

УДК 37

Т.С. ЮРТАЕВА, кандидат педагогических наук, доцент, НГПУ им.К.Минина, e-mail: pedagogika@vgipu.nnov.ru

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ КОЛЛЕДЖА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

T.S.Yurtaeva

CERTIFICATION OF TEACHERS COLLEGE: ORGANIZATIONAL ASPECTS

В статье рассматриваются организационные вопросы аттестации педагогов колледжа. Автор предлагает в качестве концептуального подхода изменения структуры и содержания аттестации – системный подход. Выделены субъекты и структура аттестации, показывающие их функции в данном процессе.

Ключевые слова: аттестация, системный подход, субъекты аттестации, структура аттестации.

This paper discusses the organizational issues of certification of teachers college. The author proposes a conceptual approach as a change in the structure and content of certification - a systematic approach. Marked subjects and structure of certification showing their function in the process.

Keywords: certification, system approach, subjects certification, certification structure.

Концептуальные изменения аттестации педагогических кадров обусловлены решением одной из важнейших проблем современного профессионального образования – обеспечение профессиональной компетентности и результативности деятельности преподавателя, мастера производственного обучения системы среднего профессионального образования.

Поиск путей концептуального изменения структуры и содержания аттестации выявил необходимость применения системного подхода как методологического принципа построения модели аттестации преподавателя, мастера производственного обучения.

В настоящее время системный подход находит широкое распространение в различных областях науки и практики. Основы его заложены в трудах многих ученых еще в первой половине двадцатого века: Р. Акоффа, А. Берга, Л. Бергаланфи, К. Боулдинга, Н. Винера и др. Системный метод относится к числу универсальных методов. Он применяется в области биологических, социально-экономических и психолого-педагогических наук, а также в области профессионального образования (А.П. Беляева, М.С.Каган, Н.В.Кузьмина, Ф.И.Перегудов, А.И.Усманов и др.)

Системный подход предполагает изучение объекта во всех внутренних и внешних связях, что позволяет более глубоко раскрыть сущность изучаемого объекта.

Как показывает практический опыт, основной причиной невысокой эффективности аттестации педагогических кадров в настоящее время является формальная реализация системного подхода: его подмена эклектичным набором рекомендаций конъюнктурного характера, замена деятельностной системы комплексом упорядоченных, абстрактных и надуманных форм и структур. Все это приводит к серьезным противоречиям между субъектами, взаимодействующими в процессе аттестации, вследствие чего и является жесткое разделение субъектов взаимодействия на субъект и объект. Возникает также диссонанс между целями, способами и содержанием деятельности, что приводит в свою очередь к несоответствию полученного результата с поставленными целями.

Изучение проблемы аттестации как относительно самостоятельной системы управления педагогическим персоналом в контексте профессионального роста педагогов выступает актуальной и современной проблемой [1].

Реализация системного подхода связана с такими понятиями, как «**система**», «**структура**», «**элемент**». В Большом энциклопедическом словаре система понимается как целое, составленное из частей; соединение; множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом; образующих определенную целостность, единство.

Структура – строение, расположение, порядок, совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, то есть сохранение основных свойств в различных и внутренних изменениях. Как всякое управленческое действие, аттестация требует создания системы частного порядка и рационального введения в общую систему управления, а также создания структуры, которая будет ее осуществлять.

Как социальная система, аттестация в качестве элементов включает: аттестуемых, федеральные и региональные органы управления образованием, администрацию профессионального образовательного учреждения, аттестационные комиссии, экспертов, обучающихся.

Целостность данной системы проявляется в том, что названные элементы, субъекты аттестации приобретают новые свойства внутри нее и только вместе составляют целое. При условии, если аттестационная комиссия выполняет функции оценки профессиональной деятельности преподавателя, мастера производственного обучения, увеличивается возможности формализма. Если исключаются обучающиеся, то система становится закрытой, обслуживающей саму себя.

Аттестацию мы рассматриваем как целенаправленную, индивидуализированную, преемственную деятельность всех субъектов. Органы управления в качестве субъекта выполняют не только организаторскую функцию, но и координирующую и прогностическую функции. Как работодатели они формируют содержание требований к квалификации инженерно-педагогического работника, через которые оказывают влияние на качество образования в целом [2].

Субъекты аттестации



Аттестацию обеспечивает администрация образовательного учреждения, в которой четко распределены ответственности. Так, например, заместитель директора, методист организует аттестационную деятельность, привлекает экспертов, руководитель учреждения знакомит работников с нормативной базой, создает условия для работы экспертов, в частности, обеспечивает доступ к информации. После установления квалификационной категории преподавателю, мастеру производственного обучения руководитель производит оплату труда в соответствии с новым разрядом, включают работника в следующий цикл

повышения квалификации. Эксперты проводят диагностику профессионально-педагогической деятельности и составляют экспертное заключение.

Аттестационная комиссия изучает результаты экспертной комиссии, и принимает решение о соответствии заявленной квалификационной категории.

Управленческая деятельность администрации ориентирована на формирование системы отношений между субъектами аттестации, уделяя особое внимание межличностным, профессиональным отношениям субъектов аттестации.

Структура аттестации в колледже имеет многоуровневую ярко выраженную иерархическую структуру от федерального, регионального уровня образовательного учреждения до управления – самоуправления педагога, а также строгое подчинение нижнего уровня верхнему. Основанием иерархии уровней аттестации является непосредственное и опосредованное включение субъектов аттестации в целенаправленную, индивидуализированную, преемственную деятельность [2].

На федеральном уровне формируется нормативно-правовая база. В регионах разрабатываются свои модели аттестации, создаются аттестационная комиссия, экспертные группы, организуются курсы повышения квалификации.

На основании федеральной нормативно-правовой базы, региональной модели аттестации в образовательных учреждениях организуется проведение экспертной оценки уровня профессионально-педагогической деятельности аттестуемых педагогов, создаются аттестационная комиссия и экспертные группы для аттестации преподавателя, мастера производственного обучения.

Непрерывно осуществляется работа по повышению квалификации педагогических кадров, а также диагностика его личности и профессионально-педагогической деятельности, всеохватывающая по полноте, индивидуализированная по времени, темпам и направленности.

Рассмотрение объекта с позиции системного подхода позволило определить аттестацию как сложную, социально-педагогическую, развивающуюся, иерархическую, многоаспектную, многофункциональную систему, на функционирование которой оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы.

Данное представление аттестации позволяет естественным образом осуществлять непрерывный процесс повышения качества образования, связывать управленческую деятельность руководителей, деятельность педагогического коллектива и деятельность обучающихся.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ковина, Т.Е. Аттестация педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений в контексте педагогической культуры / Т.Е.Ковина, А.П. Шапкина. – Санкт-Петербург, 1996.-180с.
2. Юртаева, Т.С. Моделирование аттестацией педагогов профессиональной школы / Т.С. Юртаева. – Н. Новгород, 2011. – 145с.

© Юртаева Т.С. ,2014