

4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Издание 3-е, переработанное и дополненное. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез". 2011г. 318с.

УДК 371.136:005.962.13

***И. П. Чупина***

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

*I.P. Chupina*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

***М.Г. Афанасьева***

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

*M.G. Afanasyeva*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

### **Подходы эффективности к педагогической деятельности**

#### **Approaches the effectiveness of teaching activities**

*Аннотация.* Анализ содержания понятия «эффективность» показывает, что это результативная деятельность, т.е. деятельность, дающая эффект (запланированный результат) при наименьших затратах. Это понимание носит экономический характер и ориентировано на эко-

номическую категорию – затраты. Также это целенаправленная деятельность, при которой поставленные цели достигаются при наименьших затратах.

*Abstract.* Analysis of the content of the concept of "efficiency" shows that this is an effective activity, i.e. activity that gives an effect (planned result) at the lowest cost. This understanding is economic in nature and focused on the economic category – costs. It is also a purposeful activity in which the goals are achieved at the lowest cost.

*Ключевые слова:* качество образования, педагогическая деятельность, производственные ресурсы, результативность, эффективность педагогической деятельности.

*Keywords:* the quality of education, educational activities, production resources, efficiency, effectiveness of educational activities.

Анализ содержания понятия «эффективность» показывает, что это результативная деятельность, т.е. деятельность, дающая эффект (запланированный результат) при наименьших затратах. Это понимание носит экономический характер и ориентировано на экономическую категорию – затраты. Затраты – это стоимостная оценка производственных ресурсов предприятия, израсходованных в процессе производства и реализации готовой продукции. В соответствии с экономическим содержанием затраты могут быть: материальные, на оплату труда, амортизацию основных фондов, отчисления на социальные нужды, прочие затраты (налоги, сборы, платежи).

Также это целенаправленная деятельность, при которой поставленные цели достигаются при наименьших затратах. Опять же используется понятие затраты, классификация которых рассмотрена выше.

Этим понятиям близко понятие «успешная деятельность». Оно включает в себя оба этих понятия, но при этом она должна соответствовать реальным потребностям человека, служить его самореализации, и быть высоко оценена как самим субъектом, так и окружающим социумом.

Что может считаться значительным или «хорошим» результатом педагогической деятельности? Понимание педагогической деятельности как элементной, позволит разложить ее на составные части и отталкиваясь от этого можно говорить о результате в прямом смысле, в косвенном же – это результат, измеримый каким либо инструментарием при реализации образовательной деятельности, в отношении объекта деятельности, т.е. студента.

Итак, в процессе профессиональной деятельности преподаватель (техникума) создает продукт, тем самым, прямо или опосредованно воздействует как на экономику, так и на социальную и нравственную стороны жизни общества, поэтому его деятельность необходимо рассматривать в общем виде в трех взаимосвязанных и взаимодействующих аспектах эффективности: педагогическом, экономическом и социальном.

Действительно, педагогический аспект деятельности является первостепенным, так как без педагогической плодотворности невозможен должный экономический и социальный эффект образования [1]. Главным условием эффективности профессиональной деятельности педагогического работника, считает И. П. Чупина [4] является его готовность к работе в сфере личностно-профессиональное новообразования, заключающееся в умении сохранять эффективность профессиональной деятельности в постоянно меняющихся условиях, в умении быстро и адекватно реагировать на изменения рынка образовательных услуг и,

таким образом, сокращать затраты (временные, эмоциональные, ресурсные и пр.) на достижение целей профессиональной деятельности. Тем самым педагогический работник обнаруживает прямую корреляцию с эффективностью профессиональной деятельности.

Эффективность им оценивается как степень соответствия фактического результата тому, что можно было бы достичь при всей полноте выполнения системой своих функций во внешней среде. При этом, данное определение недостаточно учитывает операционные затраты на достижение результата, и время, необходимое для его достижения, необходимое качество потенциала и механизма его реализации. Следовательно, во многих случаях полное использование потенциала может привести к потере устойчивости функционирования предприятия.

В различной литературе по экономике и менеджменту можно найти ряд других определений эффективности определяют эффективность как лучший результат функционирования полученный за наименьшее время, при затратах наименьшего количества ресурсов и обеспечивающий долгосрочную перспективу [1]. В данном определении отсутствует база сравнения. То есть при таком подходе эффективность рассматривается исключительно как, «мгновенная» категория, а «наименьшее количество ресурсов» превращается в их отсутствие, и, соответственно, эффективность становится физически недостижимой. Собственно авторы категории приходят к выводу, что «эффективность относительна и в существенной мере субъективна».

Оценка эффективности экономической, в основном, ограничивается только соотношением предполагаемого или полученного результата (эффекта) к затратам при его получении. Один и тот же канал связи могут использовать одновременно несколько пользователей, не воздействуя друг на друга, и подключение к этому каналу следующей группы

пользователей не уменьшит функцию полезности [2]. Таким образом, чем больше в системе благ такого рода, тем более далека от практического применения концепция Парето-оптимальности, по условиям которой нельзя увеличить функцию полезности ни одного элемента, не уменьшив при этом функцию полезности хотя бы одного из остальных.

