько раз делались пристройки. В 2019 году школа была закрыта на реновацию и 2021 году вновь открыла свои двери для учеников.

Во втором здании на ул. Грибоедова д.19б проходят занятия основной и средней школы, здесь же находится административный и вспомогательный персонал. Это здание более новое. Его строительство началось в 1993, и 1999 году начались занятия в Сланцевской неполной средней школе № 12. В 2010 году произошла реорганизация, и школа № 12 была присоединена в школе № 3. С тех пор занятия проходят в двух зданиях.

«Управление школой осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» на принципах демократии, гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, гражданственности, свободного развития личности, автономности и светского характера образования.

Управление школой осуществляется на основе сочетания принципов самоуправления коллектива и единоначалия.

В основу положена пятиуровневая структура управления»[25].

Структура и органы управления МОУ «Сланцевская СОШ № 3» представлены на рисунке 5.



Рисунок 5 - Структура и органы управления МОУ «Сланцевская СОШ №3»

«К основным видам деятельности школы относятся:

- реализация основных общеобразовательных программ начального, основного, среднего образования (в том числе адаптированных), программ дополнительного образования в соответствии с муниципальным заданием администрации муниципального образования Сланцевский муниципальный район;
- присмотр и уход за детьми;
- организация отдыха и оздоровления, обучающихся в каникулярное время (преимущественно в летний период);
- организация охраны здоровья обучающихся;
- организация питания обучающихся;
- осуществление индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной помощи обучающимся;
- создание условий для охраны и укрепления здоровья работников школы;
- организация разнообразной массовой работы с обучающимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся для отдыха и досуга. В том числе клубных, секционных и других занятий, экспедиций, соревнований, экскурсий;
- организация научно методической работы, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности;
- сдача в аренду или передача в безвозмездное пользование имущества школы» [25].

На 01.01.2024 года в МОУ «Сланцевская СОШ №3» обучается 927 человек в 41 классе, из них по программам:

- начальное общее образование – 388 человек и 18 классов;
- основное общее образование – 496 человек и 21 класс;
- среднее общее образование – 43 человека и 2 класса;
- количество обучающихся с ОВЗ – 113 человек.

МОУ «Сланцевская СОШ №3» является бюджетной организацией. Основным видом деятельности является образовательная. Коммерческая деятельность отсутствует. При бюджетном финансировании неприменимо большинство показателей, которые отражают экономическую эффективность, такие как: прибыль, рентабельность, финансовая устойчивость. Отсутствуют организационно-экономические показатели: выручка, себестоимость продаж, прибыль от продаж и т.д. Без оценки эффективности образовательной деятельности не может быть определена и экономическая эффективность.

В МОУ «Сланцевская СОШ №3» применяется форма отчета о финансовых результатах, утвержденная приказом Минфина от 25.03.2011г. № 33-н (форма 0503721), отчет о движении денежных средств при бюджетном финансировании (форма 0503723), баланс государственного/бюджетного учреждения (форма 0503730).

Отчет о финансовых результатах МОУ «Сланцевская СОШ №3» представлен совокупность доходов и расходов в таблице 4.

Таблица 4 – Финансовые результаты деятельности

Показатель	2021	2022	2023
Доходы (руб.)	213595557.79	173754949.71	141658714.51
Из них:			
Доходы от оказания платных услуг, компенсаций затрат	77620541,95/36,3%	99292082,08/57,1%	103989288,99/73,4%
Поступления от сектора государственного управления	136747835,85/61%	44539919,12/25,6%	34790905,63/17,5%
Расходы (руб.)	202284520,37	135422266,26	180746251,34
Из них:			
Оплата труда	62270,156,40/30,8%	70035783,98/51,7	67553605,75/37,4%
Оплата работ, услуг	131327659,33/64,9%	45658812,09/33,7%	84560571,72/46,7%

Доходы ОО максимально складываются из компенсации затрат на образовательную деятельность и поступлений от сектора государственного управления (2021г. – 97,3%, 2022г. – 82, 7%, 2023г. – 90,9%). В 2021 году проводились ремонтные работы по реновации одного из зданий школы, а в

2023 году в рамках национального проекта оборудовалась «Точка роста» естественно – научной направленности, поэтому оплата работ и услуг превышала расходы на оплату труда.

Баланс МОУ «Сланцевская СОШ № 3», представленный на рисунке 6, можно проанализировать на основе сравнения активов и пассивов (тыс. руб.).

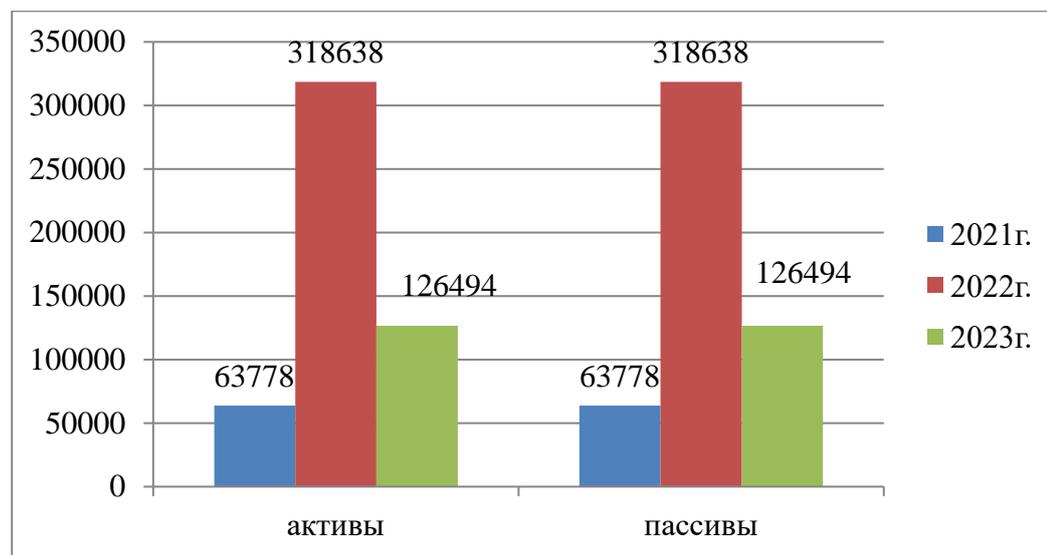


Рисунок 6 – Баланс МОУ «Сланцевская СОШ № 3»

Анализируя структуру активов, видим, что большая часть средств приходится на нефинансовые активы (99% -2023год, 71% - 2022 год, 68% - 2021 год), максимальная доля в них приходится на основные средства и материальные запасы.

При анализе пассива видим, что максимальными являются обязательства (расчеты с учредителем): 2023г – 68.8%, 2022г – 92.8%, 2021г – 57%, финансовый результат экономического субъекта на протяжении трех лет величина отрицательная.

Среднегодовая заработная плата работников ежегодно растет. Увеличилась на 7,7% к 2022 году и на 6,5% к 2023 году. Стабильное увеличение среднегодовой заработной платы за три года наглядно показано на рисунке 7.

