

Скрининг-педагогический совет как активная форма методического сопровождения введения ФГОС основного общего образования

Авторы статьи раскрывают понятие «скрининг-педагогический совет». Как провести? Ответ – сценарий. Что происходит на подготовительном этапе, на практическом и на завершающем (рефлексия). Сколько частей должен иметь практический этап? Что такое кейс профессиональных компетенций педагога? Ответы на эти и другие важные вопросы даны в примерах учебных ситуаций.

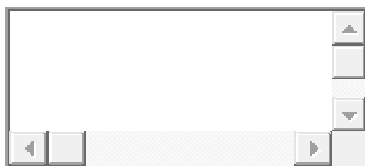
В статье приведены самые эффективные на сегодняшний день способы минимизации рисков педагогической деятельности. В помощь педагогу – анкета для выявления профессиональных затруднений, лист наблюдений и рекомендации по проведению анализа результатов скрининг-педагогического совета.

М.Н. Гоглова, канд. пед. наук, доц. каф. развития образования ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования», доц., заслуженный учитель РФ, г. Москва

О.В. Покосовская, методист ГБОУ г. Москвы «Гимназия № 1505»

+

Ваш комментарий

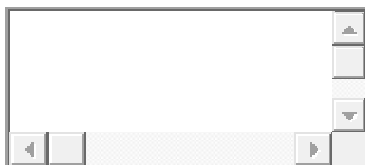


Отправить

Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) общего образования требует от образовательных организаций (далее — ОО) создания условий для формирования готовности педагогических работников к их введению, что проявляется в принятии идеологии ФГОС общего образования, в понимании педагогами их сущности и требований, в умении проектировать и реализовывать образовательные программы и образовательный процесс.

+

Ваш комментарий



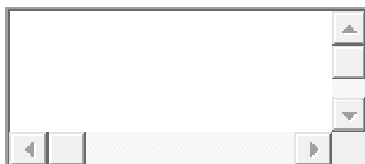
Отправить

Внедрение ФГОС основного общего образования<sup>1</sup> непосредственно связано с организацией системы методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов в условиях ОО, которая становится динамичной и личностно ориентированной: меняются функции сопровождения, формы организации совместной деятельности педагогов. Все мероприятия, направленные на профессиональное развитие педагогических работников, имеют единую цель: формирование профессиональных

компетенций, обеспечивающих достижение планируемых образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

+

Ваш комментарий

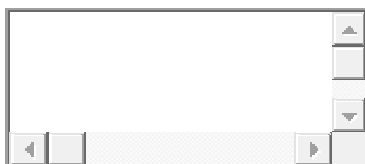


Отправить

Скрининг-педагогический совет

+

Ваш комментарий

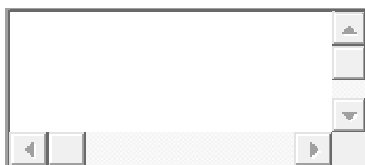


Отправить

В статье представлен сценарий скрининг-педагогического совета, содержание которого связано с переходом на ФГОС основного общего образования.

+

Ваш комментарий



Отправить

Скрининг-педагогический совет «Переход к ФГОС основного общего образования: проблемы и перспективы»

+

Ваш комментарий



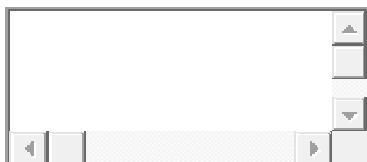
Отправить

СПРАВКА

Скрининг-педагогический совет — это форма профессионального общения в рамках коллегиального органа, в процессе которого проводится изучение готовности педагогических работников к осуществлению инновационной деятельности, выявление возникших затруднений, поиск способов устранения существующих проблем и возможных рисков.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Время работы: 2 академических часа.

+

Ваш комментарий


An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Участники: педагогические работники ОО.

+

Ваш комментарий

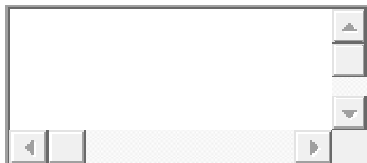
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Материалы и оборудование:

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

доска, маркеры или флипчарт;

листы А4 для каждого участника;

проектор, экран;

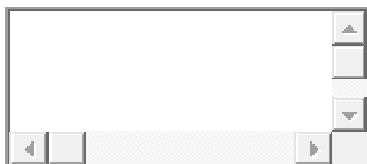
маркеры (по 4 шт. на стол: красный, синий, зеленый, черный);

столы для работы в группах, отдельный стол для ведущих;

раздаточный материал — кейс «Профессиональные компетенции педагога».

+

Ваш комментарий

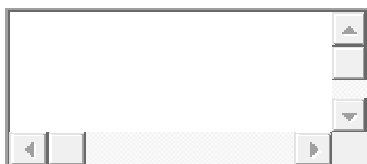


Отправить

Цель скрининг-педагогического совета — формирование мотива минимизации педагогических рисков при переходе ОО к ФГОС основного общего образования.

+

Ваш комментарий

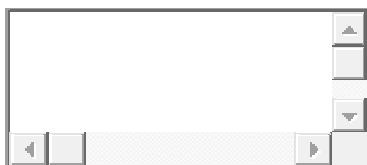


Отправить

Задачи:

+

Ваш комментарий



Отправить

выявить риски при подготовке педагогического коллектива к введению ФГОС основного общего образования;

создать условия для поиска путей минимизации существующих рисков участниками образовательных отношений;

определить направления коррекции дорожной карты введения ФГОС основного общего образования (среднего общего) в ОО (кадровый ресурс).

+

Ваш комментарий

Отправить

Организационные формы работы участников:

+

Ваш комментарий

Отправить

дискуссия;

индивидуальная и групповая работа;

подготовка кратких сообщений;

экспертиза;

рефлексия.

+

Ваш комментарий

Отправить

Подготовительный этап

+

Ваш комментарий

Отправить

На подготовительном этапе скрининг-педагогического совета ведущий устанавливает свободную и доверительную атмосферу, определяет и предлагает к обсуждению

участников правила их работы. Затем актуализирует проблему и предлагает участникам сформулировать ее значимость для каждого педагогического работника, происходит представление целей, задач и форм работы участников и анкетирование (приложение 1).

+

Ваш комментарий



Отправить

Предлагаемая участникам перед началом практического этапа анкета выполняет функцию самоанализа готовности педагогических работников к переходу на ФГОС общего образования (по уровням). Несмотря на анонимный характер анкеты, обращение к участникам анкетирования, записанное в преамбуле («Внимательно прочитайте и честно ответьте на вопросы»), не всегда адекватно воспринимается респондентами. Причинами этого могут быть: желание приукрасить реальность, завышенные притязания педагога, опасения административных мер в случае идентификации респондента и др. Однако необходимость получения максимально объективной картины требует внимательного отношения к коррелируемости полученных данных, отсутствию в них противоречий при статистическом анализе ответов респондентов.

+

Ваш комментарий



Отправить

**СПРАВКА**

Правила работы в группах при проведении скрининг-педагогического совета:

- Создаем атмосферу доверия друг к другу.
- Используем те формы организации деятельности, которым должны научиться.
- Приветствуем самостоятельность и инициативность.
- Поощряем свободное высказывание своей точки зрения или позиции.
- Уважаем другую точку зрения даже в случае, если мы с ней не согласны.
- Учимся друг у друга.

+

Ваш комментарий




Отправить

Например, положительно отвечая на вопрос анкеты «Владеете ли Вы умениями осуществлять системно-деятельностный подход в обучении?», некоторые респонденты дают утвердительный ответ и на следующий вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения в овладении методологией организации самостоятельной творческой деятельности обучающихся?».

+

Ваш комментарий

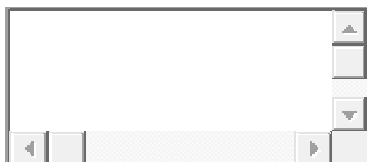


Отправить

Результатом, наиболее показательно свидетельствующим о низком уровне готовности педагогов к работе в соответствии с требованиями ФГОС общего образования и требующим серьезной мотивационной и информационной работы, может являться, помимо прочих, отсутствие ответов на 12-ю позицию анкеты. Неумение сформулировать собственные затруднения может говорить о недостаточной сформированности понятийного поля, а также о неадекватной оценке уровня понимания существующих проблем.

+

Ваш комментарий



Отправить

Анализ анкет, проводимый ассистентом ведущего в ходе скрининг-педагогического совета, дает основания для коррекции взаимодействия участников мероприятия, возможной вариации акцентов на том или ином этапе.

+

Ваш комментарий



Отправить

В частности, определяя «собственные затруднения при переходе на ФГОС общего образования, которые считаете наиболее актуальными на текущий момент» ( 12-я позиция

анкеты), педагоги часто формулируют проблемы, связанные с внешними факторами, не зависящими от педагога: отсутствие методических разработок и готового тематического планирования, недостаточность материально-технического обеспечения и, как следствие, возникающие сложности с организацией и проведением учебных занятий, реализующих системно-деятельностный подход в обучении. При проведении мозгового штурма на четвертом этапе такая проблема потребует максимальной концентрации на т. н. внутренних рисках.

+

Ваш комментарий



Отправить

Таким образом, анализ входного анкетирования дает не только материал для определения стартового уровня готовности педагогов ОО к введению ФГОС общего образования, но и информацию для ведущего скрининг-педагогического совета по формированию взаимодействия с участниками в ходе мероприятия. Возможно проведение повторного анкетирования для анализа динамики готовности кадрового ресурса и результативности проводимых методических мероприятий.

+

Ваш комментарий




Отправить

Результаты анализа деятельности педагогических работников на педагогическом совете позволят осуществить коррекцию дорожной карты введения ФГОС общего образования в ОО.

+

Ваш комментарий



Отправить

Практический этап

+



Ваш комментарий

Отправить

Практический этап состоит из четырех последовательных частей.

+

Ваш комментарий

Отправить

1. Актуализация понятийного аппарата. Активизация уже известных понятий, связанных с ФГОС общего образования, их назначения и функций. Обсуждение понятий с участниками скрининг-педагогического совета. Ведущий предлагает назвать термины, затем демонстрирует на экране (или интерактивной доске) список понятий, уточняя у участников правильность написания термина. Далее он проводит обсуждение перечня терминов в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ФГОС общего образования.

+

Ваш комментарий

Отправить

2. Работа в группах. Ведущий просит участников объединиться в малые группы, определить смысл одного из перечисленных понятий по плану:

+

Ваш комментарий

Отправить

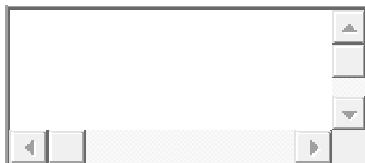
структура (Какова структура понятия?);

назначение (Для чего оно служит?);

функции (Какие функции выполняет?).

+

Ваш комментарий

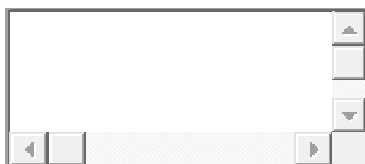


Отправить

Результаты обсуждения дефиниций педагогические работники выписывают на листке «Глоссарий» (заранее раздается участникам) в виде определения термина. Далее проводится обсуждение результатов групповой работы. После работы с глоссарием ведущий спрашивает участников о том, существует ли разница в понятиях федерального компонента государственного образовательного стандарта 2004 г.2 (далее — ФКГОС) и ФГОС общего образования, и предлагает определить свое отношение к вопросу: «В чем учитель должен видеть эту разницу, если он всегда работал примерно так же, но называли все это другими словами?»<sup>3</sup>.

