

Система рейтинговой оценки педагогов как элемент внутренней оценки качества образования.

Осипенко Н.С., старший воспитатель

МБОУ НОШ «Детство без границ»

Решение глобальных проблем современности, экономическое, политическое и культурное благополучие, конкуретоспособность на мировом рынке зависит от высокого качества образования. С введением в действие нового «Закона об образовании в РФ» дошкольное образование становится первой ступенью системы образования. Поэтому проблема совершенствования процесса качества деятельности дошкольной образовательной организации актуальна как никогда.

Модернизация системы дошкольного образования требует высококвалифицированных педагогических кадров. Одним из направлений в работе с педагогическими кадрами является процесс оценивания результатов труда педагогов. Без оценки педагогического труда в развивающемся ДОО невозможно прогнозировать его дальнейшее движение. Проведение диагностики педагогической деятельности и ее оценки – неотъемлемая часть управления.

Очевидно, что для эффективного управления любым процессом, своевременной его оценки и корректировки нужна достоверная и полная информация о характере его развития, особенно если он связан с постоянными изменениями, требующими систематического анализа текущей ситуации. А в сфере образования, как известно, изменения происходят регулярно: внедряется нормативное подушевое финансирование, вводится новая система оплаты труда и т. д.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Учитель, воспитатель всегда были центральными фигурами в образовании. Необходимые изменения в образовании не могут происходить, если педагогические работники не будут стремиться совершенствовать свою профессиональную деятельность. Время и усилия, которые требуются, чтобы новые идеи и новые способы образования вошли в

практику, в большой степени зависят от готовности и способности педагогов изменять свою деятельность, осваивая новшества и становясь сотворцами новой практики. Это требует и использование специфических методов мотивационного управления. Анализ существующих методов управления показал необходимость целенаправленного стимулирования деятельности педагогов ДОО для перехода на инновационный режим работы.

Администрация ДОО, которая заботится о каждом педагоге, способствует его мотивации на профессиональную самоотдачу, должна владеть данными обо всех, даже не очень значительных, результатах воспитателя, специалиста – его победах и промахах. Такой процесс диагностики труда упрощается, если разработать критерии оценки деятельности педагогических работников ДОО, ввести систему их стимулирования.

Стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более производительно. Стимул непосредственно ориентирован на потребность, ее удовлетворение.

По виду потребностей, которые удовлетворяют стимулы, последние можно разделить на внутренние и внешние.

К первым относят чувства самоуважения, удовлетворения от достижения результатов, ощущения содержательности и значимости своего труда, возникающего в процессе выполнения работы и другие. Их также можно назвать моральными стимулами.

Внешним вознаграждением является то, что предоставляется администрацией взамен выполненной работы: заработная плата, премии, служебный рост, символы статуса и престижа, похвалы и признания, разнообразные льготы и поощрения. Их также можно назвать денежными материально-социальными стимулами.

Таким образом, стимулирование, как основная функция менеджмента, обеспечивает заинтересованность в достижении высокой эффективности работы всего учреждения.

Для проведения объективной оценки качества профессиональной деятельности педагогов творческой группой МБОУ НОШ «Детство без границ» МО Усть-Лабинский район разработана «Рейтинговая система оценки деятельности педагогов». Данная система разработана с учетом ФГОС ДО, Профессионального стандарта педагога и направлена на регулярное получение объективной информации о качестве работы воспитателей и специалистов ДООУ, способах отслеживания изменений в процессе профессионального становления, содействия всестороннему развитию воспитанников, поддержке детской инициативы во всех образовательных областях.

Осуществляет комплексную оценку качества профессиональной деятельности педагогов экспертная группа, деятельность которой строится в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, нормативных правовых документов регионального и муниципального органов управления образованием, локальных актов дошкольного образовательного учреждения. В оценочный лист - в графу с фамилией и инициалами определенного педагога заносится результат (в баллах) для каждого критерия. По каждому критерию подобран комплекс методов: изучение документов, анализ педагогической деятельности, методы статистической обработки данных. Затем подсчитывается итоговое количество баллов. По результатам, занесенным в сводную таблицу, экспертная группа дает заключение с окончательными результатами оценки качества, уровня профессионализма педагогов и выводами.

Также важным моментом является форма подачи результатов рейтинга коллективу. В сводной таблице (см. ниже) напротив фамилии педагогического работника помимо итогового значения рейтинга должны быть показаны значения по каждому из складывающих его параметров. Это позволяет каждому воспитателю, специалисту ДООУ видеть свои успехи и резервы. Для того, чтобы в течение учебного года объективно оценить труд педагога по принципу результативности (рейтинг), необходим процесс его диагностики, непрерывный в течение каждого месяца, полугодия. Результаты рейтинговой оценки влияют на распределение ежемесячных стимулирующих выплат педагогам.

Не все педагоги сразу согласились с рейтинговой оценкой эффективности своей работы. Даже в условиях введения стимулирующей оплаты за эффективность педагогической деятельности остается много противников такого подхода. Однако анализ эффективности собственной работы позволил каждому педагогу наметить пути совершенствования своей профессиональной деятельности.

