

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_4_20

УДК 316.1

А.А. Ахтырский**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИРОТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ:
ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ****A. Akhtyrskii. Criteria and indicators of the quality of work of
pedagogical workers of institutions for orphans: practical
recommendations**

Аннотация. В статье представлены практические рекомендации по совершенствованию критериев и показателей качества труда педагогических работников сиротских учреждений. На основе контента анализа и включённого наблюдения в течение 5 лет, автором разработаны критерии качества труда педагогов сиротских учреждений. Представленные результаты могут стать основой разработки программы действий по совершенствованию трудовой деятельности педагогических работников: при разработках положений о порядке оплаты труда, стимулирующих выплат, внедрении эффективных контрактов и т.п. Теоретические положения статьи могут послужить основой для разработки программы действий, направленной на совершенствование формирования социально-профессионального конструкта личности педагогических работников, а также дальнейших научных работ с подобным предметом исследования и использоваться в развитии теории социологии управления.

Ключевые слова: социальное развитие, сиротские учреждения, мотивация педагогических работников, социальная сфера, социальная защита, качество труда педагогических работников.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail: andrey_1893@mail.ru

Abstract. The article presents practical recommendations for improving the criteria and indicators of the quality of work of pedagogical workers in orphanages. Based on the content of the analysis and included observation for 5 years, the author developed criteria for the quality of the work of teachers in orphanages. The presented results can become the basis for the development of an action program to improve the labor activity of teaching staff: in the development of regulations on the procedure for remuneration, incentive payments, the introduction of effective contracts, etc. The theoretical provisions of the article can serve as the basis for the development of an action program aimed at improving the formation of the social and professional construct of the personality of pedagogical workers, as well as further scientific work with a similar subject of research and be used in the development of the theory of sociology of management.

Keywords: social development, orphanages, motivation of teaching staff, social sphere, social protection.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail: andrey_1893@mail.ru

В образовательной среде сиротских учреждений в последние годы значительное внимание отводится социально-профессиональной квалификации педагогических работников. Педагогические работники сиротских учреждений призваны предоставлять

Ахтырский Андрей Александрович – кандидат социологических наук, воспитатель высшей квалификационной категории СПб ГБУ Центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию 12».

A. Akhtyrskii – PhD in Social Sciences, educator of the highest qualification category of the St. Petersburg state budgetary institution Of the center for orphans and children left without parental care «center for assistance to family education 12».

© Ахтырский А.А., 2021.

не только социальные и образовательные услуги, но и участвовать в процессе поиска семьи для ребенка. Кроме того, специфика педагогической работы состоит во всестороннем развитии детей-сирот. Критерием качества педагогических работников становится уровень социальной адаптации детей, их профессионализация и моральный облик, выбор социальной позиции и т.п.

К настоящему времени в целом ряде исследований мы отмечаем критику в отношении деятельности педагогических работников сиротских учреждений. Так, например, И. С. Арон отмечает, что в сиротских учреждениях среди воспитанников ежегодно растет количество побегов, фактов бродяжничества, а выпускники не обладают социальными компетенциями, необходимыми не только для профессионального самоопределения [2 с.13], но и полноценной адаптации в социуме. Ф.З. Шогенова и др., зарегистрировали, что в некоторых регионах 50% выпускников-сирот отчисляются из учебных заведений и 60% не могут найти работу [12, с.286-294].

Уровень социализации детей и их готовность к выполнению социальных ролей напрямую зависят от профессиональных качеств педагогических работников сиротского учреждения. К этим качествам относятся межличностные, профессиональные, ценностные ориентации всех профессионально-квалификационных и статусных групп. Еще одним показателем, оказывающим влияние на успешность социальной адаптации детей-сирот, является качество труда педагогических работников.

Современные теории управления и социологические исследования достаточно убедительно раскрывают проблемы качества труда работников в различных предприятиях и организациях. Вместе с тем, исследователями долгое время не рассматривались вопросы оценки качества труда педагогических работников сиротских учреждений в России, что осложняло задачу разработки практических рекомендаций для субъектов управления в сфере социальной политики.

Данная ситуация является причиной того, что управленцы сиротских учреждений не могут предусмотреть специальные научные теории и новые инструменты развития качества труда педагогических работников, что приводит процессы воспитательной работы в сиротских учреждениях в период стагнации. По самооценкам руководителей сиротских учреждений почти все (90%) испытывают недостаточность знаний в области управления; 70% нуждаются в методических рекомендациях, связанных с вопросами социального развития учреждения; 65% испытывают трудности с поддержанием трудовой активности сотрудников [3].

