

**Ю.В. Фролов,  
М.И. Бочаров,  
П.А. Шестаков**

## **Структура и контент информационной системы для оценки эффективности работы педагогов дополнительного образования**

В статье проведен анализ существующих информационных систем, используемых в работе педагогами дополнительного образования. Сопоставлена функциональность информационных систем, используемых в общеобразовательной школе, с потребностями педагогов дополнительного образования. Определена сфера использования существующих типовых систем в системе дополнительного образования. Представлена модель мониторинга факторов эффективности работы педагогов дополнительного образования.

*Ключевые слова:* информационная система; дополнительное образование; эффективность работы педагогов; факторы эффективности; мониторинг в образовании.

**В** настоящее время в дополнительном образовании детей происходит поиск универсального средства информатизации. На образовательном рынке предлагаются различные системы автоматизации работы. По своей сути они разрабатываются на основе информационных систем для обязательного общего образования. В связи с этим существуют определенные противоречия между информационными системами для дополнительного и общего образования, связанные с тем, что в большинстве этих систем не учитывается специфика учреждений дополнительного образования. Многие аспекты работы педагогов в дополнительном образовании остаются незатронутыми либо не анализируются полностью. Соответственно, появляется необходимость в разработке более гибкой информационной системы, учитывающей все нюансы работы организаций, оказывающих услуги дополнительного образования детей. Для этого изначально требуется определить, что представляет из себя информационная система в целом.

*Информационная система (ИС)* — это система, предназначенная для хранения, поиска и обработки информации, и соответствующие организационные ресурсы (человеческие, технические, финансовые и т. д.), которые обеспечивают воспроизводство информации и способствуют ее распространению (ISO/IEC 2382:2015) [8].

В [1] понятие информационной системы определяется как совокупность содержащейся в базах данных информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий и технических средств. Мы здесь под информационной системой управления образовательным учреждением будем понимать комплекс информационных систем, используемых для информатизации образовательных учреждений [2, 6].

В Концепции информатизации сферы образования Российской Федерации говорится, что информатизация образования понимается как процесс, направленный на реализацию замысла повышения качества содержания образования, проведение исследований и разработок, их внедрение, сопровождение и развитие, замену традиционных информационных технологий на более эффективные во всех видах деятельности в национальной системе образования России [3].

Как показывает практика, информатизация в дополнительном образовании на сегодняшний день происходит медленнее, чем в общем образовании.

Среди информационных систем, используемых в учреждениях дополнительного образования, можно выделить три типа систем.

1. Внешние информационные системы. Это системы, предложенные департаментом образования для всех учреждений дополнительного образования.

2. Внутренние информационные системы. Это системы, используемые исключительно внутри конкретной организации, представленные как готовое унифицированное решение от стороннего разработчика.

3. Модули для внутренних систем (в некоторых случаях отдельные системы), разработанные с учетом специфики конкретного образовательного учреждения.

Объектом нашего исследования являются внутренние системы в организациях дополнительного образования. Преимущество отдельных модулей или систем, используемых для нужд конкретной организации, заключается в отражении уникальных особенностей именно ее работы, что наиболее важно для учреждения дополнительного образования, развивающего творческую деятельность детей за счет использования часто неординарных методик построения образовательного процесса. Подобные системы в совокупности с унифицированными внутренними информационными системами могут использоваться для получения целостной картины, характеризующейся показателями работы образовательного учреждения с учетом его специфики. Внутренние информационные системы позволяют сохранить целостность данных, дают возможность избежать издержек, вызванных переносом и сохранением данных между различными информационными системами [7].

Как показывает анализ применения информационных систем в образовании, подавляющее число внутренних систем ориентировано на учет и сбор статистических данных об организации. Эти системы не предоставляют возможностей для анализа данных в организации и поддержки процессов управления персоналом, в частности процессов по стимулированию деятельности педагогов. Типовая структура системы автоматизации учреждения дополнительного образования представлена на рисунке 1.