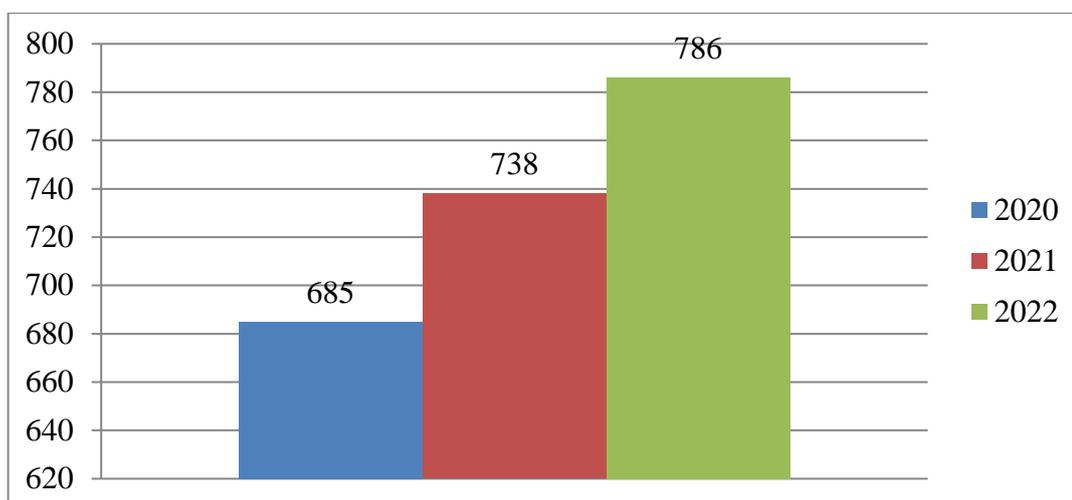


Рисунок 7 – Среднегодовая заработная плата работников, т.р.

Численность персонала в течении трех лет практически постоянна, текучести кадров нет. В 2023году наблюдается незначительное увеличение количества работников (прирост 3,37% к 2021году), связанное с приходом молодых специалистов. Численность персонала МОУ «Сланцевская СОШ № 3» представлена на рисунке 8.

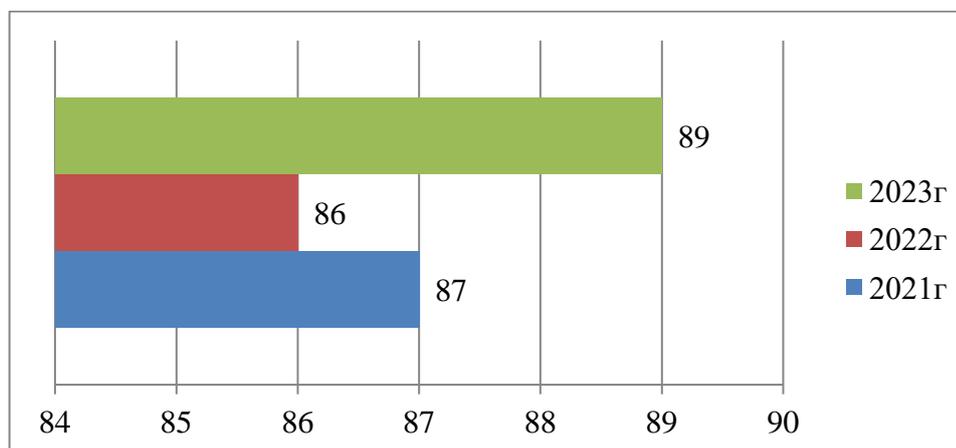


Рисунок 8 – Среднегодовая численность персонала, чел.

Рассмотрим качественный состав кадров МОУ «Сланцевская СОШ №3».

Как следует из анализа штатного расписания школы и фактического кадрового состава представленного в таблице 5 в МОУ «Сланцевская СОШ №3» существует потребность в педагогических кадрах. В 2021-2023 годах вакансии учителя являются скрытыми, за счет увеличения учебной нагрузки на учителя. Учебный план школы выполняется в полном объеме.

Таблица 5 – Анализ обеспеченности кадрами образовательного учреждения

Категория	2021 год		2022 год		2023 год	
	план	факт	план	факт	план	факт
Администрация	7	7	7	7	7	7
Учителя	67	57	66	55	64	51
Педагоги	37	11	36	11	36	12
Служащие	2	5	2	5	2	5
Обслуживающий персонал	7	7	7	8	7	7
Итого:	120	87	118	86	116	89

В связи с наличием в школе обучающихся с ОВЗ, в основном это дети с задержкой психического развития (6 классов), существует большая потребность в специалистах, обеспечивающие психолого-педагогическое сопровождение. Это педагоги-психологи, учителя логопеды, учителя дефектологи, тьюторы. Общая обеспеченность кадрами в школе колеблется от 72,5% в 2021 году до 76,7% в 2023 году. Тенденция положительная.

В общей численности персонала наибольший вес приходится на педагогических работников (учителей и педагогов), является постоянным и составляет 71% фактически к 86% по плану.

Проанализируем кадровый состав педагогических работников МОУ «Сланцевская СОШ №3» по возрасту, для чего обратимся к таблице 6, по образованию – таблица 7 и стажу работы – таблица 8.

Из данных в таблице 6 видно, что среди педагогов преобладает возрастная группа от 30 до 55 лет (около 50%), причем наблюдается снижение численности этой возрастной группы. При этом наблюдается небольшое увеличение в возрастной группе от 55 лет (от 35,3% до 36,5%).

Таблица 6 – Распределение педагогических работников по возрасту

Педагогические работники в возрасте:	2021 год	2022 год	2023 год
До 30 лет	10/14,7%	12/18,2%	10/15,87%
От 30 до 55 лет	34/50%	34/51,5%	30/47,6%
От 55 лет	24/35,3%	20/30,3%	23/36,5%

Средний возраст коллектива 47,8 лет и постепенно увеличивается.

Таблица 7 – Распределение педагогических работников по образованию

Педагогические работники, имеющие:	2021 год	2022 год	2023 год
Высшее образование	58/85,3%	57/86,4%	53/84,1%
Высшее педагогическое образование	52/76,5%	51/77,3%	50/79,4%
Среднее профессиональное образование	10/14,7%	9/13,6%	10/15,9%
Среднее профессиональное педагогическое образование	7/10,3%	6/9,1%	6/9,5%

Данные таблицы 7 свидетельствуют о том, что наибольшее количество педагогических работников МОУ «Сланцевская СОШ № 3» имеет высшее образование. Среди них увеличивается число работников, имеющих профильное педагогическое образование с 76,5% в 2021 году до 79,4% в 2023 году. Также видим увеличение доли педагогических работников со средним профессиональным образованием с 14,7% до 15,9%, однако число их остается постоянным.

Данные таблицы 8 свидетельствуют о том, что максимальное число педагогических работников имеет стаж от 5 до 30 лет (от 44,4% до 48,5%).

Таблица 8 – Распределение педагогических работников по стажу

Стаж работы	2021 год	2022 год	2023 год
До 5 лет	12/17,6%	12/18,8%	11/17,5%
От 5 до 30 лет	31/45,6%	32/48,5%	28/44,4%
30 лет и более	25/36,8%	22/33,3%	24/38,1%

При этом наблюдается снижение числа педагогов этой группы с 32 до 28 человек и возрастает количество работников со стажем более 30 лет. В 2021 году показатель составлял 36,8%, а к 2023 году увеличился на 1,3% (38.1%). Таким образом, наблюдается тенденция старения педагогического коллектива.

На основе проанализированных данных можно сделать вывод, что МОУ «Сланцевская СОШ № 3» стабильно работающая образовательная организация, а педагогический персонал имеет достаточно высокий уровень образования и опыта работы, однако наблюдается тенденция старения педагогического коллектива.

2.2 Анализ процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ №3»

«Аттестация работников в сфере педагоги – совокупная оценка для установления педагогической компетентности и уровня квалификации сотрудников» [16].

Аттестация педагогов школы проводится в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 31.01.2024 года № 205-р «Об организации работы аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность в 2024 году».