Проведенная в рамках работа по системе оценивания педагогов имела свои результаты: изменилось отношение педагогов к портфолио, самообразованию, стало больше участников конкурсов профессионального мастерства.

Комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов позволил получить конечный результат, ради которого разработана данная модель: достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса.

Используемая литература:

1. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ [Текст] : анализ, планирование, формы и методы./ К.Ю. Белая. – М,: ТЦ Сфера, 2005. – 101 с.
2. Васильева Л.И. Управление коллективом воспитателей с разными стратегиями работы [Текст]/Л.И.Васильева// Управление ДОУ.- 2011.- № 8.- с.60-63
3. Верховкина М.Е. Конкурс как способ мотивации педагогов [Текст] / М.Е.Верховкина // Управление ДОУ. – 2012. - № 3. –с.24-39
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ[Текст] / А.А. Майер, Л.Г. Богуславец. – М.: ТЦ Сфера. – 2012. - 126 с.
5. Маркетинг и инновации создают результаты. Реализация маркетингового подхода в управлении инновационной деятельностью в ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http:// do.gendocs.ru/docs/index-136837.html](http://do.gendocs.ru/docs/index-136837.html)
6. Обласова Э.А. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов [Текст] / Л.С. Обласова //Справочник директора школы. – 2012. - № 3. С.43-46.
7. Самборенко Л.Ф. Методы управления ДОУ [Текст]/Л.Ф. Самборенко // Управление ДОУ.- 2009.- № 3.- с.8 -15

**Таблица рейтинговой оценки педагогов
МБОУ НОШ «Детство без границ»
(дошкольное отделение)**

Ф.И.О. педагогов Критерии	Ф.И.О. педагога	Ф.И.О. педагога	Ф.И.О. педагога...
1. Разработка и внедрение авторских проектов и программ дошкольного образования (АП): - муниципальный уровень – 3 балла; - региональный уровень – 4 балла; - федеральный уровень – 5 баллов.			
2. Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, фестивалях, методических объединениях, мастер-классах, работу в социумах (выступления, организация выставок и т.д.) (СФ): - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень – 3 балла.			
3. Публикация материалов научно-практической деятельности, методических разработок (ПМ): - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 3 балла; - федеральный уровень – 5 баллов.			
4. Размещение педагогического опыта в банках данных передового педагогического опыта (ПО): - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 3 балла; - федеральный уровень – 5 баллов.			
5. Высокий уровень организации и проведения плановых мероприятий в учреждении (ПМ) – 0,1 баллов.			
6. Результативность очного участия воспитанников (поддержка детской инициативы) и педагогов в конкурсах, фестивалях, конференциях, защите проектов, творческих выставках, инициируемых Министерством образования и науки РФ, министерством образования и науки Краснодарского края, ГБОУ ИРО Краснодарского края, управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район (победители, призеры, лауреаты); МБУ «РУМЦ» МО Усть-Лабинский район (ОК). - муниципальный уровень: призеры, лауреаты – 0,5 баллов; победители – 1 балл; - региональный уровень: призеры, лауреаты - 1,5 баллов; победители – 2 балла. - федеральный уровень: призеры, лауреаты - 2,5 балла; победители – 3 балла.			
7. Результативность заочного участия воспитанников (поддержка детской инициативы) и педагогов в конкурсах, фестивалях, творческих выставках, (победители, призеры, лауреаты) (ЗК): - муниципальный уровень: призеры, лауреаты – 0,3 баллов;			

<p>победители – 0,5 баллов. - региональный уровень: призеры, лауреаты – 0,7 баллов; победители – 1 балл; - федеральный уровень: призеры, лауреаты – 1,2 баллов; победители – 1,5 баллов.</p>			
<p>8. Участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лучший педагог ДОУ» и т.п.) (ПК): - муниципальный уровень: участник – 5 баллов; лауреат, призер – 6 баллов; победитель – 7 баллов. - региональный уровень: участник – 8 баллов; лауреат, призер - 9 баллов; победитель – 10 баллов. - федеральный уровень: участник – 11; призер, лауреат - 13 баллов; победитель – 15 баллов.</p>			
<p>9. Участие педагогов в качестве приглашенных экспертов, членов комиссий, жюри в экспертизе и оценивании работы дошкольных учреждений, конкурсов и иных мероприятий (ЭЖ): - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень – 3 балла.</p>			
<p>10. Проведение апробации программ, систем мониторинга, оценки качества (АМ), участие в инновационной деятельности: - муниципальный уровень – 1 балл; - региональный уровень – 2 балла; - федеральный уровень – 3 балла.</p>			
<p>11. Обеспечение высокой посещаемости воспитанников (П): - 75% и выше – 5 баллов; - 74 % -70 % - 3 балла; - 69 % и ниже – 1 балл; - 60 % и ниже - -1 балл.</p>			
<p>12. Жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников (Ж): - уровень учреждения – - 2 балла; - муниципальный уровень – - 3 балла; - региональный уровень – - 5 баллов.</p>			
<p>ИТОГО</p>			