В этой связи автором предпринято исследование, которое предполагало разработать концепцию, суть которой состояла в определении критериев качества труда педагогической деятельности в сиротских учреждениях. В соответствии с ГОСТ, под качеством трудовой деятельности принято считать «совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника выполнить определенное задание в соответствии с установленными требованиями» [5]. Как следствие, под качеством трудовой деятельности педагогических работников в данной работе понимается способность и стремление педагогических работников сиротских учреждений выполнять задание в соответствии с установленными требованиями центра для детей-сирот.

Метод

Исследование охватывает сиротские учреждения на примере Центров содействия семейному воспитанию г. Санкт-Петербург (бывш. Детский дом). В силу того, что сиротские учреждения длительный период времени позиционировались как закрытые учреждения, в основных российских научных базах данных практически отсутствуют знания о их системе управления. Как следствие основными методами исследования выбраны: включенное наблюдение автора в одном из сиротских учреждений г. Санкт-Петербурга, экспертное интервью 25 руководителей сиротских учреждений и анализ

законодательных и локальных документов, регламентирующих трудовые отношения в социальной сфере и сиротских учреждений.

Обзор

Уже несколько лет в системе социальной политики России происходят преобразования. В условиях модернизации системы сиротских учреждений, введения федеральных государственных стандартов, возникает необходимость применения независимой оценки деятельности сиротских учреждений, которая будет объективной, доступной и прозрачной для всех участников социальной сферы.

Сиротские учреждения должны разрабатывать систему оценки качества труда работников, что в свою очередь требует отработанной критериальной и инструментальной базы. Эта потребность диктует необходимость построения модели оценки качества педагогического труда.

По содержанию труда, профессиональная деятельность педагогических работников сиротских учреждений в значительной степени отличается от других профессиональных групп педагогических работников. Эти отличия состоят в распределении функций на рабочем месте и выполняемыми операциями, которые определяют уровень развития производительных сил. Каждая ступень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника.

В сфере образования формирование определенного типа работника осуществляется на основе институционального влияния на личность. Представляется справедливым утверждения ученых, что уже со студенческой скамьи студенты педагогических направлений осваивают профессиональные ценности, нормы, стандарты поведения, определяющие будущие контуры их поведения [6.7]. Качество профессиональной деятельности учителей, преподавателей высших и средних учебных заведений можно оценить при помощи критериев результативности деятельности по формированию предметных знаний и компетенций, результативности внеурочной деятельности учителя по преподаваемым предметам и т.п.

В сиротских учреждениях основные трудовые функции педагогических работников связываются не с преподаванием дисциплин, а операциями бытового характера. В силу того, что в Российской Федерации до сих пор отсутствует система профессиональной подготовки педагогических работников сиротских учреждений, многие сотрудники не полностью осознают цель и миссию своей профессиональной деятельности, показателей качества труда, результатов деятельности всего сиротского учреждения [2]

В последнее время органами государственного управления предпринимаются попытки повысить качество педагогического труда в социальных учреждениях при помощи добавления к окладам стимулирующих выплат работникам и руководителям за «качественное выполнение конкретных показателей». В соответствии со статьей 8 Закона Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 № 531–74 особенности оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения определяются Правительством Санкт-Петербурга. Правительство Санкт-Петербурга в установленном порядке передало полномочия по определению оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Комитету по социальной политике Санкт-Петербурга. В результате чего особенности оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга регулируется постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга».

Предпосылки повысить качество педагогического труда и оценить эффективность профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений находят отражение в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287. «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»[1].

Поступательным продолжением явилось распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга №176-р от 27 июля 2016г. «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга», которое обязует сиротские учреждения применять в управленческой деятельности оплату по результатам в виде стимулирующих выплат.

Результат

В соответствии с принципом разделения труда персонал учреждения социальной защиты распределяется на следующие категории: руководители, специалисты, служащие (технические исполнители) и рабочие. В качестве основных источников установления правильного наименования должностей (профессий) используются следующие нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

При классификации работников учреждений социальной защиты, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих (руководителей, специалистов и других служащих), рекомендуется применять Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития №37.

