МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВСЕРОССИЙСКИЙ ЗАОЧНЫЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра *Экономики и социологии труда*

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

По дисциплине «Управление персоналом»

На тему: Аттестация педагогического персонала

Челябинск

2008

СОДЕРЖАНИЕ

Аттестация педагогического персонала……………………………………….3

Мотивация, методы мотивации персонала…………………...………………..12

Развитие персонала……………………………………………………………...15

Список литературы………………………………………………………………17

**1.Аттестация педагогического персонала.**

 Целью аттестации является создание эффективной системы дифференцированной оценки и оплаты труда педагогов, стимулирующей их профессиональный рост, непрерывное повышение квалификации и результативности труда.

 Аттестация педагогов проводится на основе экспертной оценки труда: его результативности и качества учебно-воспитательного процесса.

 Аттестация проводится по желанию педагогов. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию на присвоение категории, разряды по единой тарифной сетке, зарплата устанавливается в зависимости от образования и стажа.

 Педагогические работники, желающие пройти аттестацию, обращаются в соответствующую аттестационную комиссию: для получения II квалификационной категории – в школьную аттестационную комиссию, для получения I квалификационной категории – в районную аттестационную комиссию, для получения высшей квалификационной категории – в областную аттестационную комиссию.

 Присвоение званий происходит на основе документальных материалов: стаж работы, характеристика, документ об окончании курсов повышения квалификации, анализа педагогической деятельности и результатов работы.

Квалификационные категории присваиваются исключительно за непосредственную работу с детьми. Администрация школ, инспектора органов образования имеют право на получение этих категорий при условии педагогической работы и соответствующего стажа наравне с другими педагогами.

**Аттестация персонала в МДОУ ДС № 445**

*Общие положения*

1.Целью аттестации является стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников отрасли в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда.

Задачами аттестации являются: целенаправленное, непрерывное повышение профессионального уровня педагогических и руководящих работников; установление соответствия между качеством и оплатой труда; управление качеством образования для создания оптимальных условий развития личности.

Аттестация осуществляется на основе комплексной оценки уровня квалификации, педагогического и управленческого профессионализма и продуктивности деятельности работников учреждений образования.

2. Основными принципами аттестации являются: добровольность, открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное, гуманное и доброжелательное отношение к педагогическим и руководящим работникам.

3. Нормативной основой для проведения аттестации являются данное Типовое положение, территориальные и ведомственные положения, квалификационные характеристики, утверждаемые Министерством образования Российской Федерации в установленном порядке, содержащие критерии соответствующих квалификационных категорий и определяющие их количество. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы и другие нормативные акты, регламентирующие уровень оплаты труда педагогических и руководящих работников учреждений образования.

Квалификационная категория - соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности.

Квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам присваиваются на срок, определяемый территориальными и ведомственными положениями, но не более чем на пять лет.

4. Аттестация для вновь назначаемых на должность руководителей образовательных учреждений является обязательной в соответствии с пунктом 3 статьи 35 Закона Российской Федерации "Об образовании".

5. Аттестацию проходят изъявившие желание получить квалификационную категорию, подтвердить или повысить имеющуюся квалификационную категорию педагогические и руководящие работники, квалификационные характеристики которых предусматривают наличие квалификационных категорий.

6. Педагогическим и руководящим работникам учреждений образования, не изъявившим желание проходить аттестацию на присвоение квалификационной категории, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются:

* педагогическим работникам - в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности);
* руководящим работникам - по начальному разряду в диапазоне разрядов, соответствующем группе по оплате труда руководящих работников, к которой отнесено учреждение образования.

7. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации, правовой и социальной защищенности педагогических и руководящих работников учреждений образования Российской Федерации осуществляют Министерство образования Российской Федерации, государственные органы управления образованием субъектов Федерации, местные (муниципальные) органы управления образованием.

*Порядок проведения аттестации*

 1. Аттестация проводится на основе обобщения итогов деятельности педагогических и руководящих работников, экспертной оценки уровня квалификации, профессиональной компетенции, продуктивности и качества педагогической управленческой деятельности работника.

 2. Основанием для прохождения аттестации является личное заявление работника с указанием квалификационной категории, на которую он претендует с обоснованием.

Работник, не имеющий необходимого стажа работы и уровня образования, заложенных в квалификационных характеристиках может претендовать на любую квалификационную категорию и получит ее при успешном прохождении аттестации.

3. Аттестация проводится по двум направлениям.