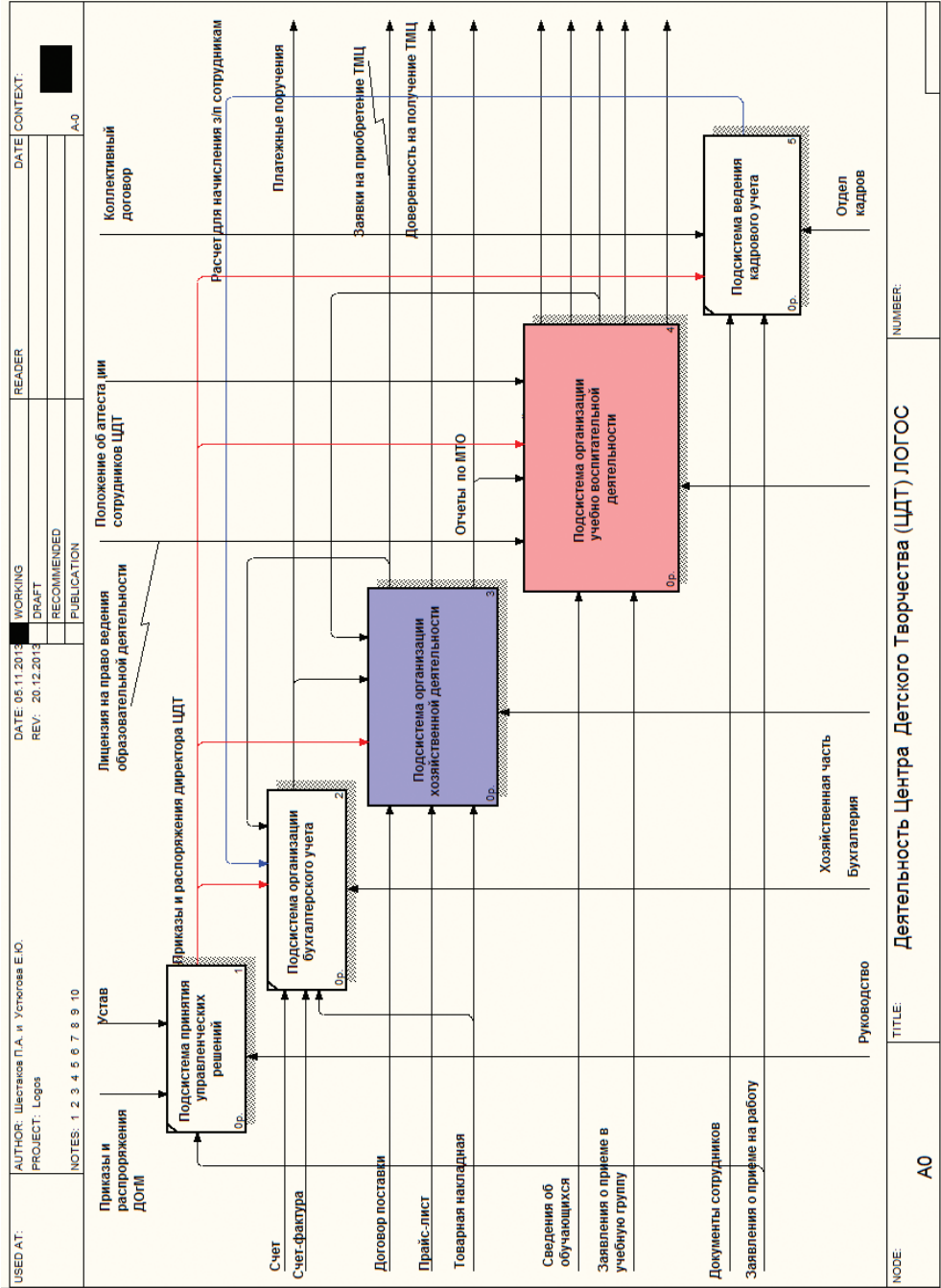


Рис. 1. Модульная структура системы автоматизации учреждения дополнительного образования

В стандартной информационной системе для дополнительного образования, как правило, выделяют несколько подсистем (модулей), в зависимости от их прямого предназначения [6]:

- 1) подсистема принятия управленческих решений;
- 2) подсистема организации бухгалтерского учета;
- 3) подсистема организации хозяйственной деятельности;
- 4) подсистема организации учебно-воспитательной работы;
- 5) подсистема кадрового учета.

Название и количество этих подсистем может незначительно отличаться в конкретных организациях, но при этом в совокупности они выполняют один и тот же функционал по автоматизации деятельности учреждения дополнительного образования.

