

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ОКАЗАНИЯ УСЛУГИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОГАОУ ДПО «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Рассматривается аттестация как один из способов оценки персонала. Приводится анализ результатов исследования оценки качества оказания услуги аттестации педагогических работников в Иркутской области.

Ключевые слова: оценка персонала, аттестация педагогических работников.

Аттестация. Это слово знакомо всем педагогическим работникам. Необходимость аттестации рано или поздно возникает у каждого педагога. Для одних это показатель уровня профессионализма, для других возможность карьерного роста, а для кого-то это возможность просто повысить уровень заработной платы. Так или иначе, причины для аттестации могут быть разными, но процедура для всех одна.

В настоящее время существует два наиболее распространенных вида анализа потенциала персонала: аттестация и оценка персонала.

Оценка персонала – это вид управленческой деятельности, направленный на определение эффективности выполнения персоналом своих должностных обязанностей и реализации организационных целей. Деловая оценка персонала регулируется локальными нормативными актами организации [4, с. 41].

Деловая оценка персонала отличается от аттестации персонала, процессом формализованной оценки соответствия персонала своей должности или рабочего места, которая регулируется федеральными нормативными актами и Трудовым кодексом РФ [4, с. 42].

В настоящее время самым распространенным видом оценки является аттестация персонала, которая проводится в организациях один раз в три–пять лет.

Аттестация кадров – процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности [5].

Оценивая подходы к определению к термину аттестации можно остановиться на следующем:

Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации – не контроль исполнения, а выявление резервов повышения уровня отдачи работника [6, с. 260].

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогиче-

* Зинченко Ольга Казимировна – магистрант, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, mrs-12-1@mail.ru.

ских работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, министерства культуры и архивов, социальной защиты, чрезвычайных ситуаций, молодежной политики и спорта, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации [1].

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [1].

Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации. Новые правила аттестации также коррелируют с принципами новой системы оплаты труда, учитывающей результаты и качество работы.

Вопросам аттестации педагогических работников посвящено огромное количество работ. Исследования Белоусова А. С., Вифлиемского А. Б., Выше-славовой Т. Ф., Сажина В. Б., Сажинной М. Б., Иванинской Л. В., Козлякова В. В., Кочетова Л. М., Мелконян Р. Г., Тюрина М. П. посвящены изучению правовых и экономических основ процедуры аттестации. В частности Вифлиемский А.Б. отмечает, что «возможность заставить педагога проходить аттестацию может стать инструментом давления на неугодных по тем или иным причинам педагогов» Далингер В. А., Нуриахметова Н. Р., Перегонцева Т. В., Федосеева З. А. рассматривали аттестацию как один из факторов повышения квалификации педагогических работников [3, с. 79–80].

Стоит согласиться с мнением Аверкина В. Н., Зайченко О. М., что «безусловно, аттестационная экспертиза, проведённая на объективных началах, способна выявить недостающие у педагога знания, умения. Однако, чтобы сам процесс повышения квалификации был эффективным, он должен опираться на потребность педагога в профессиональном развитии. Чтобы ощутить такую потребность, учитель должен быть убеждён в том, что рост его профессионального уровня, приводящий к более высоким трудовым показателям, повлечёт заметное увеличение размера заработной платы» [2, с. 107–117]. Также проблемы

аттестации обсуждаются в различных интернет – форумах, социальных сетях педагогов. Отношение к аттестации у всех педагогов различное, одни относятся к ней положительно и считают, что аттестация – это неаттестованный учитель не может считаться профессионалом, другие считают аттестацию бюрократической преградой к спокойной жизни учителя и поводом «платить меньше».

Тема аттестации педагогических работников до сих пор остается актуальной по нескольким причинам:

1. 01.09.2013 г. Вступил в силу закон «Об образовании в Российской Федерации», который предусматривает изменения в федеральном порядке аттестации, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 и действующим до сих пор.

2. До сих пор в России не создана единая система аттестации педагогических работников. Каждая территория разрабатывает свои модели, требования к аттестационным процедурам и профессиональной компетентности учителей.

3. Нет четкого отношения к процедуре аттестации наказание это или благо для педагога.

4. В каждом регионе России созданы организации занимающиеся сопровождением процедуры аттестации на своей территории, качество этого сопровождения сложно оценить, ввиду субъективности оценки каждого аттестуемого.

В ходе исследования нами была предпринята попытка оценить качество предоставления услуги «Аттестация педагогических работников» оказываемое Центром комплексной оценки персонала ОГАОУ ДПО Института развития образования Иркутской области с точки зрения аттестованных педагогических работников. Для этого летом 2013 г. было организовано анонимное интернет – анкетирование на сайте iro38.ru педагогических работников Иркутской области, аттестованных в 2012 г. Выбор метода исследования обоснован психологическими особенностями педагогов и возможностями ЦКОП.