В соответствии с содержанием трудовых функций педагогические работники учреждений социальной защиты относятся к группе *основной персонал*, согласно классификатору должностей (профессий) работников государственных учреждений социальной защиты к категории *специалисты*. В таблице 1 представлено деление должностей педагогических работников на квалификационные уровни.

Таблица 1 – Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; социальный педагог; тренер-преподаватель; педагог-организатор
Третий квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель (за исключением должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; старший методист; старший воспитатель

В рамках педагогической деятельности в сиротских учреждениях предлагается распределение педагогических работников на различные подразделения, которые

подробно представлены в таблице 2. Так, в рамках деятельности одного или нескольких подразделений встречаются педагогические должности с полностью противоположными трудовыми функциями, целями и обязанностями, например, в отделении дополнительного образования предлагается закрепить должности «Логопед», «Учитель-логопед» и др.

Таблица 2 – Примерный перечень основных подразделений и должностей педагогических работников Центров для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [8]

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1	2	3
1	Воспитательное и реабилитационное отделение	Старший воспитатель Воспитатель Социальный педагог Педагог-организатор Музыкальный руководитель Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Инструктор по адаптивной физической культуре Логопед
2	Отделение дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования Педагог дополнительного образования Логопед Учитель-логопед Учитель-дефектолог
3	Отделение психологической помощи	Педагог-психолог
4	Социально-правовое отделение	Социальный педагог
5	Отделение постинтернатного сопровождения	Педагог-психолог
6	Отделение подготовки приемных родителей	Педагог-психолог Социальный педагог
Примечание * Руководство организации вправе, при необходимости, формировать новые структурные единицы и вводить иные наименования подразделений		

Учитывая, что руководство сиротских учреждений вправе, при необходимости, формировать новые структурные единицы и вводить иные наименования подразделений и должностей, специфичные лишь для Центров для детей-сирот, можно сделать вывод, что в сиротских учреждениях не существует единства в подходах к дифференциации педагогических работников. При этом, в качестве критериев качества труда предлагается применять обобщённые показатели ко всем профессионально-квалификационным группам педагогов. В таблице 3 представлены рекомендуемые показатели и критерии качества труда педагогических работников в сиротских учреждениях.

Таблица 3 – Показатели и критерии качества труда педагогических работников сиротских учреждений [9]

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности Работников учреждения	Наименование критерия оценки
1	2	3
1.	Интенсивность работы	1.1. Напряженность труда, связанная с уплотнением рабочего времени и увеличением объема работ 1.2. Участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения, должности, профессии.
2.	Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и заданий	2.1. качественное и оперативное проведение особо значимых мероприятий, выполнение других особо важных задач.

		2.2. активное участие, проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем.
		2.3. за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка
3.	Обеспечение высокого качества предоставления социально-педагогических услуг	3.1. Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ
		3.2. Качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации государственных заданий
		3.3. Ведение документации в соответствии с требованиями, предусмотренными нормативно-правовыми актами, локальными актами учреждения
4.	Обеспечение удовлетворенности граждан качеством предоставляемых социально-педагогических услуг	4.1. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставляемых социально-педагогических услуг или выполнение работ, в том числе подтвержденных письменными благодарностями за работу
		4.2. Отсутствие письменных жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок контрольно-надзорных органов, ответственных и должностных лиц
5.	Обновление и актуализация знаний работника	5.1. Совершенствование знаний работника в области профессиональной деятельности посредством посещения семинаров в рабочее время, связанных с профессиональной деятельностью, участия в работе методических объединений, стажировок и в других формах
		5.2. Владение современной техникой и технологиями, значимыми в профессиональной деятельности
6.	Обобщение и распространение передового опыта	6.1. Участие в семинарах, совещаниях, конференциях, методических объединениях и других с целью обмена опытом
		6.2. Регулярность участия в семинарах, совещаниях, конференциях, методических объединениях и др., наличие учебно-методических пособий, программ, разработанных и внедренных в работу, наличие публикаций, выступлений по проблемам профессиональной деятельности
7.	Инновационная деятельность	7.1. Применение новых технологий в процессе социального обслуживания и/или при осуществлении профессиональной деятельности, реализации образовательных программ
		7.2. Использование аналитических и исследовательских приемов и процедур (диагностики, мониторинга, исследований) в профессиональной деятельности
8.	Уровень квалификации персонала	8.1. Наличие квалификационной категории
		8.2. Освоение дополнительных программ повышения квалификации
9.	Освоение программ повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих социально-педагогические услуги	9.1. Соблюдение сроков повышения (подтверждения) квалификации работников
		9.2. Освоение дополнительных образовательных программ
10.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	10.1. Отсутствие официально зафиксированных замечаний по нарушению трудовой дисциплины
11.	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	11.1. Отсутствие письменных заявлений, а также жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией.