3.1. Первая - обобщение итогов деятельности педагогических и руководящих работников.

Может осуществляться в форме собеседования, творческого отчета, защиты научно-методической или опытно-экспериментальной разработки и других формах.

При этом учитывается знание преподаваемых предметов, методик преподавания и методик воспитательной работы, теории педагогики и педагогической психологии, уровень практических навыков и умений, а также оценивается творческая деятельность педагогического работника.

При аттестации руководящих работников учитывается знание основ теории управленческой деятельности, тенденций развития содержания образования, новых педагогических технологий, уровень управленческих навыков и умений, знание нормативных документов, регулирующих работу учреждений образования.

3.2. Второе - экспертная оценка практической деятельности педагогических и руководящих работников.

Может осуществляться путем использования различных форм психолого-педагогической диагностики и изучения результативности профессиональной деятельности.

3.3. Решение о соответствии педагогических и руководящих работников заявленной квалификационной категории выносят:

* высшей категории - Главная аттестационная комиссия;
* первой категории - Районная (окружная, муниципальная), городская аттестационная комиссия;
* второй категории - Аттестационная комиссия учреждения образования.

Главная аттестационная комиссия выносит решение о соответствии высшей и первой квалификационной категориям педагогических и руководящих работников учреждений образования, находящихся в непосредственном подчинении органов управления образованием республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, гг. Москвы и Санкт-Петербурга, министерств и ведомств Российской Федерации.

3.4. Руководители учреждений образования аттестуются Главной, районной (окружной, муниципальной), городской аттестационными комиссиями как руководители и как педагогические работники.

3.5. За педагогическими и руководящими работниками, вышедшими на аттестацию по собственному желанию до истечения срока установленной ранее квалификационной категории и не получившими положительного решения аттестационной комиссии, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до истечения срока ее действия.

3.6. Работнику, не подтвердившему в ходе аттестации имеющейся у него квалификационной категории, решением соответствующей аттестационной комиссии категория понижается или снимается.

3.7. При переходе на новое место работы, в том числе с переездом в другой регион, за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующий ей уровень оплаты труда применяемый в данном регионе на срок, определенный территориальным (ведомственным) положением.

3.8. В случае истечении срока действия квалификационную категорию педагогических и руководящих работников во время:

* длительной нетрудоспособности;
* отпуска по уходу за ребенком;
* длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
* отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании".

По выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке не более чем на один год.

 Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или ( в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

В случае истечении срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трех лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

Территориальными и ведомственными положениями могут быть предусмотрены и другие случаи продления срока действия квалификационных категорий.

3.9. Сроки действия квалификационных категорий, порядок и условия, дополняющие, конкретизирующие настоящее Типовое положение, определяются территориальными и ведомственными положениями.

3.10. В случаях, не предусмотренных настоящим Типовым положением, решение вопроса о соответствии педагогических и руководящих работников квалификационной категории определяется территориальными (ведомственными) положениями.

В моей организации аттестация проводится следующим образом (на примере

воспитателя)

ВОСПИТАТЕЛЬ

(включая старшего)

#G17-14 разряды

#G0Должностные обязанности. Планирует и организует жизнедеятельность обучающихся (воспитанников, детей) и осуществляет их воспитание. Проводит повседневную работу, обеспечивающую создание условий для их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации. Использует разнообразные приемы, методы и средства обучения. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций психолога планирует и проводит с обучающимися (воспитанниками, детьми) коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально). Совместно с медицинскими работниками обеспечивает сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников, детей), проводит мероприятия, способствующие их психофизическому развитию, отвечает за их жизнь и здоровье. Организует выполнение обучающимися (воспитанниками, детьми) режима дня, приготовление ими домашних заданий, оказывает им помощь в учении, организации досуга и в получении дополнительного образования, вовлекая их в художественное и научно-техническое творчество, спортивные секции, кружки и другие объединения по интересам. Организует с учетом возраста обучающихся (воспитанников, детей) работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, техники безопасности, участие в общественно полезном труде. Способствует проявлению интереса у обучающихся (воспитанников, детей) к определенному роду деятельности, к сознательному выбору профессии, содействует их трудоустройству и дальнейшему обучению. Проводит работу по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек. Оказывает помощь в организации самоуправленческих начал в деятельности коллектива обучающихся (воспитанников, детей). Изучает индивидуальные способности, интересы и склонности обучающихся (воспитанников, детей), их семейные обстоятельства и жилищно-бытовые условия. Взаимодействует с родителями обучающихся (воспитанников, детей) или лицами, их заменяющими. Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя и других работников в рамках единого образовательного процесса.

