

УДК 37.078

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

Система автоматизированной экспертной оценки профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования с расчетом соответствующих уровню их достижений премиальных выплат

В статье обсуждается модуль круговой системы автоматизированной оценки педагогов дополнительного образования на базе информационной системы 1С: Общеобразовательное учреждение, который позволяет, основываясь на анализе текущих профессиональных достижений педагогов, рассчитывать объем премиальных выплат.

Ключевые слова: автоматизированная система; экспертная оценка педагогов; распределение премиальных выплат.

Современные требования к информатизации учреждений дополнительного образования обосновывают необходимость в универсальном средстве автоматизированной оценки работы педагогов. На рынке представлено множество информационных систем, ориентированных на работу общеобразовательных учреждений. Оценка деятельности педагогов в таких системах базируется на показателях профессиональных компетенций педагогов общего образования. Для учреждений дополнительного образования в силу их значительных специфических особенностей типовые используемые на практике информационные системы оценки деятельности педагогов средних общеобразовательных учреждений не подходят.

Система дополнительного образования на сегодняшний день призвана формировать первичные профессиональные навыки в контексте решения воспитательной задачи — передачи обучающимся в совместной учебной деятельности ценностей, отражающих основы культуры народов Российской Федерации. Вследствие этого педагог дополнительного образования выполняет миссию по актуализации в предпрофессиональной деятельности качеств личности обучающегося, важных для его будущей успешной социальной адаптации. Процесс воспитания и формирования личности требует от педагога не только наработки навыков, связанных с основами будущей профессиональной деятельности обучающихся, но и знаний по основам возрастной психологии, теорий мотивации деятельности и управления социальной группой. Также востребованными

являются такие компетенции педагога, как владение мастерством индивидуального подхода к обучающимся, детальное знание предпрофессиональной деятельности, составляющей основу содержания конкретной дополнительной образовательной программы, с акцентом на формирование у обучающихся практических навыков, например навыков технического творчества, игры на музыкальных инструментах, участия в культурно-массовых мероприятиях, инсценировках, постановках литературных и музыкальных произведений и др. [1].

Как показывают результаты ряда исследований, методом, обеспечивающим высокую валидность оценки и одновременно поддающимся автоматизации, является оценка «360 градусов» — так называемая круговая оценка [2]. По итогам круговой оценки формируются профиль компетенций педагогов (описанных с помощью поведенческих индикаторов) и траектории их профессионального развития.

Круговая оценка проводится в организации дополнительного образования группой экспертов (респондентов), в которую входят: руководитель структурного подразделения или организации дополнительного образования, административный персонал (зам. директора по АХЧ, методисты, вспомогательный персонал, бухгалтер), педагоги-коллеги, родители детей. По условиям метода респонденты должны знать участника аттестации — педагога — не менее одного года, то есть иметь представление о том, как вел себя педагог в разнообразных ситуациях профессиональной деятельности и взаимодействия с коллегами, детьми, их родителями. В режиме самооценки в процессе также участвует и сам педагог дополнительного образования. Указанный выше выбор респондентов дает возможность получить разностороннюю и наиболее полную оценку деятельности педагога, сформировать профиль его профессиональных компетенций, а также сравнить усредненную оценку экспертов (респондентов) с самооценкой педагога.

Значительный вклад в оценку деятельности педагога вносят его коллеги. Педагоги дополнительного образования регулярно выступают в качестве экспертов, оценивающих результаты деятельности коллег, находясь в жюри конкурсов, соревнований, олимпиад и других мероприятий. Родители детей общаются с педагогами, с другими родителями, участвуют в разнообразных мероприятиях в качестве зрителей, наблюдают за деятельностью педагогов, своих детей и также имеют возможности сформировать свое личное мнение о деятельности педагогов. Родители обсуждают со своими детьми результаты деятельности педагога, основываясь на конкретных произошедших ситуациях. Административный персонал на регулярной основе оценивает соответствие образовательного процесса имеющейся образовательной программе по каждой из дисциплин. Руководитель организации (структурного подразделения) ставит задачи перед всей организацией и перед педагогами в частности, отслеживает их своевременную реализацию, тем самым он оценивает оперативную деятельность педагогов и их вклад в достижение показателей эффективности работы

организации, которые отражаются в ежегодных отчетах. Для руководителя важно оценить вклад каждого педагога в достижение значимых стратегических целей организации дополнительного образования. Также руководитель получает отзывы коллег, родителей о деятельности педагога. Исходя из вышеизложенных соображений и из необходимости получить в итоге объективные результаты оценки, отражающие мнение разных заинтересованных в деятельности педагога групп, перечисленные выше группы респондентов (экспертов) были включены в процесс круговой оценки.

