



ГРНТИ 14.01.11

УДК 371.136

ВАК 5.8.7

<https://journal.ushinsky-iro.ru>



Оригинальная статья

К. В. Норкина

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», Россия, Екатеринбург
ksenianorkina96@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРОЦЕСС АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена изучению проблемы влияния управления обучением персонала на процесс аттестации работников образовательной организации. Рассматриваются понятия «обучение персонала образовательной организации», «аттестация педагогических работников». Предлагаются рекомендации по устранению недостатков процедуры педагогической аттестации средствами управления обучением персонала образовательной организации.

Ключевые слова: обучение персонала, аттестация педагогов, образовательная организация.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Норкина К. В., 2022

Для цитирования: Норкина, К. В. Влияние управления обучением персонала на процесс аттестации работников образовательной организации / К. В. Норкина // Траектория образования. – 2022. – Т. 1, № 1. – С. 1-8.



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

*Original article*

K. V. Norkina

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Russia, Ekaterinburg
ksenianorkina96@yandex.ru

THE INFLUENCE OF PERSONNEL TRAINING MANAGEMENT ON THE CERTIFICATION PROCESS OF EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of the influence of personnel training management on the certification process of employees of an educational organization. The concepts of «training of personnel of an educational organization», «certification of pedagogical workers» are considered. Recommendations are proposed for eliminating the shortcomings of the pedagogical certification procedure by means of training management for the personnel of an educational organization.

Keywords. personnel training, teacher certification, educational organization.

The authors declare no conflict of interest

For citation: Norkina K. V. The influence of personnel training management on the certification process of employees of an educational organization. Trajectory of Educational. 2022; 1(1): 1-8.

* * *

Введение. Обучение персонала в период перед началом процесса аттестации является одной из важных и актуальных проблем в современных образовательных организациях. Обучение персонала образовательной организации необходимо для повышения качества и эффективности не только самих педагогов, но также и самой образовательной организации. Данной проблемой занимаются многие исследователи сегодня.

Социально-экономические и политические преобразования в стране привели к обновлению системы образования. Модернизация образования влечёт за собой необходимость поиска эффективных методов управления образовательным учреждением, и педагогическим персоналом, повышение требований к уровню профессионализма педагогов, необходимость в подготовке специалистов, способных оценивать и совершенствовать реализуемые образовательные услуги на основе их диагностики и комплексного анализа.

Творческая ценность каждого работника учреждения, его профессионализм можно объективно определить с помощью аттестации педагогических работников. Новый порядок аттестации педагогических работников предусматривает всестороннюю оценку деятельности педагога. Высокий уровень сформированности



профессиональной компетентности педагога определяет ту или иную квалификационную категорию.

Каждая современная образовательная организация, работающая в условиях рынка образовательных услуг, объективно нуждается в квалифицированных кадрах. Чем выше профессионализм работников, богаче их практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее, то есть качественнее и быстрее, они будут выполнять свои функциональные обязанности.

Сегодня мало укомплектовать штат работниками даже самой высокой квалификации - важно ещё создать условия и возможности для непрерывного развития персонала. Этого требуют современные экономические условия, постоянно возрастающие требования к уровню знаний, умений и навыков современного работника. Поэтому в организации, стремящейся быть успешной, должна функционировать система развития персонала, предполагающая обучение, адаптацию персонала, служебно-профессиональное продвижение, мотивацию развития персонала, планирование и управление деловой карьерой, работу с кадровым резервом и деловую оценку персонала. Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что только обученный, высококвалифицированный и высокомотивированный персонал будет решающим фактором развития предприятия и победы над конкурентами.

Обзор литературы. Проблемам, возникающим в управлении образовательными учреждениями, посвящают свои труды Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, П. И. Пидкасистый, М. М. Поташник, Е. И. Рогов, В. А. Сластенин, Г. Л. Фриш, Т. И. Шамова и др. В частности, они рассматривают вопросы развития управления обучением персонала в образовательной организации. Авторы отмечают, что становление любой образовательной организации тесным образом взаимосвязано с проблемой развития основной деятельности образовательной организации, а также с личностным и профессиональным ростом её сотрудников [1].

