

Т.С.ЮРТАЕВА, к.п.н., доцент

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ АТТЕСТАЦИЕЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

T.S.Yurtaeva

MODEL' UPRAVLENIYA ATTESTATSII INZHENERNO-PEDAGOGICHESKIH KADROV

В статье рассматривается сущность аттестации инженерно-педагогических кадров в профессиональном учебном заведении на основе современных целей профессионального образования, направленных на развитие личностных качеств и профессионально-педагогической деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения, обеспечивающих социализацию и профессионализацию личности, повышение уровня профессиональной компетентности. Предложена модель управления аттестации инженерно-педагогических кадров, рассматриваемая как фактор стимулирования педагогического персонала к эффективной профессиональной деятельности, механизм диагностики и самодиагностики профессионально-педагогической деятельности.

Ключевые слова: аттестация, управление, модель, инженерно-педагогические кадры.

This paper deals with the essence of engineering and certification of teachers in vocational school purposes on the basis of modern vocational education aimed at the development of personal qualities and professional and educational activities of teachers, trainers, providing socialization and professionalization of the individual, raising the level of professional competence. The model of control engineering and certification of teachers, considered as a factor stimulating teaching staff to effective professional activity, the mechanism of self-diagnosis and professional and educational activities.

Key words: appraisal, management, model, engineering and teaching staff

Социально-экономические преобразования российского общества, гуманистическое, демократическое развитие педагогических систем требует существенных изменений в принципах, формах и методах аттестации инженерно-педагогических работников системы профессионального образования.

Усиление противоречий между целью аттестации и ее фактическими результатами; расплывчатостью показателей квалификационных уровней и потребностью в объективной и однозначной оценке; необходимостью использования аттестации как стимула профессионального развития инженерно-педагогических работников и используемый в настоящее время формально-инспекторский характер этого процесса привели к поиску новых подходов к аттестации инженерно-педагогических работников, стимулирующих педагогов к профессиональному росту через объективную оценку их профессиональной деятельности.

Аттестация рассматривается как определение квалификации, уровня знаний работника, отзыв о его способностях, деловых или иных качествах (В.С.Конев, Н.В.Кузьмина, Л.И.Меньшиков); как изучение и оценка работника с точки зрения его соответствия занимаемой должности (Т.П.Афанасьев, И.А.Елисева, Н.В.Немова); как процесс перманентного повышения квалификации, как его итог, как инструмент управления качеством подготовленности управленческого персонала (Н.Е.Эмануилова); как мощное средство воздействия на педагога, как способ повышения квалификации (Н.К.Зотова, В.К.Тарасов, Н.Н.Тимофеев); как одно из основных условий и механизмов, ориентирующих

педагогов на непрерывный профессиональный рост и совершенствование своего мастерства, овладение умением оперативно и адекватно реагировать на социально-политические, экономические, технические и другие преобразования в обществе (А.И.Мокрак, Г.А.Рудик) [3].

На основе анализа, синтеза теоретических положений, концепций, направлений нами определены основополагающие идеи нового подхода к аттестации: непрерывное профессиональное развитие педагога на протяжении всей его творческой жизни; единство и взаимосвязь контрольно-оценочной, ценностно-ориентационной, преобразовательной, научно-познавательной, рефлексивной деятельности аттестации; последовательность и преемственность иерархической структуры управления аттестацией.

В этой связи непрерывным является диагностика его личности и профессионально-педагогической деятельности, всеохватывающая по полноте, индивидуализированная по времени, темпам и направленности, предопределяющая каждому педагогу возможности собственной программы развития. Выявлено, что целью аттестации становится развитие педагога как в период становления профессионально-педагогической деятельности, так и в период приобретенного профессионального мастерства, статуса, когда на первый план выдвигается задача передачи имеющегося опыта, а также развитие всего образовательного процесса в целом [1].

Сущность аттестации с новых социально-педагогических позиций как непрерывного процесса связывается с принципами развивающего обучения, с ориентацией образовательной деятельности не только на познание, но и на саморазвитие, самоуправление, переход от информативного к продуктивному учению, активному социальному действию.

Исходя из требований к аттестации инженерно-педагогических кадров в современных социально-экономических условиях нами сделан конструктивный вывод о необходимости преобразования аттестации, построения модели управления, адекватной современным требованиям общества к профессиональному образованию и развитию личности.

Управление аттестацией необходимо направлять на обеспечение непрерывного профессионального развития-саморазвития педагога, что обеспечивается за счет единства и взаимосвязи видов аттестационной деятельности, разработки оценочно-критериальной системы комплексной оценки профессиональной деятельности инженерно-педагогических работников, выявления интеграционных процессов в структуре, содержании, механизме, в функциях аттестации, построения четырехуровневой структуры управления, выделения организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности.