+

Ваш комментарий

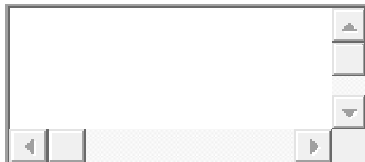


Отправить

Результативность работы первой части практического этапа определяется количеством педагогических работников (в процентах от общего числа присутствующих), понимающих суть ФГОС общего образования (выявляется методом наблюдения).

+

Ваш комментарий

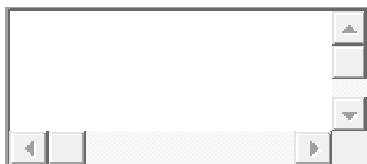


Отправить

Далее для групповой работы предлагается следующее задание: выявить принципиальные отличия ФКГОС от ФГОС общего образования. Для его выполнения участники скрининг-педагогического совета заполняют табл. 1.

+

Ваш комментарий

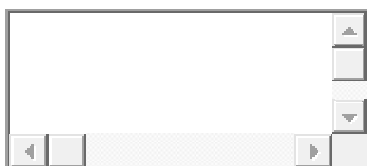


Отправить

Таблица 1

+

Ваш комментарий



Отправить

Принципиальные отличия ФКГОС от ФГОС общего образования

Критерии      ФКГОС      ФГОС общего образования

Содержание

---

Процесс

---

Условия

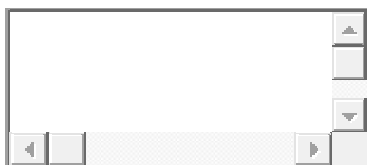
---

Результаты

---

+

Ваш комментарий



Отправить

Подведение итогов работы в группах. Вопросы ведущего:

+

Ваш комментарий

Отправить

В чем существенная разница в подходах к обучению при реализации ФКГОС и ФГОС общего образования?

Почему и как должен меняться учитель?

Для успешной реализации ФГОС общего образования нужно повышать статус учителя, причем резко и существенно, иначе ФГОС общего образования останется теорией. Что планируется сделать в этом направлении?

+

Ваш комментарий

Отправить

Результативность работы второй части практического этапа определяется количеством педагогических работников (в процентах от общего числа присутствующих), умеющих аргументировать необходимость профессионального роста педагога и выявлять направления профессиональных изменений (определяется методом наблюдения, результаты которого отражаются в листе наблюдений (приложение 2)).

+

Ваш комментарий

Отправить

3. Выполнение кейса «Профессиональные компетенции педагога». Задание: прочитайте описание проведения занятия (урочного или внеурочного). Проанализируйте деятельность учителя и учащихся (по Д. Равену4).

+

Ваш комментарий

Отправить

Ситуация 1. «Учительница организовала программу внеурочных занятий, в основе которых лежала деятельность по выполнению специального исследовательского проекта. Это позволило ей не только преподавать традиционные для начальных классов предметы, но и выявлять индивидуальные интересы и виды компетентности каждого вовлеченного в проект ученика. Подобные интересы имели отношение либо к определенному типу поведения, которое нравилось ученикам (например, поиск наилучших путей выполнения задачи или организация совместной работы в группе), либо к отдельным областям знания (например, история сельскохозяйственных орудий, разновидности кружевных платков Викторианской эпохи или ареал распространения бабочек). Зная об этом, учительница могла не только способствовать развитию компетентности, связанной с данными интересами, но и выявить мотивацию учеников, чтобы поддерживать в классе увлеченность выполняемой деятельностью. Благодаря ее усилиям возникло общее настроение энтузиазма и вовлеченности, охватившее всех учеников. Учительница прибегала также к созданию множественной мотивации, чтобы таким образом поддержать активность каждого ученика. Ученик брался за какую-либо задачу по одной причине, но продолжал работу уже по другой — потому, например, что это давало ему возможность работать вместе с детьми, чья компания ему нравилась. Таким образом, было выявлено и задействовано множество потенциальных мотивов, которыми обычно пренебрегают при организации образовательной деятельности».

+

Ваш комментарий

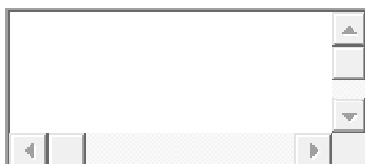
Отправить

Ситуация 2. «Поведение самой учительницы также способствовало развитию учеников. Она делилась с ними своими мыслями и чувствами, планами и ожиданиями, показывала свою заинтересованность в качестве их работы, новых идеях и достигнутых результатах. Она не скрывала своего презрения к мелочным правилам, демонстрировала ученикам умение предвидеть препятствия и находить обходные пути, эстетическое чутье и чувство власти над судьбой. Она показывала им, как извлекать пользу из любых доступных ресурсов — как объединять цели со средствами — вместо того чтобы, как это характерно для многих других учителей, жаловаться на недостаток необходимых средств. Благодаря этому она успешно приобщала учеников к своим моральным ценностям и так демонстрировала эффективное, компетентное поведение, чтобы они могли воспроизводить его, причем не только внешнее поведение, но и целостную систему мыслей и чувств, лежащую в его основе. Воздерживаясь от роли эксперта и кладезя премудрости (пытаясь справиться с задачами, способ выполнения которых она не представляла, и действовать в ситуациях, к которым она не знала, как подступиться), она показывала ученикам, как нужно учиться и как придумать что-то новое. Она принимала к действию высказываемые учениками предложения и тем самым на собственном примере показывала, что авторитетных людей и лидеров лучше воспринимать не как непререкаемые источники информации и организаторов, а как тех,

кто наилучшим образом может помочь другим людям описать и использовать свои знания, организовать обмен мнениями, оценить по достоинству вклад других людей в общее дело и помочь окружающим почувствовать себя способными к достижению собственных целей».

+

Ваш комментарий




Отправить

Ситуация 3. «В образовательном процессе возникали отношения партнерства. Учительница позаботилась о том, чтобы были выработаны соответствующие понятия и с их помощью ученики могли анализировать и оценивать пользу, которую приносят люди, „поступающие не так, как от них требуют“. Иногда учительница сама обращалась к ученикам, чтобы те помогли ей обуздать энергию (иногда разрушительную) одного из их товарищей. При этом она открыто фиксировала тот факт, что не все вносят свой вклад в работу группы, и вслух анализировала те мыслительные операции, которые лежат в основе эффективного лидерства и управления. Вовлекая своих учеников в эту деятельность, она помогала им развивать навыки лидера и руководителя. Благодаря всему этому ученики ценили красоту и эффективность деятельности, понимали других людей, имеющих собственные ценности, интересы и способности. Они ценили научные изыскания и связывали их с повышением качества повседневной жизни, старались принимать бюрократические правила не как требования, а как общее руководство к действию. Учащиеся понимали, что для достижения эффективности необходимо идти на рассчитанный риск. Они учились проявлять благоразумие, управлять, исследовать и строить свою собственную картину мира из разрозненных сведений. Ученики формировали свое поведение с учетом этой картины мира и старались проявлять инициативу, необходимую для деятельности на основе собственных представлений. Ученики умели задавать вопросы, а не только отвечать на них, и постепенно это становилось стилем их поведения. Они учились дискутировать, высказываться, перенимать опыт других, выражать свои мысли и чувства с помощью графического и художественного материала, намеками, аллюзиями и жестами. Они начинали понимать, что вполне компетентны, чтобы учиться самостоятельно. Им в меньшей степени, чем другим ученикам, грозило переживание чувства беспомощности, неспособности сделать что-либо, пока не овладеешь огромной массой материала. Они узнавали, что могут стать специалистами в любой области, которую изберут. Таким образом, происходила демистификация самого процесса обучения».

+

Ваш комментарий



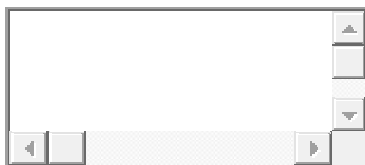
Отправить

Ситуация 4. «Обучение в классе опиралось на самостоятельные внеклассные занятия учеников. Учительница советовала детям читать книги по истории о том, чем интересовались люди прошлых эпох, как они воспринимали мир и о чем они думали. Таким образом, ученики рассматривали исторический материал в социальном и экономическом контексте и учились обращать внимание на отдельные аспекты социальных и экономических систем. Ученики знакомились с представлениями людей прошлого, с их убеждениями, предрассудками и с тем, как все это влияло на развитие общества и социальных институтов. Такая деятельность помогала им лучше уяснить свои собственные ценности: они сочиняли рассказы, в которых пытались представить себя в роли исторических персонажей. Социальные и экономические процессы становились им ближе и понятней. Ученики упражнялись в построении картины общества и его устройства из осколков информации, полученной из разнообразных источников (надгробных надписей, материалов археологических раскопок, музейных экспонатов, местных преданий). А заодно они избегали формирования установки на то, что в обучении истории главная задача состоит в узнавании ортодоксальной версии событий. Такое изучение геологических, биологических, исторических и социальных феноменов может быть относительно легко расширено за счет включения исследований по социальным, гражданским и политическим установкам и ожиданиям и их возможных последствий для личности и общества».

Вопросы ведущего:

+

Ваш комментарий



Отправить


Какими профессиональными компетенциями владеет учитель?

Какой подход к организации урочного и внеурочного занятий становится ведущим?

Какие метапредметные и личностные результаты формирует учитель у учеников?  
(Участникам скрининг-педагогического совета предлагается заполнить табл. 2).

+

Ваш комментарий

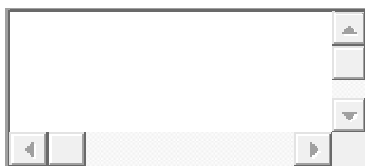


Отправить

Таблица 2

+

Ваш комментарий



Отправить

Образовательные результаты учащихся

Метапредметные результаты      Личностные результаты

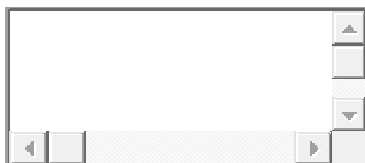
---

---

---

+

Ваш комментарий



Отправить

После обсуждения результатов выполненного задания ведущий подчеркивает необходимость использования кейсов в образовательном процессе.

+

Ваш комментарий



Отправить

Вопросы ведущего:

+

Ваш комментарий





Отправить

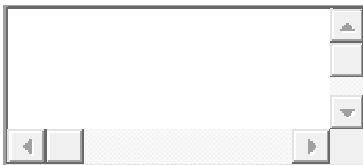
Каковы критерии оценки внеурочных занятий в условиях введения ФГОС общего образования?

Как по-новому планировать урок (хотя на первый взгляд вы всегда делали на уроках то, что необходимо делать сейчас в рамках ФГОС общего образования)?

Есть ли конкретные (эталонные) учебные, поурочные разработки по ФГОС общего образования, где их можно посмотреть?