Как показывают результаты включенного наблюдения, применение универсальных и обобщённых показателей качества труда для всех профессионально-квалификационных групп педагогических работников сиротских учреждений не достигает необходимого результата. Результаты экспертных оценок руководителей

сиротских учреждений подтверждают данное положение: эксперты обозначили проблему отсутствия систематизированной оценки работы педагога, что приводит к упрощенному подходу оценивания, сводящемуся к формированию бумажных документов, не относящихся к педагогическому труду.

Автором предлагается классификация направлений профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений на основе содержания их трудовой деятельности, функций и задач. Данная классификация основана на анализе профессиональных стандартов и включенном наблюдении в течение 5 лет. Исходя из наличия крупных направлений профессиональной деятельности, рассмотренных выше, и в целях более детальной разработки критериев педагогического труда, вся совокупность профессиональных специализаций, относящихся к педагогическим работникам, условно разделена автором на три группы: *воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги сопровождения*. Подобное деление позволяет проанализировать взаимосвязь между особенностями выполняемой профессиональной роли и содержанием труда. Подробная классификация и группировка должностей педагогических работников сиротских учреждений представлена в таблице 4.

К воспитателям относятся сотрудники, главной целью которых является создание благоприятной бытовой среды для комфортного проживания детей-сирот и организация воспитательного процесса для их всестороннего развития и социальной адаптации. Это специалисты, составляющие основу всего коллектива, которые непосредственно находятся в группе детей все рабочее время и постоянно с ними взаимодействуют. На них возлагается функции попечения, воспитания и надзора за воспитанниками во время их нахождения в сиротском учреждении; организация и проведение воспитательной работы с воспитанниками. В сиротских учреждениях дети воспитываются в группах по 8 человек. Как правило, детей могут переводить из одной возрастной группы в другую, таким образом, во время проживания в Центре для детей-сирот у ребенка может смениться 3 и более воспитателя. Как правило воспитатели лично не взаимодействуют с НКО, их профессиональная деятельность не всегда направлена на жизнеустройство детей-сирот в семью. Воспитатели в своей профессиональной деятельности основную часть времени посвящают хозяйственно-бытовым функциям. В своей работе они больше предпочитают реализовать творческие проекты с воспитанниками и стремятся избежать лишнюю бумажную работу.

Таблица 4 – Классификация педагогических работников сиротских учреждений

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование должности
1	Воспитательное отделение	Старший воспитатель Воспитатель
2	Отделение дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования Педагог дополнительного образования Музыкальный руководитель Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Инструктор по адаптивной физической культуре
3	Отделение сопровождения	Педагог-психолог Социальный педагог Логопед Учитель-логопед Учитель-дефектолог

К педагогам дополнительного образования относятся те сотрудники, главной целью которых является развитие дополнительных компетенций у детей сирот: формирование и развитие творческих способностей, организации свободного времени, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом

совершенствовании, укреплении здоровья. У этих специалистов происходит взаимодействие с детьми в основном во время проведения занятий.

К педагогам сопровождения относятся специалисты, главной целью которых является сопровождение образовательного процесса и психолого-педагогических подразделений сиротского учреждения: социально-педагогическое, психолого-педагогическое, правовое, помощь в достижении детьми нормативно установленных результатов освоения общеобразовательных программ. Специалисты в основном взаимодействуют с детьми-сиротами в рамках консультации или занятия.

В рамках обоснования классификации педагогических работников сиротских учреждений на воспитателей, педагогов дополнительного образования и педагогов сопровождения, автором были сформулированы модели *базовых трудовых функций и критериев оценки качества* деятельности рассматриваемых должностей.

В Таблицах 5-7 приводятся примеры трудовых функций должностей, относящихся к каждой из выделенных категорий, а также раскрываются основные критерии и показатели качества педагогического труда, которые отражают специфику профессиональной деятельности по их направлению. Разработанная автором система показателей должностей педагогических работников учреждений для детей-сирот призвана способствовать формированию в учреждениях для детей-сирот единого понимания к классификации педагогических работников. Подразумевается, что ее применение в рамках различных направлений профессиональной деятельности структурирует процессы принятия обоснованных управленческих решений в организациях.

