

сотрудника, т. е. анализировать производительность труда работника, применяемые ими методы, определять проблемы, с которыми сталкиваются работники. При таком подходе будет гораздо проще оценивать эффект от обучения, зная какие показатели демонстрировал сотрудник до прохождения обучения.

В целом, считаем наиболее правильным подходом к оценке эффективности обучения оценку количественных и качественных изменений в уровне знаний сотрудников, навыков, полученных ими в результате обучения, а также достижение запланированных изменений в профессиональном поведении работников по итогам обучения.

### **Информация об авторах**

*Балашова Надежда Валерьевна* – кандидат экономических наук, доцент, кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: trud.15@yandex.ru.

*Иванова Татьяна Владимировна* – магистрант, кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: ivanovatan13@yandex.ru.

### **Authors**

*Balashova Nadezhda Valeryevna* – candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: trud.15@yandex.ru.

*Ivanova Tatyana Vladimirovna* – undergraduate student, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: ivanovatan13@yandex.ru.

УДК 005.962.13:373

**Н.В. Балашова,  
Т.В. Мартынюк**

## **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

В статье представлены вопросы, связанные с оценкой педагогических работников. Рассматриваются показатели результативности труда, методы оценки.

*Ключевые слова:* педагогические работники; показатели результативности труда; методы оценки.

## **EVALUATION OF THE IMPACT OF THE WORK OF TEACHERS IN VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The article presents the issues related to the evaluation of teachers. Discusses indicators of work efficiency, evaluation methods.

*Keywords:* pedagogical staff; the performance of the work; the methods of evaluation.

Рост требований общества к качеству образования обуславливает значительное усложнение педагогической деятельности. Это проявляется в постановке принципиально новых социально-педагогических задач, увеличении числа функций педагога, расширении содержания его деятельности. Так, за последние годы стремительно возросла наукоемкость педагогического труда, под ней подразумевается работа с большими потоками информации. Как следствие, увеличивается количество педагогических функций, появляются новые виды профессиональной деятельности, носящих комплексный характер. У специалистов сферы образования возникает необходимость освоения этих направлений и форм профессионально-педагогической активности. В содержании обучения и воспитания уменьшается просветительская, информационная доля.

Эффективность педагогического работника обеспечивается постоянным поддержанием его профессионального уровня, что, в свою очередь, требует постоянных инвестиций в профессионально-квалификационный потенциал работника. Сегодня инновации в образовании – это новые методики преподавания, организация содержания образования; интеграционные межпредметные программы; переход на новые учебно-методические комплексы и внедрение авторских методических технологий; использование нетрадиционных педагогических технологий; новые методики оценивания образовательного результата; введение новых федеральных государственных образовательных стандартов; разработка образовательных программ в соответствии с ФГОС; внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс (дистанционное образование, кейс-технологии; компьютерные, сетевые, информационно-телекоммуникационные технологии); усовершенствование кадровой политики: (профессиональный рост, стажировка, посещение курсов лекций, практики, получение дополнительного образования, магистратура, аспирантура, участие в семинарах, дистанционное интерактивное обучение, в том числе мастер-классы, групповые тренинги, научно-исследовательская деятельность, самообразование); усовершенствование вознаграждения и оценки результатов труда; новые законы и нормативно-правовые документы, определяющие и регулирующие все виды деятельности образовательных учреждений; повышение образования, культуры молодежи, рационализации умственного и физического труда, достижение высокого уровня нравственности, воспитанности; участие

педагогов и учащихся в конференциях, творческих семинарах и конкурсах, круглых столах.

Изменение содержания обучения влечет изменение оценки результативности труда педагогических работников.

Результативность труда – это мера эффективности труда, характеризующаяся достижением ожидаемого результата труда, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней. Результативность труда определяется значениями показателей, отражающих достигнутый конечный результат труда.

Результат труда – это итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника [3, с. 309].

Оценка результатов основной деятельности (выполнение прямых обязанностей) связана с производительностью, сложностью и качеством труда. Оценка деятельности, сопутствующей основной, связана с повышением квалификации, творческой и общественной активностью. Оценка поведения работника в коллективе связана с его авторитетом, влиянием на морально-психологический климат коллектива, характером и т. п. [2, с. 105].

В профессиональном стандарте указано, что основной целью профессиональной деятельности является «организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования, создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования, методическое обеспечение реализации образовательных программ» [1].

Педагогическая деятельность рассматривается как активность педагога, использующая систему педагогических задач, педагогических приемов и технологий для осуществления обучения, развития, воспитания студентов.

Компонентами педагогического труда являются цели, мотивы, способы, результаты. Эффективное использование способов (разъяснение, убеждение, внушение, личный пример, организация видов учебной деятельности и т. д.) применительно к каждой конкретной ситуации зависит от профессионально-психологических качеств педагога, его мастерства и способностей.

Для того чтобы изучить методические подходы к оценке результативности труда педагогических работников в средних специальных учебных заведениях, нужно особое внимание уделить специфике их труда.

К специфическим условиям труда педагогических работников можно отнести ненормированный рабочий день, выступления перед аудиторией, большое количество социальных контактов, различные социальные роли, большие физические нагрузки, монотонию труда.

Педагогическая деятельность относится к творческому виду деятельности, где возможны различные варианты оценки ее результативности, эффективности и качества. Это обстоятельство приводит к наличию многообразных подходов к построению оценочных моделей, которые отличаются друг

от друга как по методологическим основаниям, так и по процедурам практической реализации.

