

Регламент работы

### **Каковы критерии оценки качества работы педагога-психолога**

**Ольга Самуйлова** методист ГБОУ ДПО «Московский центр качества образования»

Новая система оплаты труда требует контроля качества образовательных услуг, выстраивания рейтинга работников, что, в свою очередь, невозможно без учета многочисленных факторов. По каким критериям может оценивать вашу работу администрация, чтобы назначить премию, разъяснили в материале.

Основная сложность оценки качества работы педагога-психолога заключается в ее специфичности. Если одним из основных критериев оценки качества образования может быть учебная успеваемость, то в работе педагога-психолога они не поддаются прямому объективному контролю и учету. Поэтому внимание должно уделяться формальным критериям и содержательной стороне вопроса, которые укладываются в рамки компетентностного подхода.

**Компетентность** — «умение активно использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической или научной деятельности» (ФГОС ОО).

Разработка компетентностной модели практического психолога — отдельная самостоятельная задача, которая должна стоять перед научным сообществом. Если в области образования общие компетентности педагога прописаны (В.Д. Шадриков), то в области психолого-педагогического сопровождения эта задача только решается.

### **Модель профессиональной компетентности педагога-психолога**

Чтобы разработать критерии оценки качества работы психолога, возьмем за основу модель профессиональной компетентности педагога-психолога С.В. Чеботаревой. Она состоит из трех блоков:

1. Универсальные компетенции.
2. Полифункциональные компетенции.
3. Функциональные компетенции.

В **первый блок** входят работоспособность, надежность, ответственность, организованность, самоменеджмент, самостоятельность, социально-профессиональная мобильность, предприимчивость, коммуникативность, социально-профессиональная ответственность, конкурентоспособность, активность, инициативность, навыки организации собственной познавательной деятельности, стремление к постоянному саморазвитию, наличие личного профессионального плана.

**Второй блок** состоит из двух составляющих:

- **личностная:** профессиональная направленность личности, эмпатия, толерантность, рефлексивность, ассертивность, самоконтроль, коммуникативные способности, интеллектуальные способности, профессиональное мышление и профессиональное общение;
- **мотивационно-ценностная:** альтруистические мотивы, общечеловеческие ценности, личность как ценность, гуманистические установки, нацеленность на позитивное в человеке, осознание значимости профессиональной деятельности,

мотивация достижений в деятельности и способность актуализироваться в ней, уважение к человеку, высоконравственность и моральная устойчивость.

Функциональные компетенции **третьего блока**: диагностическая, коррекционная, развивающая, просветительская, профилактическая, консультативная, научно-исследовательская, экспертная, экстренная. По мнению С.В. Чеботаревой, каждая из них включает когнитивную и деятельностную составляющую. Откажемся от подобного деления, добавим еще один вид деятельности — **методический**.

Второй блок компетенций стабилен во времени, не требует периодических диагностических срезов и учитывается один раз при приеме на работу. Универсальные компетенции также стабильные, но можно оценивать их динамику. Третий блок отражает содержательную сторону деятельности педагога-психолога и не может быть обобщен, а оценка строго формализована.

В основу оценки деятельности педагога кладут внешние по своему содержанию критерии. Несмотря на специфику работы педагога-психолога отдельные стороны его профессиональной деятельности поддаются качественной и количественной оценке. В этом случае оценка переходит от этой общей модели к частным случаям работы психологов различных специализаций.

### Содержание критериев оценки деятельности педагога-психолога

Приведем пример, по каким критериям оценивать компетенции педагогов-психологов центров психолого-медико-социальных сопровождений Москвы (табл. 1). Их оценку следует проводить в виде **самоотчета**. Его потом проверяют, выставляют баллы и заверяют методист, руководители отделов и руководитель образовательной организации.

**Таблица 1**

#### Критерии оценки компетенций педагога-психолога в психолого-медико-социальных центрах

Компетенции	Критерии	Максимальный балл
<b>Универсальные профессиональные компетенции</b>		
Работоспособность	Получил награды, грамоты, благодарственные письма за отчетный период (перечислите, какие)	5
Надежность	Выполнил перспективный план работы, %	3
Организованность	Не опаздывает на работу (процент), заполняет журнал разъездов	3
Самоменеджмент	Своевременно ведет документацию (заполняет журнал педагога-психолога)	1
	Имеет портфолио	1
Социально-профессиональная мобильность	Использует инновационные методы в профессиональной деятельности	1
	Ведет электронные базы данных (журнал специалиста)	1

	Работает с интернет-ресурсами ( <a href="http://dogm.mos.ru">dogm.mos.ru</a> , <a href="http://mcko.ru">mcko.ru</a> , <a href="http://gppc.ru">gppc.ru</a> , <a href="http://mioo.ru">mioo.ru</a> )	1
Предприимчивость	Сколько внебюджетных денег специалист принес Центру, тысяч рублей	5
Социально-профессиональная ответственность	Имеет документ, который подтверждает квалификацию в данном виде деятельности, профиле работы	1
Конкурентоспособность	Заменяем другими специалистами (какое количество специалистов в Центре работает по этим же проблемам)	3
	Член в профессиональных сообществах	3
	Владеет различными профессиональными техниками и методиками работы (подкрепляет документально)	1
Активность	Участвует в ПМПК/ППк	1
	Участвует в первичном приеме детей	1
	Участвует в родительских клубах	1
	Участвует в грантах	1
	Участвует в конференциях в качестве слушателя	1
	Участвует в конференциях в качестве докладчика	1
	Участвует в супервизиях / Проводит супервизии	1
	Междисциплинарное взаимодействие в работе	1
Навыки организации собственной познавательной деятельности	Посещает курсы повышения квалификации, часы/год	3
	Проходит профессиональную переподготовку	5
	Получает ученую степень	5
	Участвует в профессиональных конкурсах	4
Инициативность	Выполняет задания сверх перспективного плана работы. Количество выдвинутых инноваций, предложений с целью увеличить эффективность деятельности и проч.	3
<b>Функциональные профессиональные компетенции</b>		
Содержание видов работ	Положительная динамика работы	3
	Имеет положительные отзывы клиентов (от общего количества детей)	3
Просветительская	Проводит родительские клубы	3
	Проводит родительские собрания на базе ОО	3
	Выступает на телевидении и радио	3
	Организует наставничество	1
	Пишет популярные статьи	3