Как показывает анализ, предлагаемые в настоящее время информационные системы не ориентированы непосредственно на повышение эффективности работы педагогов дополнительного образования, а прежде всего выполняют в организации функции поддержки процессов контроля, сбора статистических данных и формирования отчетности.

Отсутствие систематизированного подхода к оценке эффективности использования подобных систем приводит к неполноте применения всех возможностей информационной системы. Как итог — система теряет свою актуальность, так как основная цель автоматизации административных процессов в организации дополнительного образования — это повышение ее эффективности с позиции всех заинтересованных групп (потребителей, администрации, коллег), что в конечном счете ведет к возможности оказания организацией более качественных образовательных услуг.

В различных средствах информатизации присутствуют отдельные компоненты, влияющие на процессы управления человеческими ресурсами (их отбор, оценку, обучение, профессиональное развитие, вознаграждение) и на уровень эффективности профессиональной деятельности педагога. Однако во многих случаях отсутствует понимание взаимозависимости этих процессов как объектов автоматизации.

Для устранения этого недостатка в работе ставилась задача по созданию пилотной версии информационной системы, которая бы позволяла на первом этапе автоматизировать процессы оценки профессионального развития и вознаграждения педагогов организации дополнительного образования.

Процессу разработки прикладной информационной системы оценки педагогического персонала, предназначенной для использования в организации дополнительного образования, должен предшествовать сравнительный анализ эффективности использования подобных информационных систем в дополнительном образовании. Для этого необходимо выполнить ряд действий:

- 1) определить, что мы понимаем под эффективностью использования информационной системы;

2) оценить эффективность прикладных информационных систем в общем образовании;

3) рассмотреть отличия дополнительного образования от общего применительно к задаче автоматизации процессов оценки деятельности педагогов;

4) выделить основные задачи и функции педагогов дополнительного образования и особенности их деятельности в контексте применения средств информатизации;

5) изучить опыт использования существующих информационных систем для целей оценки профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования;

6) выделить основные показатели эффективности работы педагогов, которые могут быть использованы при проектировании информационной системы.

Под эффективностью, как известно, понимается относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обусловившим, обеспечивавшим его получение.

Применительно к профессиональной деятельности [4; 5]:

$$\text{Эффективность} = \text{Результаты} / \text{Усилия (затраты)}$$

или

$$\text{Эффективность} = \text{Результаты} / (1/\text{профессионализм}).$$

Более эффективными будут педагоги, добивающиеся равных с другими педагогами результатов, но при меньших усилиях, или педагоги, обеспечивающие достижение более высоких результатов в профессиональной деятельности, но прилагающие при этом такие же усилия (затраты), что и другие педагоги организации дополнительного образования.

Измерить эффективность работы педагогов дополнительного образования можно с помощью критериев (правил) и показателей, отражающих как результаты деятельности педагога, так и его профессиональные качества. Эти показатели должны учитывать и отражать специфику деятельности педагога дополнительного образования, его особые педагогические компетенции по развитию творческих способностей у детей, ориентацию педагога на их индивидуальные предрасположенности, деятельность педагога по повышению общего культурного уровня обучающихся, например, путем развития коммуникативной, правовой, технологической культуры. В этой связи контент и структура системы, автоматизирующей процедуры оценки педагогов, должны предполагать возможность измерений не только результатов деятельности педагогов, но и показателей их профессиональных качеств.

Информационные системы, предназначенные для управления персоналом в организациях общего образования, обладают определенной спецификой, которую сложно адаптировать для дополнительного образования. Они эффективны в школах, так как критерии работы педагогов общего образования

достаточно стандартизированы в отличие от критериев работы педагогов дополнительного образования [4].

Если в школе система оценки знаний учеников, а следовательно, и педагогов, как правило, является в большой степени унифицированной, то в дополнительном образовании критерии для оценки педагогов разного профиля должны, по нашему мнению, включать инвариантную часть (ядро педагогических компетенций) и вариативную часть, зависящую от профиля дополнительной образовательной программы, которую реализует педагог.