С новых методологических позиций реализуются системный, комплексный, интегративный, личностно-деятельностный, профессионалистский подходы к аттестации [2].

Рассмотрение объекта управления 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.

Исходя из этого были выделены генетический, аксиологический, управленческий, социальный, экономический, психолого-педагогический, профессионалистский аспекты аттестации, раскрывающие ее сущностные характеристики в современных социально-экономических условиях.

Установлена многомерность, полифункциональность феномена аттестации, являющегося одновременно процессом обучения педагогических кадров, фактором стимулирования к эффективной профессиональной деятельности педагогического персонала и механизмом диагностики и самодиагностики их деятельности.

Аттестация в современных социально-экономических условиях понимается не только как контрольно-оценочная, но и как ценностно-ориентационная, преобразовательная, научно-познавательная, рефлексивная деятельность. Расширяются направления ее использования: в целях повышения качества педагогического процесса, в целях научной

организации работы с педагогическим персоналом; в целях изучения и развития педагогической деятельности инженерно-педагогических кадров; в целях обеспечения системы непрерывного повышения квалификации педагогов; в целях потребностей и способностей педагогов.

Выделение особенностей аттестации в современных социально-экономических условиях позволило разработать модель управления аттестацией инженерно-педагогических кадров техникума.

Направленность модели управления аттестацией в техникуме на совершенствование педагогического процесса, непрерывное развитие педагогов, создание условий для продуктивной творческой деятельности педагогов и самостоятельной самообразовательной деятельности учащихся потребовало разработки иерархической структуры управления аттестацией.

Структура управления аттестацией инженерно-педагогических работников техникума имеет ярко выраженную и иерархическую структуру от федерального, регионального уровня образовательного учреждения до управления-самоуправления педагога, а также строгое подчинение нижнего уровня верхнему.

Чрезвычайно важно обеспечить взаимообусловленность всех уровней управления аттестацией, непрерывный преемственный переход от одного уровня к другому соответствующих управленческих действий.

Концептуальное изменение структуры управления аттестацией инженерно-педагогических работников в техникуме связано с новыми целями, направленными на развитие личностных качеств и профессионально-педагогической деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения, обеспечение социализации и профессионализации личности, повышение уровня профессиональной компетентности.

При моделировании управления аттестацией основным средством для организации процесса является диагностика профессионально-педагогической деятельности педагогов. В ходе исследования была разработана система критериев и показателей комплексной оценки профессионально-педагогической деятельности. Уровень педагогической квалификации находится в зависимости от способностей педагогов осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с современными требованиями к профессиональной подготовке учащихся. В качестве общих показателей профессиональной квалификации выступают профессиональная компетентность и эффективность деятельности педагогов.

Условием определения уровня профессиональной компетентности может быть уровень личностного развития, предметно-технологическая компетентность, психологическая компетентность, а также уровень образованности, воспитанности учащихся, их востребованность на рынке труда. Научной основой разработки модели управления аттестацией инженерно-педагогических кадров (рисунок 1) служили принципы управления, реализуемые совместно с профессионально-педагогическими, общедидактическими принципами педагогического процесса. К числу ведущих и определяющих мы отнесли принципы гуманизации, демократизации, системности, непрерывности, управления-самоуправления, научности, целенаправленности, поэтапности, иерархичности, универсальности, инструментальности, многоуровневости управления.

