

ХАРАКТЕРИСТИКА АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

¹Кобзева Н.Д., ²Дуров Р.С., ²Варнакова Е.В., ²Кобзев К.О.

¹Ростовский государственный медицинский университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация. В предлагаемой статье приводятся результаты исследования, направленного на сравнительный анализ видов аттестации педагогических и медицинских работников соответствующих учреждений. Присутствует описание характерных особенностей аттестации сотрудников. Представлены основания для прохождения, сроки, форма проведения и возможные результаты тестирования. В заключении сформулировано основное предназначение аттестации, а также ее роль для перспективных сотрудников. Автором выявляется проблема и возможное решение для повышения эффективности аттестации работников.

Ключевые слова. Аттестация работников, компетентность, квалификационная категория, задачи аттестации.

CHARACTERISTICS OF CERTIFICATION OF PEDAGOGICAL AND MEDICAL WORKERS

¹Kobzeva N.D., ²Durov R.S., ²Varnakova E.V., ²Kobzev K.O.

¹Rostov State Medical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

²Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract. The article presents the results of a study aimed at a comparative analysis of the types of certification of pedagogical and medical workers in the relevant institutions. There is a description of the characteristic features of employee certification. The reasons for passing, terms, form of testing and possible results of testing are presented. In conclusion, the main purpose of certification is formulated, as well as its role for prospective employees. The author identifies a problem and a possible solution to improve the effectiveness of employee certification.

Keywords. Certification of employees, competence, qualification category, certification tasks.

Введение. Аттестация работников – совокупная оценка для установления компетентности и уровня квалификации сотрудников. Проводится для проверки сотрудников на соответствия уровня специальности требованиям к квалификационным категориям либо для проверки компетентности работника занимаемой должности. [1]

Выделяют важные задачи аттестации:

- повысить качество и продуктивность труда;
- устанавливать потребность работников повышать свою квалификацию;
- иметь в виду условия федеральных государственных стандартов образования;
- оснащать разделением уровня оплаты труда работникам;
- находить перспективных работников и использовать их возможности в полной мере.



Рисунок 1 - Виды аттестации

Аттестация на соответствие занимаемой должности является обязательной, так как сотрудник попросту не может от нее отказаться, ибо она является частью трудовой обязанности. Работник обязан

проходить данный вид аттестации каждые 5 лет для того, чтобы подтвердить уровень своей компетентности. Основанием для аттестации на компетентность может стать указ руководства. [2]

Аттестация на квалификационную категорию может проводиться лишь по желанию сотрудника для определения уровня его умений по специальности и является добровольной.

Таблица 1 - Основание для аттестации

Аттестация на соответствие занимаемой должности	Аттестация на квалификационную категорию
Представление руководителя организации в аттестационную комиссию, где руководитель не может являться председателем аттестационной комиссии. Структура представления: Профессиональные и деловые качества; Прохождение сотрудником повышения квалификации; Сведения о результатах предыдущих аттестаций работника; Условия труда сотрудника и их соответствие современным требованиям; Результативность методической деятельности сотрудника.	Личное заявления педагога (медработника)

Сроки аттестации. При аттестации на соответствие занимаемой должности, работодатель обязан познакомить сотрудника с датой, местом и временем под роспись за месяц до начала ее проведения. Аттестация проходит максимум два месяца. [7]

Учитывая то, что аттестация на квалификационную категорию добровольна, каждый сотрудник делает все самостоятельно. Так как законом не предусмотрены сроки подачи заявок и временные рамки прохождения аттестации, сотрудник вправе подать документы на аттестацию в любое время. [6]

Форма проведения. Аттестация на подтверждение компетентности представляет собой прохождение письменных либо компьютерных тестов, которые позволяют определить уровень владения текущими методами обучения. [3]

В случае с аттестацией квалификационной категории, заседание может проходить и без присутствия преподавателя. [5]

Таблица 2 - Результаты аттестации

Результаты аттестации	
Аттестация на соответствие занимаемой должности	Аттестация на квалификационную категорию
Одно из решений: Работник - соответствует занимаемой должности; Работник - не соответствует занимаемой должности.	Одно из решений: Уровень квалификации работника соответствует требованиям, предъявляемым к данной квалификационной категории. Уровень квалификации работника не соответствует требованиям, предъявляемым к данной квалификационной категории.

Заключение. Изучив материалы по данной статье, можно сделать вывод, что основное предназначение аттестации состоит в проверке и оценивании обязательных качеств сотрудников. Также аттестация помогает находить наиболее перспективных и компетентных личностей.

Для повышения эффективности аттестации сотрудников необходимо более детальное правовое регулирование, так как на данный момент у работодателя есть возможность проводить аттестацию по своему усмотрению, что иногда сводится к необязательному сокращению персонала. [4]

Список использованных источников

1. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. Сборник нормативно-правовых и инструктивно-методических материалов. Выпуск 1. - М.: Перспектива, 2012. - 136 с.

2. Выскуб В. Г. Российская общественно-государственная система аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации / В.Г. Выскуб. - М.: Логос, 2005. - 256 с.
3. Долгоаршинных, Н. А. Новый порядок аттестации педагогических работников. Нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной деятельности. Методическое пособие / Н.А. Долгоаршинных, И.И. Семенова. - М.: Перспектива, 2015. - 176 с.
4. Дуров Р.С., Варнакова Е.В., Кобзев К.О., Кобзева Н.Д. Проблемы медицинского права в современной России // Сборник научных статей по итогам работы десятого международного круглого стола. 30 ноября 2019 г. Часть 2. - Шахты: ООО «Конверт», - 2019. – 92-95 с.
5. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. - М.: Просвещение, 2013. - 465 с
6. Методические материалы по сопровождению процедуры аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности. - М.: Экзамен, 2015. - 622 с.
7. Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. - М.: КноРус, 2010. - 169 с.

Работа выполнена в рамках инициативной НИР.