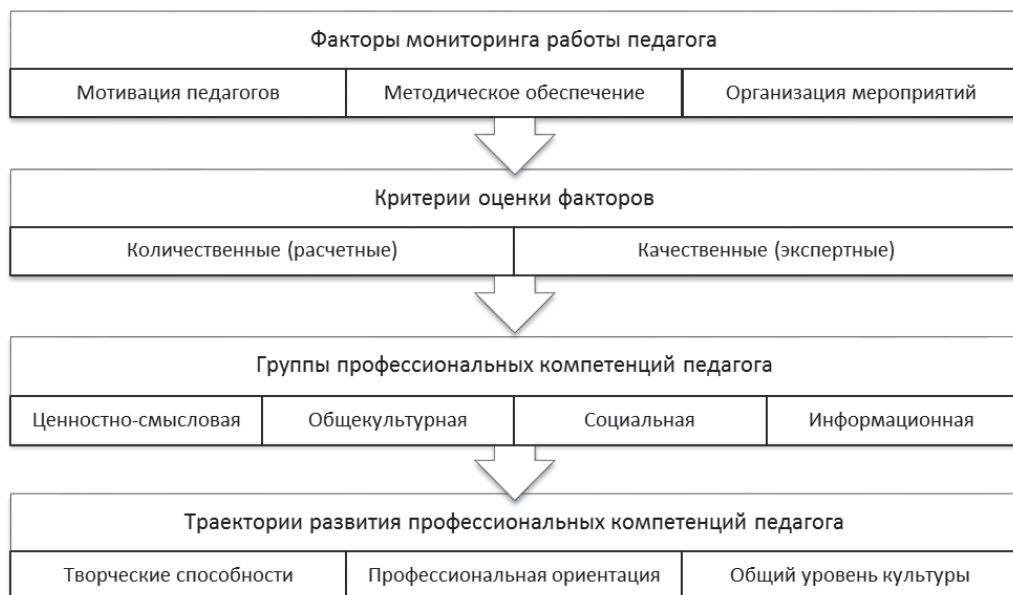
Надо иметь в виду, что вариативность реализуемых дополнительных образовательных программ высокая и может изменяться от решения (вместе с обучающимися) математических задач до бальных танцев и обучению игре на музыкальных инструментах. В этой связи возникает проблема выбора методов оценки и формализации критериев оценки деятельности педагогов дополнительного образования. Как показывают результаты ряда исследований, методом, обеспечивающим высокую валидность оценки и одновременно поддающимся автоматизации, является оценка по методу «360 градусов» — так называемая круговая оценка [5]. По итогам круговой оценки формируются профиль компетенций педагогов и программы их профессионального развития.

Помимо специфики в педагогических компетенциях в организациях общего и дополнительного образования различаются также и приоритеты в формах организации учебного процесса, влияющие на показатели результативности педагогов. В общеобразовательных учреждениях количество детей в одном классе фиксировано вне зависимости от предмета преподавания (за исключением редких разделений на группы), тогда как в организации дополнительного образования могут проводиться как индивидуальные занятия (игра на музыкальном инструменте), так и занятия в больших группах (танцевальный ансамбль). При этом акцент делается на деятельности обучающихся в образовательном процессе. В связи с этим возникают трудности с выбором показателей оценки результатов деятельности педагогов.

Система дополнительного образования призвана способствовать не просто формированию и актуализации интересов ребенка, а наработке конкретных профессиональных навыков в контексте решения общей воспитательной задачи — передачи обучающимся в совместной учебной деятельности ценностей, отражающих основы культуры народов Российской Федерации. Таким образом, педагог дополнительного образования выполняет важную задачу по воспитанию личности обучающегося. Процесс воспитания и формирования личности требует от педагога знаний по основам возрастной психологии учащихся, их мотивации. Также востребованными являются такие компетенции педагога, как реализация в образовательном процессе индивидуального подхода к обучающимся, детальное знание области деятельности с акцентом на формирование у обучающихся практических навыков, например навыков участия в культурно-массовых мероприятиях, инсценировках, воспроизведения и исполнения литературных и музыкальных произведений и др.

Вследствие этого к информационным системам, автоматизирующим процессы оценки педагогов в организациях дополнительного образования, предъявляется ряд специфических требований. Такие информационные системы должны быть гибкими и настраиваемыми под конкретную образовательную дисциплину.

В процессе проведения эксперимента по комплексному мониторингу профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования были выделены факторы эффективности их деятельности. Для этого была разработана модель мониторинга (рис. 2).