Профилактическая	Проводит тематические встречи на базе Центра или ОО	1
Научно-исследовательская	Публикует статьи в научных журналах, сборниках тезисов	3
	Оценивает эффективность собственной деятельности	3
	Организует преемственность образовательного маршрута	1
Экспертная	Проводит экспертизу, пишет заключения	1
Методическая	Имеет собственные программы (да, нет)	1
	Программы соответствуют ФГОС общего образования (да, нет)	1
	Последняя дата обновления программы	1
	Пособия, которые использует в работе (перечислить)	3
	Включает участников образовательных отношений (родителей)	3
	Информационная поддержка профессиональной деятельности (раздаточный материал, памятки, буклеты, информация на сайт)	1
	Значимость для субъектов образовательного процесса (родителей, детей, педагогов)	3
	Соотношение часов методической работы и часов работы с детьми	1
	Использует апробированные методики	1

Первый блок универсальных компетенций представлен в виде объективных критериев, которые возможно оценить количественно.

Второй блок компетенций оценивайте батареей традиционных психодиагностических методик. Не учитывайте этот блок при составлении рейтинга. Включите в качестве повышающего коэффициента.

Третий блок компетенций оценивает профессиональные знания, умения и навыки. Образовательная организация проводит мониторинг научной, методической и просветительской составляющей деятельности педагога-психолога. Учитывает при этом документацию, которую он ведет, опубликованные статьи, проведенные мероприятия и другие подобные критерии.

По итогам оценки всех показателей выставляют общий балл, который определяет **позицию специалиста в рейтинге**. Рейтинг носит безоценочный характер, демонстрирует наглядные материалы. На общее обсуждение выносят минимальный балл, который определяет профпригодность или же критическую эффективность работы за отчетный период.

Максимальное количество баллов, которое может набрать специалист, — 100. Как установить минимальный балл, за которым последует штраф работника за низкие рабочие показатели, — тема отдельного исследования.

## Как апробировали модель оценки качества в Москве

Апробация данной модели оценки качества работы педагогов-психологов была проведена в условиях ГБОУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции “Гармония”»-Департамента образования г. Москвы (далее — ЦППРиК). Оценили работу каждого педагога-психолога по каждому пункту по баллам. Далее был составлен рейтинг, на основании которого распределили стимулирующую часть фонда оплаты труда (табл. 2, данные 2012 года).

**Таблица 2**

### Оценка качества труда педагогов-психологов ЦППРиК

Работник	Экспертная оценка, балл	Размер премии, тыс. руб.	Самооценка, балл	Адекватность самооценки
1	68	22,7	66	1,0
2	51	17,0	58	0,9
3	39	13,0	45	0,9
4	44	14,7	45	1,0
5	53	17,7	59	0,9
6	72	24,0	66	1,1
7	40	13,3	43	0,9
8	41	13,7	45	0,9
9	38	12,7	45	0,8
10	65	21,7	70	0,9
11	74	24,7	75	1,0
12	63	21,0	68	0,9
13	55	18,4	52	1,1
14	47	15,7	51	0,9
15	67	22,3	61	1,1
16	82	27,4	78	1,1

Объем премиальных средств рассчитывался следующим образом: премиальный фонд за месяц делился на набранное всеми работниками количество баллов, в результате чего выявлялась **стоимость одного балла рейтинга**. Это число умножалось на общее количество набранных работниками баллов, и получалась итоговая сумма премиальных, которая выплачивалась конкретному работнику.

Модель построения рейтинга и расчета премиальных средств была представлена на общем собрании центра. Все специалисты были осведомлены и подготовлены к переходу на предложенную модель премирования. Все нюансы набора баллов и перевода их в денежный эквивалент были донесены до коллектива и могли контролироваться извне за счет прозрачности системы и объективности критериев. Их оценка производилась экспертной группой, в которую входили руководители отделов, представители профсоюза и директор центра.

Кроме внешней оценки работники производили самооценку, выставя себе баллы. Таким образом, можно проверить работоспособность и адекватность методического инструментария.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что экспертная оценка соответствует самооценке специалиста: коэффициент больше единицы указывает на заниженную самооценку, меньше единицы — на завышенную. Подтверждает этот факт статистический метод — коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Взаимосвязь оказалась сильной и достоверной ( $r = 0,9$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Чтобы сделать действующий мощный инструмент для оценки качества работы педагога-психолога в образовании, необходимо:

- провести «обкатку» предложенной модели в различных образовательных организациях;
- унифицировать используемые числовые коэффициенты при построении рейтинга;
- провести исследовательские социально-психологические и социально-экономические работы, которые выявят влияние данной системы оценки на психологический климат коллектива, их мотивацию, качество предоставляемых услуг.