обучения в обязательном порядке устанавливаются соответствующие квалификационные разряды или классы, категории.

Кроме того, в случае прохождения лицом, уже имеющим высший квалификационный разряд или класс, категорию, программы повышения квалификации профессий рабочих, должностей служащих, образовательная организация также сталкивается с необходимостью их обязательного установления, обусловленной требованиями существующего законодательства.

Следовательно, дальнейшее развитие профессионального обучения в значительной степени будет зависеть именно от изменений в образовательном законодательстве.

В заключение необходимо отметить, что совершенствование профессионального обучения является неотъемлемым условием повышения эффективности функционирования данного вида образования в качестве механизма удовлетворения кадровых потребностей российской экономики.

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»;
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;
4. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Борченко И. Д.

Оценка педагогических работников образовательных организаций как условие построения эффективной организационной структуры управления образовательной организацией

*ГБУ «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»
(Россия, Челябинск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-53

idsp: ljjournal-09-2019-53

Аннотация

Автором актуализируется необходимость создания системы оценки педагогических работников образовательных организаций в части реализации ими основных образовательных программ. Акцент сделан не только на виды и критерии оценки педагогов, но и на культуре использования данных оценки качества профессиональной деятельности педагога. Детально рассмотрены компетенции образовательной организации в части обеспечения кадровой политики и управления персоналом, а также, показаны существующие виды оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации.

Ключевые слова: оценка качества образовательной деятельности, оценка кадров, оценка качества кадровых условий реализации основной образовательной программы, аттестация, мониторинг.

Abstract

The author actualizes the need to create a system for assessing teachers of educational organizations in terms of their implementation of the main educational programs. The emphasis is placed not only on the types and criteria for assessing teachers, but also on the culture of using data from assessing the quality of a teacher's professional activity. The

competencies of the educational organization in terms of ensuring personnel policy and personnel management are examined in detail, and existing types of assessing the quality of professional activity of pedagogical workers of an educational organization are shown.

Keywords: assessment of the quality of educational activities, personnel assessment, quality assessment of personnel conditions for the implementation of the main educational program, certification, monitoring.

В современное время одним из актуальных направлений оценки деятельности образовательных организаций является оценка педагогических работников. Оценка персонала организации должна носить компетентностный подход, позволяющий определить слабые стороны профессиональной компетентности педагогических работников, что позволяет направить его на реализацию стратегических целей организации, в том числе на конкретную работу с педагогами. В настоящее время, далеко не во всех образовательных организациях создана эффективная оценка качества образовательной деятельности педагогов и носит сугубо формальный характер, определяющий соответствие педагога занимаемой должности.

Оценка педагогических работников – это целенаправленная деятельность администрации образовательной организации, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Оценка педагогических работников является составной частью управленческого контроля, которая базируется на ряде требований профессиональных стандартов. Результаты оценки работы персонала используются для принятия эффективных управленческих решений.

По мнению М. М. Поташника и В. С. Лазарева [1, с. 320], управление в системе образования – это целенаправленная деятельность всех субъектов, обеспечивающая становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и развитие образовательной организации.

Характеристика управления образовательными организациями представлена в работах С. Я. Батышева. Под управлением образовательной организацией он понимает целенаправленное воздействие на педагогический и ученический коллективы, на их отдельных членов путем осуществления совокупных мероприятий в целях организации, регулирования и координации их деятельности, правильного использования сил, времени и средств [2].

Образовательная организация – это сложный организм, в котором переплетаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы. У образовательных организаций существуют традиции, профессиональная культура, и репутация. Они уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы. Не понимая сущности организаций и закономерностей их развития, нельзя управлять ими, тем более эффективно использовать их потенциал, осваивать современные технологии их деятельности. Следует отметить, что одному руководителю сегодня невозможно решить все управленческие задачи, поэтому возникает необходимость построения организационной структуры образовательной организации.

Образовательная организация может быть структурирована на субъект и объект управления. К субъекту управления относятся все те лица и социальные группы, которые организуют процесс управления. Те лица и группы, которым адресуются управляющие воздействия, выступают в качестве объектов управления. Поскольку в социальных системах управление связано с людьми, оно принимает форму руководства. Субъектов управления принято называть руководителями и руководящими органами, а объектов управления – исполнителями (подчиненными), или исполнительными органами.

По мнению Н. В. Кузьминой, педагогическая система есть «множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям воспитания, образования и обучения подрастающего поколения и взрослых людей» [3].

Основным ресурсом организации, обеспечивающий рыночную устойчивость, эффективность функционирования, перспективы развития, является персонал.

Одним из основных и наиболее актуальным на сегодня инструментом управления персоналом является его оценка.

Оценка персонала – это целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места. Оценка персонала дает возможность изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста. Оценка персонала по Е. Н. Борисовой и А. Я. Кибановой [4], [5, с.142] – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации.