По результатам проведения анкетирования в информационной системе организации формируется рейтинг педагогов, составленный на основе количества набранных ими баллов. Далее происходит расчет премиальных выплат сотрудникам в зависимости от набранных ими баллов.




Для автоматизации данного процесса был разработан модуль информационной системы на основе платформы 1С: Предприятие 8.3. Данный модуль органично и в кратчайшие сроки интегрируется в базовую конфигурацию 1С: Общеобразовательное учреждение, позволяя тем самым расширить функционал данной системы в части решения актуальных задач управления персоналом организации дополнительного образования, таких как оценки деятельности сотрудников, вопросы их профессионального развития, расчет вознаграждения сотрудников [3; 4].

Интерфейс анкетирования экспертов представляет собой последовательный перечень вопросов с предложенными вариантами ответа. Вопросы структурированы в шесть кластеров, отражающих значимые компетенции педагога дополнительного образования: организация учебной деятельности, постановка целей и задач педагогической деятельности, мотивация учебной деятельности, информационная основа деятельности педагога, профессионально важные личностные качества педагога, разработка программ деятельности и принятия педагогических решений [5].

Для каждой группы экспертов (респондентов) в системе формируются наборы кластеров компетенций и групп индикаторов, отражающих различный уровень развития компетенций педагога дополнительного образования (пороговый уровень, уровень опыта, педагог-мастер). Исходя из того, что набор кластеров компетенций отражает в максимальной степени базовые знания и профессиональный опыт группы респондентов, минимизируется возможность неквалифицированной экспертной оценки деятельности педагога. Например, оценочная модель, которая отображается в системе для коллег педагога, отличается по степени детализации от той модели, которую видят в системе родители обучающихся, оценивающие достигнутые их детьми знания, практические навыки, стиль общения педагога.

На рисунке 1 представлен интерфейс модуля анкетирования респондентов.

После анкетирования всех групп респондентов сумма набранных каждым педагогом баллов фиксируется, и на основе нее формируется рейтинг




Анкетирование преподавателя: респонденты методисты

Раздел 1.2.Саморазвитие и самоорганизация

1.2.1 Выберите:

В процессе педагогической деятельности предлагает альтернативные идеи, нестандартные решения

 Время от времени проявляет инициативы по улучшению своей деятельности и деятельности других

 Нуждается в конкретных указаниях относительно того, что надо изменить в деятельности

1.2.2 Выберите:

Способен открыто выражать свою педагогическую позицию, которая находит понимание и поддержку

 Принимает участие в обсуждениях проблем учреждения и педагогической деятельности

 Редко выражает свою позицию по проблемам образовательной деятельности. Иностранным

1.2.3 Выберите:

Открыто признает свои ошибки и неудачи. Позитивно воспринимая критику других людей,

 Спокойно реагирует на конструктивную критику и отзывы о своей работе. Открыто

 Болезненно реагирует на замечания. Общаюсь с администрацией, некоторыми коллегами

Рис. 1. Интерфейс анкетирования респондентов

педагогов внутри организации (рис. 2). При этом, в зависимости от группы экспертов, баллы умножаются на повышающий или понижающий коэффициент. Впоследствии на основании этого рейтинга происходит распределение премиальных выплат.

Регистратор.Опрос.Объект анкетирования	Ответ.Балл
Попенко Елена Ивановна	70
Зорич Алексей Олегович	61
Моргунов Александр Игоревич	58
Терехова Любовь Анатольевна	27
Итого	216

Рис. 2. Сумма баллов педагогов за отчетный период (пример)

На этапе интерпретации результатов круговой оценки происходит сравнение показателей самооценки педагога с усредненными результатами анкетирования других респондентов. На основе расхождения этих оценок проводится работа по корректировке программы развития педагога по определенным профессиональным компетенциям (их индикаторам), имеющим наибольшее отклонение от уровня педагога-мастера.

Суммирование баллов с учетом весовых коэффициентов и распределение премиального фонда в системе происходят автоматически, что позволяет заметно увеличить скорость расчета премиальных выплат для педагогов. Модель расчета баллов и премиальных выплат представлена на рисунке 3.



Рис. 3. Модель расчета баллов и премиальных выплат

В интерфейсе системы вводится значение в рублях выделенного премиального фонда за указанный период времени. Данный фонд делится на суммарное количество баллов, набранных всеми педагогами, участвующими в рейтинге. Таким образом рассчитывается стоимость одного балла.

