

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.В.
ПЛЕХАНОВА»
ПЕРМСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**Выпускная квалификационная работа
Деловая оценка (аттестация) персонала и влияние её
результатов на работу организации (на примере
МАОУ «СОШ № 91» г.Перми)**

Выполнила студентка 5 курса группы МНи-51

Хайрулина Ирина Сергеевна

Научный руководитель:

**Сперанская Марина Владимировна,
старший преподаватель
кафедры менеджмента и права**



Актуальность

На современном этапе существует проблема разработки механизмов, повышающих качества профессионализма работников во всех сферах, в т.ч. работников образовательных учреждений.



Предмет исследования

Система аттестации, как элемент деловой оценки педагогических работников в МАОУ «СОШ № 91» г.Перми.



Объект исследования.

Муниципальное автономное
образовательное учреждение
(МАОУ) «СОШ № 91» г.Перми,



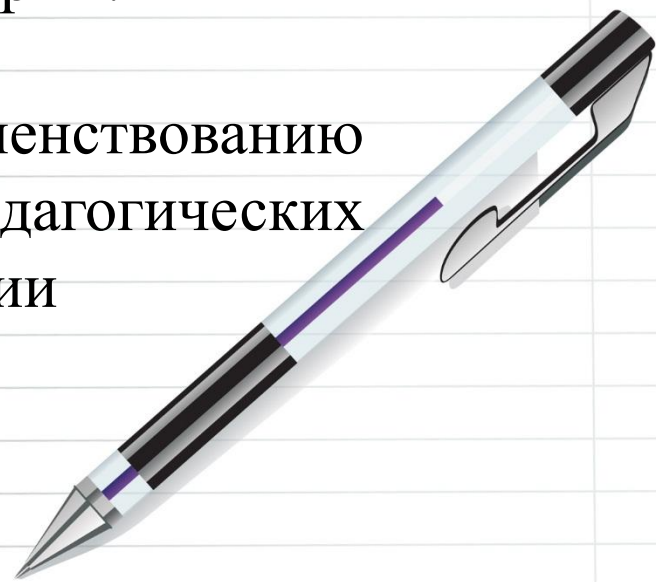
Цель работы

Провести анализ эффективности системы аттестации педагогических работников МАОУ «СОШ № 91» г. Перми и разработка предложений по повышению мотивации и эффективности аттестации педагогов. Изучить проблемы связанные с данной процедурой.



Задачи.

- Анализ теоретических основ деловой оценки управленческого персонала в организации и образовательном учреждении.
- Анализ системы аттестации педагогических работников в МАОУ «СОШ № 91» г. Перми.
- Разработка мероприятий по совершенствованию системы аттестации и мотивации педагогических работников по повышению квалификации



Раздел 1.

Теоретические аспекты деловой оценки персонала в организации и аттестации педагогических работников.

Раздел 2.

Анализ системы аттестации педагогов в
МАОУ «СОШ № 91» г.Перми

Раздел 3.

Предложения по совершенствованию
системы аттестации педагогического
персонала



Заинтересовать учителей в профессиональном развитии — значит надолго обеспечить успех в развитии своей школы.

В результате анализа были выявлены проблемы:

-Большинство педагогических работников испытывают трудности при подготовке и заполнению разделов портфолио и написание аналитических справок к ним.

-Большая часовая нагрузка не позволяет качественно заниматься с одаренными детьми, проектной деятельностью.

-Отсутствие со стороны руководства моральной поддержки и психологической атмосферы



ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА.

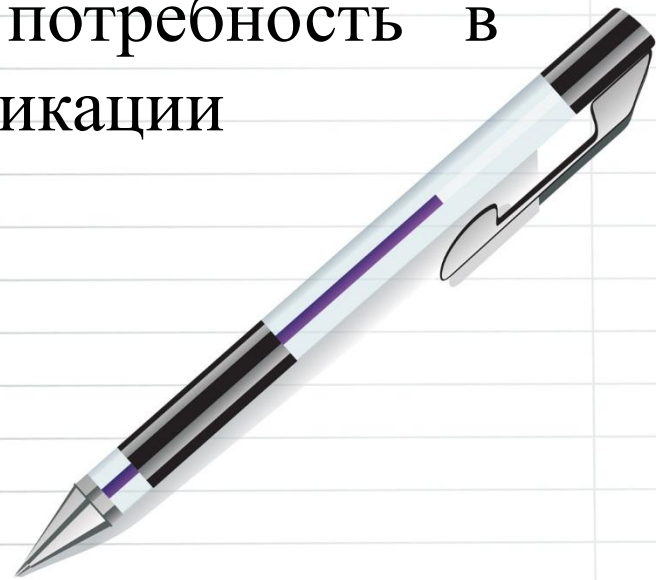
- Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы(расписание).
 - Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы
- Предоставление времени на методическую работу(работа на дому)
 - Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.
- Премирование из внебюджетных фондов
 - Присвоение надбавок
 - Построение системы финансового поощрения



С учетом результатов проведенного анализа выявлены особенности мотивации профессионального развития педагогов относительно образовательного учреждения, специфики аттестации педагогических работников.



Аттестация педагогических работников более эффективно позволяет использовать потенциал работников за счет того, что система оценки дает возможность повышать уровень их мотивации, определяя направления их развития и стимулируя потребность в обучении и повышении квалификации



**Спасибо за
внимание!**



СОЧАЯ
РУССИ
и