Теоретические основы аттестации как формы оценки персонала изучали такие авторы как В. Е. Бергер, Т. В. Варфоломеева, В. И. Гончаренко, Е. Е. Заденец, Ю. Н. Старилов, В. М. Щаренский и др. [5]. Авторы достаточно подробно проанализировали процесс аттестации персонала организации, а также выявили теоретические основы, которые помогают правильно подходить к проблеме оценки профессиональных качеств персонала.

Материалы и методы. Данное исследование носит теоретический характер. В работе применён аналитический метод исследования. В исследовании использован системный подход к анализу педагогических явлений, а также философские и педагогические концепции взаимодействия участников образовательного процесса. Для реализации задач и проверки гипотезы использована комплексная методика



исследования, включающая теоретический анализ философской, социально-психологической, психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме; педагогический эксперимент; различные виды анкетирования; опросы. Полученные в данной работе данные могут быть использованы для разработки программ улучшения качества аттестации педагогов образовательных организаций.

Результаты исследования и обсуждение. По определению М. Армстронга, обучение персонала (профессиональное обучение) – это имеющее определенную форму, систематическое изменение поведения через формирование новых навыков, которое происходит в результате получения образования, инструктажа, развития и планомерного практического опыта [6]. Более широкое определение дал С. В. Шекшня. Под обучением персонала он понимает «процесс непосредственной передачи новых навыков или знаний сотрудникам организации» [6].

Проанализировав различные трактовки понятия, мы можем составить собственное определение понятия «обучение персонала образовательной организации».

Обучение персонала образовательной организации представляет собой процесс изменения поведения и деятельности педагогических работников образовательного учреждения путём передачи им профессиональных знаний и развития профессиональных умений и навыков.

Управление процессом обучения педагогов, как и любой другой управленческий процесс, включает в себя все основные стадии управленческого цикла: анализ существующего положения дел, целеполагание, планирование, стимулирование, организацию, регулирование, контроль и оценку.

Современная мировая практика обучения персонала в организации явно свидетельствует о том, что обучение не может осуществляться как деятельность, независимая от других составляющих управления персоналом (мотивации, аттестации, оплаты труда, должностного продвижения и т.д. [7].

Обучение педагогов обладает наибольшей эффективностью, если ведущая роль в выборе содержания, форм, способов обучения принадлежит самому учителю. Учитель, проектируя своё дальнейшее саморазвитие опирается на проблемы и противоречия, выявленные в ходе самоанализа; предложения и замечания, высказанные по итогам его аттестации и результатам педагогического мониторинга; а также учитывает основные направления, обозначенные в программах развития образования разных уровней.

Аттестация педагогических работников – один из важнейших элементов кадровой работы образовательной организации, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории. Основная задача проведения аттестации заключается в оценке профессиональных навыков, деловых



качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определённой трудовым договором, выявлении соответствия работника определённому уровню квалификации. Это в полной мере относится и к работникам сферы образования [2].

Аттестация персонала является важнейшим средством принятия решения о соответствии работника определенной должности, категории. Классическая аттестация, применявшаяся в различных организациях в советское время, являлась формальным и в силу этого далеко не всегда эффективным средством оценки сотрудников, их достижений. Наибольшее внимание уделялось достижениям обучающихся, а не собственно профессиональному мастерству педагога. В современных условиях с целью повышения точности оценки в процедуру аттестации могут включаться помимо традиционных элементов, таких как экзамен аттестуемого и собеседование с ним, также и иные методы, например, тестирование, круговая оценка и т. д. [3].

Следует сказать о том, что сегодня меняется и цель аттестации: она начинает рассматриваться не только как оценочная процедура, но и как комплексная технология работы с персоналом, предназначенная помимо оценки для мотивации и развития педагогических сотрудников.