+

Ваш комментарий

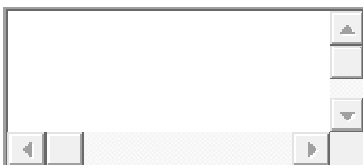


Отправить

Результативность работы с кейсами определяется количеством педагогических работников (в процентах от общего числа присутствующих), владеющих компетенцией смыслового чтения (выявляется методом наблюдения).

+

Ваш комментарий



Отправить

4. Мозговой штурм. Задание: ответить на вопрос «Что сегодня препятствует организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС общего образования?». Ведущий определяет понятия «риск», «препятствие», «допущение», «страхование риска». Ассистент ведущего записывает на доске перечень рисков, названных участниками скрининг-педагогического совета, которые возникли или могут возникнуть в процессе перехода на ФГОС общего образования.

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small square with an upward arrow, a square with a downward arrow, and a square with a downward arrow. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

Ведущий предлагает участникам названные риски разделить на группы: риски внешние (макросреды) и риски внутренние (микросреды, личные).

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small square with an upward arrow, a square with a downward arrow, and a square with a downward arrow. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

Далее участники заполняют табл. 3.

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small square with an upward arrow, a square with a downward arrow, and a square with a downward arrow. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

Таблица 3

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small square with an upward arrow, a square with a downward arrow, and a square with a downward arrow. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

Риски моей педагогической деятельности при введении ФГОС общего образования

Риск	Минимизация рисков	Сроки устранения
	Способы (Как минимизировать?)	Ресурсы (С помощью чего?)

+

Ваш комментарий

Отправить

Затем происходит обсуждение результатов заполнения табл. 3 и подведение итогов (институциональные и личные риски). После, работая в группе, участники скрининг-педагогического совета составляют алгоритм действий педагога при подготовке к введению ФГОС общего образования, обсуждают достижения групповой работы.

+

Ваш комментарий

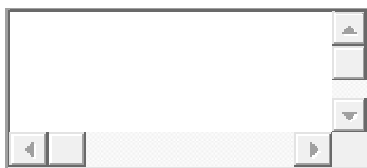
Отправить

## СПРАВКА

Форсайт (англ. foresight — видение будущего) — метод, технология, процесс систематических попыток заглянуть в отдаленное будущее науки, технологии, экономики и общества на основе масштабного опроса экспертов с целью определения областей стратегических исследований и технологий, которые, вероятно, смогут принести наибольшие экономические и социальные выгоды; комплексный механизм, позволяющий достичь результатов за счет сочетания системы методов; чаще всего используются метод Дельфи, SWOT-анализ и (или) анализ информационных потоков, методика фокус-групп или панелей экспертов и сценарное планирование. Неотъемлемая основа форсайта — масштабный опрос экспертов (от сотни до нескольких тысяч).

+

Ваш комментарий

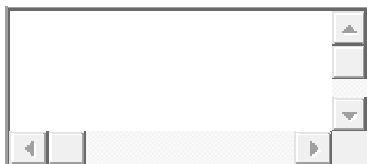


Отправить

Результативность работы после мозгового штурма определяется количеством педагогических работников (в процентах от общего числа присутствующих), владеющих форсайт-методом (выполняется методом наблюдения).

+

Ваш комментарий

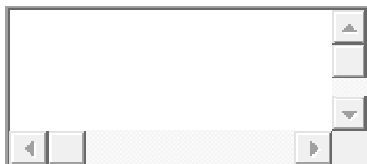


Отправить

Заключительный этап, рефлексия

+

Ваш комментарий



Отправить

На заключительном этапе ведущий отводит время для обсуждения каждой группой технологических приемов, которые он применял в своей работе с аудиторией, и рекомендует использовать их в образовательном процессе. Участники называют результаты и продукты групповой работы. Ведущий дополняет выступления участников и просит их отметить свое настроение смайлами или эмоджиконами на листах рефлексии.

+

Ваш комментарий



Отправить

СПРАВКА

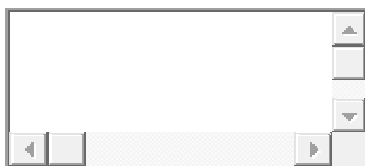
Эмотикон (англ. emoticon) — пиктограмма, изображающая эмоцию; чаще всего составляется из типографских знаков. Особое распространение получил в Интернете и СМС (и пр. текстовых сообщениях), однако в последнее время используется повсеместно.

Эмотиконы (смайлы или смайлики) не являются речевыми единицами, но сопутствуют последним с целью уточнения, конкретизации смысла основного сообщения.

Предназначены для того, чтобы более богато и разнообразно дополнять смысл высказывания, уточнять его экспрессивно-интонационную окраску.

+

Ваш комментарий



Отправить

Для проведения анализа мероприятия ассистент ведущего по ходу скрининг-педагогического совета фиксирует результаты наблюдений на каждом этапе, заносит их в «Рефлексивный лист». По окончании администрация ОО составляет аналитическую справку о результатах скрининг-педагогического совета. Рекомендации по проведению анализа результатов скрининг-педагогического совета и подготовке аналитической справки представлены в приложении 3.

+

Ваш комментарий

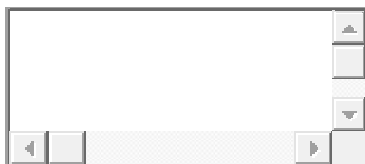


Отправить

Приложение 1

+

Ваш комментарий

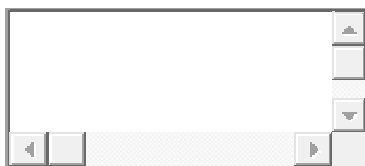


Отправить

АНКЕТА для выявления профессиональных затруднений педагога в период перехода на ФГОС основного общего образования

+

Ваш комментарий

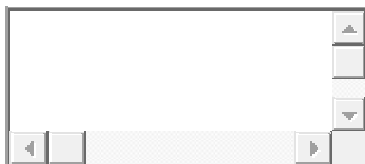


Отправить

Уважаемый педагог! Просим вас ответить на вопросы данной анкеты в связи с тем, что образовательная организация переходит на федеральный государственный образовательный стандарт (далее — ФГОС) основного общего образования.

+

Ваш комментарий



Отправить

Внимательно прочитайте и честно ответьте на вопросы. Ваше мнение важно для организации методического сопровождения перехода на ФГОС основного общего образования и регулирования деятельности образовательной организации.

+

Ваш комментарий

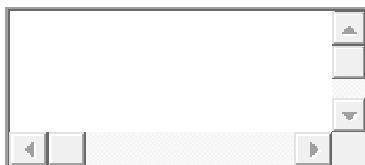


Отправить

1. Достаточно ли вы информированы о ФГОС общего образования (по уровням)?

+

Ваш комментарий



Отправить

а) да;      б) нет;      в) отчасти.

+

Ваш комментарий

Отправить

2. В достаточной ли степени вы ознакомлены с нормативно-правовой документацией по этому направлению?

+

Ваш комментарий

Отправить

а) да      б) нет;      в) отчасти.

+

Ваш комментарий

Отправить

3. Владете ли вы умениями осуществлять системно-деятельностный подход в обучении?

а) да;      б) нет;      в) отчасти.

+

Ваш комментарий

Отправить

4. Испытываете ли вы затруднения в овладении методологией организации самостоятельной творческой деятельности обучающихся?

а) да;      б) нет;      в) отчасти.

+

Ваш комментарий

Отправить

5. Способны ли вы аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других учителей?

+

Ваш комментарий

Отправить

а) да; б) нет; в) отчасти.

+

Ваш комментарий

Отправить

6. Имеете ли вы необходимость в повышении своего профессионального уровня в условиях перехода на ФГОС общего образования?

+

Ваш комментарий

Отправить

а) да; б) нет.

+

Ваш комментарий



An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

7. Испытываете ли затруднения в составлении рабочих программ?

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

а) да;      б) нет;      в) отчасти.

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

8. Способны ли вы отказаться от стереотипов, преодолеть инерцию мышления и использовать вариативность в педагогической деятельности?

+

Ваш комментарий

An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

а) да;      б) нет;      в) затрудняюсь ответить.

+

Ваш комментарий

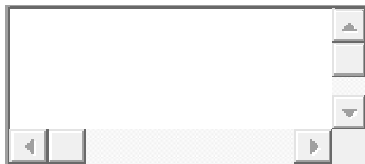
An empty text input field with a light gray background. On the right side, there are three vertically stacked buttons: a small upward-pointing triangle, a square, and a downward-pointing triangle. On the bottom left, there are two square buttons with left-pointing arrows, and on the bottom right, there are two square buttons with right-pointing arrows.

Отправить

9. Испытываете ли вы проблемы с выбором методов обучения и умением сочетать методы, средства и формы обучения?

+

Ваш комментарий

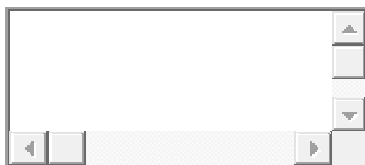
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three small square buttons with upward, neutral, and downward arrows. On the bottom left, there are two small square buttons with left and right arrows.

Отправить

а) да; б) нет; в) затрудняюсь ответить.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three small square buttons with upward, neutral, and downward arrows. On the bottom left, there are two small square buttons with left and right arrows.

Отправить

10. Считаете ли вы себя достаточно творческой личностью?

+

Ваш комментарий

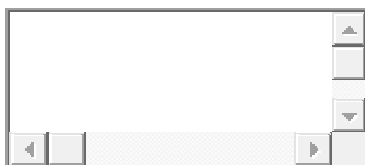
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three small square buttons with upward, neutral, and downward arrows. On the bottom left, there are two small square buttons with left and right arrows.

Отправить

а) да; б) нет; в) затрудняюсь ответить.

+

Ваш комментарий

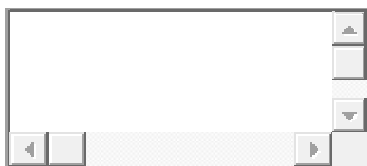
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. On the right side, there are three small square buttons with upward, neutral, and downward arrows. On the bottom left, there are two small square buttons with left and right arrows.

Отправить

11. Чувствуете ли вы в себе решительность и уверенность в том, что вы преодолеете трудности при переходе на ФГОС общего образования?

+

Ваш комментарий



Отправить

а) да;      б) нет;      в) отчасти;      г) затрудняюсь ответить.

+

Ваш комментарий

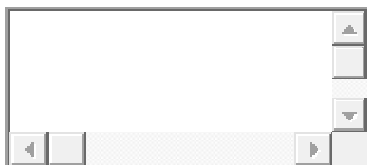


Отправить

12. Сформулируйте, пожалуйста, собственные затруднения при переходе на ФГОС общего образования, которые считаете наиболее актуальными на текущий момент.

