

Тараненко Наталья Юрьевна

бакалавр, воспитатель

МБДОУ «Д/С №532»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается процедура проведения аттестации педагогических работников, ее восприятие и влияние на статус педагога. Обозначены сложности, которые вызывает аттестация в профессиональной деятельности педагога. Также, посредством аттестации решаются профессионально-психологические и социально-экономические проблемы.*

***Ключевые слова:** аттестация, педагоги, профессиональный рост, профессиональная деятельность педагога, ФГОС, психологический аспект.*

В наше время в системе образования огромное значение имеет аттестация педагогических и руководящих работников, которая обеспечивает и организует целенаправленную кадровую политику, способствует формированию кадрового потенциала.

Чаще всего процедуру аттестации используют для выявления соответствия уровня занимаемой должности. Проблемой выявленной при проведении процедуры аттестации являются: достоверность представляемых педагогом данных о трудовой деятельности, эффективность и включенность в тот или иной процесс (конкурсное движение, представление педагогического опыта общественности и т. д.)

Также наблюдаются проблемы с нормативно-правовой базой регламентирующей процесс аттестации, так, например, в нормативных документах отсутствуют четкие определения, указывающие на соответствие педагогом занимаемой должности.

Залогом построения эффективной системы управления становится грамотно построенный процесс проведения аттестации педагогических работников.

Большая ответственность ложиться на плечи организатора аттестации в образовательной организации, так как посредством аттестации можно определить лучших работников, своевременное их развитие и повышение по службе. Не только организатор заинтересован в качественном представлении педагогами результатов, но и педагог прилагает усилия в повышении квалификации, освоении современных образовательных технологий и многое другое.

Определение соответствия занимаемой должности специалистом это ведущая цель аттестации. Однако не все педагоги с этим согласны, считая получение доказательством своего уровня получение диплома о педагогическом образовании. Но стоит отметить, что, получая диплом, специалист приобретает теоретические знания по специальности, но далеко не каждый специалист в дальнейшем работает по полученной специальности. Что еще раз доказывает, что диплом не характеризует уровень квалификации сотрудника. Молодым специалистам рекомендовано проходить процедуру аттестации через 1,5–2 года, когда они уже достаточно освоились в профессии и начинают демонстрировать результаты своего мастерства. Так же соответствие занимаемой должности предусмотрено и для педагогов-стажистов, которым необходимо подтверждать раз в пять лет свою квалификацию. Модернизация образования влечет за собой массу изменений, освоение программ, инновационные технологии, которые отчасти не могут освоить педагоги с большим стажем, так как уверены, что можно работать и без этого.

Казалось бы, аттестацию можно рассматривать как представление успешности педагога в определенной области, но это не совсем так. Для профессионального роста и проявления потенциала работника, демонстрации социально-значимых характеристик призвана аттестация. Прежде чем заявить о своем желании, пройти процедуру аттестации, педагог проходит диагностику и самодиагностику, фиксирует результаты.

Самое главное при проведении процедуры аттестации – это объективность оценивания результатов, а не личностных качеств педагога. Многими учеными доказано, что любая профессиональная деятельность деформирует личность, в связи с этим аттестация так же помогает избежать негативных изменений,

фокусирует внимание педагога на проявлении положительных качеств. Так благодаря подготовке к аттестации педагог постоянно совершенствуется, стимулируется рост профессионализма, развиваются творческие способности, растет продуктивность труда педагога. Аттестация еще и отвечает за дифференциацию оплаты труда, т.е. проходит процедуру и постоянно повышая квалификацию педагог получает большую заработную плату нежели не прошедший аттестацию.

Посредством аттестации решаются следующие профессионально-психологические и социально-экономические:

- коррекция профессиональных деформаций педагогов, нейтрализация нежелательных качеств;
- рост уровня профессионального развития педагогических кадров;
- установление соответствия занимаемой должности;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от установленной квалификационной категории;

Есть у процедуры аттестации и отрицательные качества, такие как сокращение штата, не прошедшего процедуру аттестации. Таким образом, работодатель избавляется от нежелательных коллег, мотивируя это тем, что они профессионально непригодны к выполнению данной работы.

В соответствии с Типовым положением об аттестации работников организаций образования, принципами аттестации являются добровольность, открытость, коллегиальность, социальная и правовая защищенность, обеспечивающие беспристрастность, гуманное и доброжелательное отношение к специалистам.

Качественно подготовленная процедура должна учитывать потребности каждого педагога в саморазвитии, самосовершенствовании, формировать профессиональные и личностные качества специалиста. Специалист, проводящий аттестацию и руководитель должны быть одинаково справедливы ко всем кандидатам и создавать благоприятные условия, так как для педагога это волнительная процедура. Вполне справедливо, когда специалист, демонстрирующий отличные результаты, профессионально более компетентный, более квалифицированный, инициативный и творческий, получает более высокую оплату труда. В

данном случае присвоение высшей квалификационной категории педагогу рассматривается как моральное поощрение за продуктивный труд.

Важно отметить, что эффективность труда определяется руководителем учреждения, в связи с этим руководителю очень важно своевременно и корректно доводить информацию до сотрудников. Например, информировать о дате и времени проведения аттестации, рекомендовать какие материалы необходимо подготовить, мораль поддерживать и создавать все условия, чтоб педагог чувствовал себя комфортно при подготовке. После процедуры так же необходимо проводить беседы по результатам, щедро раздавая похвалы и очень деликатно критику.

Аттестация призвана предоставить глубокое и четкое представление о работнике посредством отображения его профессиональной пригодности, способностей и осведомленности, а также личностных качеств.

Процедура аттестации целиком и полностью зависит от действий руководителя, какую комиссию сформировал, какие созданы были условия, какую оценку своих действий получили педагоги и каким образом были донесены результаты проведенной процедуры. Важно отметить, что не только педагоги в момент процедуры демонстрируют свое мастерство, но и руководитель.

Подводя итоги, следует отметить, что успешное проведение аттестации и присвоение квалификационных категорий педагогам это заслуга не одного человека, а всего коллектива. Если коллективом были созданы благоприятные условия для проведения процедуры, все помогают и поддерживают друг друга, то и процедура пройдет безболезненно, педагог будет уверен в своих силах и покажет максимально хороший результат. Развитие и самосовершенствование проходит успешнее в благоприятных социально-психологических условиях, созданных в коллективе.

Список литературы

1. Бодров В.А. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / В.А. Бодров, А.Л. Журавлев. – М.: ИП РАН, 2008.

2. Горбунова М.Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. – М.: Владос-Пресс, 2008.
3. Захарова Л.Н. Психология управления / Л.Н. Захарова. – М.: Университетская книга; Логос, 2009 .
4. Носкова О.Г. Психология труда / О.Г. Носкова, под ред. Климова. – М.: Академия, 2009 .
5. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособ. для вузов / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006.