Опыт других стран в этом вопросе имеет несколько иной подход. Практика обучения и аттестации персонала в мировой практике имеет большое значение. Красной нитью сквозь все педагогические подходы проходит мысль, что сотрудник на своём месте должен быть широко образован и уметь решать различные сложные задачи. Так, например, опыт профессиональной оценки педагогических кадров в Чили предполагает достаточно интересную практику. Оценка педагогического персонала в Чили происходит на уровне школы, включая в себя внешний и внутренний смешанные подходы. За систематическую оценку персонала в Чили ответственно большое количество различных органов. Организация оценки педагогического персонала в Чили достаточно сильно децентрализована. В каждом районе есть специальный комитет по оценке персонала, руководители школ и педагогических организаций также принимают активное участие в оценке персонала. Задачей оценки педагогического персонала в Чили является то, чтобы учитель научился заниматься активными навыками самосовершенствования и видел свои сильные и слабые стороны. В среднем аттестация педагогического персонала в Чили занимает четыре года. Система оценки имеет 4-уровневую шкалу. По каждому направлению формируется рейтинг и собирается в окончательный результат. Те учителя, которые оказались на двух низших уровнях оценки могут пройти профессиональную переаттестацию за счет Муниципальных средств, которые предоставляются Министерством Образования. Если педагог трижды получает низшую оценку в период переаттестации, то он увольняется с работы [4].



В Португалии также система аттестации обязательна для всех педагогов. Аттестация учителей в Португалии проводится на уровне школы и основана на внутреннем подходе, положительной или отрицательной оценке от коллег. Министерство образования определяют нормы аттестации, а школа берет на себе план составления графика аттестации. Модель оценки педагога в Португалии включает в себя несколько положений: научно-педагогическая деятельность педагога, а также его функциональный вклад в деятельность и развитие школы [4].

На примере международного опыта мы видим, что для оценки эффективности деятельности педагогических работников в ряде зарубежных стран разработаны перспективные системы оценки на самых различных уровнях. Инструментарий оценивания имеет различные варианты.

Так, в Чили это – самооценка, опросник руководителя организации, интервью коллег, портфолио, но академические результаты учащихся не используются для этой цели. В Англии практикуют наблюдение в классе и индивидуальные интервью, результаты учащихся для оценки результативности работы педагогов тоже не используются. В Португалии изначально модель аттестации включала результаты учащихся, но впоследствии этот критерий был исключён из модели. Отметим, что самооценка, наблюдение в классе, индивидуальное собеседование, а также стандартизированные формы учёта деятельности педагогов по различным аспектам составляют базовую модель оценивания педагогической деятельности.

Принципиальным моментом аттестации в разных странах является то, что она решает одну из основных проблем — проведение оценки эффективности деятельности педагога и принятие решения о повышении его квалификации или уровня компетенции. Другими словами, система аттестации педагогических кадров ставит во главу угла рост профессионального мастерства учителей и развитие образования в целом.

Процесс аттестации предполагает развитие творческого потенциала учителя, включение механизмов и средств побуждающих учителей развивать и совершенствовать профессиональную компетентность, так данный процесс обладает динамичностью, рефлексивностью, позволяет реализовать комплекс педагогических условий, направленных на повышения профессионального уровня, качества педагогического труда. Соответственно, все большее количество педагогических работников становится заинтересовано в собственном обучении. Самосовершенствование педагога в образовательной организации является не только свидетельством успешности организации, но также подтверждает высокое качество преподаваемого материала учащимся и их развитие.

Заключение. Таким образом, на основании рассмотренного материала следует сделать вывод, что анализируя отечественный и международный опыт проведения аттестации педагогов, необходимо подчеркнуть актуальность разработки процедуры



аттестации как важного фактора развития не только педагогического сообщества в целом, но и уровня мотивации к обучению конкретных педагогических работников, что напрямую связано с повышением качества обучения и воспитания подрастающего поколения.