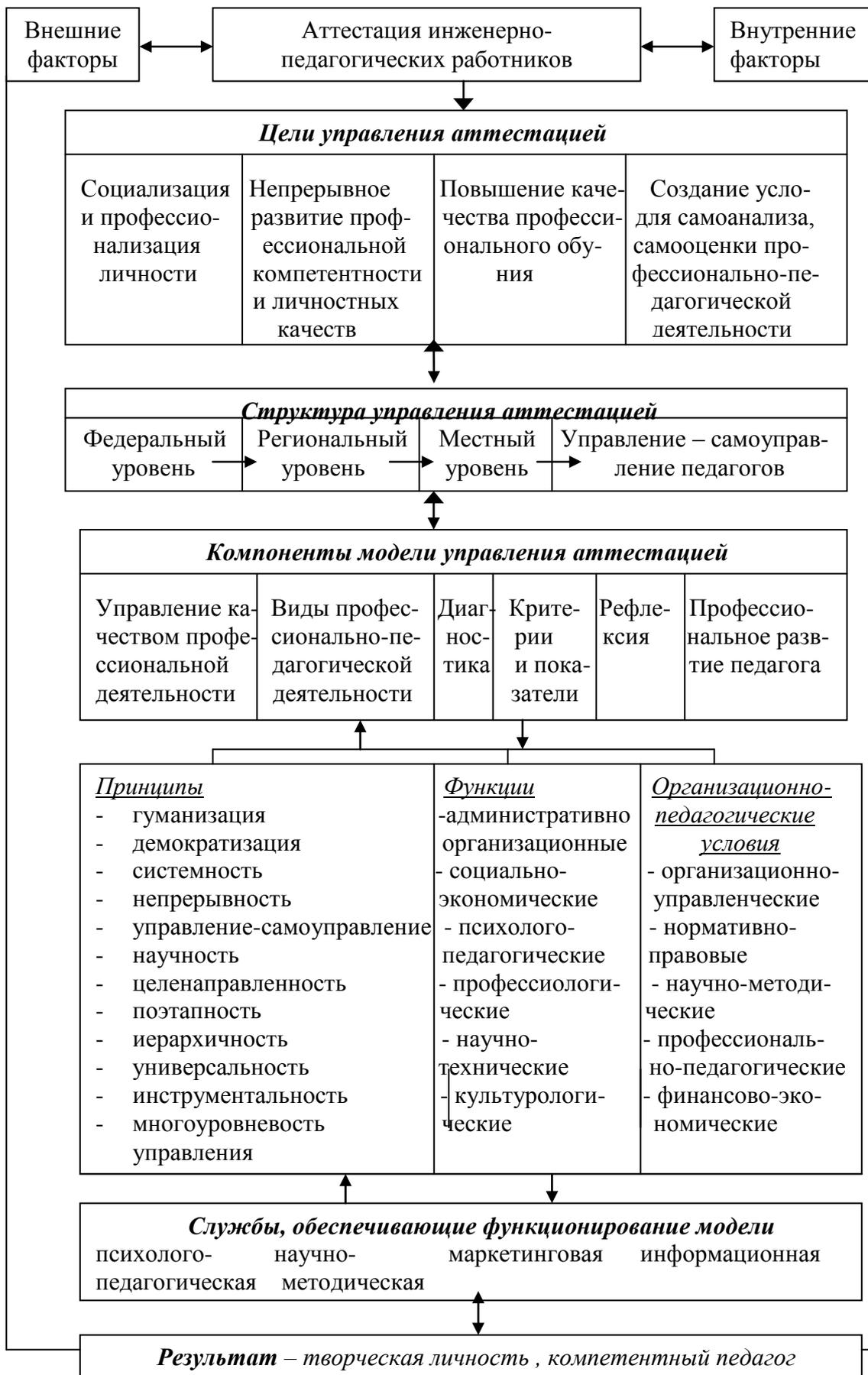


Рисунок 1 – Модель управления аттестацией инженерно-педагогических работников в техникуме

Доказано, что разработанная модель управления обеспечивает реализацию следующих функций: административно-организационных, социально-экономических, психолого-педагогических, профессиологических, научно-технических, культурологических. Характерными для данной модели является распределенность, преемственность, управленческой информации, что способствует интеграции внешних и внутренних факторов управленческой деятельности, системного представления профессионально-педагогической деятельности, в целом – повышению эффективности управления и достижению целей аттестации инженерно-педагогических кадров.

Исходя из выявленных особенностей аттестации в современной социально-экономической ситуации было установлено, что основными условиями организации и проведения аттестации являются организационно-педагогические, нормативно-правовые, научно-методические, профессионально-педагогические, финансово-экономические условия. При разработке модели были учтены различные виды связей между элементами системы управления аттестацией; иерархические связи, связи содержательного характера; связи, отражающие взаимосвязи наук, взаимодействие науки и производства, организационно-функциональные, организационно-деятельностные, технологические и коммуникативные связи.

Таким образом, аттестация в современных социально-экономических условиях предстает как многомерный полифункциональный феномен, являющийся одновременно процессом обучения и воспитания педагогических кадров, фактором стимулирования педагогического персонала к эффективной профессиональной деятельности, механизмом диагностики и самодиагностики профессионально-педагогической деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аттестация преподавателя и мастера производственного обучения. – СПб.: И-т профтехобразования АПН СССР, 1992. – 60 с.
2. Кузьмин, И.П. Аттестация как средство управления непрерывным развитием инженерно-педагогических работников / И.П. Кузьмин. – СПб.: ЦЧПК. 1997. – 60 с.
3. Юртаева Т.С. Моделирование аттестации педагогов профессиональной школы / Т.С.Юртаева. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2001-г. 146 с.

© Юртаева Т.С. ,2013