Основываясь на теоретическом анализе и включенном наблюдении, автором разработаны примеры критериев и показателей качества труда педагогических работников сиротских учреждений, которые являются дополнением к разработанным Комитетом по социальной политике г. Санкт-Петербург показателям и критерием качества труда педагогических работников. Отличительной чертой предлагаемых критериев качества педагогического труда, является их непосредственная связь с основной целью деятельности сиротских учреждений, простотой и понятностью применения, нацеленностью на реализацию стратегии модернизации сиротских учреждений.

Таблица 5 – Пример критериев и показателей качества Воспитательного отделения

Старший воспитатель; Воспитатель	
Основная цель профессиональной деятельности	
<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий для воспитания и социализации обучающихся, их духовно-нравственного, интеллектуального и физического развития, расширения у них социокультурного опыта на основе реализации программ воспитания, поддержки социальных инициатив, организации досуга, социального партнерства субъектов воспитания и удовлетворения индивидуальных потребностей обучающихся в личностном развитии; обеспечение индивидуализации в образовании на основе проектирования и реализации обучающимися индивидуальных образовательных программ - Оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение) - Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни; 	
Критерии	Показатели
Результативность педагога в процессе жизнеустройства воспитанника	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в школе приемных родителей; - Участие в мероприятиях по жизнеустройству детей; - Сотрудничество с НКО, нацеленными на жизнеустройство детей; - Количество устроенных детей в семью за год (попечительство, опекунов);
Результативность педагога по формированию	- Положительные показатели усвоения воспитательных программ Центра для детей-сирот по социальной адаптации воспитанников (результаты <u>независимой</u> диагностики);

социальных знаний и компетенций	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень развития у воспитанников социальных компетенций согласно возрасту для самостоятельного проживания и жизнеобеспечения (должен знать, уметь, владеть) (на основе решения кейсов, практических заданий и т.п. <u>независимая оценка</u>) - Качество проводимых воспитательных мероприятий на уровне группы и Центра - на основе оценочного листа со стороны коллег, администрации, детей; Показатели стабильной или положительной динамики успеваемости в общеобразовательной школе; - Коррекция диванного поведения воспитанников (снятие с внутреннего учета воспитанника или из комиссии по делам несовершеннолетних).
Инновационная деятельность	- Участие в инновационной деятельности воспитательного процесса в контексте социальной адаптации детей-сирот (инновационные проекты, программы и т.п.).
Развитие благоприятной среды для проживания детей	- Содержание группы (санитарное, эстетическое, эргономичное) для комфортного проживания детей – на основе оценочных листов;

Таблица 6 – Пример критериев и показателей качества отделения сопровождения

1) Социальный педагог, 2) Педагог-психолог Основная цель деятельности	
- Социально-педагогическое и психологическое сопровождение и социальная адаптация воспитанников;	
1) Организационно-методическое обеспечение социально-педагогической поддержки, социального воспитания и адаптации обучающихся;	
2) Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса.	
Основные показатели эффективности	
1) Социальный педагог. 2) Педагог-психолог.:	
Критерии	Показатели
Результативность педагога в процессе жизнеустройства воспитанника	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в школе приемных родителей; - Участие в мероприятиях по жизнеустройству детей; - Сотрудничество с НКО (количество совместных мероприятий); - Количество устроенных детей в семью за год (попечительство, опекунов);
Результативность педагога по формированию социальных знаний и компетенций	<ul style="list-style-type: none"> - Качество проводимых мероприятий и консультаций (на основе листа оценок со стороны коллег, администрации, детей), - Помощь в трудоустройстве воспитанников (% выпускников, летние практики); - Помощь в профориентации (экскурсии на предприятия, встречи в колледжах и т.п.)
Качество оформления документов	- Своевременное и качественное оформление документов, планов и т.п.;
Высокий уровень психологического сопровождения, (для педагогов-психологов)	<ul style="list-style-type: none"> - Эффективная психопрофилактическая работа с воспитанниками (% проведенных мероприятий от запланированных); - Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы воспитанников, включенных в коррекционную работу; - Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска» (Доля воспитанников «группы риска», имеющих положительную динамику по итогам отчетного периода).

Таблица 7 – Пример трудовых функций и показателей эффективности отделения дополнительного образования

Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, музыкальный руководитель
<i>Основная цель профессиональной деятельности</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Организация деятельности учащихся по усвоению знаний, формированию умений и компетенций; создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени, профессиональной ориентации; обеспечение достижения учащимися нормативно установленных результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ - Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы; - Организация и проведение массовых досуговых мероприятий.