Необходимо определить понятие эффективности. Под эффективностью Е. Н. Борисова [4] понимает:

- 1) соответствие того, что делает работник, целям организации и установленным требованиям;
- 2) выполнение работы наиболее рациональными и экономичными методами (способами);
- 3) наиболее полное использование возможностей (компетентностей) педагога.

Конечной целью оценки педагогических работников является измерение параметров, на которые можно влиять, чтобы повысить качество образования. Такими параметрами А. И. Ломов [6] определяет индивидуальную эффективность каждого сотрудника; уровень знаний и навыков, необходимый для выполнения работы; мотивацию сотрудников. Современный подход, по мнению Ю. А. Петровой и Е. Б. Спиридоновой [7, с. 157] к оценке персонала исходит из того, что мало измерить итоговые результаты, необходимо также определить замотивированность работника, которое является условием эффективной работы.

Для построения системы оценки, работающей на развитие образовательной организации и помогающей достичь ее краткосрочные и стратегические цели нужно определить факторы, влияющие на эффективность труда работников, как со стороны педагогов, так и со стороны администрации.

В практике оценивания деятельности работника А. Я. Анцупов [8] выделяет два основных вида оценок: прямые (или оценка результатов) и косвенные (или оценка по компетентностям, влияющим на достижение результатов). В современной практике, в рамках внутренней системы оценки качества образования, применяются оба подхода [9, с. 27].

Оценки результатов труда непосредственно характеризуют достигнутые работником результаты, которые сопоставляют с конечными целями организации и которые напрямую связаны с оценкой квалификации работника.

Оценка деятельности персонала по качествам, влияющим на достижение цели, характеризует деятельность работника по критериям, соответствующим «идеальным» представлениям о том, как следует выполнять должностные обязанности и функции. К числу таких качеств относят профессиональные и производственные качества, а также знания, способности и другие составляющие. Можно назвать несколько основных критериев оценки педагогических работников: оценка результативности профессиональной деятельности, качество профессиональной деятельности, отношение к работе, замотивированность, готовность к сотрудничеству и т.д.

По мнению Ю. А. Петровой и Е. Б. Спиридоновой [7, с. 157], ошибкой в подходах к оценке персонала является отсутствие понимания различий между

собственно оценкой и аттестацией педагогов, хотя различия очень существенные. В первую очередь не совпадают нормативные базы: в первом случае это локальные акты, во втором случае нормативные акты федерального уровня. С юридической точки зрения сотруднику нельзя сократить оклад, понизить его в должности или уволить на основании результатов оценки, это может произойти только по результатам аттестации персонала.

Аттестация персонала является обязательным правовым условием работы педагогического персонала образовательной организации.

Е. А. Руднев [10] считает, что оценка персонала – это целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности. Оценка персонала дает возможность изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей для оценки перспектив роста. Регулярная и систематическая оценка персонала предоставляет руководству организации информацию, необходимую для принятия обоснованных решений о повышении заработной платы, в отношении продвижения или увольнения сотрудников, их обучения и развития.

Таким образом, следует отметить, что методы оценки персонала должны соответствовать структуре организации, характеру деятельности персонала, быть простыми и понятными.

1. Поташник, М. М. Управление качеством образования : Практикоориентированная монография и методическое пособие / Рос. акад. образования ; Под ред. М. М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 441 с.
2. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика / С. Я. Батышев. М.: Изд-во «Эгвес», 2006. – 287 с.
3. Кузьмина, Н. В. Способности, одаренность, талант учителя / Н. В. Кузьмина. – Л.: Знание, 1985. – 32 с.
4. Борисова, Е. Н. Оценка и аттестация персонала / Е. Н. Борисова // Служба кадров, 2003. – С. 84-87.
5. Кибанова, А. Я. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА –М, 2009.
6. Ломов, А. И. Оценка деятельности работников образовательных учреждений / А. И. Ломов // Практика административной работы в школе. – 2009. – №1. – С.11-18.
7. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала / Ю. А. Петрова, Е. Б.Спиридонова. – Ростов на дону: Феникс, 2003.
8. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебное пособие / А. Я. Анцупов. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 341 с.
9. Потемкина, Т. В. Зарубежный опыт разработки профиля цифровых компетенций учителя / Т. В. Потемкина // Научно-теоретический журнал «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров». – Выпуск 2(35), 2018. – С. 27.
10. Руднев, Е. А. Качество труда учителя и его оценка / Е. А. Руднев // Народное образование. – 2011. – №4. – С. 131-137.

Демидько Е.В.

Воспитание и идеология

*ГБУ «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»
(Россия, Челябинск)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-54

idsp: ljournal-09-2019-54

Аннотация

Воспитание направлено на формирование сознания новых поколений, на выработку и сохранение правил социального поведения, что необходимо для стабильности общества. Но эта же задача является ключевой и для идеологии, поэтому