При выполнении обязанностей старшего воспитателя руководит работой воспитателей. Организует и проводит реабилитационно-коррекционную и культурно-массовую работу с обучающимися (воспитанниками, детьми) в тесном контакте с советом образовательного учреждения и детскими организациями. Организует работу актива обучающихся (воспитанников, детей). Планирует внеклассную и внешкольную воспитательную работу, обеспечивает и контролирует ее выполнение. Оказывает методическую помощь воспитателям, способствует обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив. Максимально использует возможности микрорайона для развития разносторонней общественно полезной деятельности обучающихся (воспитанников, детей). Привлекает к участию в работе с коллективом обучающихся (воспитанников, детей) представителей общественных организаций, шефов, работников учреждений дополнительного образования. Принимает участие в разработке и составлении общего плана учебно-воспитательной работы.

Должен знать: Конституцию Российской Федерации; законы Российской Федерации, решения Правительства Российской Федерации и органов управления образованием по вопросам образования; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, психологию, возрастную физиологию и гигиену; основы доврачебной медицинской помощи; теорию и методику воспитательной работы; основы государственной молодежной политики, гражданского и трудового законодательства; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

Требования к квалификации по разрядам оплаты.

 7 разряд - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

8 разряд - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

9 разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя);

10 разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя);

11 разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя);

12 разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя);

13 разряд - I квалификационная категория;

14 разряд - высшая квалификационная категория.

**2. Мотивация, методы мотивации персонала**

Главным фактором мотивации, конечно, является денежное поощрение в денежной форме: премии, надбавки и т. п.

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно получить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, в том числе:

- признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу,

- применять программы обогащения труда и ротации кадров;

- использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;

- устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;

- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и так далее.

 Попытаемся сформулировать мотивирующие факторы организации труда, которые ведут к удовлетворению потребностей высших уровней.

 На своём рабочем месте каждый хочет показать, на что он способен и что он значит для других, поэтому необходимы признание результатов деятельности конкретного работника, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других работников.

 На рабочих местах следует формулировать мировоззрение единой команды: нельзя разрушать возникающие неформальные группы, если они не наносят реального ущерба целям организации.

 Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на заинтересованную поддержку руководства, не боясь санкций, следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

Потому, в какой форме, с какой скоростью и каким способом работники получают информацию, они оценивают свою реальную значимость в глазах руководства, поэтому нельзя принимать решения, касающиеся изменений в работе сотрудников без их ведома, даже если изменения позитивны, а также затруднять доступ к необходимой информации. Информация о качестве труда сотрудника должна быть оперативной, масштабной и своевременной.

Работнику нужно предоставлять максимально возможную степень самоконтроля.

Большинство людей стремится в процессе работы приобрести новые знания. Поэтому так важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, поощрять и развивать их творческие способности.

Каждый человек стремится к успеху. Успех - это реализованные цели, для достижения которых работник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившийся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

*Мотивация в МДОУ*

Мотивацией на моем предприятии является:

* Премии, надбавки за хорошую посещаемость детей МДОУ, победы на различных конкурсах и т.п.;
* Предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря детям сотрудников;
* Предоставление путевок сотрудникам в санатории;

И другие поощрения со стороны руководства.

**3. Развитие персонала**

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического про­гресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональ­ных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Возрастающее значение профессионального обучения для органи­зации и значительное расширение потребностей в нем в последние тридцать лет привели к тому, что ведущие компании взяли на себя обновление квалификации своих сотрудников. Организация профес­сионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет - наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Мероприятиями по профес­сиональному развитию персонала являются семинары по маркетингу для сотрудников отдела персонала, посещение школы бизнеса коммер­ческим агентом, изучение английского языка инженером-механиком, работа только что принятого в организацию начальника планового от­дела сборщиком на заводском конвейере и т.д. В крупных многонациональных корпорациях существуют специальные отделы профессионального раз­вития, возглавляемые руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает их большое значение для организации. О важности профессионального развития для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы (от выполнения которых зависит размер вознаграждения) выс­ших руководителей многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний.

*Развитие персонала в МДОУ № 445*

На моем предприятии развитие происходит следующем образом:

* Сотрудников посылают на курсы повышения квалификации;
* Осваивают новые методики работы;

**Список литературы**

1. Огонесян И.А. Управление персоналом организации. – Мн.: Амалфея, 2000

2.Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 560 с.