Инструктор по физической культуре Инструктор по адаптивной физической культуре	
<i>Основная цель профессиональной деятельности</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Максимально возможная коррекция отклонений в развитии и здоровье, как можно более полная компенсация ограничений жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья (включая инвалидов) всех возрастных и нозологических групп с помощью средств и методов физической культуры; - Проведение с воспитанниками тренировочных мероприятий по направлению деятельности; - Проведение занятий по общей физической подготовке обучающихся. 	
Критерии	Показатели
Результативность педагога в процессе усвоения программ дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень освоения воспитанниками программ дополнительного образования (на основе диагностики); - Участие детей в творческих конкурсах на различных уровнях (охват детей, наличие призовых мест); - Наличие призовых мест в соревнованиях на различных уровнях в общем или личном зачете и др.
Результативность педагога в процессе проведения занятий дополнительно образования	<ul style="list-style-type: none"> - Качество проводимых досуговых мероприятий (на основе оценочного листа со стороны коллег, администрации, детей); - Качество проведенных спортивных мероприятий, конкурсов и соревнований (на основе листов оценивания со стороны коллег, администрации, воспитанников) и др.
Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в разработке инновационных методов по коррекции отклонений в развитии и здоровья с помощью средств и методов физической культуры; - Участие в разработке и реализации инновационных методов в профессиональной деятельности (наличие и реализация инновационных программ и т.п.); проведение мастер-классов.
Поддержание и профилактика здоровья	Наличие положительной динамики коррекции отклонений в развитии здоровья

В интересах перевода системы сиротских учреждений из кризисного в качественно новое состояние предполагается, прежде всего, обновление содержания на основе перехода к модели лично ориентированного управления, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, повышение качества труда педагогических работников. В качестве инструментов оценки качества труда профессиональной деятельности педагогических работников на работу с детьми, руководители сиротских учреждений могут опираться на разработанные нами показатели качества педагогического труда.

В ранее проведенных исследований в контексте социального развития сиротских учреждений, нами установлено, что построение системы оценки качества труда педагогических работников должно основываться на принципах: справедливость, честность, единство требований, нацеленность на всестороннее развитие детей, прозрачность и понятность, развитие всех групп педагогических работников, разработка и учет коллективных показателей результатов труда, учет всех составляющих индивидуального вклада работников, обратная связь [2].

Как следствие, предпринятые попытки обоснования инструментов управленческого воздействия, обеспечивающих формирование и развитие качества педагогического труда в сиротских учреждениях, дают основания для дальнейших исследований в контексте развития качества труда специалистов «помогающих профессий».

Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287. «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации».
2. Арон И.С. Готовность к профессиональному самоопределению подростков-сирот в контексте их
3. Ахтырский, А. А. Исследование удовлетворенности трудовым процессом педагогических работников сиротских учреждений / А. А. Ахтырский // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 1. – С. 65-71. – DOI 10.51692/1994-3776_2021_1_65.
4. Ахтырский, А. А. Социальный механизм развития ценностно-мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений / А. А. Ахтырский // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 3. – С. 6-12. – DOI 10.51692/1994-3776_2021_3_6.
5. Государственный стандарт 15467-79 Управление качеством продукции. Основные понятия. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://docs.cntd.ru/document/1200001719>. Дата обращения 10.11.2021
6. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы — СПб.: Питер, 2011.— 512 с.
7. Михайлов С.Г., Половинкин В.А., Потемкин В.К. Педагогическое мастерство преподавателя высшего учебного заведения: истоки, историческая память и практические рекомендации / Учебное пособие – СПбГЭУ, 2017.
8. Методические рекомендации Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по определению штатной численности работников государственных бюджетных учреждений центров для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр содействия семейному воспитанию».
9. Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга [Электронный ресурс] режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/trud/staff/>. Дата обращения 10.09.2021.
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 № 287. «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации».
11. Социальной ситуации развития [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2018. Том 10. №1. С. 13 doi: 10.17759/psyedu.2018100102. Дата обращения 10.09.2021.
12. Шогенова Ф. З., Ханиева З. А., Шинахова М. М. Проблема социальной адаптации выпускников детских домов // Гуманитарий Юга России. 2016. Том 20. № 4. С. 286-294.