В анкетировании приняли участие 301 педагог из всех муниципальных образований Иркутской области. Количество человек, принявших участие в анкетировании от каждой территории зависело от общего количества аттестованных в 2012 г. из этого муниципального образования.

Педагогам было предложено ответить на 53 вопроса, направленных на оценку качества по следующим параметрам:

1. Качество соблюдения регламента оказания услуги
2. Наличие проблем, возникающих при получении услуги
3. Удовлетворенность качеством и доступностью
4. Количество и качество обращений за услугой
5. Наличие финансовых затрат
6. Уровень временных затрат
7. Наличие неформальных платежей
8. Привлечение посредников

Большинство опрошенных педагогов (82 %) отмечают высокий уровень соблюдения регламента оказания услуги. Остальные 18 % опрошенных недовольны высоким уровнем требований к оформлению документов на аттестационную экспертизу, однако эти требования также прописаны в административ-

ном регламенте. Требования предъявляются как к оформлению документов, так и к их содержанию. Для аттестации на первую квалификационную категорию необходимо иметь результаты деятельности на уровне муниципалитета, на высшую категорию, должны быть представлены результаты на региональном уровне. В обоих случаях результаты должны быть стабильными и прослеживаться в динамике за пять лет. Снижение требований к качеству документов может привести к снижению качества работы педагогических работников на местах, так как эти требования стимулируют работников постоянно повышать свое мастерство и формировать у себя новые компетенции.

Практически все опрошенные (98 %) отмечают отсутствие каких-либо проблем при получении услуги. Такой высокий показатель объясняется тем, что процедура аттестации педагогических работников проводится в строгом соответствии с административным регламентом. Наиболее часто возникающая проблема – это перебои с электроэнергией и сетью Интернет, так как все испытания проводятся в онлайн режиме, и подача документов также производится через Интернет. Также возникают проблемы при подготовке комплекта документов к отправке. Эти проблемы связаны с низким уровнем ИКТ-компетенций педагогических работников.

Практически 80 % педагогов, участвовавших в анкетировании, отмечают высокий уровень качества и доступности получения услуги аттестация. Остальные 20 % недовольны временем работы центра комплексной оценки персонала, и предлагают увеличить время работы с 8:00 до 19:00. Однако это невозможно, ввиду того, что в ЦКОП работают методисты – это педагогическая должность, недельная нагрузка педагогических работников 36 часов в неделю, это 7,2 часа в день.

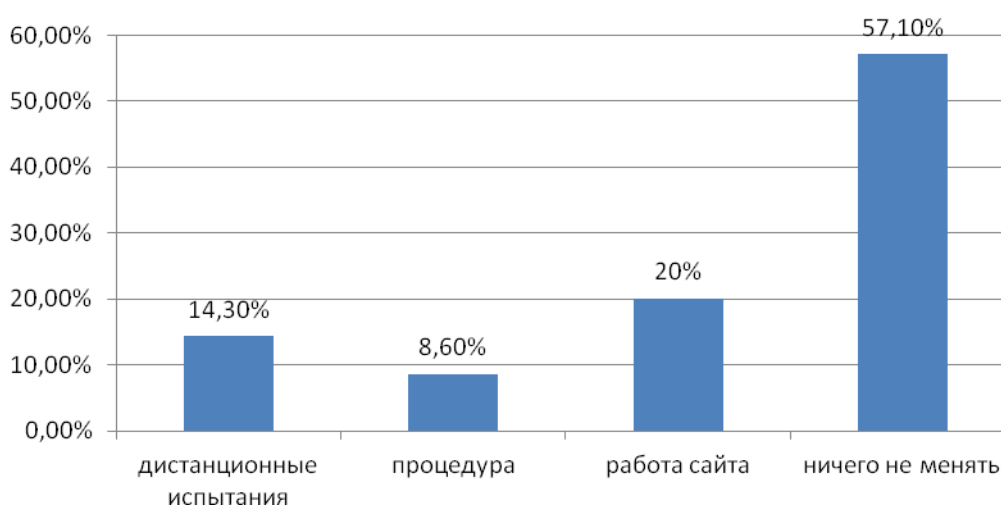
Как показывает практика, количество обращений в ЦКОП за услугой не превышает одного раза. Что отметили и 97 % опрошенных педагогических работников. Это объясняется тем, что педагоги напрямую к специалистам Центра не обращаются. Все вопросы, связанные с процедурой аттестации, решаются с секретарями экспертных комиссий на территориях. Педагоги обращаются в ЦКОП только в случаях конфликтной ситуации, или незнания административного регламента.

Показатели наличия проблем и количества обращений за услугой взаимосвязаны, так как повторные обращения за услугой возможны только из-за неверно подготовленных документов и из-за переносов сроков аттестации, ввиду болезни аттестуемого или другой серьезной причины.

