

## **РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГОВ ЦЕНТРА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

**Т. Трофимова, Н. Пухова, А. Вигуль**

**Миссия Центра детского творчества — формирование творческого капитала ребёнка для успешной самореализации в будущем. Вместе с тем заказ государства к учреждениям дополнительного образования в настоящее время — охват возрастных категорий воспитанников от 6 до 17 лет, дополнительное образование дошкольников, старшеклассников, работа с детьми «группы риска».**

Для того чтобы быть конкурентоспособным, мобильным на рынке образовательных услуг, иметь возможность быстро реагировать на меняющийся год от года социальный заказ на дополнительное образование, Центру детского творчества (ЦДТ) необходимы педагоги, занимающие по отношению к дополнительному образованию разные позиции — педагоги, работающие с одарёнными, талантливыми воспитанниками и добивающиеся высоких результатов, педагоги-методисты, способные осмыслить и обобщить свой педагогический опыт, тьюторы и организаторы массовых мероприятий, детских общественных организаций и инициатив, и педагоги, работающие в проектном, инновационном режиме — разработчики и реализаторы новых идей.

Администрация Центра детского творчества заинтересована в том, чтобы педагогические работники осваивали эти разноплановые позиции, поскольку это позволит повысить эффективность деятельности и мобильность всего Центра. Для того, чтобы мотивировать педагогов занимать инновационные для них позиции и включаться в новую деятельность, необходимо каким-то образом стимулировать их труд, в первую очередь через изменения в системе оплаты. Сложности здесь заключаются в следующем.

Разные позиции педагогов определяют и совершенно разные результаты их труда: если педагоги «классического» дополнительного образования, работающие с талантливыми ребятами, добиваются не просто высоких, но «осязаемых», закреплённых дипломами и известностью творческих коллективов, достижений, то результат работы педагогов, активно участвующих в инновационной, проектной, ор-

ганизаторской и методической деятельности, не представлен на данном этапе жизни Центра явно.

Для стимулирования «иной», не закреплённой в должностных инструкциях педагогов дополнительного образования деятельности (инновационной, методической, организаторской) необходима система стимулирования труда педагогов, новый подход к оплате их труда, позволяющий учитывать и оценивать дополнительную, не входящую в функционал педагога деятельность.

Для стимулирования труда педагогов могут быть использованы следующие источники финансирования: грантовые; от реализации платных образовательных услуг; добровольные пожертвования родителей и спонсоров; стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Средства от оказания платных образовательных услуг могут быть направлены на выплату заработной платы только педагогу — непосредственному исполнителю услуги, но не для стимулирования труда других работников Центра.

Работа по поиску грантов и оформлению проектов для участия в грантовых конкурсах входит в функции Менеджерского центра — структурного подразделения Центра детского творчества.

Организацией работы со спонсорами и родителями зани-

мается Большой совет, состоящий из представителей бизнес-структур, детской и родительской общественности.

Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда необходимо создать систему оценивания, отвечающую запросам администрации ЦДТ и соответствующей приоритетным направлениям его деятельности. Для контроля за реализацией этой системы необходим Координационный совет. На сегодняшний день, по нашему мнению, наиболее эффективным механизмом стимулирования труда педагогов в Центре детского творчества является *рейтинговая оценка*, которая находится в процессе становления.

Так, *первым* шагом на этом пути стал педагогический совет «*Инновационные подходы к дополнительному образованию детей*», в котором педагоги получили возможность самоопределения по трём позициям, отражающим степень включённости каждого из них в инновационное поле Центра:

- *Позиция А* — «*Работник-специалист*», работающий по лицензированной образовательной программе. Может получить рейтинговые баллы за высокие результаты.
- *Позиция В* — «*Автор-профессионал*», являющийся разработчиком собственной новой программы или проекта. Может получить рейтинговые баллы за разработ-