Как было показано выше, процедура аттестации подразумевает также и активное стремление педагогических работников к самосовершенствованию, к реализации собственного интеллектуального и культурного потенциала, который в дальнейшем должен быть применен для помощи учащимся в процессе образования и как следствие для укрепления и развития образовательной системы в целом.

Список использованной литературы

1. Власенко, С. В. Инновационные формы обучения в современной системе повышения квалификации педагогов / С. В. Власенко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 1 (18).
2. Горшков, А. С. Порядок проведения аттестации педагогических работников: анализ и предложения по совершенствованию / А. С. Горшков // КПЖ. – 2017. – № 1.
3. Замятина, О. М. Региональная модель аттестации педагогических работников / О. М. Замятина, И. И. Казакова, П. И. Мозгалёва // Ped.Rev.. – 2018. – № 3 (21).
4. Ильичёва, С. А. Особенности проведения профессиональной аттестации педагогических работников: российский и международный опыт / С. А. Ильичёва // Педагогические измерения. – 2017. – № 1.
5. Ковру, О. Е. Аттестация педагогических работников: содержание, решения, проблемы / О. Е. Ковру, Н. М. Хузина // Народное образование. – 2016. – № 4-5.
6. Моисеенко, Н. В. Обучение персонала в системе профессионального развития персонала / Н. В. Моисеенко // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 2.
7. Селиванова, Е. А. Психологические особенности организации обучения педагогов / Е. А. Селиванова, Н. Ю. Андреева, Л. А. Курышова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 2 (19).

Информация об авторе

Норкина Ксения Витальевна – магистрант кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» (620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19), ksenianorkina96@yandex.ru



Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Поступила в редакцию: 24.11.2021

В окончательном варианте: 27.12.2021

References

1. Vlasenko, S. V. Innovacionny`e formy` obucheniya v sovremennoj sisteme povы`sheniya kvalifikacii pedagogov / S. V. Vlasenko // Nauchnoe obespechenie sistemy` povы`sheniya kvalifikacii kadrov. – 2014. – № 1 (18).
2. Gorshkov, A. S. Poryadok provedeniya attestacii pedagogicheskix rabotnikov: analiz i predlozheniya po sovershenstvovaniyu / A. S. Gorshkov // KPZh. – 2017. – № 1.
3. Zamyatina, O. M. Regional`naya model` attestacii pedagogicheskix rabotnikov / O. M. Zamyatina, I. I. Kazakova, P. I. Mozgaleva // Ped.Rev.. – 2018. – № 3 (21).
4. Il`ichyova, S. A. Osobennosti provedeniya professional`noj attestacii pedagogicheskix rabotnikov: rossijskij i mezhdunarodny`j opy`t / S. A. Il`ichyova // Pedagogicheskie izmereniya. – 2017. – № 1.
5. Kovru, O. E. Attestaciya pedagogicheskix rabotnikov: sodержanie, resheniya, problemy` / O. E. Kovru, N. M. Xuzina // Narodnoe obrazovanie. – 2016. – № 4-5.
6. Moiseenko, N. V. Obuchenie personala v sisteme professional`nogo razvitiya personala / N. V. Moiseenko // Professional`naya orientaciya. – 2018. – № 2.
7. Selivanova, E. A. Psixologicheskie osobennosti organizacii obucheniya pedagogov / E. A. Selivanova, N. Yu. Andreeva, L. A. Kury`shova // Nauchnoe obespechenie sistemy` povы`sheniya kvalifikacii kadrov. – 2015. – № 2 (19).

About the authors: Norkina Ksenia Vitalievna – Masters student of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin (19 Mira str., Yekaterinburg, 620002, Russia), ksenianorkina96@yandex.ru

All authors have read and approved the final manuscript.

Received by the editorial office: 24.12.2021

In the final version: 27.12.2021