В поисках оптимальной модели для объективной оценки педагогической деятельности обратимся к опыту ведущих СПО Иркутской области, который показывает необходимость создания собственных систем менеджмента качества, в которых оценка результативности преподавателей является одной из подсистем. Однако недостаточное научно-методическое обеспечение процесса моделирования данных систем часто приводит к формализму, применению нецелесообразных, с управленческой и педагогической точек зрения, методов и способов, к неудачному копированию известных образцов либо вообще к отказу от подобной деятельности.

В настоящее время оценка результативности труда педагогических работников производится по трем направлениям: 1) организационно-методическим аспектам проведения занятий; 2) уровню развития коммуникативной культуры; 3) наличию профессионально значимых черт личности, обеспечивающих эффективность поведенческой стороны деятельности преподавателя и его взаимоотношений со студентами.

Поскольку важнейшие академические функции большинства средних профессиональных учебных заведений включают в себя обучение, проведение исследований, участие в общественной деятельности, то оценке подлежат, как правило, научная, преподавательская и вспомогательная составляющие результативности преподавателей.

Для оценки результативности труда преподавателей рассматриваются следующие показатели: степень владения предметом; качество организации учебных занятий; наличие УМК по преподаваемым дисциплинам. Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе; умение применять наиболее целесообразную методику в преподавании специальных дисциплин; успеваемость студентов; участие в мероприятиях по совершенствованию учебного процесса; вклад в эффективное функционирование своей предметно-цикловой комиссии. Учитывается издание преподавателем учебной и методической продукции, а также количество и качество публикаций (объем, частота, вид публикации). Большое значение придается организации и проведению экспериментальной, проектно-исследовательской научно-методической и спортивно-массовой работы и результативности участия студентов в ней и т. д. Мы считаем, что необходимо разграничивать показатели оценки и критерии оценивания этих показателей (табл.).

Показатели и критерии результативности труда педагогов СПО

Показатель	Критерии
Методы преподавания	Используемые методы обучения соответствуют поставленным целям и задачам, содержанию
	Применяемые методы соответствуют условиям обучения и временному регламенту Владеет современными образовательными технологиями Обоснованно использует в учебном процессе информационно-коммуникативные технологии

Показатель	Критерии
Степень владения предметом	Знает содержание преподаваемого предмета При разработке рабочей программы учтены межпредметные связи Использует дополнительные материалы при подготовке уроков Добивается высоких результатов в обучении студентов
Умение реализовать образовательную программу	Знает нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки России Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по предмету Обоснованно выбирает УМК по преподаваемому предмету Рабочая программа учитывает выполнение воспитательных задач Рабочая программа по предмету составлена с учетом нормативных требований
Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы	Корректирует дидактические и методические материалы с целью достижения высоких образовательных результатов Разработанные преподавателем методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество Продуктивно работает в составе творческих групп (представляет коллегам информацию о новых учебных программах, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального педагогического мастерства) Умеет обосновать эффективность реализуемой рабочей программы по предмету, новых методических и дидактических материалов
Качество организации учебных занятий	Использует активные методы обучения Формирует у студентов навыки учебной деятельности Излагает учебный материал в доступной форме Умеет организовать студентов для достижения запланированных результатов учебной деятельности Умеет организовать студентов для поиска дополнительной информации

Оценка результативности труда представляет собой важный инструмент мотивации преподавателя к совершенствованию своей деятельности, поэтому вызывает интерес к данной проблеме: разрабатываются концептуальные подходы к оценке деятельности преподавателей СПО, совершенствуется нормативная база аттестации кадров и образовательных учреждений.

Оценка результативности труда преподавателей СПО рассматривается как важная составная часть обеспечения качества учебного процесса и является одной из самых трудных и важных функций руководителей в техникумах и колледжах. Считается, что успех образования на любом уровне находится в руках преподавателей и во многом определяется личностными характеристиками и уровнем их профессионализма. Эффективность соответствующей оценки обеспечивается наличием ясных, конкретных критериев и системы консультирования относительно исполнения поручаемых функций. Оценка результативности труда преподавательского состава, осуществляемая систематически, улучшает моральный климат в преподавательской среде и способствует формированию сильного и эффективно действующего коллектива образовательного учреждения.

## Список использованной литературы

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н. – Режим доступа : [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).
2. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2012. – 208 с.
3. Управление персоналом : энциклопедия / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : Инфра-М, 2010. – 678 с.

## Информация об авторах

*Балашова Надежда Валерьевна* – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: [trud.15@yandex.ru](mailto:trud.15@yandex.ru).

*Мартынюк Татьяна Викторовна* – магистрант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: [ang.74-mtv@mail.ru](mailto:ang.74-mtv@mail.ru).

## Authors

*Balashova Nadezhda Valeryevna* – candidate of Economic Sciences, Associate Professor Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: [trud.15@yandex.ru](mailto:trud.15@yandex.ru).

*Martynyuk Tatyana Victorovna* – undergraduate student, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003; e-mail: [ang.74-mtv@mail.ru](mailto:ang.74-mtv@mail.ru).

УДК 005.72/.73

**Н.В. Балашова,  
Е.Е. Эрдынеева**

## ИССЛЕДОВАНИЕ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ НА ФЕНОМЕН КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Современные условия кризиса экономики и демографии вынуждают организации справляться с проблемами нехватки квалифицированных сотрудников и высокого уровня риска их потери. Одним из решений таких проблем признано эффективное построение и развитие корпоративной культуры, которая является сильным мотивационным ресурсом сотрудников, а также позволяет использовать уникальные средства привлечения, удержания и развития персонала, существенно снизить риск увольнения специалистов, сдержать рост затрат на персонал и повысить эффективность труда сотрудников компании.