

Эта специализация многоаспектна для образовательного учреждения, т. е. наряду с основной квалификацией «учитель изобразительного искусства», специалист получает дополнительную: дизайнер-педагог, сферой деятельности которого является не только педагогическая деятельность в области дизайн-образования, но и в области построения структуры и содержания образования, технологий обучения общеобразовательной школы, практическая дизайн-деятельность, направленная на организацию школьной среды (экстерьер, интерьер, ландшафт, средства визуальной коммуникации).

В такой ситуации становится возможным создание системы дизайн-образования, включающей дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательную школу, профессиональные образовательные учреждения различного уровня и направления подготовки. А это, в свою очередь, позволит создать школу нового качественного состояния, в рамках концепции «Школа – концентр проектной культуры».

Г. В. Колотухина

## **АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВУЗА**

Аттестация педагогических кадров решает комплекс задач: стимулирование профессиональной деятельности, расширение мотивационной сферы, совершенствование самоанализа, саморегуляции педагогов, импульс к развитию системы повышения квалификации.

Эти проблемы цементировались в систему управленческой деятельности, способствующей качественному инновационному развитию вуза.

Под этим углом зрения и будет рассматриваться аттестация кадров в вузе.

Управленческая деятельность, прежде всего, – деятельность правовая.

Построение аттестационной модели как модели управленческой должно начинаться с правового фундамента, ибо только нормативно-правовая база аттестации может служить основой ее реализации, устойчивости, действенности.

Введенное в действие приказом Министерства образования РФ от 17.06.93 № 256 Типовое положение об аттестации педагогических и руко-

водящих работников учреждений и организаций образования РФ определило новый подход к оценке уровня их квалификации. Новый подход заключался в том, что впервые размер оплаты труда устанавливался в зависимости от качества труда. Однако современная социально-экономическая обстановка существенно осложняет реализацию целей и задач аттестации. Вот почему мы с самого начала сочли необходимым разделить деятельность, направленную на социальную поддержку работников, и аттестацию педагогических кадров.

Аттестация должна стимулировать рост квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического и управленческого труда, устанавливать соответствие его качества и оплаты, являться механизмом управления качеством образования и создания оптимальных условий для развития личности.

Для успешного проведения аттестации необходимы четыре условия: нормативно-правовая база; разработанность содержательных и процедурных аспектов аттестации, в том числе диагностических методик, технологий экспертизы; наличие подготовленных кадров; финансовое обеспечение процесса аттестации.

Были разработаны следующие документы: «Положение об аттестации педагогических кадров вуза», «Положение об Аттестационной комиссии».

В Положении об аттестации педагогических работников образовательного учреждения нашли отражение особенности образовательной системы вуза, этапы проведения аттестации, финансирование затрат, связанных с ее проведением. Кроме того, в Положении конкретизируется понятие продуктивности педагогической и управленческой деятельности работника.

Положение об Аттестационной комиссии уточняет порядок ее создания, требования к ее членам. В этом документе выделены два основных направления деятельности аттестационных комиссий: экспертиза уровня квалификации работника и принятие решения о соответствии (несоответствии) уровня квалификации.

Наиболее сложным в пакете нормативных документов является документ, определяющий параметры и критерии оценки уровня квалификации педагогических и руководящих работников. Нами были выделены три основные группы критериев квалификационных категорий педагогических работников вуза и этапы проведения аттестации:

- I этап – самоанализ по параметру «педагогические результаты»;

- II этап – экспертная оценка уровня квалификации работника и результативности его труда;

- III этап – принятие решения (заключение о соответствии (несоответствии) заявленной квалификации).

Методическая служба вуза проводила соответствующую работу по обучению педагогов самоанализу деятельности, уделяя внимание соотношению реальных педагогических результатов и собственных педагогических целей работника. Участвуя в конкурсе педагогических достижений, педагоги описывали и обобщали свой опыт. Участие в экспериментальной работе позволило педагогам оформить свои педагогические идеи в публикациях, рефератах, защитить результаты.

На I этапе аттестации педагогу предлагается представить материалы в аттестационную комиссию в качестве подтверждения его выводов по параметру «педагогический результат», сделанных на основе самоанализа. Эти приложения к заявлению не обязательны. Отсутствие этого пакета не является основанием для отказа в прохождении аттестации. Полнота и содержательность представленного пакета позволяют сократить сроки проведения аттестации и подойти к оценке уровня квалификации претендента более объективно и комплексно. Кроме того, новое значение приобретает вся работа по обобщению опыта специалиста.

II этап аттестации начинается с экспертной оценки представленных специалистом материалов и выявления, достаточно полно или нет, они отражают уровень квалификации работника.

Предметом экспертизы являются также уровень коммуникативной культуры работника и результаты педагогической деятельности.

По итогам экспертизы заполняются экспертные заключения.

Их содержание – основание для принятия решения, т. е. третьего заключительного этапа аттестации, на котором оформляются аттестационный лист и аттестационная карта.

Разведение функции экспертов, делающих заключение о соответствии (несоответствии) по заданному параметру, и функции членов аттестационной комиссии, принимающих решение на основе выводов экспертов, кажется принципиальным в процедуре аттестации. Ибо такой подход обеспечивает открытость и объективность.

Новый подход к аттестации, новое ее содержание потребовали специальной подготовки кадров.

Деятельность по повышению квалификации работников стала носить целенаправленный и систематический характер. В конечном счете, содержание всей работы по повышению квалификации кадров и подготовке педагогических кадров в вузах следует соотносить с содержанием аттестации.

Итак, процедура аттестации представляет собой управленческое действие, так как включается в контекст многоплановой деятельности вуза. Эта управленческая деятельность складывается из работы по управлению персоналом, деятельности по стимулированию развития профессионализма педагогических кадров, управленческого труда по социальной защите. Аттестация как управленческая деятельность может быть представлена как типичный управленческий цикл (от целеполагания через принятие решения к организации и аналитическому контролю за полученным результатом). Аттестация можно рассматривать как реальное средство демократизации управленческих процессов. Мы можем утверждать, что аттестация интегрировала все группы методов управления образовательными системами: социально-экономические, социально-педагогические, правовые, психолого-педагогические. Наконец, аттестация способствовала формированию нового управленческого мышления педагогических кадров вуза.

Л. Ю. Лебежкина

## **РОЛЬ ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРАВОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

В современных условиях развития России правовое образование становится все более востребованным, постепенно набирает обороты и проникает во многие сферы человеческой деятельности. Правовое образование необходимо рассматривать как целенаправленный процесс в рамках образовательной системы, представляющий собой органическое сочетание двух элементов – воспитания и обучения личности праву.

Правовое образование должно оказывать непосредственное влияние на правовую социализацию личности, в процессе которой происходит необходимая качественная коррекция поведения субъекта правовых отношений.

Правовая социализация личности выступает как составляющая единого процесса социализации – это освоение культуры (норм, ценностей, идей, правил поведения и стереотипов понимания) сообщества. Функциональное