– Уставом МОУ «Сланцевская СОШ № 3», утвержденным приказом от 29.10.2015 года № 1510-п (с изменениями от 01.12.2023г № 2175-п)

Аттестация педагогических работников проводится для поддержания квалификационного уровня. Педагогические работники МОУ «Сланцевская СОШ № 3» могут проходить следующие виды аттестации:

- аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории;
- аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

«Главные задачи аттестации:

- повышение качества и продуктивности педагогического труда;
- установления потребности в повышении квалификации;
- учет требований федеральных, государственных стандартов образования;
- установления уровня оплаты труда соответствующему работнику;
- нахождение перспективных работников и использование их возможностей в полной мере» [16].

Аттестация педагогов в целях подтверждения соответствия занимаемой должности является обязательной для педагогов, не имеющих квалификационной категории, со стажем работы более двух лет, проводится на базе школы. Процесс аттестации, в рамках своих должностных обязанностей, курирует заместитель директора по УВР и осуществляет консультирование аттестующих учителей.

Аттестация педагогов в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в соответствии с перспективным план - графиком МОУ

«Сланцевская СОШ № 3» и распоряжением по школе, формируемым ежегодно, на начало года.

Аттестационная комиссия утверждается приказом по школе и действует постоянно.

Педагоги приглашаются на заседание аттестационной комиссии школы в соответствии с графиком и здесь зачитывается представление директора школы.

В представлении дается объективная, всесторонняя оценка профессиональных компетенций, с которой учитель был ознакомлен под подпись за месяц до заседания аттестационной комиссии.

Педагог, при необходимости, может представить дополнительные сведения, характеризующие его работу. Итог работы комиссии - решение, которое заносится в протокол и сообщается учителю.

Проанализируем данные аттестации на соответствие занимаемой должности МОУ «Сланцевская СОШ №3» за последние три года (рисунок 9).

По данным диаграммы можно сделать вывод, что к основным категориям, проходящим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, относятся учителя со стажем работы от 2 до 10 лет. Это закономерно, так как именно в этот период происходит становление их профессионального мастерства.

Вторая группа это педагоги со стажем свыше 30 лет. К этой группе относятся учителя пенсионеры, которые по определенным причинам не проходят аттестацию на квалификационные категории, хотя имеют достаточно высокий уровень профессионализма.

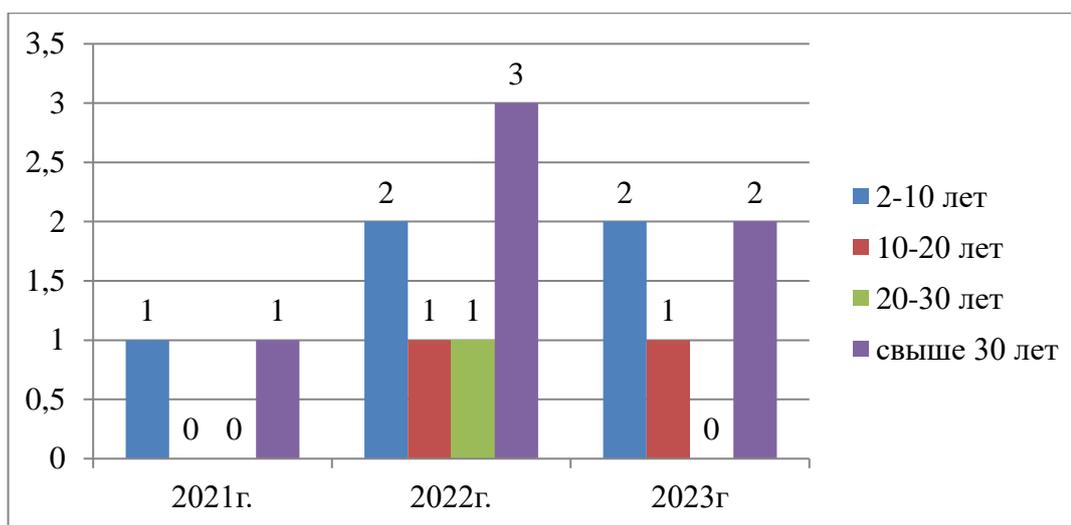


Рисунок 9 – Динамика аттестации на соответствие занимаемой должности

Аттестация педагогических работников МОУ «Сланцевская СОШ № 3» в целях установления квалификационных категорий (первой, высшей, «педагог-методист», «педагог-наставник») регламентируется Федеральным и Региональным законодательством, осуществляется аттестационной комиссией при комитете общего и профессионального образования Ленинградской области.

«ГАОУ ДПО «ЛОИРО» осуществляет организационное и информационно-методическое сопровождение аттестации педагогических работников и утвержден базовой организацией осуществляющей всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников.

В целях обеспечения организационно - методического сопровождения и помощи педагогическим работникам Ленинградской области в подготовке и прохождению процедуры аттестации специалистами ГАОУ ДПО «ЛОИРО» осуществляется комплект мероприятий:

- информационно-консультационное сопровождение на любых этапах обращения;
- организация и проведение информационно - методических семинаров и консультаций по различным аспектам подготовки к

аттестации, формированию комплекта материала о профессиональных достижениях;

– индивидуальные консультации в очном и дистанционном форматах;

– обеспечение необходимыми формами информационными материалами;

– помощь педагогу при заполнении необходимых документов с использованием цифровой техники.

Сотрудниками ГАОУ ДПО «ЛОИРО», в том числе привлекаемыми для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников на регулярной основе приводятся консультации и тематические семинары (вебинары)» [13].

Четкая организация работы по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в межаттестационный период, грамотное изложение и представление результатов позволит обеспечить объективную, мотивированную, и всестороннюю оценку профессиональных качеств педагога [20].

Экспертная оценка уровня квалификации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории проходит несколько этапов, представленных в таблице 10.

Аттестационные материалы представляются учителями в аттестационную комиссию ГАОУ ДПО «ЛОИРО», в соответствии с критериями, представленными в форме экспертного заключения утверждёнными распоряжением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

Таблица 10 - Этапы экспертной оценки

Подготовительный этап	Исследовательский этап	Завершающий этап
<p>Подготовка педагогическим работникам заявления о проведении аттестации в целях установления (первой или высшей) квалификационной категории.</p>	<p>Проведение всестороннего анализа профессиональной деятельности аттестуемого педагогического работника: Рассмотрение заявления аттестуемого педагогического работника;</p>	<p>Экспертное заключение представляется на заседание аттестационной комиссии.</p>
<p>«Подача педагогическим работникам заявления с комплектом документов (при наличии). Подача заявления осуществления без личной явки в электронной форме через личный кабинет педагогического работника в государственной информационной системе/ЕПГУ.</p>	<p>Результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности заявителя фиксируются в экспертном заключении об оценке профессиональной деятельности педагогического работника в целях установления первой (высшей) квалификационной категории по должностям.</p>	<p>Аттестационная комиссия на основании представленных результатов всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории или отказе в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, у которой педагогическому работнику устанавливается квалификационная категория или отказывается в установлении квалификационной категории).</p>
<p>Сбор документов и материалов, подтверждающих результаты его профессиональной деятельности, соответствующих требованиям предъявляемых к (первой или высшей квалификационной категории).</p>	<p>Подсчет баллов согласно бальной оценки соответствия аттестуемого педагога категории (первой или высшей).</p>	<p>Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.</p>

Продолжение таблицы 10

Подготовительный этап	Исследовательский этап	Завершающий этап
Предоставление документов и материалов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности, соответствующих требованиям, предъявляемым к (первой или высшей квалификационной категории) (в соответствии с экспертным заключением).	Аттестуемый знакомится с содержанием экспертного заключения.	На основании решения аттестационной комиссии комитет издает распоряжение об установлении первой или высшей квалификационной категории. Копия распоряжения размещается на официальном сайте» [14]

Проанализируем данные аттестации педагогов на квалификационные категории в работников Сланцевской школы № 3 представленные на рисунке 10.