**Рис. 2.** Модель мониторинга факторов эффективности работы педагога

Экспертная круговая оценка выполнялась путем оценки респондентами показателей и критериев, сигнализирующих о результатах деятельности педагога (участника процесса оценки) и его поведении. Анализ проводился группой экспертов.

В состав экспертов входили 10 человек, представляющих три группы заинтересованных лиц (респондентов):

- педагоги (работают в том же коллективе и дают количественную и качественную оценку методического обеспечения и поведения педагогов);
- административный персонал (представители администрации образовательной организации дополнительного образования количественно оценивали результаты деятельности педагогов и качественно оценивали индикаторы поведения педагога, которые сигнализируют в том числе и об уровне его мотивации);
- родители детей (проводят количественную и качественную оценку критериев и показателей взаимодействия педагога с детьми и родителями,

а также оценивают качество организации педагогами мероприятий, проводимых с участием детей).

Таким образом, проводится анализ результатов деятельности и профессиональных качеств педагога с позиции респондентов, относящихся к разным группам. Выделяются индикаторы, необходимые для развития педагога и, как итог, повышения эффективности его работы.

Обозначенные в модели факторы эффективности работы педагога дополнительного образования напрямую влияют на степень развития его профессиональных компетенций.

Программы развития педагогов, которые реализуются по итогам круговой оценки, формируют:

- *ценностно-смысловую компетенцию* (ценностную ориентацию и педагогическое мировоззрение);
- *общекультурную компетенцию* (основы взаимосвязанных знаний по нормативно-правовому обеспечению образовательного процесса, по истории, педагогике, психологии, экономике, литературе);
- *социальную компетенцию* (знания и опыт в сфере общественной деятельности, взаимодействия с субъектами образовательного процесса, коллегами, выстраивания эффективных коммуникаций);
- *информационную компетенцию* (знания и умения находить, анализировать, сохранять и передавать релевантную информацию).

Необходимость автоматизации оценки описанных выше процессов заключается в том, что все педагоги учреждения на регулярной основе проходят оценку своей деятельности и по каждому из них требуется регулярно проводить подобный анализ. Необходимо работать с большим массивом данных, наблюдать и оценивать динамику результатов, формировать программы развития педагогов, отслеживать их профессиональный рост, хранить сведения о результатах оценки и документы, которые послужили основанием для присуждения рейтинговых баллов. Проводить такую работу на регулярной основе без использования средств автоматизации практически невозможно. Эту задачу решает предложенная авторами пилотная версия автоматизированной системы.

В системе реализуется возможность удаленной круговой оценки [5]. Для каждого из экспертов в зависимости от его роли в экспертной оценке создается свой персонифицированный интерфейс в системе (личный кабинет).

Для педагогов реализуются возможности просмотра итогов оценки, а также методических материалов в общей базе знаний, а в случае отсутствия необходимых материалов для работы есть возможность их добавления. Тем самым предоставляются ресурсы для организации постоянного обмена опытом работы. В интерфейсе системы выполняется также оценка методического обеспечения, подготовленного педагогом.

Для административного персонала реализуется возможность отслеживания не только результатов оценки, но и всех мероприятий, в которых участвуют



педагога. По результатам работы системы формируется комплексная оценка эффективности деятельности каждого педагога и определяются рейтинговые баллы, влияющие на уровень их вознаграждения. В протоколах имеется возможность просмотреть ситуацию как в разрезе отдельных компетенций (их индикаторов), так и в разрезе общей интегративной оценки эффективности педагога.

Для родителей создается интерфейс, в котором открыта возможность для оценки поведения педагога и проводимых педагогом мероприятий (экскурсий, конкурсов).

Результат оценки в системе доступен руководителю подразделения дополнительного образования и самому оцениваемому педагогу. По итогам общей экспертной оценки педагог имеет возможность пройти собеседование с руководителем в целях формирования программы своего профессионального развития. Руководитель участвует в формировании программ развития и системы стимулирования каждого педагога, основываясь на полученных ими по итогам оценки рейтинговых баллах.

Описанная модель мониторинга, базирующаяся на применении автоматизированной системы, помогает руководителю своевременно принять меры по коррекции поведения и самой деятельности педагогов в случае, если один или несколько индикаторов деятельности препятствуют достижению педагогом высоких показателей эффективности.