+

Ваш комментарий

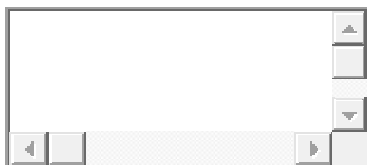


Отправить

Приложение 2

+

Ваш комментарий



Отправить

ЛИСТ наблюдений

Этап мероприятия	Количественный результат	Комментарии, замечания
<p>Актуализация понятийного аппарата (групповая работа). Обсуждение с участниками понятий федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) общего образования</p>	<p>Процент педагогических работников, понимающих суть ФГОС общего образования</p>	
<p>Работа в группах. Выявление принципиальных различий федерального компонента государственного образовательного стандарта 2004 г. (далее — ФКГОС) и ФГОС общего образования</p>	<p>Оценка умения формулировать основные признаки ФКГОС и ФГОС общего образования (по содержанию, особенностям процесса, условий осуществления образовательной деятельности, характеру результата), выбор шкалы.</p>	
	<p>Процент педагогических работников, осмысливающих необходимость и направления профессиональных изменений</p>	
<p>Выполнение кейса «Профессиональные компетенции педагога»</p>	<p>Процент педагогических работников, владеющих компетенцией работы с текстом</p>	
<p>Мозговой штурм. Выявление рисков, заполнение таблицы, обсуждение в группах</p>	<p>Процент педагогических работников, владеющих форсайт-методом</p>	
<p>+</p>		
<p>Ваш комментарий</p>		

Отправить

Приложение 3

+

Ваш комментарий

Отправить

РЕКОМЕНДАЦИИ по проведению анализа результатов скрининг-педагогического совета и подготовке аналитической справки

+

Ваш комментарий

Отправить

Структура аналитической справки:

+

Ваш комментарий

Отправить

1. Общая информация о проведенном скрининг-педагогическом совете:

+

Ваш комментарий

Отправить

название, дата, время проведения;

цель, задачи мероприятия;

использованные оборудование и материалы;

статистические данные об участниках скрининг-педагогического совета (количество, состав).

+

Ваш комментарий

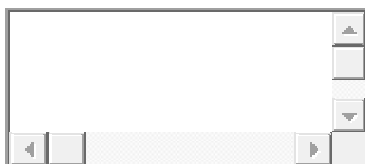


Отправить

2. Анализ входного анкетирования участников.

+

Ваш комментарий



Отправить

3. Анализ деятельности педагогического коллектива и ее результативности в ходе скрининг-педагогического совета:

+

Ваш комментарий



Отправить

уровень сформированности понятийного аппарата;

умение и готовность педагогов к использованию в ходе работы дополнительных источников информации (нормативные документы, конспекты курсов повышения квалификации, сайты сети Интернет и пр.);

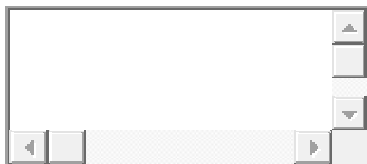
степень активность участников в ходе проведения мозговых штурмов и обсуждения результатов, полученных на каждом этапе;

умение членов педагогического коллектива работать в группе (команде), способность к распределению командных ролей;

сформированность у педагогов компетенции смыслового чтения, умения быстро ориентироваться в незнакомом объемном тексте, вычленять суть проблемы, соответствующей обозначенному вопросу.

+

Ваш комментарий

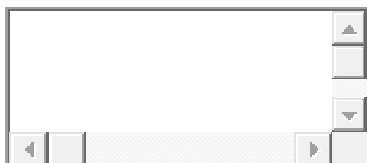
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

4. Анализ рефлексивного этапа:

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

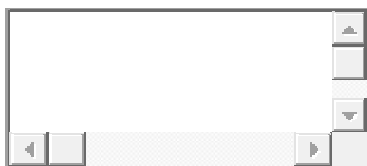
Отправить

результаты обсуждения приемов, использованных ведущими в ходе скрининг-педагогического совета;

статистический анализ рефлексивных листочков (количественное соотношение позитивных, негативных и нейтральных эмодиконов). Фиксация ремарок оценочного характера.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

5. Выводы:

+

Ваш комментарий

Отправить

достигнута ли поставленная цель скрининг-педагогического совета, уровень сформированности мотива минимизации педагогических рисков при переходе образовательной организации (далее — ОО) к федеральным государственным образовательным стандартам (далее — ФГОС) общего образования;

констатация выявленных рисков при подготовке педагогического коллектива к введению ФГОС общего образования;

определение возможных путей минимизации существующих рисков участниками образовательных отношений;

определение направлений коррекции дорожной карты введения ФГОС общего образования в ОО (кадровый ресурс).

+

Ваш комментарий

Отправить

6. Рекомендации:

+

Ваш комментарий

Отправить

по дальнейшей организации методического сопровождения и психологической поддержки профессионального развития педагогов в условиях введения ФГОС общего образования;

формированию и развитию условий в ОО для эффективного управления процессом перехода на ФГОС общего образования.

---

+

Ваш комментарий





Отправить

1Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897 (ред. от 29.12.2014)  
«Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования». >>вернуться в текст

+

Ваш комментарий

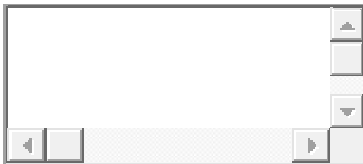


Отправить

2Приказ Минобрнауки России от 05.03.2004 № 1089 (ред. от 31.01.2012)  
«Об утверждении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования». >>вернуться в текст

+

Ваш комментарий



Отправить

3Вопрос, заключенный в кавычки, сформулирован учителями — участниками семинаров по актуальным проблемам подготовки к переходу на ФГОС основного общего образования. >>вернуться в текст

+

Ваш комментарий



Отправить

4Равен Д. Компетентность в современном обществе. М.: Когито-Центр. 2002. С. 209–212.  
>>вернуться в текст



Спасибо, ваша оценка отправлена в редакцию

Почему?

Статья не актуальна

Нет информации, которую ищу

Есть законодательные ошибки и неточности

Эта тема мне совсем не интересна

Скучная и ненужная статья

Очень узкая тематика статьи

Не хватило информации. Хотелось больше подробностей

Тяжело читать, тяжелый «законодательный» язык

Мало примеров из практики

Очень много теории

Очень длинная статья

Много «воды» и дополнительной информации

Сложно написано, тяжело читать

Мало выводов и рекомендаций

Изобилие ссылок на законодательство

Все хорошо, но хочется больше примеров

Статьи на эту тему хотелось бы увидеть раньше

Интересно, но не полезно в работе

Не хватило информации

Есть неточности, опечатки и пунктуационные ошибки

Очень актуальная статья!

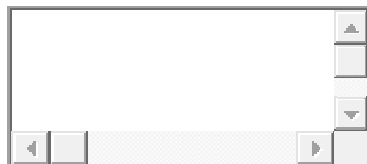
Легко читать, все сразу понятно

Много практических примеров, ясно, как применять на практике

Понятно новичку и профессионалу

Все вопросы раскрыты на 100%

Отзыв для редакции



Отправить



Добавить в полезное

Добавить в полезное

Доступно для подписчиков

Методика самооценки соответствия педагога требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»)

Какие показатели оказывают максимальное влияние на уровень соответствия педагогического работника требованиям Профстандарта педагога? Их должен знать каждый учитель.

Автор статьи проводит количественный анализ уровней квалификации. Дает подробные рекомендации, как провести обработку результатов самооценки (приведены формулы расчета). А также представляет алгоритм деятельности ОО по приведению уровня владения трудовой функцией к уровню требований Профстандарта педагога.

М.П. Нечаев, д-р пед. наук, зав. каф. воспитательных систем ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», проф. каф. управления развитием образовательных систем ГАОУ ВПО «Московский институт открытого образования»

+

Ваш комментарий

Отправить

Компетенции педагогического работника

+

Ваш комментарий

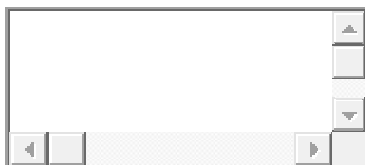
Отправить

Требования приказа Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“» (далее — Профстандарт педагога) с 2017 г. принимаются работодателями к сведению при формировании кадровой политики и управлении

персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и при установлении системы оплаты.

+

Ваш комментарий



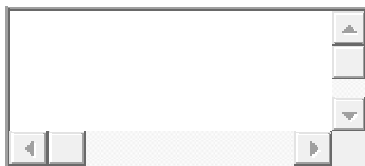
Отправить

## СПРАВКА

Профстандарт педагога — это многофункциональный нормативный документ, который определяет квалификационный уровень педагогического работника, позволяющий ему выполнять профессиональные обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к профессии воспитателя, учителя.

+

Ваш комментарий

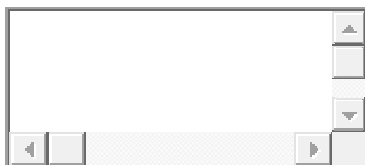


Отправить

Основной целью профессиональной деятельности является оказание образовательными организациями (далее — ОО) образовательных услуг по основным общеобразовательным программам.

+

Ваш комментарий



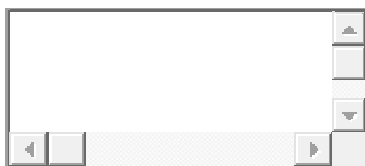
Отправить

Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в ОО дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» включает в себя три трудовые функции, в содержании которых отражаются необходимые компетенции, которыми должен обладать педагогический работник:

1. Общепедагогическая функция. Обучение.
2. Воспитательная деятельность.
3. Развивающая деятельность.

+

Ваш комментарий

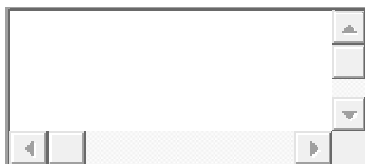


Отправить

Поскольку введение Профстандарта педагога опережает изменения системы профессиональной подготовки учителя и процедуры аттестации педагогических кадров, предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам в его осмыслении и доведении их квалификации до уровня требований Профстандарта педагога.

+

Ваш комментарий

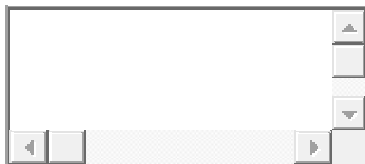


Отправить

Соответствие педагогического работника Профстандарту педагога

+

Ваш комментарий

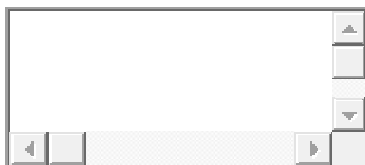


Отправить

В этой связи рассмотрим методику самооценки соответствия педагогического работника требованиям Профстандарта педагога на примере трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение».

+

Ваш комментарий

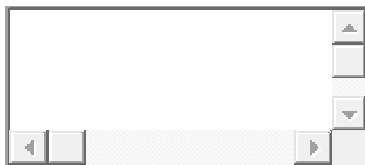


Отправить

Цели самооценки: определить уровень соответствия выполнения трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение» требованиям Профстандарта педагога и выявить те показатели, которые оказали максимальное влияние на этот уровень.

+

Ваш комментарий

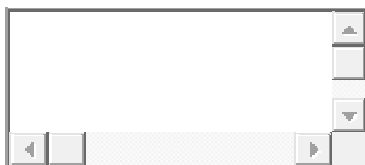


Отправить

Количественный анализ уровней квалификации представим в виде таблиц (табл. 1–3):

+

Ваш комментарий



Отправить

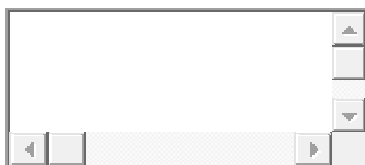
владение педагогическим работником трудовыми действиями (далее — уровень действий);

владение необходимыми умениями (далее — уровень умений);

владение необходимыми знаниями (далее — уровень знаний).