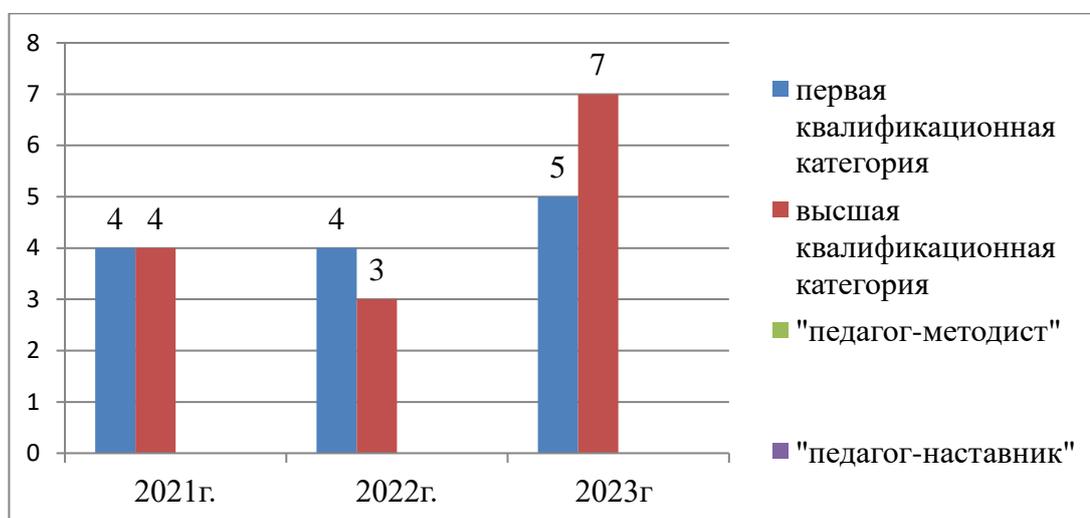


Рисунок 10 – Динамика аттестации на квалификационную категорию

Анализируя графики можно говорить об увеличении числа педагогических работников аттестованных на квалификационные категории в 2023 году. Увеличение может быть связано с принятием Минпросвещением с

2023 года нового порядка проведения аттестации, предусматривающим присвоением категории без срока. В предыдущей редакции отсутствовала аттестация на категории «педагог-методист» и «педагог-наставник». Так как это является новшеством, то в 2023 году на эти категории никто из педагогов МОУ «Сланцевская СОШ №3» не аттестовался. В 2021-2022 году отмечается стабильное, но низкое количество педагогов аттестованных на квалификационные категории.

Для выявления проблем, возникающих при подготовке и прохождении аттестации педагогическими работниками МОУ «Сланцевская СОШ №3» были предприняты шаги:

- проанализирована нормативно-правовая база образовательной организации (Устав школы, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции педагогов);
- проанализированы статистические данные по педагогическому составу школы (статистические отчеты ОО-1, ОО-2, отчеты о результатах самообследования ОО за последние 3 года);
- проведено анкетирование педагогов по вопросам прохождения аттестации.

В результате анализа нормативных документов можно говорить об отсутствии в школе локального акта, регулирующего вопросы аттестации на соответствие должности.

Статистические данные послужили основой для всестороннего рассмотрения и анализа состава и структуры педагогического коллектива.

По согласованию с директором школы проведено анкетирование педагогов, прошедших аттестацию в последние три года. В анкетировании приняли участие 23 педагога. Анкета представлена в приложении А.

Анализируя результаты анкетирования, показанные в таблице 11, можно сделать следующие выводы:

- в целом педагогический коллектив принимает важность, значимость и необходимость прохождения процедуры аттестации, как для себя, так и для конкурентоспособности и повышения престижа образовательной организации в целом.
- информирование педагогов о процедуре аттестации в целях присвоения квалификационной категории в МОУ «Сланцевская СОШ №3» можно считать достаточным, а в целях подтверждения соответствия занимаемой должности низким.
- наибольшие трудности при подготовке к аттестации педагоги испытывают при сборе и систематизации материалов, а также загрузке их в личный кабинет информационной системы ГИС «СОЛО». Возможно, трудности с загрузкой материалов связаны с новизной и не отлаженностью работы в данной системе.
- по результатам ответов на четвертый вопрос, видим, что в основном методическая помощь по подготовке к аттестации оказывалась коллегами, администрацией и специалистами ГАОУ ДПО «ЛОИРО». Меньше всего учителя обращались к представителям сетевого сообщества и к специалистам районного методического кабинета Сланцевского муниципального района.
- по результатам пятого вопроса, видна низкая активность участия учителей МОУ «Сланцевская СОШ № 3» в специальных мероприятиях (семинары, вебинары, консультации), посвященных вопросам аттестации.
- в межаттестационный период для педагогов МОУ «Сланцевская СОШ № 3» наиболее сложным оказалось участие в профессиональных конкурсах, представление опыта работы (4,6 баллов), накопление и систематизация материалов для аттестации (4,2 балла), эффективное использование современных образовательных технологий, в том числе информационных (3,9 балла). В первую очередь отмечаются сложности в применении дистанционного обучения.

- подготовка к аттестации проводится учителями в основном за счет личного времени, что может приводить к еще большей загруженности.
- большинство учителей МОУ «Сланцевская СОШ № 3» (3,8 балла оценка ответа) считают, что подготовка к прохождению аттестации служит стимулом для раскрытия творческого потенциала, совершенствованию профессионального мастерства и как следствие становление учителя как профессионала.
- учителя отмечают низкую конфликтность при проведении процедуры аттестации и хороший психологический климат в МОУ «Сланцевская СОШ №3», создаваемый администрацией для подготовки и прохождения аттестации.

Таблица 11 – Результаты анкетирования педагогов МОУ «Сланцевская СОШ № 3» по вопросам аттестации

Вопрос	Балл
Считаете ли Вы процедуру аттестации необходимой и значимой?	-
- для Вас	4,6
- для школы	3,8
Достаточно ли Вы информированы о процедуре аттестации?	-
- на соответствие занимаемой должности	2,6
- на квалификационную категорию	3,8
Испытывали ли Вы трудности:	-
- при сборе и систематизации материалов к аттестации	3,6
- при загрузке материалов в информационную систему	3,8
- во время прохождения аттестации	2,8
К каким специалистам Вы обращались за помощью:	-
- к коллегам	4,0
- к администрации	3,6
- к методистам района	1,5
- к специалистам ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	3,4
- к представителям сетевого сообщества	2,1
Принимали ли Вы участие в мероприятиях, проводимых для аттестующихся педагогов	-
- на базе школы	2,7
- на базе района	1,2
- в регионе (ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)	3,0
- другое (укажите) _____	0

Продолжение таблицы 11

Вопрос	Балл
При подготовке к аттестации в межаттестационный период наиболее сложным для Вас было:	-
- достижение стабильных показателей результативности обучающихся	1,6
- организация проектной и исследовательской деятельности	3,5
- участие в профессиональных конкурсах, представление опыта работы	4,6
- эффективное использование в работе современных технологий, в том числе информационных	3,9
- накопление и систематизация материалов	4,2
К прохождению аттестации Вы готовились за счет:	-
- рабочего времени	1,8
- экономии рабочего времени	2,4
- личного времени	4,5
Считаете ли Вы, что процедура аттестации дает возможность раскрыть профессиональный и творческий потенциал?	3,8
Случались ли конфликтные ситуации в процессе подготовки и прохождения аттестации?	1,6
Способствовала ли психологическая атмосфера, создаваемая администрацией школы успешной подготовке и прохождению аттестации.	3,8

По результаты анализа локальных актов, статистических материалов и анкетирования педагогов можно выделить следующие проблемы организации аттестации в МОУ:

- отсутствие локального акта и недостаточное информирование учителей по вопросам аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- недостаточная мотивация учителей к трансляции опыта работы и участию в профессиональных конкурсах, т.е. неумении обобщить и представить собственный опыт работы;
- отсутствие системности, формальный подход к накоплению материалов для аттестации (создание портфолио), что связано с низким методическим сопровождением учителя в межаттестационный период.