Система автоматизированной оценки и мониторинга деятельности педагогов предоставляет руководителю несколько вариантов вознаграждения педагога на основе таблицы мотивации (табл. 1).

Таблица 1

#### Варианты вознаграждения педагога на основе таблицы мотивации

Комплексы методов стимулирования	Потребности и мотивы педагога	Методы стимулирования (наказания)
Административные	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Желание иметь постоянную и стабильную работу.</li> <li>• Признание своей работы.</li> <li>• Желание не получить наказание</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Распределение учебной нагрузки (повышение или понижение).</li> <li>• Предоставление дополнительного отпуска.</li> <li>• Объявление благодарности.</li> <li>• Объявление выговора.</li> <li>• Изменение должностных инструкций.</li> <li>• Издание распоряжений</li> </ul>
Социальные	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Желание карьерного роста.</li> <li>• Достижение успеха.</li> <li>• Внесение уникального вклада в общий успех.</li> <li>• Потребность в самостоятельности при принятии решений.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аттестация на повышенную квалификационную категорию.</li> <li>• Публикация результатов работы в СМИ.</li> <li>• Предложение работать с продвинутыми группами детей.</li> <li>• Предложение работать по экспериментальной программе.</li> </ul>

Комплексы методов стимулирования	Потребности и мотивы педагога	Методы стимулирования (наказания)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доверие руководства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение к административной (управленческой) деятельности.</li> <li>• Предоставление возможности самостоятельно принимать решения.</li> <li>• Вручение благодарственных грамот.</li> <li>• Предоставление особых полномочий в том или ином вопросе.</li> <li>• Присвоение почетных званий.</li> <li>• Приглашение в жюри конкурсов.</li> <li>• Приглашение к участию в городских конкурсах</li> </ul>
Основанные на потребностях безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необходимость иметь безопасное и комфортное место работы.</li> <li>• Желание более удобного и гибкого графика работы.</li> <li>• Потребность в отсутствии стрессов на работе.</li> <li>• Уверенность в завтрашнем дне</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Регламентация путем создания новых должностных инструкций.</li> <li>• Предоставление информации о предстоящих мероприятиях.</li> <li>• Составление нового удобного расписания занятий.</li> <li>• Демонстрация поддержки со стороны руководства в вопросах создания комфортных условий деятельности.</li> <li>• Предоставление комфортного рабочего места</li> </ul>
Основанные на потребностях самореализации и самоутверждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Желание реализовать свои планы и идеи.</li> <li>• Возможность иметь интересную работу.</li> <li>• Потребность профессионального роста.</li> <li>• Необходимость личного роста</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обогащение деятельности путем привлечения к выполнению смежных обязанностей.</li> <li>• Поручение более сложных задач.</li> <li>• Направление на курсы повышения квалификации.</li> <li>• Предложение создать или возглавить новаторскую программу и (или) проектную группу.</li> <li>• Поощрение организации и участия в конкурсах.</li> <li>• Приглашение к участию в инновационных проектах.</li> <li>• Помощь в реализации авторских программ.</li> <li>• Предоставление ресурсов для реализации идей</li> </ul>
Основанные на физиологических потребностях	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Желание финансового признания своих заслуг.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Премирование педагога.</li> <li>• Предоставление надбавок за сверхурочную работу.</li> </ul>

Комплексы методов стимулирования	Потребности и мотивы педагога	Методы стимулирования (наказания)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необходимость быть защищенным на случай болезни или экономического спада в экономике.</li> <li>• Потребность достойного существования.</li> <li>• Уровень заработной платы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация прозрачной и понятной системы финансового поощрения.</li> <li>• Использование социального пакета (дополнительное медицинское страхование, отпуск, больничный лист с сохранением заработной платы, бесплатный проезд до места работы и т. д.).</li> <li>• Организация питания в помещениях организации</li> </ul>

Из представленных в таблице 1 вариантов руководитель (по итогам оценки в автоматизированной системе) выбирает наиболее подходящую программу стимулирования для каждого педагога, при этом имея возможность дополнять таблицу методами и мероприятиями, отражающими специфику своей организации или вида деятельности внутри организации. Можно предположить, что данный подход к стимулированию педагогов по итогам оценки, полученной с помощью автоматизированной системы, будет востребован в организациях дополнительного образования.