Распределение бюджета

Период:

Премиальный фонд:

Стоимость балла:

Рис. 4. Распределение премиального фонда с расчетом стоимости одного балла

Расчет премиальных выплат производится пропорционально набранным конкретным педагогом в ходе круговой оценки баллам, что позволяет обоснованно и прозрачно распределять премиальные выплаты по итогам деятельности педагога за определенный период времени.

Стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранное каждым педагогом. Далее формируются суммы премиальных выплат для каждого педагога (рис. 5).

Номер:

Дата:

Период:

Стоимость балла:

N	Физическое лицо	Сумма баллов	Премия
1	Попенко Елена Ивановна	70	32 407,20
2	Зорич Алексей Олегович	61	28 240,56
3	Моргунов Александр Игоревич	58	26 851,68
4	Терехова Любовь Анатольевна	27	12 499,92

Рис. 5. Распределение премиального фонда пропорционально набранным баллам (пример)

На основе нескольких оценочных периодов возможно формирование таблицы мониторинга достижений педагога, в которую заносятся набранные педагогом баллы по каждой из групп профессиональных компетенций. По этим данным формируется программа профессионального развития педагога. В ней, в частности, указываются те индикаторы, на которые педагогу следует обратить особое внимание в ходе как самостоятельной, так и (или) ведущейся с помощью руководителя образовательной организации работы по совершенствованию своего мастерства.

Как показала практика внедрения разработанного программного модуля управления персоналом в нескольких учреждениях системы дополнительного образования г. Москвы, полученные с помощью него данные позволяют руководителю организации дополнительного образования (или структурного подразделения) лучше сфокусироваться на решении важнейшей задачи повышения уровня профессионализма педагогов, от решения которой зависит успех организации на конкурентном рынке услуг дополнительного образования. В данном случае задача руководителя заключается, во-первых, в том, чтобы

критерии оценки педагогов соответствовали стратегическим приоритетам развития организации и, во-вторых, в том, чтобы оказать содействие педагогам в реализации программ их профессионального развития.

Еще одним плюсом эксперимента следует отметить тот факт, что внутри организации снижается уровень конфликтности, поскольку запускается прозрачная система управления человеческими ресурсами, основанная на принятых в коллективе индикаторах профессиональных качеств педагогов и достигнутых ими результатах.

Литература

1. Фролов Ю.В., Бочаров М.И., Шестаков П.А. Структура и контент информационной системы для оценки эффективности работы педагогов дополнительного образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Информатика и информатизация образования». 2017. № 4 (42). С. 39–50.

2. Фролов Ю.В. Управление эффективностью работы в организации и процессы организационного поведения: учебное пособие. Ч. III. М.: РУСАЙНС, 2016. 148 с.

3. Шестаков П.А. Место информационной системы в управлении организацией // Проблемы и перспективы современной науки: материалы IX международной научно-практической конференции. Ч. 2. М., 2016. С. 160–165.

4. Рябов В., Фролов Ю., Масумов М. Эффективный педагогический работник: оценить по стандарту // Кадровик. 2012. № 6. С. 81–89.

5. 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.

Literatura

1. Frolov Yu.V., Bocharov M.I., Shestakov P.A. Struktura i kontent informacionnoj sistemy' dlya ocenki e'ffektivnosti raboty' pedagogov dopolnitel'nogo obrazovaniya // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «Informatika i informatizaciya obrazovaniya». 2017. № 4 (42). S. 39–50.

2. Frolov Yu.V. Upravlenie e'ffektivnost'yu raboty' v organizacii i processy' organizacionnogo povedeniya: uchebnoe posobie. Ch. III. M.: RUSAJNS, 2016. 148 s.

3. Shestakov P.A. Mesto informacionnoj sistemy' v upravlenii organizaciej // Problemy' i perspektivy' sovremennoj nauki: materialy' IX mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Ch. 2. M., 2016. S. 160–165.

4. Ryabov V., Frolov Yu., Masumov M. E'ffektivny'j pedagogicheskij rabotnik: ocenit' po standartu // Kadrovik. 2012. № 6. S. 81–89.

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

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

**The System of the Automated Expert Evaluation of the Professional Activity
of the Teachers of Additional Education with the Calculation of Bonus Payments
Corresponding to the Level of Their Achievements**

The article discusses the module of the circular system of automated assessment of teachers of additional education on the basis of the 1C information system: a general educational institution that, based on an analysis of the current professional achievements of teachers, can calculate the amount of bonus payments.

Keywords: automated system; expert evaluation of teachers; distribution of bonus payments.