Итак, подводя итоги рассмотрения процесса аттестации персонала в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» можно сказать, что «аттестация персонала – это процесс оценки квалификации и профессиональных навыков сотрудников в организации. Она является важным, неотъемлемым инструментом

измерения уровня компетентности и эффективности работы персонала. Несомненно, что аттестация персонала должна быть оформлена в соответствии с законодательными и нормативными документами. Оценка персонала применяется для более правильной расстановки кадров, а так же для наиболее справедливого распределения денежного вознаграждения за труд. Следовательно, аттестация имеет большое значение, как для работника, так и для работодателя»[15].

МОУ «Сланцевская СОШ №3» основана в 1947 году. Школа является бюджетной организацией. Основной вид деятельности – образовательная. Преподавание ведется по основным образовательным программам начального, основного, среднего общего образования, в том числе по адаптированным, а также дополнительным программам естественнонаучной, технологической, художественной направленности и в «Точках Роста».

Финансовый результат экономического субъекта МОУ «Сланцевская СОШ №3» на протяжении трех лет величина отрицательная.

Отмечается стабильные, но недостаточные показатели ежегодного прохождения аттестации педагогами МОУ «Сланцевская СОШ №3» в соответствии с перспективным план - графиком. Аттестацию на квалификационную категорию прошли 52,4% педагогов школы, на соответствие занимаемой должности 32,8% и 14,8% педагогов относятся к категориям, не подлежащим аттестации (педагоги со стажем работы менее двух лет и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком).

Педагогический персонал МОУ «Сланцевская СОШ № 3» стабилен и имеет достаточно высокий уровень образования и опыта работы, однако наблюдается увеличение возраста, «старение», педагогического коллектива, отсутствие притока молодых специалистов, наличие скрытых вакансий и перегруза педагогов.

По результатам проведенного анализа выявлены проблемы, требующие дальнейшего изучения и выработки мероприятий по оптимизации процесса.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3»

3.1 Мероприятия по совершенствованию процесса аттестации

По итогам рассмотрения процесса аттестации педагогических работников МОУ «Сланцевская СОШ № 3» было выявлено несколько проблем:

- отсутствие локального акта и недостаточное информирование учителей по вопросам аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- недостаточная мотивация учителей к трансляции опыта работы и участию в профессиональных конкурсах, т.е. неумении обобщить и представить собственный опыт работы;
- отсутствие системности, формальный подход к накоплению материалов для аттестации (создание портфолио), что связано с низким методическим сопровождением учителя в межаттестационный период.

Для решения выявленных проблем, возможно, предложить следующие решения:

- совершенствование нормативно правовой базы образовательной организации МОУ «Сланцевская СОШ № 3»;
- создание эффективной системы морального и материального стимулирования педагогов к трансляции своего опыта;
- консультационное методическое сопровождение аттестуемых педагогов в межаттестационный период и последующее методическое сопровождение педагога по устранению профессиональных дефицитов.

Рассмотрим предложенные решения более подробно.

В проведенном анкетировании (таблица 11) педагоги отмечали низкую информированность по вопросам аттестации, при том, что на разных уровнях

и школьном, и муниципальном, и региональном проводится достаточное количество различных мероприятий, освещающих вопросы аттестации. Но все они в основном касались вопросов прохождения аттестации на квалификационную категорию.

Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности так сильно не освещается и, следовательно, информации по этому вопросу недостаточно.

Особое напряжение вызывает то, что представление (ходатайство) на педагогического работника в аттестационную комиссию подает директор образовательной организации и возможно необъективное оценивание профессиональных и личных качеств педагога. Форма ходатайства и критерии оценивания нормативно не закреплены, так как в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» отсутствует локальный акт, регламентирующий этот вопрос.

Для устранения негативных последствий в ходе проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности необходимо создать локальный нормативный акт школы, в котором закрепить форму ходатайства и определить критерии оценки профессиональных качеств педагогических работников. Здесь возможны два подхода. В первом случае возможно подтверждение профессиональных качеств учителя с помощью прохождения тестирования педагога по единым федеральным оценочным материалам (ЕФОМ), банк заданий которых находятся в свободном доступе в сети «Интернет». Что позволяет педагогу ознакомиться с демоверсиями материалов и подготовиться к аттестации. Но нельзя упускать и индивидуальность в работе учителя. В локальный акт школы возможно включить показатели, представленные на рисунке 11, для ещё более объективной оценки педагога.

Показатели профессиональных компетенций педагога

- результаты освоения обучающимися основных образовательных программ или дополнительных;
- результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- результаты участия обучающихся в исследовательских и творческих проектах;
- качество проведения урочных занятий с использованием современных образовательных технологий, в том числе информационных;
- организация внеурочной деятельности для разных групп обучающихся (как для высокомотивированных ребят, так и детей «группы риска»);
- участие в профессиональных конкурсах, распространение опыта работы;
- участие в методической работе и инновационной деятельности;
- повышение квалификации (прохождение курсов повышения квалификации, участие в обучающих семинарах, конференциях и др.).

Рисунок 11 – Показатели профессиональных компетенций педагога

Информация о созданном нормативном документе доводится до сведения педагогических работников с помощью школьных методических объединений, сайта, группы в сети «Интернет».

Вторая проблема - недостаточная мотивация учителей к трансляции опыта работы и участию в профессиональных конкурсах. Рассмотрим возможные пути для её решения.

Нематериальная мотивация. Профессиональная компетентность педагога определяется анализом опыта и индивидуальными способностями человека, его мотивированным стремлением к самообразованию, самосовершенствованию, самовыражению, творческому отношению к делу. Профессионализм педагога выражается целенаправленным формированием в себе этих качеств. Конкурсное движение становится действенным мотивационным инструментом развития творческого потенциала и профессионального роста, распространения инновационного опыта и профессионального самоопределения педагога.

Признание заслуг педагога школьниками и их родителями, признание в среде коллег в результате победы (участия) в профессиональных конкурсах

является высокой и крайне важной моральной оценкой эффективной работы и профессионального мастерства.

Профессиональные конкурсы не только смотрят педагогического мастерства, они поддерживают престиж профессии, что актуально в современных условиях, дают импульс творчеству, а педагогу дают возможность:

- повысить социальный статус;
- изучить опыт коллег;
- реализовать творческий потенциал;
- приобщиться к научно-исследовательской деятельности;
- развить коммуникативные способности;
- установить новые профессиональные контакты;
- повысить авторитет в педагогическом сообществе, социуме.