+

Ваш комментарий



Отправить

Таблица 1

+

Ваш комментарий



Отправить

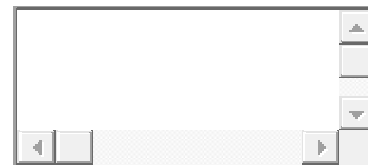
Уровень действий

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий

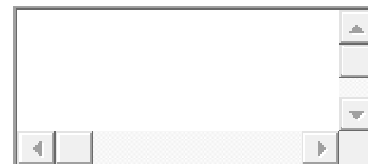
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы (далее — ООП)

+

Ваш комментарий

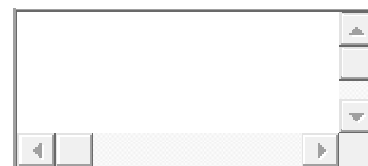
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) общего образования

+

Ваш комментарий

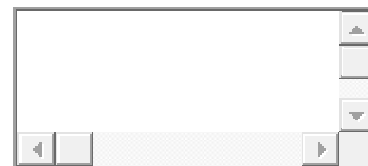
An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Отправить

Участие в разработке и реализации программы развития ОО в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features standard scrollbars on the right and bottom edges.

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий



Отправить

Отправить

---

Планирование и проведение учебных занятий

+

Ваш комментарий



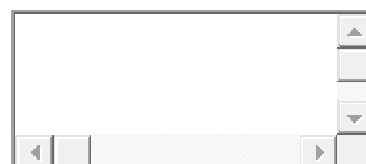
Отправить

---

Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися

+

Ваш комментарий

---

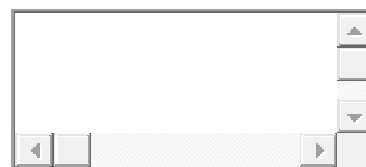


Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий



Отправить



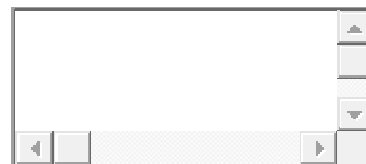
Отправить

---

Формирование универсальных учебных действий

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее — ИКТ)

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Формирование мотивации к обучению

+

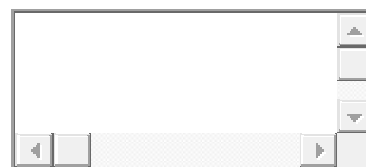
---

Показатель

Оценка


+

Ваш комментарий



Отправить

Ваш комментарий



Отправить

---

Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся

+

Ваш комментарий



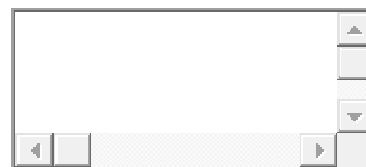
Отправить

---

Итого ( $\Sigma$ факт):

+

Ваш комментарий



Отправить

---

+

Ваш комментарий

Отправить

Обработка результатов.

+

Ваш комментарий

Отправить

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе:

+

Ваш комментарий

Отправить

«2» — данному требованию Профстандарта педагога педагогический работник соответствует на высоком уровне;

«1» — данному требованию Профстандарта педагога педагогический работник соответствует частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования);

«0» — данному требованию Профстандарта педагога педагогический работник не соответствует (требование практически не выполняется).

+

Ваш комментарий

Отправить

Уровень действий рассчитывается по следующей формуле:

+

Ваш комментарий

Отправить

Уровень действий =  $\frac{\sum \text{факт}}{\sum \text{max}} \times 100\%$ ,

+

Ваш комментарий

Отправить

где в числителе дроби — суммарное количество баллов по всем показателям (столбец 3 табл. 1), в знаменателе — количество показателей (столбец 2 табл. 1), умноженное на два ( $\sum \text{max} = 10 \times 2 = 20$ ).

+

Ваш комментарий

Отправить

Полученную цифру (К), обозначающую уровень действий, необходимо сравнить с «ключом» методики:

+

Ваш комментарий

Отправить

если  $85\% \leq K \leq 100\%$ , то можно оценивать уровень действий как оптимальный;

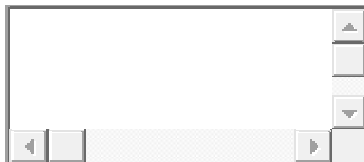
если  $60\% \leq K \leq 84\%$ , то можно оценивать уровень действий как допустимый;

если  $50\% \leq K \leq 59\%$ , то можно оценивать уровень действий как критический;

если  $K < 50\%$ , то можно оценивать уровень действий как недопустимый.

+

Ваш комментарий



Отправить

Таблица 2

+

Ваш комментарий



Отправить

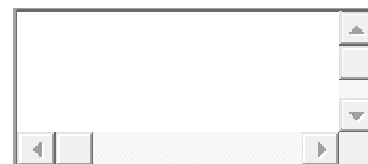
Уровень умений

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий



Отправить

Владеть формами и методами обучения, в т. ч. выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля

---

+

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий



Отправить

в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся

Ваш комментарий



Отправить

Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде

+

Ваш комментарий

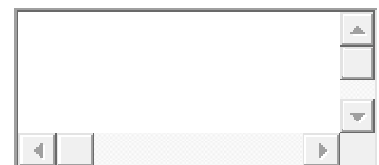


Отправить

Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в т. ч. с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

+

Ваш комментарий



Отправить

Владеть ИКТ-компетентностями:

- общепользовательской;

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий

Отправить

- общепедагогической;
- предметно-педагогической (отражающей профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)

+

Ваш комментарий

Отправить

---

Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей ОО, места жительства и историко-культурного своеобразия региона

+

Ваш комментарий

Отправить

---

Итого ( $\Sigma$ факт):

+

Ваш комментарий

Отправить

---

+

Ваш комментарий

Отправить

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично табл. 1. Уровень умений рассчитывается по следующей формуле:

+

Ваш комментарий

Отправить

Уровень умений =  $\frac{\sum \text{факт}}{\sum \text{max}} \times 100\%$ ,

+

Ваш комментарий

Отправить

где в числителе дроби — суммарное количество баллов по всем показателям (столбец 3 табл. 2), в знаменателе — количество показателей (столбец 2 табл. 2), умноженное на два ( $\sum \text{max} = 6 \times 2 = 12$ ).

+

Ваш комментарий

Отправить

Обработка результатов осуществляется аналогично результатам для табл. 1.

+

Ваш комментарий



Отправить

Таблица 3

+

Ваш комментарий

Отправить

Уровень знаний

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий

Отправить

Преподаваемый предмет в пределах требований  
ФГОС общего образования и ООП, его история  
и место в мировой культуре и науке

+

Ваш комментарий

Отправить

---

История, теория, закономерности и принципы  
построения и функционирования образовательных  
систем, роль и место образования в жизни личности  
и общества

---

+

Ваш комментарий

Показатель

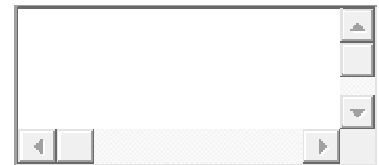
Оценка

+

Ваш комментарий



Отправить



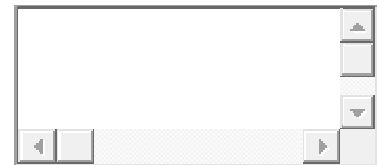
Отправить

---

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики

+

Ваш комментарий



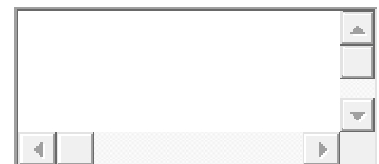
Отправить

---

Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения

+

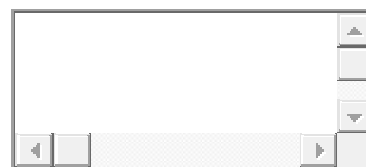
---

Показатель

Оценка


+

Ваш комментарий



Отправить

Ваш комментарий



Отправить

---

Основы методики преподавания, основные принципы  
деятельностного подхода, виды и приемы  
современных педагогических технологий

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Рабочая программа и методика обучения по учебному  
предмету

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Приоритетные направления развития  
образовательной системы РФ, законы и иные

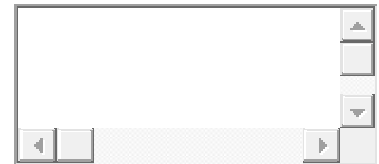
---

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий

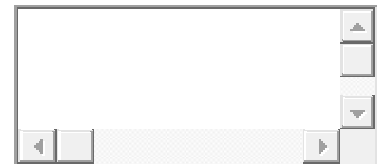


Отправить

нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в РФ, нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, ФГОС общего образования, законодательство о правах обучающегося, трудовое законодательство

+

Ваш комментарий



Отправить

---

Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи

+

Ваш комментарий



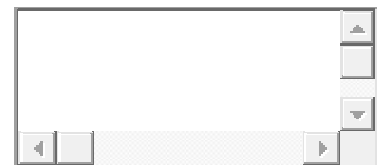
Отправить

---

Конвенция о правах ребенка

+

Ваш комментарий



Отправить

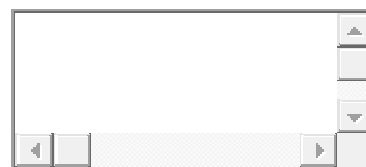
---

Показатель

Оценка

+

Ваш комментарий

A rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features vertical scrollbars on the right side and horizontal scrollbars at the bottom.

Отправить

Трудовое законодательство

+

Ваш комментарий

A rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features vertical scrollbars on the right side and horizontal scrollbars at the bottom.

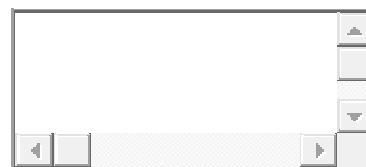
Отправить

---

Итого ( $\Sigma$ факт):

+

Ваш комментарий

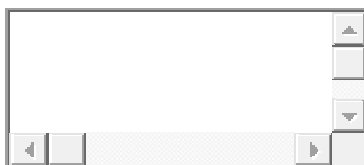
A rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features vertical scrollbars on the right side and horizontal scrollbars at the bottom.

Отправить

---

+

Ваш комментарий

A rectangular text input field with a light gray background and a thin border. It features vertical scrollbars on the right side and horizontal scrollbars at the bottom.

Отправить

Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе аналогично табл. 1. Уровень знаний рассчитывается по следующей формуле:

+

Ваш комментарий

Отправить

Уровень знаний =  $\frac{\sum \text{факт}}{\sum \text{max}} \times 100\%$ ,

+

Ваш комментарий

Отправить

где в числителе дроби — суммарное количество баллов по всем показателям (столбец 3 табл. 3), в знаменателе — количество показателей (столбец 2 табл. 3), умноженное на два ( $\sum \text{max} = 11 \times 2 = 22$ ). Обработка результатов осуществляется аналогично табл. 1.

