**ЦЕЛЕССООБРАЗНОСТЬ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА**

*Ромащенко Ю.Н., преподаватель,*

*ГБПОУ КК «Краснодарский монтажный техникум»*

 Стремительные изменения, происходящие в сфере образования в последние годы, требуют пересмотра и сложившихся методов оценивания педагогов и эффективности их деятельности. При этом , принято считать, что основными видами деятельности преподавателя являются учебная, учебно-методическая, научно- исследовательская, организационно-методическая работа и пр. Все эти работы имеют различные уровни проявления и должны соответствующим образом оцениваться.

Однако ни сам подход, ни тем более существующие способы оценок деятельности преподавателей нельзя признать удовлетворительными. В большинстве случаев они односторонние и являются одним из источников конфликтов и обид, которые мешают нормальной работе учреждений и кафедр. Вероятно, ещё более широк спектр работы школьного учителя, который является ещё и воспитателем и классным руководителем и т.д

В то же время нельзя забывать, что если оценка проводится регулярно и объективно, то она превращается в действенное средство контроля, воспитание ответственности, развитие индивидуального личностного потенциала работника. Отдельные аспекты оценивания могут дополнять друг друга, но в любом случае должно прослеживаться воздействие мотивации, направленной на повышение эффективности труда. Мотивационный аспект оценки значительно увеличивается, если система оценивания оказывается связанной с системой оплаты труда. Помимо адекватной оплаты труда, оценивание имеет своей целью распределение сотрудников по определенным группам, начина от руководящего резерва и лиц, нуждающихся в повышении квалификации, до оценки новых работников, проходящих испытательный срок.

Нельзя не отметить и значение оценки для самого учителя, так как она, как правило, воздействует положительно на становление его личности, пробуждает интерес к более глубокому познанию своего предмета и развивает стремление к повышению педагогического мастерства.

Введение рыночных отношений и финансовая самостоятельность учебных заведений, вероятно, должны снизить драматичность этой проблемы, так как эффективность деятельности преподавателя будет определяться потребностью и стоимостью подготовленных им специалистов на рынке труда. Однако, необходимость производить коррекцию деятельности в ходе учебного процесса не всегда позволяет дождаться конечного результата, даже в частных школах. Кроме того, существование гос. бюджетных учреждений позволяет предположить, что данная проблема сохраняется и будет актуальной ещё длительное время. В настоящее время различными авторами предпринимаются отдельные попытки объективизировать систему оценки учителей, преподавателей, но в действительности проблема по-прежнему остаётся не завершенной.

Здесь не трудно вспомнить попытки введения сугубо количественных критериев оценки работы, например, по числу часов аудиторных занятий преподавателя, исходя из того , что обоснованное нормирование и учет преподавательского труда требуют рассмотрения категории рабочего времени, с которой связаны все то общение и специфичное, что характеризует труд и позволяет количественно соизмерить качественно различные виды человеческой деятельности. Как рабочее время, труд получает свой масштаб в естественных мерах времени в часах, днях, неделях.

Вывод о том, что труд преподавателя, как и всякий труд, должен, в конечном счете, учитываться в присущей ему естественной причине измерения, то есть в его рабочем времени, и при недостаточной разработке подхода отчетливо обнаруживает свои просчеты и курьезы.

Не менее спорным и порождающим массу проблем является подход оценивающий педагогическую деятельность с точки зрения ее качества, так как без оценки качества погоня за одним лишь количеством приносит вред учебному процессу, если и не прямо, то косвенный.

В средних профессиональных и высших учебных заведениях в последнее время все более широкое применение получает система оценки, исходящая из рассмотрения объекта педагогической деятельности как его доминирующего субъекта и декларирующая в качестве объективного показателя оценки деятельности преподавателя заполненную учащимися анкету «Преподаватель глазами студента».

При таком подходе анализ профессиональной деятельности проводится, по тем её параметрам, которые отвечают требованию возможности совершенствования подготовки специалистов, а именно:

1. Проблемы ,которые решает специалист в процессе повседневной деятельности.
2. Функции, которые он выполняет
3. Знания, которые он использует
4. Умения и навыки, необходимые в работе;

Деятельность учителя с точки зрения системного подхода выступает как поли структурное сочетание всех перечисленных уровне ,находящихся в постоянном развитии. Естественно, что столь динамичная и гибкая модель профессиональной деятельности хотя и дает возможность наиболее полного ее описания, является достаточно проблематичной на операционном уровне, когда необходимо конкретно оценить деятельность того или иного специалиста. Только при таком концептуальном подходе можно выбрать самые важные критерии, избежать односторонности в оценках и найти правильное для данного момента соотношение соответствующих критериев для педагогической деятельности.