Немаловажно и материальное стимулирование педагогических работников к участию в конкурсах профессионального мастерства. К материальному стимулированию относится заработная плата работника и стимулирующие надбавки. Если заработная плата является величиной стабильной и постоянно увеличивающейся, определяемой нормативными документами регионального уровня и складывающейся из должностного оклада, надбавки за образование и квалификационную категорию, то стимулирующие надбавки регламентируются локальным актом школы.

Локальный акт МОУ «Сланцевская СОШ № 3» «О материальном стимулировании» утвержден приказом по школе 30 августа 2018 года № 6 и на сегодняшний день требует обновления. Предполагаемое финансирование, заложенное в нормативном акте для премирования участников конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Самый классный классный» и др.) несоразмерно с той колоссальной работой и временными затратами в период подготовки к конкурсу, и также во время его проведения. Это негативно сказывается на желании участия педагогов в мероприятиях,

поэтому стоит вопрос по ревизии и доработке локального акта «О материальном стимулировании». В итоге это позволит не только стимулировать педагогов к участию в профессиональных конкурсах, но и повысить престижность школы для потенциальных соискателей, привлечения специалистов.

Третья проблема, выявленная в ходе анализа - отсутствие системности, формальный подход к накоплению материалов для аттестации педагога (создание портфолио), что связано с низким методическим сопровождением учителя в межаттестационный период.

В качестве решения этой проблемы необходимо организация методического сопровождения педагога на всем протяжении межаттестационного периода, а также его дальнейшего профессионального становления.

Исходя из полученных данных (таблица 10) наиболее часто педагоги обращаются за консультациями к своим коллегам. Проанализировав штатное расписание школы видно, что в нем отсутствует должность методиста, а методическая работа, как одна из многих составляющих, входит в должностные обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Введение в штатное расписание новой должности достаточно сложно, но возможно возложение обязанностей методиста на педагогов из числа педагогических сотрудников школы. Педагог-методист будет осуществлять сопровождение аттестующих педагогов на всем протяжении подготовки и прохождении аттестации.

К назначению можно рассматривать педагогов, показавших высокие результаты при прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, и по её итогам зачисленных в кадровый резерв. Разумеется, такой педагог активный участник и организатор методической работы, например, руководитель ШМО, член методического совета, или участвующий в методической поддержке учителей, молодых специалистов (учитель-наставник), направленной на профессиональное развитие.

Так как эта работа не будет входить в должностные обязанности педагога по занимаемой должности «учитель», то в последующем, возможно ходатайство на присвоение таким педагогам квалификационной категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.03.2023г № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с дополнительной оплатой. Целесообразно к этой работе привлечь не менее двух педагогов, так как занятия организованы в двух зданиях, а также организация учебного процесса в начальной и старшей школе имеет свои методические особенности.

Для облегчения работы педагога по сбору, накоплению и систематизации материалов для прохождения аттестации была разработана памятка «Алгоритм подготовки к аттестации» (приложение Б, рисунок Б.1).

Далее рассмотрим социально-экономическую значимость от внедрения предложенных мероприятий в МОУ «Сланцевская СОШ № 3».

3.2 Социально-экономическая эффективность мероприятий

Успешная работа руководителя и администрации по подготовке и проведению аттестации благоприятно отражается на всех сферах деятельности организации, позволяет более глубоко изучить кадры, рассмотреть эффективность их подбора, расстановки и использования. Для педагогов аттестация является стимулом к творческой активности, инициативности, креативности, что немаловажно в современных условиях.

Оценить эффективность от внедрения мероприятий по совершенствованию процесса аттестации педагогических работников бюджетной организации достаточно сложно. Эффективность процесса аттестации рассмотрим по таким подходам как:

- степень достижения поставленных целей;
- соотношение результативности к затратам;

– фактор экономического и социального роста школы.

Экономический эффект – это величина превышения показателя итогового результата над затратами.

Для анализа эффективности предложенных мероприятий рассмотрим структуру затрат (таблица 11).

Таблица 11 – Структура затрат на проведение мероприятий

Мероприятия	Время	Исполнитель	Стоимость, руб.
Разработка и утверждение нормативного акта, регламентирующего процесс аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ №3»	1 месяц	Рабочая группа (3 человека)	15 000
Улучшение информированности по вопросам аттестации путем: 1. Размещение и обновление информации на официальном сайте организации в сети «Интернет» 2. Создание и обновление информационного стенда по вопросам аттестации	10 час. 1 месяц	Ответственный за сайт ОО Зам. директора по УВР, завхоз	1750 12 000
Разработка или внесение изменений в локально нормативный акт школы о стимулировании работников.	1 месяц	Рабочая группа (3 человека)	9 000
Организация работы по методическому сопровождению процесса аттестации	10 час в месяц	Педагог-методист (2 человека)	42000
Итого:	-	-	79750

Таким образом предполагаемые затраты для финансирования мероприятий по совершенствованию процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» составят 79750 рублей.

Финансирование школы осуществляется в зависимости от количества обучающихся и увеличивается по результатам выполнения критериев задания, утвержденного администрацией муниципального района. Одним из критериев муниципального задания является количество педагогов имеющих квалификационную категорию. Для достижения показателя и, следовательно, 100% финансирования (доходов) МОУ «Сланцевская СОШ №3» необходимо прохождение аттестации не менее 12 педагогов в год. За предыдущие три года

в среднем аттестацию на квалификационную категорию проходили 9 педагогов в год (рисунок 9). По данным, предоставленным бухгалтерией, ежегодно школа недополучала финансирование (доходов) по данному критерию в объеме до 0,23%, что составило в среднем 132462 рубля ежегодно.

Таким образом экономический эффект от внедрения указанных мероприятий составляет $132462 - 79750 = 52712$ рублей, а экономическая эффективность $132462 / 79750 = 1,66$ руб./руб.

Таким образом, цифры позволяют говорить о целесообразности внедрения мероприятий по обновлению процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ №3».

«Социальная эффективность – это соответствие результатов хозяйственной деятельности основным социальным потребностям и целям общества, интересам отдельного человека.

Социальная эффективность характеризует степень использования возможностей каждого работника, его потенциал и выражает социальный результат управленческой деятельности. При оценке социальной эффективности управления следует учитывать и связывать потребности работников с целями организации, при этом цель должна максимально удовлетворять потребности персонала» [19].

Социальный эффект от введения предложенных мероприятий по совершенствованию процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» может выражаться:

- повышение объективности оценки педагогов при аттестации в целях установления соответствия занимаемой должности;
- совершенствование нормативно правовой базы школы по вопросам аттестации и как следствие прозрачности управленческих решений;
- повышение качества образования как итог повышения профессионализма педагогических работников;

- повышение удовлетворенности всех участников образовательного процесса;
- привлекательности школы для молодых специалистов;
- повышение престижности школы.

Следовательно, ожидаемым социальным эффектом аттестации является достижение более высокого качества образования, удовлетворяющего запросы социума, активизация педагогов в вопросах инноваций и появление новых точек роста.

Итак, подводя итоги рассмотрения вопроса совершенствования аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» можно сделать вывод, что введение предложенных мероприятия позитивно скажутся на результатах, а экономический эффект будет составлять в 52712 рублей.

Внесение изменений в нормативно правовые акты образовательной организации МОУ «Сланцевская СОШ № 3» и улучшение процесса информирования смогут сделать процесс аттестации более объективным, открытым, способствующим взаимопониманию между администрацией и педагогом.