+

Ваш комментарий

Отправить

Итоговый уровень соответствия выполнения трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение» требованиям Профстандарта педагога можно рассчитать как среднее арифметическое вышеобозначенных уровней:

+

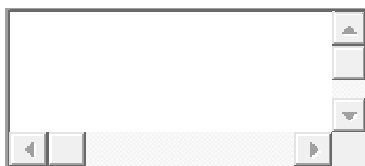
Ваш комментарий

Отправить

Уровень владения трудовой функцией =  $(\text{Уровень действий} + \text{уровень умений} + \text{уровень знаний}) / 3$ .

+

Ваш комментарий

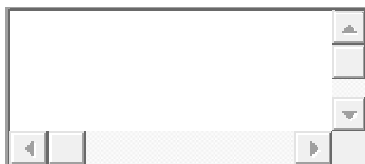


Отправить

Полученные данные табл. 1–3 можно представить в виде графика, где по оси абсцисс откладываются значения изучаемых показателей, а по оси ординат — полученные баллы. Это будет хорошим подспорьем для определения направлений дальнейшей методической работы ОО по развитию уровня профессиональной компетентности педагогов.

+

Ваш комментарий

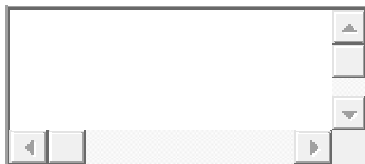


Отправить

Алгоритм деятельности ОО

+

Ваш комментарий



Отправить

Деятельность ОО по приведению уровня владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» к уровню требований Профстандарта педагога можно представить в виде следующего алгоритма:

+

Ваш комментарий



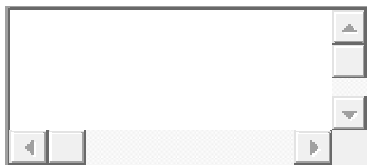
Отправить

1. Самоанализ уровня подготовки педагога к выполнению функции «Общепедагогическая функция. Обучение». Учителя самостоятельно анализируют, каким требованиям

Профстандарта педагога они отвечают, а где у них имеются затруднения. Определяют, как их решить: например, пойти на курсы дополнительного профессионального образования или воспользоваться возможностями внутрикорпоративного повышения квалификации.

+

Ваш комментарий

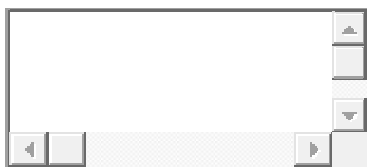


Отправить

2. Анализ затруднений педагогов на заседаниях предметных методических объединений, предметных кафедр, метапредметных методических объединений, определение возможности преодоления профессиональных затруднений на уровне ОО ( мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий, диссеминация передового педагогического опыта и т. д.).

+

Ваш комментарий

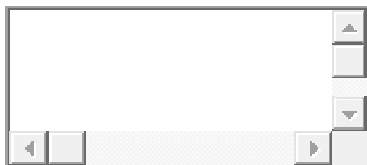


Отправить

3. Анализ уровня подготовки педагогов заместителем руководителя ОО. На основе мероприятий в рамках создания и развития внутренней системы оценки качества образования (образовательной деятельности) или результатов внутришкольного контроля анализируется соответствие педагогических работников Профстандарту педагога и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации ОО.

+

Ваш комментарий



Отправить

4. Совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех трех сторон на педагогическом совете «Ресурсы развития выполнения функции „Общепедагогическая функция. Обучение“» и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога — составление индивидуальной профессионально-личностно-образовательно-методической траектории педагога (что, когда, где, за какие средства и т. п.).



+

Ваш комментарий

Отправить

5. Реализация намеченных мероприятий в максимально короткие сроки.



Была ли полезна статья?

:-((

:-(

:-|

:-)

:-))

Спасибо, ваша оценка отправлена в редакцию

Почему?

Статья не актуальна

Нет информации, которую ищу

Есть законодательные ошибки и неточности

Эта тема мне совсем не интересна

Скучная и ненужная статья

Очень узкая тематика статьи

Не хватило информации. Хотелось больше подробностей

Тяжело читать, тяжелый «законодательный» язык

Мало примеров из практики

Очень много теории

Очень длинная статья

Много «воды» и дополнительной информации

Сложно написано, тяжело читать

Мало выводов и рекомендаций

Изобилие ссылок на законодательство

Все хорошо, но хочется больше примеров

Статьи на эту тему хотелось бы увидеть раньше

Интересно, но не полезно в работе

Не хватило информации

Есть неточности, опечатки и пунктуационные ошибки

Очень актуальная статья!

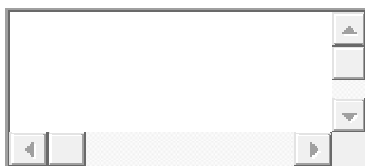
Легко читать, все сразу понятно

Много практических примеров, ясно, как применять на практике

Понятно новичку и профессионалу

Все вопросы раскрыты на 100%

Отзыв для редакции



Отправить



Добавить в полезное

Добавить в полезное

Доступно для подписчиков

Чтобы распечатать статью  
оформите подписку

Организуем педагогическую деятельность

Метапредметное содержание методической работы в общеобразовательной организации

Организуем педагогическую деятельность

Проектная деятельность обучающихся в условиях внедрения эффективного учебного плана

Не прочитано

Сохранить

Доступно для подписчиков

Распечатать

Доступно для подписчиков

Мобильно

## **СПРАВОЧНИК ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ**

№ 7

Июнь 2015года



Работаем с кадрами

Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в условиях создания образовательного комплекса

На начальном этапе создания образовательного комплекса неизбежно возникает ряд проблем. Поэтому очень важно формировать единую управленческую команду поэтапно. Автор статьи описывает все этапы планирования деятельности по формированию такой команды. Помочь в этой деятельности может система распределения ролей в команде, разработанная Р.М. Белбиным.

Распределение функций инновационного менеджера, роли при подготовке педагогического совета, функциональные и командные роли – в статье рассмотрены ключевые моменты формирования управленческой команды образовательного комплекса.

Н.Л. Рощина, канд. пед. наук, рук. структурного подразделения (учебно-методическая работа) ГБОУ г. Москвы «Гимназия № 1567»

+

Ваш комментарий

Отправить

Образовательный комплекс

+

Ваш комментарий

Отправить

Организационные формы реструктурирования образовательных организаций (далее — ОО) предполагают создание разнообразных образовательных комплексов как одной из форм самоуправления и кооперации в образовании. Учредителями образовательного комплекса могут быть районные отделы или региональные министерства и департаменты.

+

Ваш комментарий

Отправить

Образовательный комплекс — многоуровневая, многофункциональная ОО, реализующая образовательные программы в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) общего образования на основе единой концепции, а также предоставляющая широкий спектр дополнительных образовательных услуг.

+

Ваш комментарий

Отправить

Главным правовым документом, нормы которого используются при создании образовательного комплекса, является Гражданский кодекс Российской Федерации (далее — ГК РФ), т. к. именно в нем определяются основные требования к организационно-правовым формам различных организаций, их имущественные и неимущественные права и обязанности и отношения с собственником (учредителем). В частности, ст. 48 и 49 ГК РФ содержат понятие и устанавливают правоспособность юридического лица, необходимые учредительные документы предусмотрены ст. 52 ГК РФ. Правовой статус организации — юридического лица в форме учреждения — определяется ст. 296–300 ГК РФ. Нормы ГК РФ уточняются в Федеральном законе от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»<sup>1</sup>.

+

Ваш комментарий

Отправить

Организационный механизм управления образовательным комплексом — это закрепленный способ распределения функций управления процессами жизнедеятельности всех структурных подразделений с указанием периодичности выполнения предписанных функций. Он позволяет сделать процесс функционирования и развития образовательного комплекса непрерывным.

+

Ваш комментарий

Отправить

На начальном этапе создания образовательного комплекса о единой команде пока говорить не приходится в силу ряда проблем как объективных, так и субъективных. Попробуем определить круг этих проблем:

+

Ваш комментарий

Отправить

администрация, руководители структурных подразделений вновь созданного образовательного комплекса — педагогические работники, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности, но никогда еще не работавшие вместе, поэтому им необходима определенная адаптация, обоюдная оценка профессиональных и личностных качеств друг друга;

сотрудники могут недопонимать свои функциональные обязанности в новой структуре, поэтому возникает внутреннее препятствие в управлении административной командой;

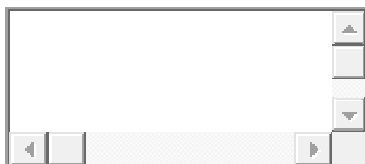
не определены общие цели, поэтому каждое структурное подразделение работает только над своими целями и задачами, объединенной деятельности не происходит;

не разработан общий план деятельности образовательного комплекса, не разработана программа развития образовательного комплекса как единой структуры, поэтому нет

эффективного взаимодействия между членами административно-управленческого персонала и др.

+

Ваш комментарий

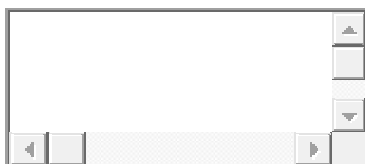
An empty rectangular text input field with a light gray border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

Отправить

Формирование управленческой команды

+

Ваш комментарий

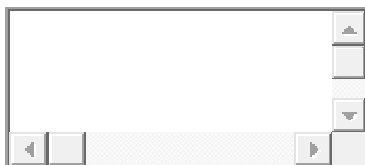
An empty rectangular text input field with a light gray border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

Отправить

В соответствии с выделенными проблемами сформулируем основные этапы планирования деятельности по формированию единой управленческой команды образовательного комплекса.

+

Ваш комментарий

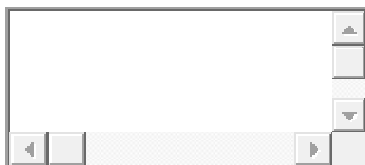
An empty rectangular text input field with a light gray border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

Отправить

1-й этап (аналитический): осознание необходимости формирования новой управленческой команды в условиях образовательного комплекса. На данном этапе проводится системный анализ работы управленческой команды каждой структуры, входящей в образовательный комплекс, определяются возможные риски при формировании новой управленческой команды и пути их минимизации.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a light gray border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with standard arrow and track icons.

Отправить

2-й этап (диагностический): выявляются сильные и слабые стороны управленческой команды каждого структурного подразделения, определяются ролевые функции каждого члена управленческой команды. На основании результатов диагностики создается модель новой управленческой команды (оптимизация, перераспределение ролей, сценарий взаимодействия между членами новой управленческой команды).

+

Ваш комментарий

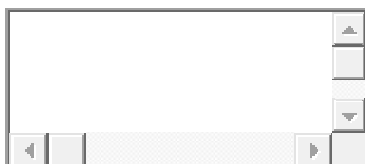


Отправить

3-й этап (формирующий): формируется команда единомышленников, людей творческих, готовых участвовать в принятии управленческих решений, умеющих работать в команде. На данном этапе необходим лидер (в идеале руководитель ОО, но это может быть и его заместитель), умеющий влиять на окружающих, не столько используя власть и контроль, сколько создавая картину будущего, утверждая корпоративные ценности и налаживая конструктивные взаимоотношения с подчиненными.

+

Ваш комментарий



Отправить

4-й этап (стратегический): вырабатываются миссия ОО, основанные на ней общие цели, общая стратегия деятельности.