Аттестация педагогических работников – это бесплатная услуга, поэтому 100 % опрошенных отмечают отсутствие финансовых затрат. Все затраты на проведение аттестации оплачиваются бюджетом в рамках государственного задания. 98 % опрошенных отмечают отсутствие неформальных платежей, это также объясняется тем, что процедура проводится бесплатно. 2 % педагогов отметили, что делали подарки экспертам, проводившим внутреннюю экспертизу по месту работы. Эти эксперты назначаются секретарями экспертных комиссий территории, они посещают открытое мероприятие аттестуемого педагога, изучают его портфолио

При этом сроками прохождения аттестации довольны не все. 75 % педагогов считают приемлемыми временные затраты на процедуру аттестации, остальные педагогические работники считают необходимым сократить сроки аттестации. Согласно административному регламенту с момента подачи заявления на аттестацию до выхода распоряжения о присвоении квалификационной категории проходит 3 месяца. Поэтому педагогам рекомендовано начинать процедуру аттестации за три месяца до окончания срока действия уже имеющейся у них квалификационной категории. Если по каким-то причинам педагог не успевает подать документы на аттестацию за три месяца до истечения срока действия своей категории, то по окончании этого срока их заработная плата будет снижена до размета базовой, до момента присвоения им категории. 98 % педагогов не привлекали посредников для прохождения процедуры аттестации, оставшиеся 2 % респондентов не пояснили причину привлечения посредников.

Анализ свободных ответов на вопрос о том, что, по мнению респондентов, необходимо изменить в процедуре аттестации показал интересные результаты (рис). 57,1 % опрошенных считают, что в процедуре аттестации менять ничего не нужно. В графе для ответа они списывали «Все устраивает». 20 % опрошенных высказывали предложения по изменению работы сайта igo38.ru, на котором выставляется вся информация по аттестации. Респонденты отмечали трудности в навигации по сайту. За изменения в процедуре дистанционных испытаний высказались 14,3 % педагогов. В основном были предложения по демо-версиям тестов (увеличить количество демо-версий тестов). Кроме того педагоги высказывались о необходимости предусмотрения второй попытки испытания, если первая попытка была выполнена некорректно, в связи с техническими трудностями (скорость интернета, отключение электроэнергии и т.д.). 8,6 % опрошенных предложили изменить саму процедуру аттестации, например, увеличить межаттестационный период с 5 до 10 лет, снизить требования к документам, уменьшить количество документов.



Распределение свободных ответов на вопрос
об изменении процедуры аттестации

С учетом полученных результатов анкетирования было решено пересмотреть сроки проведения процедуры аттестации. Для этого необходимо увеличить количество экспертов, которые осуществляют внешнюю экспертизу документов. Также для упрощения процедуры аттестации был разработан новый диагностический материал, который в настоящее время проходит апробацию. Этот материал позволит сократить сроки внутренней экспертизы и уменьшить количество экспертов, осуществляющих внутреннюю экспертизу.

Для предотвращения возможных проблем на странице ЦКОП регулярно обновляется информация, отражающая все нормативные изменения в процедуре аттестации. Также проводятся обучающие семинары для секретарей экспертных комиссий, педагогов и экспертов, по вопросам аттестации, изменениям в диагностическом инструментарии.

Для социальной сферы качество работы персонала, желание и возможность развития специалиста – те составляющие, которые должны определять выбор будущих специалистов (социальных работников, педагогов). Процесс аттестации для педагогических работников, вне зависимости от места работы – в первую очередь должен восприниматься как возможность к саморазвитию, стремление к повышению квалификации и развитию карьеры в пределах социальной сферы. Аттестация сотрудников не только позволяет выделить и отметить компетентных, профессиональных специалистов, но и дает объективную оценку и рекомендации по улучшению и развитию профессиональных качеств, навыков, знаний.

Список использованной литературы

1. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 2012 г. №273-ФЗ [электронный ресурс] // СПС Консультант плюс. (Дата обращения 01.12.2013).
2. Аверкин В. Н. Аттестация: оценка результатов деятельности учителя / В. Н. Аверкин, О. М. Зайченко // Народное образование. – 2012. – № 6. – С. 107–117.
3. Вифлиемский А. Б. Новый порядок аттестации педагогических работников школ./А. Б. Вифлиемский // Народное образование. – 2011. – № 2. – С. 79–87.
4. Минченкова О. В. Система управления персоналом в организациях социально-воспитательной сферы./ О. В. Минченкова / Методические материалы семинара – М.: ООО «ТЦР-Студия», 2010. – 54 с.
5. Словарь терминов HR. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <http://hrm.ru/db/hrm/DF0D9B92CFC6D608C3257578006CC31A/glossary.html> (дата обращения 01.12.2013).
6. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М., 2012 – 560 с.