

ПЛАН (СТРУКТУРА) ХАРАКТЕРИСТИКИ КАНДИДАТА

- 1. Профессиональные качества работника, уровень теоретической и практической подготовки;**
- 2. Квалификационная категория при наличии (первая либо высшая).**
- 3. Личные профессиональные заслуги в образовательной деятельности, в разработке образовательных программ, нормативных документов, в создании, внедрении и освоении новых методов и технологий, в подготовке квалифицированных кадров, с анализом показателей за последние 3-5 лет, включая конкретные результаты работы.**
- 4. Конкретные личные профессиональные заслуги и достижения кандидата, достижения и успехи его обучающихся (воспитанников).**
- 5. Повышение квалификации, участие в исследовательской и организационной работе, во всероссийских конференциях, конкурсах профессионального мастерства (федеральный, региональный и муниципальный уровень), наличие печатных работ и публикаций.**
- 6. Содействие молодым специалистам в их профессиональном становлении, приобретении ими опыта работы по специальности, наставничество.**
- 7. Вклад кандидата в развитие региональной системы образования.**
- 8. Участие кандидата в общественной деятельности (при наличии).**
- 9. За какие конкретные заслуги кандидат представляется к награждению (данная формулировка затем воспроизводится в ходатайстве о награждении).**

ПОЯСНЕНИЯ К ПЛАНУ (СТРУКТУРЕ) ХАРАКТЕРИСТИКИ КАНДИДАТА

Подготовка наградного листа предполагает составление характеристики для награждения работника. При ее составлении необходимо учитывать: уровень награды (государственная, муниципальная, ведомственная, локальная от организации и т.п.), наличие или отсутствие соответствующих требований по представлению документов к награждению.

Поскольку универсальный образец характеристики для награждения работника привести затруднительно с учетом существования различных уровней наград за различные достижения в профессиональной деятельности, приведенный выше план (структуру) характеристики кандидата следует адаптировать под конкретную ситуацию.

В силу ограниченного объема текст характеристики не должен дублировать информацию, изложенную в предыдущих пунктах наградного листа. Также содержание характеристики не должно воспроизводить биографию работника.

Так, не следует указывать, какое учебное заведение и в каком году кандидат окончил, а также дословно приводить весь его послужной список (например,

информацию о переходе с одной должности на другую, стаж его работы в отрасли и в организации, наименование должности, занимаемой им в настоящее время и т.д.)

При написании характеристики используется деловой стиль письма. Информация излагается в виде связного текста. Все предложения должны быть достаточно короткими, без сложносочинённых и сложноподчинённых конструкций. Не допускается изложение информации в табличной форме либо в форме тезисов.

Характеристика должна быть емкой и в то же время лаконичной. Рекомендуется использовать слова, наиболее точно описывающие деятельность кандидата. При этом текст характеристики должен представлять собой выжимку, из которой исключено все, что может быть исключено без потери смысла – вводные слова, эпитеты, причастные и деепричастные обороты, лишние отглагольные прилагательные и существительные.

Характеристика должна отражать личные заслуги и достижения кандидата, ранее не отмеченные наградами. Такие достижения должны быть конкретными, измеримыми и соответствовать виду и уровню награждения. Они также могут выражаться в цифрах, сроках или существенных качественных изменениях в деятельности организации.

Под видом личных заслуг кандидата не следует указывать выполнение им трудовой функции, прямых должностных обязанностей.

Следует исходить из того, что ранее не отмеченные наградами заслуги – это профессиональные достижения кандидата в период, исчисляющийся с даты предшествующего награждения. Поэтому для обоснования последующего награждения не допускается описывать заслуги, уже отмеченные предыдущей наградой.

Для кандидатов, занимающих должности руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, следует конкретизировать их личный вклад в развитие организации (каких значимых результатов удалось достичь организации под руководством кандидата), а также в развитие системы образования региона, а не просто давать качественную и количественную характеристику деятельности организации.

При описании личных и профессиональных качеств кандидата следует отражать только персональные качества, способствующие эффективному выполнению им своих функциональных обязанностей. Рекомендуется не использовать шаблонные формулировки.