Предоставление возможности методического сопровождения аттестуемых педагогов педагогом-методистом из числа наиболее опытных учителей, имеющих вес в педагогическом сообществе, входящих в руководящий резерв, поможет профессиональному становлению не только молодых педагогов, но и учителей с опытом. Будет стимулировать участие их в конкурсах, смотрах, внедрению новшеств в образовательный процесс, возможности горизонтальному повышению педагога, что повлечет повышение качества образования и рейтинга школы.

Заключение

Рассмотрев вопросы аттестации в бюджетной (образовательной) организации следует понимать «аттестацию», как комплекс методов и методик, направленный на оценку компетенций педагога (профессиональных, общекультурных, коммуникативных, информационных), способствующих повышению эффективности учебно-воспитательной работы и повышению качества образования.

Специфика аттестации в образовательной организации решает задачи, связанные с обучением и воспитанием школьников и направлена на повышение подготовленности учителя к качественному выполнению трудовых функций. Прохождение аттестации позволяет учителю повысить уровень квалификации, пройти курсовую подготовку, а при необходимости и переподготовку в соответствии с новыми требованиями, введением новых педагогических должностей. Аттестация учителя помогает его личностному и карьерному росту, что положительно сказывается на результативности учебно-воспитательной работы с классом. По итогам аттестации педагогов руководство школы создает и обновляет административный резерв, в том числе по вопросам методической поддержки и наставничества. Аттестация в большой мере влияет на снятие социальной напряженности, так как присвоение категории учителю значительно увеличивает базовую часть заработной платы, что способствует росту стабильности и дальнейшей мотивации педагога к непрерывному совершенствованию.

Процесс аттестации в образовательной организации регламентирован законодательством Российской Федерации, основан на принципах объективности, обоснованности, комплексности, и проходящий с определенной периодичностью.

Нормативными актами закреплена аттестация педагогов на подтверждение соответствия занимаемой должности, и является обязательной для педагогов, не имеющих категории.

Аттестация педагогов на присвоение квалификационной категории (первая, высшая, педагог-методист и педагог-наставник) так же закреплена законодательно, но проводится по желанию учителя по его заявлению.

МОУ «Сланцевская СОШ № 3» является одной из старейших школ города, бюджетной образовательной организацией, ведущей обучение по программам начального, основного, среднего и дополнительного образования.

Процедура аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По результатам проведенного анализа процедура аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» имеет как положительные, так и отрицательные тенденции.

К положительным тенденциям можно отнести то, что педагоги оценивают важность и значимость процедуры аттестации, как в плане своего развития, так и формирования престижа школы.

Большинство респондентов отмечают хорошую, благоприятную психологическую атмосферу, что подтверждается отсутствием конфликтных ситуаций в период подготовки и прохождения аттестации, что помогает педагогу раскрыть профессиональный и творческий потенциал.

К отрицательным сторонам организации аттестации можно отнести недостаточное информационное обеспечение процесса аттестации, низкий уровень методического сопровождения учителя в период подготовки к аттестации.

Для развития процесса аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» предложено провести ревизию локальных актов школы по вопросам аттестации и стимулирования педагогов, так как отсутствует школьный документ по вопросам прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, а акт о материальном стимулировании давно не обновлялся.

Улучшению информационного обеспечения процесса аттестации, будет способствовать закрепление рубрики «Аттестация» на официальном сайте школы с последующим её обновлением и создание информационного стенда.

Методическое сопровождение педагогов при подготовке к аттестации предлагается поручить педагогам, зачисленным в кадровый резерв и показавшим высокий уровень профессионализма по итогам прохождения последней аттестации с последующим ходатайством присвоения квалификационной категории «педагог-методист».

Таким образом, внедрение предложенных мер позволит оптимизировать процесс аттестации в МОУ «Сланцевская СОШ № 3» и приведет к повышению уровня заинтересованности педагогами результатов своего труда, качества образовательного процесса, повышению престижности и привлечению молодых специалистов.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Артамонова Б.В. Никифорова Л.Х. Мотивация и аттестация персонала: учебное пособие М.: МГТУ .2020. 88с.
2. Балынская Н.Р. Коптякова С.В. Майрова Т.В. Аттестация персонала как инструмент повышения эффективности использования трудового потенциала на предприятиях обрабатывающей отрасли // Вопросы управления . 2019. № 6 (61) . с. 209-222.
3. Басиева Л.В. Севастьянова И.И. Аттестация персонала: понятие и сущность. // Научные известия № 4 2019г. с 34-37.
4. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. СПб. : 2020. 113 с.
5. Галанов А.С. Модели аттестации педагогов. М. : 2020. 129 с.
6. Дуров Р.С. Варнакова Е.В. и др. Сравнительная характеристика видов аттестации педагогических работников. //Научный журнал «Молодой исследователь Дона». №5 (20). 2018г.
7. Дутова С.И. Вариативные формы процедуры аттестации педагогических кадров в образовательных учреждениях// Вестник образования, № 7. 2021. 61 с.
8. Журавлев П.В. и др. Технология управления персоналом. М: Экзамен. 2019. 576с.
9. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом». Екатеринбург. Издательство Уральского университета. 2020. 118с.
10. Зародина В.В. Создание системы аттестации персонала // Кадровик, 2019. – № 3. – С. 69-77.
11. Зародина В.В. Создание системы аттестации персонала // Кадровик, 2019. № 3. С. 69-77.
12. Иванкина Л.И. Управление персоналом: учебное пособие //Томск. Издательство Томского политехнического университета. 2019. – 190 с.

13. Кибанов А.Я. Дураков И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие для студентов вузов. М. Издательство Экзамен. 2020. 207с.
14. Лупачева В.С. Аттестация как способ повышения эффективности труда персонала // Фундаментальные и прикладные исследования в науке и образовании, 2019. – № 3. – С. 117-121.
15. Методические рекомендации по проведению аттестации ГАОУ ДПО «ЛОИРО» <https://loiro.ru/activities/rsoko/attestatsiya-pedagogicheskikh-rabotnikov/metodicheskoe-soprovozhdenie/>
16. Мехтиханова Н.Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н.Н. Мехтиханова. 2-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2020.195 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-11810-0. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. URL:<https://urait.ru/bcode/456419>
17. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. М. : Издательство Юрайт, 2020. 378 с. — (Высшее образование). ISBN 978-5-534-00729-9. Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/450178> 1
18. Неуструева А.С., Петренко Ю.В. Современные методы аттестации персонала // Экономика и социум, 2019. – № 11. – С. 111-114.
19. Официальный сайт ГАОУ ДПО «ЛОИРО» <https://loiro.ru/>
20. Официальный сайт Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области <https://edu.lenobl.ru/upravlenie-obrazovaniem/depobr/kadri/kadr/regionalnoe-zakonodatelstvo-po-sostoyaniyu-na-23-oktyabrya-2019-goda/>
21. Официальный сайт МОУ «Сланцевская СОШ №3» <http://school3slc.ru/>
22. Петухова П.О. Подготовка и проведение аттестации государственных служащих, и результаты аттестации // Форум молодых ученых. 2019 №12 (40) с.718-724.