Эффективность применительно к объекту исследования – деятельности группы может быть определена только в том случае, если будут четко выделены количественные или качественные критерии как основания для сравнения достигнутого и запланированного результата и единицы измерения результатов [3]. Учитывая множественность факторов, влияющих

на эффективность деятельности группы, исследователи, как правило, ограничивают число критериев, по которым проводится оценка эффективности.

Формой экономической эффективности, по мнению И. П. Чупиной выступают различные показатели, основанные на действующих механизмах ценообразования и общепринятых правилах соизмерения и оценки разнородных ресурсных потоков. Исходя из анализа показателей, описанных в литературе и являющихся предпосылкой представленного определения эффективности предприятия как сложной системы, следует выбрать для ее конструктивного описания следующие параметры: результативность, ресурсоемкость, оперативность, качество потенциала и организованность функционирования. Полнота перечня показателей, выбранных для описания системной эффективности предприятия, может быть определена при их детализации. Необходимо отметить, что каждый из показателей, выбираемых для оценки эффективности, может носить как «дифференциальный», «мгновенный», так и

«интегральный» характер, т.е. оцениваться либо в определенный момент времени, либо за определенный промежуток времени в среднем или в целом [2].

Помимо этих критериев выделяется множество других социально-психологических критериев, с помощью которых представляется возможным социальные и психологические аспекты эффективности деятельности группы (например, всестороннее развитие личности, бескорыстное и добросовестное отношение к труду, сплоченность и уровень управляемости коллектива, ценностные ориентации и нормы, величина и состав группы, психологический климат в коллективе и т. д.). Сложность определения эффективности деятельности группы по этим критериям заключается в трудностях выделения единиц их измерения и разработки измерительных процедур [2]. Понятие эффективности деятельности группы следует отличать от понятия «результативность». Если принимаемые для оценки эффективности критерии могут быть количественно измерены, то можно говорить о результативности как синониме эффективности. Если же в качестве критериев добавляются психологические критерии, не поддающиеся количественному измерению, то понятие «результативность» не может применяться как синоним понятия «эффективность».

Согласимся с мнением [3], что не может существовать система, одинаково эффективная для всех целей и всех состояний ее внешней и внутренней сред. В случае, когда результаты и ресурсы реальны и доступны их учет, то и при оценке эффективности должна быть достаточная объективная составляющая.

Таким объективным инструментом эффективности исследователи считают мониторинг системы образования. В соответствии с кон-

цепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года главной задачей образовательной политики является модернизация и обеспечение качества образования [2]. Повышение качества образования невозможно без повышения эффективности деятельности педагогических работников. Для решения вышеуказанных задач и во исполнение программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, в техниках осуществляется постоянный мониторинг эффективности деятельности педагогических работников [4]. Объектами мониторинга могут быть: образовательный процесс; успеваемость студентов; учебная деятельность студентов; развитие личности студентов; профессиональная деятельность педагогических работников; профессиональное развитие педагогических работников.

В исследованиях Т. В. Гуськовой под мониторингом в образовании подразумевается сбор, обработка, хранение и распространение информации как о всей образовательной системе образовательной организации, так и об отдельных ее элементах, которые позволяют судить о состоянии исследуемого объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие, обеспечивать предполагаемую информационную базу для разработки эффективных управленческих решений, которые в свою очередь направлены на достижение соответствующих целей развития образовательной организации [1].

В своем исследовании теоретических аспектов мониторинга эффективности деятельности педагогических работников как средства повышения качества образования Гуськова остановилась на рассмотрении мониторинга эффективности деятельности педагогических работ-

ников, цель которого не только определение состояния процесса педагогической деятельности, выявление тенденций динамики ее развития, но и мотивация работников к намеченным целям через выполнение сбалансированных показателей эффективности деятельности.

Подводя итог проведенному исследованию понятия «эффективность» применительно к деятельности педагогических работников, можно сделать следующий вывод.

Под системой в рамках исследования следует понимать совокупность элементов или отношений, закономерно связанных друг с другом в единое целое, которое обладает свойствами, отсутствующими у элементов или отношений их образующих. Это следует из буквального толкования понятия Энциклопедическим словарем: «система – целое, образованное взаимоподчинением составляющих его частей, элементов» и Кратким словарем иностранных слов «система – порядок, обусловленный планомерным, правильным расположением частей в определенной связи.

*Список литературы:*

1. Гуськова Т.В. Подходы к оценке качества профессионального образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета: Ежеквартальный научный журнал. Сер.: Педагогика, психология. № 4 (19). Тольятти: ТГУ, 2014. С. 44 – 47.

2. Чупина И. П. Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.



3. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.

4. Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148).

УДК 377.072:331.53

***И. П. Чупина***

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

*I.P. Chupina*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

***И.Г. Коробейникова***

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

*I.G. Korobeynikova*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

### **Взаимодействие техникума с организациями по трудоустройству выпускников**

#### **The interaction of the college with organizations on employment of graduates**

*Аннотация.* Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с