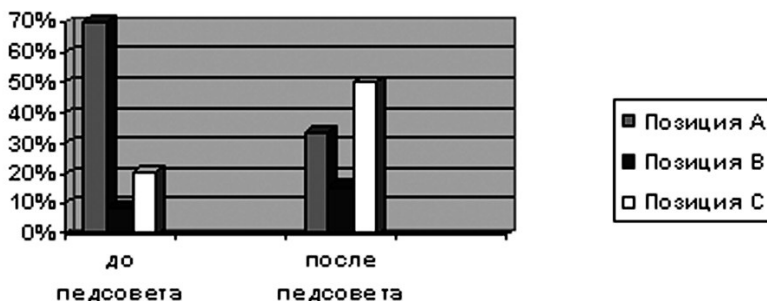
## Оплата труда педагогов

ку, эффективную реализацию инновационной программы.

• **Позиция С** — «Автор-проектировщик», руководитель группы, разрабатывающей межпредметный проект. Получает рейтинговые баллы в зависимости от ус-

пешности и продуктивности продвижения по проекту.

Итогом работы на педсовете стало представленное в диаграмме изменение в распределении педагогов по позициям в отношении развития Центра:



В диаграмме чётко прослеживается, насколько поменялись позиции педагогов: если позиция А (Работник-специалист) до педсовета занимала лидирующее положение (70%), то после него это лишь 34%.

9% позиции В (Автор — профессионал) сменились на 16%.

И самый убедительный по-

казатель — позиция С (Автор-проектировщик): 50% педагогов хотели бы занимать данную позицию (увеличение на 29%).

Вторым шагом стала разработка на административно-научно-методическом совете Центра матрицы рейтинговой оценки. Матрица выглядит примерно так:

### Оценочный лист эффективности деятельности педагога дополнительного образования ЦДТ №3

Показатель	Критерии	Самооценка	Оценка члена КС	Средний балл
	Формирование положительной мотивации обучения детей, мониторинг уровня обученности и, как следствие, — сохранность контингента: 0 баллов — не проявляется 1 балл — проявляется частично 2 балла — проявляется ярко			
	Работа над содержанием образования: — Типовая программа — 1 балл — Модифицированная программа — 2 балла			

	<p>– Инновационная, экспериментальная программа – 3 балла                  – Авторская программа – 4 балла                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
	<p>Работа с детским самоуправлением (поддержка детских инициатив, совместные социально значимые дела, развитие социальной активности детей, выращивание лидеров):                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
	<p>Умение формулировать цели и задачи занятия (мероприятия) и реализовать их:                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
	<p>Умение анализировать занятие (мероприятие):                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко                  Расширение информационного поля занятия (использование не только учебного материала, но и дополнительной информации на занятии), систематическое обновление репертуара:                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
	<p>Формирование креативной компетентности учащихся в образовательном процессе:                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
Организа- ционно- содержате- льный	<p>Педагогическая поддержка одарённых детей:                  0 баллов – не проявляется                  1 балл – проявляется частично                  2 балла – проявляется ярко</p>			
Результативный	<p>Предъявление образовательного результата (участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, проектах, смотрах, выставках). Коэффициент участия:                  уровень ЦДТ – 1 балл                  уровень района – 2 балла                  уровень города – 3 балла                  уровень края – 4 балла                  уровень РФ – 5 баллов                  Международный уровень – 6 баллов</p>			