+

Ваш комментарий



Отправить

Распределение ролей на основе теста Р. М. Белбина

+

Ваш комментарий



Отправить

В формировании единой управленческой команды вновь созданного образовательного комплекса могла бы помочь система распределения ролей в команде, разработанная Р. М. Белбиным. В ее структуре выделяются 8 командных ролей:

+

Ваш комментарий



Отправить

исполнитель;

председатель;

формирователь;

мыслитель;

исследователь ресурсов;

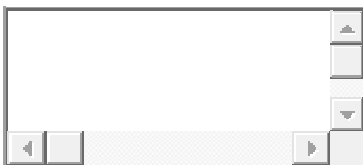
оценивающий;

коллективист;

доводящий дело до конца.

+

Ваш комментарий



Отправить

Для достижения успеха в работе команды необходимо подбирать людей так, чтобы были задействованы все роли. Когда в ОО полностью наладится ролевая структура, тогда работа коллектива будет более эффективной. Тест Р.М. Белбина предполагает распределение командных ролей для бизнес-корпораций, но нам кажется, что он будет эффективным и при распределении командных ролей и в любой другой структуре, в т. ч. в ОО. Тест Р.М. Белбина (приложение) состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно индивидуальному представлению тестируемого о соответствии своего поведения. Эти десять баллов могут



быть распределены между несколькими утверждениями или же приписаны единственному ответу. Кроме того, тест Р.М. Белбина позволяет формировать и творческие группы сотрудников для выполнения какого-либо долгосрочного или краткосрочного проекта внутри ОО. Отметим, что команда не подразумевает именно 8 членов, сообразно ролям. Их может быть как больше, так и меньше. Часто один человек может успешно выполнять разные роли в команде. В идеале необходимо провести тест Р.М. Белбина для каждого члена административно-управленческого персонала, т. е. для руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений. Результаты удобно представить в виде таблицы (табл. 1) и затем проанализировать.

+

Ваш комментарий

Отправить

Таблица 1

+

Ваш комментарий

Отправить

Распределение ролей в управленческой команде в соответствии с тестом Р.М. Белбина

Командная роль	Положительные качества	Приемлемые недостатки
Формирователь	Способность нести ответственность за людей и отвечать за ситуацию, создавать и поддерживать командное взаимодействие	Нерешительность в решающие моменты. Зависимость от мнения других людей
Мыслитель. Председатель	Креативность, умение принимать решения в нестандартной ситуации, внимание к деталям	Легко увлекается. Очень сосредоточен на технических деталях

Командная роль	Положительные качества	Приемлемые недостатки
Исполнитель. Коллективист	Ответственный, доводит дело до конца	Неохотно делегирует полномочия. Склонен к беспокойству
Исполнитель. Коллективист. Формирователь		Неохотно делегирует полномочия. Иногда прибегает к манипулированию
Исполнитель. Председатель. Исследователь ресурсов	Активный. Ответственный. Креативный. Доводит начатое дело до конца. Аналитик	Легко увлекается. Недостаток напористости
Оценивающий. Доводящий дело до конца	Стремится достичь совершенства в любой деятельности. Высокие организаторские способности. Умеет выслушать любые точки зрения	Выслушав разные точки зрения, решение принимает, руководствуясь собственным мнением (даже если оно не совпадает с мнением команды)
Коллективист	Умеет слушать. Охотно идет на сотрудничество	Нерешительный в сложных ситуациях
Доводящий дело до конца. Председатель	Ответственный. Уверенный в себе	Неохотно делегирует полномочия
Исследователь. Мыслитель	Экстраверт. Энтузиаст. Креативный	Чрезмерный оптимист. Неохотно делегирует полномочия
Оценивающий. Мыслитель	Умеет находить аргументы для опровержения необоснованных предложений.	Негибкий. Неохотно делегирует полномочия

Командная роль

Положительные качества

Приемлемые недостатки

Требовательный к работе  
других

Коллективист.  
Доводящий дело  
до конца

Ответственный. Охотно  
идет на сотрудничество

Нерешительный в сложных  
ситуациях. Инертный

+

Ваш комментарий



Отправить

В качестве примеров рассмотрим распределение командных ролей между членами управленческой команды при организации инновационной деятельности образовательного комплекса и подготовке педагогических советов.

+

Ваш комментарий

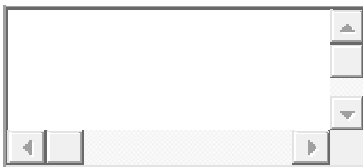


Отправить

Распределение функций инновационного менеджера

+

Ваш комментарий



Отправить

В современной многоуровневой ОО (образовательном комплексе) необходим инновационный менеджер (или человек, способный взять на себя эти функции). Инновационный менеджер в ОО — это специалист, внедряющий новую идею в образовательный процесс с целью обеспечения инновационного характера образования:

ставит задачи, которые важны сегодня и станут еще более важными завтра, и находит пути их решения. Но эта должность не предусмотрена штатным расписанием. Поэтому возможный выход — распределение функционала инновационного менеджера между членами управленческой команды (табл. 2). При таком подходе обеспечивается единство деятельности администрации ОО, объединенной общими целями и общими задачами, что, безусловно, способствует успешности деятельности педагогического коллектива всего образовательного комплекса.

+

Ваш комментарий

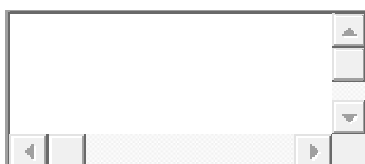


Отправить

Таблица 2

+

Ваш комментарий



Отправить

Функции инновационного менеджера в ОО, распределенные между членами управленческой команды

Функции инновационного менеджера	Ведущая командная роль члена управленческой команды	Направление деятельности
Планирование инновационной деятельности в соответствии с миссией ОО, с учетом анализа внешних и внутренних ресурсов ОО	Председатель. Формирователь	Организация экспериментальной, инновационной деятельности в ОО

---

Функции инновационного менеджера	Ведущая командная роль члена управленческой команды	Направление деятельности
Прогнозирование инновационной деятельности ОО, направленной на повышение результативности уровня образования	Исследователь ресурсов. Мыслитель	Прогнозирование тенденций изменения ситуации в обществе, образовании и окружающем социуме для корректировки стратегии развития ОО; последствий запланированной инновационной деятельности
Проектирование процесса управления инновационными проектами в ОО	Доводящий дело до конца	Оценивание и экспертиза предложений и программ по инновационной деятельности; стратегических документов ОО (на предмет необходимости использования инновационных преобразований)
Управление мотивацией педагогов в инновационной деятельности ОО	Коллективист	Руководство деятельностью учителей, творческих групп педагогов, координаторов экспериментальной деятельности (по направлениям)
Контроль результативности инновационной деятельности педагогов с помощью диагностического инструментария	Оценивающий	Контроль хода и результатов инновационной деятельности
Организация трансляции результативности	Исполнитель	

Функции  
инновационного  
менеджера

Ведущая  
командная роль  
члена  
управленческой  
команды

Направление деятельности

инновационных  
проектов ОО

+

Ваш комментарий

Отправить

Роли при подготовке педагогического совета

+

Ваш комментарий

Отправить

Тематический педагогический совет является одной из важных форм организации совместной работы всех структур образовательного комплекса, поскольку на нем, как правило, рассматриваются наиболее актуальные проблемы взаимодействия всех структур, входящих в образовательный комплекс. Рассмотрим в качестве примера подготовку и проведение педагогического совета «Реализация приказа Минтруда России от 18.10.2013 № 544н „Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“ как основа уровня квалификации учителя в современных условиях“» (табл. 3).

+

Ваш комментарий

Отправить

Таблица 3

+

Ваш комментарий

Отправить

Роли членов управленческой команды при подготовке педагогического совета

Основные этапы подготовки педагогического совета	Ведущая командная роль члена управленческой команды	Обоснование	Необходимые качества
Обоснование необходимости выбора темы педагогического совета	Председатель. Формирователь. Мыслитель	Тема педагогического совета должна быть полезной и интересной всем членам педагогического коллектива: от воспитателей дошкольных отделений образовательного комплекса до учителей 10-11-х классов	Креативность. Ответственность. Внимание к деталям
Определение формы и хода проведения педсовета	Формирователь. Мыслитель. Исследователь ресурсов	Форма и ход проведения педагогического совета выбираются так, чтобы задействовать всех членов педагогического коллектива	Способность нести ответственность за людей и за ситуацию, создавать и поддерживать командное взаимодействие

Основные этапы подготовки педагогического совета	Ведущая командная роль члена управленческой команды	Обоснование	Необходимые качества
Проведение микроисследования «Уровни профессионализма педагогов образовательного комплекса» (анкетирование, обработка результатов, анализ, выводы)	Исследователь ресурсов. Оценивающий. Доводящий дело до конца	Микроисследование позволяет заинтересовать всех членов педагогического коллектива тематикой педсовета	Высокие организаторские способности. Умеет выслушать любые точки зрения. Аналитик
Организация на педагогическом совете деловой игры «Качество»: определение профессиональных качеств педагога	Формирователь. Коллективист	Вовлечение всех членов педагогического коллектива в работу педсовета	Способность нести ответственность за людей и за ситуацию, создавать и поддерживать командное взаимодействие. Умеет слушать. Охотно идет на сотрудничество. Высокие организаторские способности
Подготовка выступлений предметных кафедр и методических объединений по теме педагогического совета	Формирователь. Мыслитель. Оценивающий. Коллективист	Вовлечение всех членов коллектива в подготовку педагогического совета	Креативность. Стремится достичь совершенства в любой деятельности. Умеет принимать решения в нестандартной ситуации, внимателен



Основные этапы подготовки педагогического совета	Ведущая командная роль члена управленческой команды	Обоснование	Необходимые качества
--	---	-------------	----------------------

к деталям.  
Доводит дело до конца

Подготовка проекта решения педагогического совета	Исполнитель. Председатель. Формирователь. Оценивающий. Коллективист. Доводящий дело до конца	Подготовка к коллективному принятию решения педсовета	Охотно идет на сотрудничество. Доводит дело до конца. Способен нести ответственность за людей и ситуацию, создавать и поддерживать командное взаимодействие. Умеет слушать
---	---	---	--

+

Ваш комментарий

Отправить

Функциональные и командные роли членов управленческой команды

+

Ваш комментарий

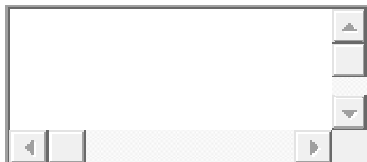
Отправить

Каждый участник управленческой команды имеет две роли: функциональную и командную. Функциональная роль определяется должностными обязанностями

и охватывает знания, умения и опыт каждого члена управленческой команды. Командная роль отражает способ, с помощью которого выполняется работа, а также определяется врожденными и приобретенными качествами. Роль каждого участника определяется его вкладом в работу команды и взаимоотношениями между участниками команды.

+

Ваш комментарий




Отправить

Возможное распределение функциональных и командных ролей членов управленческой команды в условиях образовательного комплекса отражено в табл. 4.