Изложенный подход к оценке деятельности и стимулированию педагогов был успешно апробирован в Москве на базе центра детского творчества «Логос». По итогам апробации был заметно упрощен поиск эффективных методов стимулирования педагогов к развитию профессиональных и социальных компетенций, в том числе навыков по проведению профессионально-ориентационной работы, что однозначно положительно сказалось на работе организации дополнительного образования.

Предложенная информационная система позволит сделать прозрачной систему оценки и вознаграждения персонала, повысить мотивацию педагогов организации дополнительного образования и в целом эффективность деятельности и конкурентоспособность образовательной организации дополнительного образования.

### *Литература*

1. Федеральный закон от 07.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61798/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/)
2. Информационные технологии в образовании: учебник / под ред. Т.Н. Носковой. СПб.: Лань, 2016. 296 с.
3. Концепция информатизации сферы образования Российской Федерации. М.: ГНИИСИ, 1998. 322 с.
4. Рябов В.В., Фролов Ю.В., Леванова Т.В., Масумов М.А. Управление эффективностью работы повышает конкурентоспособность учреждения // Народное образование. 2011. № 5. С. 118–123.

5. *Фролов Ю.В.* Управление эффективностью работы в организации и процессы организационного поведения: учеб. пособие. Ч. III. М.: Русайнс, 2016. 148 с.

6. *Фролов Ю.В., Бочаров М.И., Кусакина Е.В.* Формирование единой информационно-образовательной среды в организации общего образования на основе автоматизации административных процессов // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Информатика и информатизация образования». 2016. № 1 (35). С. 42–51.

7. *Шестаков П.А.* Место информационной системы в управлении организацией // IX Международная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы современной науки»: сб. ст. Ч. 2. М., 2016. С. 160–165.

8. ISO/IEC 2382:2015 Information technology — Vocabulary // ISO — International Organization for Standardization. — URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:2382:ed-1:v1:en> (дата обращения: 07.06.2017).

### *Literatura*

1. Federal'nyj zakon ot 07.07.2006 № 149-FZ «Ob informacii, informacionny'x texnologiyax i o zashhite informacii» // Oficial'nyj sajt kompanii «Konsul'tantPlyus». — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61798/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/)

2. Informacionny'e texnologii v obrazovanii: uchebnik / pod red. T.N. Noskovoij. SPb.: Lan', 2016. 296 s.

3. Konceptsiya informatizacii sfery obrazovaniya Rossijskoj Federacii. M.: GNIISI, 1998. 322 c.

4. *Ryabov V.V., Frolov Yu.V., Levanova T.V., Masumov M.A.* Upravlenie e'ffektivnost'yu raboty' povy'shaet konkurentosposobnost' uchrezhdeniya // Narodnoe obrazovanie. 2011. № 5. S. 118–123.

5. *Frolov Yu.V.* Upravlenie e'ffektivnost'yu raboty' v organizacii i processy' organizacionnogo povedeniya: ucheb. posobie. Ch. III. M.: Rusajns, 2016. 148 s.

6. *Frolov Yu.V., Bocharov M.I., Kusakina E.V.* Formirovanie edinoj informacionno-obrazovatel'noj sredy' v organizacii obshhego obrazovaniya na osnove avtomatizacii administrativny'x processov // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «Informatika i informatizaciya obrazovaniya». 2016. № 1 (35). S. 42–51.

7. *Shestakov P.A.* Mesto informacionnoj sistemy' v upravlenii organizaciej // IX Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya «Problemy' i perspektivy' sovremennoj nauki»: sb. st. Ch. 2. M., 2016. S. 160–165.

8. ISO/IEC 2382:2015 Information technology — Vocabulary // ISO — International Organization for Standardization. — URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:2382:ed-1:v1:en> (дата обращения: 07.06.2017).

*Yu. V. Frolov,  
M. I. Bocharov,  
P. A. Shestakov*

**Structure and Content of Information System  
for Estimation of Efficiency of Work of Teachers of Additional Education**

The article analyzes the existing information systems used in the work of the teachers of additional education. The functionality of the information systems used in the general education school is compared with the needs of the teachers of additional education. The sphere of use of existing standard systems in the system of additional education is defined. A model for monitoring the factors of the efficiency of work of teachers of additional education is presented.

*Keywords:* information system; additional education; the effectiveness of the work of teachers; factors of efficiency; monitoring in education.