<p>Инновационный</p>	<p>Включённость в инновационную деятельность:          – Участвует в реализации инновационных программ (исполнитель, сотрудник проекта) – 2 балла          – Включён в сотворчество, разрабатывает свой участок проекта самостоятельно (соавтор проекта) – 3 балла          – Разрабатывает новые образовательные программы (выдвигает, разрабатывает и реализует инновационную идею, автор проекта) – 4 балла          – Координирует, организует деятельность других по своему проекту (руководитель проектной группы) – 5 баллов</p>			
<p>Методический</p>	<p>Повышение профессиональной компетентности:          – в ЦДТ (в рамках Университета непрерывного образования).          Коэффициент участия:          – участник – 1 балл          – руководитель – 3 балла.          – за пределами ЦДТ (обучение в аспирантуре, курсовая переподготовка (с предъявлением её результатов в деятельности) – 4 балла</p>			
	<p>Обобщение, презентация и тиражирование опыта:          – разработка методических рекомендаций, наглядных пособий – 2 балла          – публикации в СМИ (статьи, описание опыта работы):          уровень города – 3 балла          уровень края – 4 балла          уровень РФ – 5 баллов          – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах:          уровень ЦДТ – 2 балла          уровень района – 3 балла          уровень города – 4 балла          уровень края – 6 баллов          уровень РФ – 8 баллов.          Международный уровень – 10 баллов.          Открытое занятие (мероприятие) – 1 балл          Семинар – 2 балла          Творческий отчёт (теоретическая часть и практикум) – 5 баллов</p>			
	<p>Взаимодействие с образовательными учреждениями района, города, создание дистанционных образовательных программ – 5 баллов</p>			

На этом этапе внедрения рейтинга основная его функция для нас — мотивирующая: рейтинговая оценка должна показать каждому педагогу его отличие от коллег, высветить его сильные стороны как сотрудника учреждения дополнительного образования; мотивировать к занятию и освоению «иной», новой, инновационной *для него* педагогической позиции. Именно на решение этих двух основных задач направлена разработанная нами матрица.

Следующим шагом на пути внедрения рейтинговой оценки деятельности педагогов мы предполагаем *обсуждение и утверждение педагогическим коллективом ЦДТ матрицы рейтинговой оценки*, а затем создание и начало работы Координационного совета для определения рейтинговых позиций.

Предполагаемый *алгоритм* работы по представленной матрице следующий: первый этап *самооценка* педагога по всем критериям, отражённым в матрице. Затем деятельность педагогов оценивают *члены Координационного совета*, курирующие показатели (методический, организационно — содержательный, результативный, инновационный). После этого на заседании *выставленные баллы обсуждаются и определяются рейтинговые пози-*

*ции педагогов*. В связи с тем, что приоритетное направление деятельности Центра — инновации, большая часть финансирования приходится на стимулирование именно этой деятельности. Наибольшее количество баллов по разработанной нами шкале — 120, а шкала стимулирующих доплат выглядит следующим образом:

от 20 до 40 баллов — 10% от оклада;

от 40 до 60 баллов — 30%;

от 60 до 80 баллов — 50%;

от 80 до 100 баллов — 80%;

от 100 до 120 баллов —

100%-ная доплата к окладу.

Заседания Координационного совета по рейтинговой оценке предполагается проводить один раз в квартал, т.е. стимулирующие доплаты педагогам действуют каждый раз в течение трёх месяцев. Параллельно с разработкой матрицы рейтинговой оценки мы приступили к созданию *портфолио педагогов Центра*. Использование его в качестве накопительной системы банка данных даёт возможность индивидуализировать процесс оценивания, на что и направлен рейтинг. Работая над формированием портфолио, педагог имеет возможность и необходимость провести ревизию своих дефицитов в постдипломном образовании, наметить пути для их уст-

**Рейтинговая  
оценка труда  
педагогов**

ранения с тем, чтобы более предметно включиться в процесс саморазвития и предъявления результатов своей деятельности. Таким образом, постоянное накопление и пополнение портфолио становятся для каждого из педагогов Центра *средством предъявления результатов своей деятельности*, и на основании материалов портфолио члены Координационного совета по

рейтинговой оценке принимают решение о начислении рейтинговых баллов за прошедший квартал.

Введение системы рейтинговой оценки труда, на наш взгляд, позволит более эффективно стимулировать инновационную, методическую, учебно-воспитательную, организаторскую деятельность каждого педагога, сделать её лично значимой.