23. Пихало В.Т. Управление персоналом организации.// В.Т Пихало, Ю.Н. Царегородцев, С.А. Петрова, Ю.Е. Ефремова. М:Форум, 2020. 247 с.
24. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.03.2023г № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL:<https://www.consultant.ru/>
25. Распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 31.01.2024 года № 205-р «Об организации работы аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность в 2024 году». URL:<https://edu.lenobl.ru>
26. Сметанина Н.Н. Аттестация как метод оценки, управления и мотивацией персонала. //Международный научный журнал «Вестник науки» №5 (74) Том 2. Май 2024г. с.176-181.
27. Суслов Г. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учеб.пособие / Г.В. Суслов. М.: ИЦ РИОР :ИНФРА-М, 2019. 154 с. (Высшее образование. Бакалавриат). ISBN 978-5-369-01564-3.
28. Трудовое право России: Учебник / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 2-е изд. М. : 2020. 275 с. 56
29. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №187-ФЗ (в ред. от 06.04.2024 URL:<https://www.consultant.ru/>
30. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. :ИНФРА-М, 2021. 694 с. (Высшее образование. Бакалавриат.).
31. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (в редакции от 25.12.2023г) «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и

дополнениями, вступившими в силу с 01.05.2024 г.

URL:<https://www.consultant.ru/>

32. Шемятихина, Л.Ю. Менеджмент и экономика образования: учеб. пособие [Текст] / Л.Ю Шемятихина, Е.Е Лагутина. – Ростов н/Д: Феникс, 2022. — 442 с.

Приложение А

Анкета «Выявление проблемных зон при подготовке и прохождении аттестации педагогами МОУ «Сланцевская СОШ №3»»

Уважаемый педагог!

В целях изучения эффективности сопровождения учителей в межаттестационный период, подготовки к прохождению аттестации просим Вас ответить на вопросы оценив ответ по шкале от 1 до 5 :

Таблица А.1 – Анкета по выявлению проблемных зон при подготовке и прохождении аттестации педагогами МОУ «Сланцевская СОШ №3»

Вопрос	1	2	3	4	5
1. Считаете ли Вы процедуру аттестации необходимой и значимой?	x	x	x	x	x
- для Вас	x	x	x	x	x
- для школы	x	x	x	x	x
2. Достаточно ли Вы информированы о процедуре аттестации?	x	x	x	x	x
- на соответствие занимаемой должности	x	x	x	x	x
- на квалификационную категорию	x	x	x	x	x
3. Испытывали ли Вы трудности:	x	x	x	x	x
- при сборе и систематизации материалов к аттестации	x	x	x	x	x
- при загрузке материалов в информационную систему	x	x	x	x	x
- во время прохождения аттестации	x	x	x	x	x
4. К каким специалистам Вы обращались за помощью:	x	x	x	x	x
- к коллегам	x	x	x	x	x
- к администрации	x	x	x	x	x
- к методистам района	x	x	x	x	x
- к специалистам ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	x	x	x	x	x
- к представителям сетевого сообщества	x	x	x	x	x
- к другим специалистам (каким именно)	x	x	x	x	x
5. Принимали ли Вы участие в мероприятиях, проводимых для аттестующихся педагогов	x	x	x	x	x
- на базе школы	x	x	x	x	x
- на базе района	x	x	x	x	x
- в регионе (ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)	x	x	x	x	x
- другое (укажите)	x	x	x	x	x

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

Вопрос	1	2	3	4	5
6. При подготовке к аттестации в межаттестационный период наиболее сложным для Вас было:	x	x	x	x	x
- достижение стабильных показателей результативности обучающихся	x	x	x	x	x
- организация проектной и исследовательской деятельности	x	x	x	x	x
- участие в профессиональных конкурсах, представление опыта работы	x	x	x	x	x
- эффективное использование в работе современных технологий, в том числе информационных	x	x	x	x	x
- накопление и систематизация материалов	x	x	x	x	x
7. К прохождению аттестации Вы готовились за счет:	x	x	x	x	x
- рабочего времени	x	x	x	x	x
- экономии рабочего времени	x	x	x	x	x
- личного времени	x	x	x	x	x
- иное	x	x	x	x	x
8. Считаете ли Вы, что процедура аттестации дает возможность раскрыть профессиональный и творческий потенциал?	x	x	x	x	x
9. Случались ли конфликтные ситуации в процессе подготовки и прохождения аттестации?	x	x	x	x	x
10. Способствовала ли психологическая атмосфера, создаваемая администрацией школы успешной подготовке и прохождению аттестации.	x	x	x	x	x

Благодарим за сотрудничество!

Приложение Б

Алгоритм подготовки к аттестации



Алгоритм подготовки к аттестации

в помощь педагогам МОУ «Сланцевская СОШ №3», выходящим на аттестацию.

1. Уточните дату вашей предыдущей аттестации (у специалиста по кадрам школы).
2. Определите дату будущей аттестации, учитывая, что срок действия аттестации 5 лет (для педагогов, аттестованных до 2023 года).
3. Готовясь к аттестации, определите актуальный период для систематизации документов (материалов профессиональных достижений, результативности педагогической деятельности). Желательный срок не позднее, чем за год до аттестации.
4. Оцените свои возможности для повышения квалификационной категории, в соответствии с критериями, представленными в экспертных заключениях о профессиональной деятельности, размещенными на сайте ГАОУ ДПО «ЛОИРО». <https://loiro.ru/activities/rsoko/attestatsiya-pedagogicheskikh-rabotnikov> Согласуйте этот вопрос с руководителем ШМО.
5. Готовясь к аттестации проведите следующую работу:
 - 5.1. Изучите нормативные документы по аттестации на сайте ГАОУ ДПО «ЛОИРО» <https://loiro.ru/activities/rsoko/attestatsiya-pedagogicheskikh-rabotnikov/normativno-pravovoe-obespechenie>;
 - 5.2. Соберите материалы подтверждающие результаты вашей педагогической деятельности:
 - Диплом, удостоверения о прохождении курсовой подготовки,
 - Результаты ОГЭ и ЕГЭ, НОКО, PISA ваших обучающихся,
 - Результаты участия в мероприятиях различных уровней (олимпиады, конкурсы, проекты, выставки, грамоты, документы, подтверждающие победы или призовые места и тд),
 - Подтверждение обобщения опыта работы (ксерокопия титульного листа, листа с содержанием сборника журнала, подтверждающих наличие авторских материалов, печатных изданий, скриншоты сайтов с публикациями, сертификаты, благодарственные письма, или действующие ссылки на материалы сети Интернет).
 - Список выступлений на педагогических советах, методических объединениях, предметных секциях, научных конференциях и т.п., заверенный руководителем.
 - Копии приказов или благодарности об общественной активности: участие в экспертных комиссиях о проверки ОГЭ и ЕГЭ, в жюри конкурсах, в педагогических сообществах, волонтерском движении.
 - Отсутствие правомерных жалоб и обращений родителей.
 - Поощрения в межаттестационный период: правительственные, ведомственные, грамоты, благодарности, выписки из приказов.
6. При соответствии требованиям предъявляемым к квалификационной категории (первой или высшей) Вы :
 - Подаете заявление за 3 месяца до планируемой даты аттестации, через ГИС СОЛО в аттестационную комиссию.
 - Сообщаете заместителю директора по УВР о готовности представить результаты своей профессиональной деятельности, согласуете уровень квалификационной категории, на которой претендуете на основе представленных материалов.
 - Согласуете время проведения открытого урока, мероприятия.
 - По результатам представленных материалов и анализа открытого урока оформляете аттестационную папку, согласуете с заместителем директора по УВР и заверяете директором школы.
 - Переводите аттестационную папку в электронный формат и прикрепляете файл в формате pdf. в ГИС «СОЛО».
 - Ожидаете решение аттестационной комиссии, оформленное приказом КОПО ЛО.
7. Сведения о присвоенной квалификационной категории заноситься в трудовую книжку специалистом по кадрам МОУ «Сланцевская СОШ №3».

Желаем удачи, в успешном прохождении аттестации!

Рисунок Б.1 - Алгоритм