+

Ваш комментарий




Отправить

Таблица 4

+

Ваш комментарий



Отправить

Функциональные и командные роли членов управленческой команды в условиях образовательного комплекса

Командные роли	Функциональные роли
----------------	---------------------

Председатель	Руководитель ОО
--------------	-----------------

---

Командные роли	Функциональные роли
Формирователь	<p>Организация системы внутренней оценки качества образования (по уровням общего образования: от дошкольного до среднего общего)</p> <hr/> <p>Организация (формирование) уклада жизни образовательного комплекса, обеспечивающего создание социальной среды развития обучающихся, включающего урочную, внеурочную и общественно значимую деятельность, систему воспитательных мероприятий, культурных и социальных практик, основанного на системе базовых национальных ценностей российского общества, учитывающего историко-культурную и этническую специфику региона, потребности обучающихся и их родителей (законных представителей)</p> <hr/> <p>Организация работы системы дополнительного образования</p>
Мыслитель	<p>Организация профильного обучения</p> <hr/> <p>Организация научно-методической работы</p>
Исследователь ресурсов	<p>Организация научно-методической работы</p> <hr/> <p>Организация правового обеспечения образовательной деятельности</p>
Исполнитель	<p>Организация системы внутренней оценки качества образования (по уровням общего образования: от дошкольного до среднего общего)</p> <hr/> <p>Организация правового обеспечения образовательной деятельности</p>
Коллективист	<p>Организация системы внутренней оценки качества образования (по уровням общего образования: от дошкольного до среднего общего)</p>

Командные роли

Функциональные роли

Организация работы системы дополнительного образования

---

Доводящий дело до конца

Организация системы внутренней оценки качества образования (по уровням общего образования: от дошкольного до среднего общего)

---

Оценивающий

Организация системы внутренней оценки качества образования (по уровням общего образования: от дошкольного до среднего общего)


---

Организация профильного обучения

---

+

Ваш комментарий



Отправить

Для успешного функционирования образовательного комплекса его руководитель должен правильно определить необходимые функциональные и командные роли и организовать совместную работу управленческой команды.

+

Ваш комментарий



Отправить

Управленческая команда является основой успешной деятельности образовательного комплекса в целом. При этом формируются общие ценности, общие традиции, улучшаются межличностные отношения в коллективе, растет уровень корпоративной и организационной культуры ОО.

+

Ваш комментарий



Отправить

Приложение

+

Ваш комментарий

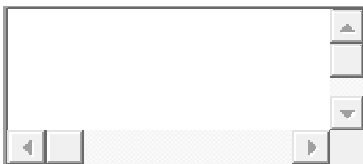


Отправить

ТЕСТ Р.М. Белбина

+

Ваш комментарий

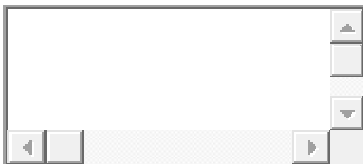


Отправить

1. Что, по вашему мнению, вы можете внести в работу команды:

+

Ваш комментарий



Отправить

увидеть новые возможности и извлечь из них пользу;

хорошо сработаться с самыми разными людьми;

генерирование идей является одним из ваших природных качеств;

у вас есть способность привлекать людей, которые могут внести ценный вклад в работу группы;

ваша личная эффективность во многом основана на способности доводить начатое до конца;


вы готовы смириться с временной непопулярностью, если это приведет к значительным результатам в дальнейшем;

обычно вы быстро схватываете, что будет работать на практике в известных ситуациях;

вы можете предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без проявления пристрастия или предвзятости.

+

Ваш комментарий

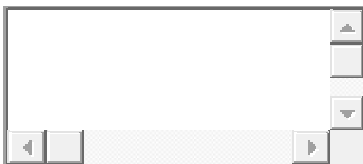


Отправить

2. Ваши возможные недостатки при работе в команде могут проявляться следующим образом:

+

Ваш комментарий



Отправить

вы ощущаете беспокойство, если собрания команды недостаточно структурированы, их ход плохо контролируется, и они проводятся в недостаточно организованной манере;

в противовес команде вы склонны поддерживать людей, чья обоснованная точка зрения не получила должной оценки;

вы склонны много говорить в моменты, когда группа переходит к предложению новых идей;

ваш объективизм затрудняет нахождение компромисса с коллегами;

когда возникает необходимость дать ход какому-либо делу, окружающие порой воспринимают вас как человека, склонного к авторитарным методам;

вам трудно принимать руководящие решения, потому что вы слишком чутки к атмосфере в группе;

вы склонны увлекаться идеями, которые приходят вам в голову, и таким образом терять «нить» происходящего вокруг;

ваши коллеги нередко считают вас человеком, излишне беспокоящимся о деталях и преувеличивающим возможность неблагоприятного исхода событий.

+

Ваш комментарий



Отправить

3. Когда вы участвуете в работе над каким-либо проектом с другими людьми:

+

Ваш комментарий



Отправить

вы обладаете способностью влиять на людей, не оказывая давления на них;

ваша внимательность позволяет избегать многих ошибок и оплошностей;

вы готовы настаивать на немедленных действиях для того, чтобы участники не тратили времени впустую и не теряли из виду основную цель;

вы способны внести оригинальный вклад в работу группы;

вы всегда готовы поддержать разумное предложение, отвечающее общим интересам;

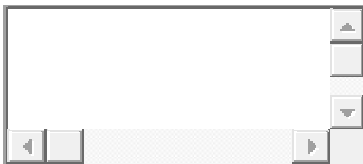
вы всегда ведете поиск новейших идей и разработок;

вы полагаете, что окружающие ценят вашу способность к беспристрастным суждениям;

на вас можно положиться в том, что все основные виды работ будут организованы.

+

Ваш комментарий



Отправить

4. Характерный для вас подход к групповой работе состоит в следующем:

+

Ваш комментарий



Отправить

вы искренне заинтересованы в том, чтобы лучше узнать коллег;

если вы с чем-то не согласны, то достаточно легко бросаете вызов мнению окружающих или поддерживаете точку зрения меньшинства;

обычно вы умеете находить аргументы для опровержения необоснованных предложений;

вы думаете, что у вас есть талант к организации работы надлежащим образом, когда необходимо воплотить на практике намеченный план;

вы склонны избегать банальностей и выступать с неожиданными предложениями;

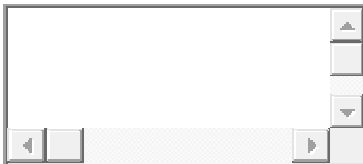
вы обычно стремитесь достичь совершенства в любой деятельности;

вы умеете извлекать выгоду для группы, используя внешние контакты;

вы выслушиваете разные точки зрения, но при принятии окончательного решения руководствуетесь собственным мнением.

+

Ваш комментарий

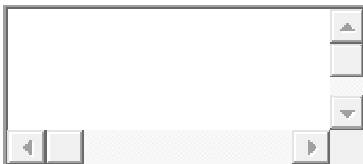


Отправить

5. Вы получаете удовлетворение от работы, потому что:

+

Ваш комментарий



Отправить

вам нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;

вам интересно заниматься практическим решением проблем;

вам нравится осознавать, что вы способствуете хорошим рабочим отношениям;

вы можете лоббировать принятие необходимого решения;

вы умеете сходить с людьми, которые могут предложить новые идеи;



вы умеете добиваться согласия людей действовать необходимым образом;

вы чувствуете себя комфортно, когда можете полностью сосредоточиться на выполнении задачи;

вам нравится находить область деятельности, где нужно напрягать свое воображение.

+

Ваш комментарий

Отправить

6. Если бы вам вдруг поручили решение трудной задачи, ограничив время и предоставив в ваше распоряжение незнакомых людей:

+

Ваш комментарий

Отправить

вы, скорее всего, уединились бы для того, чтобы найти выход из создавшегося положения перед тем, как разрабатывать единую линию поведения;

вы были бы готовы поддержать того, чей подход к решению задачи окажется самым позитивным, каким бы сложным он ни был;

вы бы нашли способ сократить время решения задачи, установив, какой наилучший вклад могли бы внести различные люди;

ваша склонность к безотлагательному решению задачи помогла бы вам обеспечить выполнение графика;

вы полагаете, что сохранили бы хладнокровие и способность мыслить объективно;

вы были бы готовы добиваться цели, несмотря на любое давление;

вы были бы готовы взять на себя роль лидера, если бы сознавали, что группа не продвигается вперед;

вы прибегли бы к групповым обсуждениям для того, чтобы стимулировать поиск новых идей и сдвинуть дело с мертвой точки.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a vertical scroll bar on the right side and a 'Send' button (a square with a right-pointing arrow) at the bottom right corner.

Отправить

7. Работая в группе и думая об имеющихся у вас проблемах:

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a vertical scroll bar on the right side and a 'Send' button (a square with a right-pointing arrow) at the bottom right corner.

Отправить

вы склонны высказывать свое недовольство тем, кто препятствует прогрессу в работе;

вы готовы признать, что окружающие могут критиковать вас за то, что вы слишком аналитичны и недостаточно полагаетесь на интуицию;

вы готовы признать, что ваше стремление к тому, чтобы все выполнялось надлежащим образом, может задерживать продвижение работы;

вы склонны быть требовательным к работе других и полагаться на одного или двух членов команды, к которым вы испытываете расположение;

вам сложно начать что-либо делать, если не ясны цели;

иногда вы не в состоянии объяснить сложные идеи, которые приходят вам в голову;

вы осознаете, что хотите от других того, чего не можете сделать сами;

вы не решаетесь изложить свои возражения, когда сталкиваетесь с реальной оппозицией.

+

Ваш комментарий

An empty rectangular text input field with a vertical scroll bar on the right side and a 'Send' button (a square with a right-pointing arrow) at the bottom right corner.

Отправить

Обработка результатов.

+

Ваш комментарий

Отправить

Убедитесь, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70. В таблице представлено распределение утверждений по всем разделам для основных ролей в команде, описанных Р.М. Белбиным. Для подсчета очков по каждой роли впишите в таблицу баллы по каждому из утверждений.

+

Ваш комментарий

Отправить

Эти баллы необходимо вписать в соответствующие столбцы первой строки таблицы. То же самое необходимо сделать по всем остальным разделам вопросника, а затем суммировать баллы для каждого из восьми столбцов.

+

Ваш комментарий

Отправить

Таблица подсчета баллов по тесту Р.М. Белбина

Испол нител ь	Предс едател ь	Форми ровате ль	Мыс лите ль	Исслед овател ь ресурс ов	Оцени ваючи й	Колле ктивис т	Дово дящи й до ко нца
1	3	1	1	3	0	1	0
4	2	0	0	0	2	0	2

Испол нител ь	Предс едател ь	Форми ровате ль	Мыс лите ль	Исслед овател ь ресурс ов	Оцени вающи й	Колле ктивис т	Дово дящи й до ко нца
1	2	0	3	3	1	0	0
3	0	1	1	1	2	1	1
2	2	0	0	0	0	4	2
3	1	0	1	2	0	1	2
0	2	2	2	3	0	0	1
14	12	4	8	12	5	7	8

+

Ваш комментарий

Отправить

Члены административно-управленческого персонала образовательного комплекса проходят тест Р.М. Белбина, и таким образом определяется роль каждого в управленческой команде нового образовательного комплекса. Отметим, что речь идет не о распределении должностей и функционала (что, безусловно, является необходимым условием успешности функционирования единого образовательного комплекса), а именно о формировании команды единомышленников, объединенной общими целями и общими планами.

---