

Секция «Педагогическое образование и образовательные технологии»

**Мониторинг эффективности деятельности педагогических команд в современных образовательных комплексах**

**Ильичева Светлана Алексеевна**

*Выпускник (специалист)*

Московский городской педагогический университет, Москва, Россия

*E-mail: fatinialitvin@mail.ru*

Мониторинг эффективности деятельности педагогических команд в современных образовательных комплексах

Развитие проектной деятельности набирает обороты не только в организации деятельности учеников, но требует от современных педагогов и самим активно применять проектные и командные виды работы. В последние годы вопросы тимбилдинга в образовательной среде активно обсуждаются педагогической общественностью. Лаборатория профессионального развития в образовании института системных проектов МГПУ в 2014-2016 гг. разработала и апробировала на практике нескольких образовательных комплексов Москвы очно-заочную модель сертификации школьных команд. Концепция разработанной модели сертификации базируется на следующих группах принципов: 1) научно-методические (принцип деятельного подхода, принципы критериальной ясности, принцип развития форм деятельности педагогов, принцип ориентации на повышение качества деятельности педагогических работников); 2) организационные (принцип сочетания самооценки и экспертной оценки, принцип коллегиальности принятия решений, принцип профессионализма и независимости экспертов); 3) этические (принцип уважения к личности сертифицируемых членов школьных команд, принцип обеспечения квалифицированной помощи и сопровождения сертифицируемых команд, принцип индивидуального подхода к каждому). Законодательным основанием осуществления сертификации школьных команд является Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Пед.стандарт - средство повышения качества работы отдельного учителя, образовательной организации и образовательной системы в целом. Основными задачами сертификации школьных команд являются: – стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации каждого педагогического работника, развитие форм командной работы, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических, управленческих и информационно-коммуникативных технологий; – повышение эффективности и качества педагогической деятельности; – выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников; – учёт требований федерального государственного образовательного стандарта к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений; – определение необходимости повышения квалификации педагогических работников и перспектив развития образовательных комплексов в целом; – обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников. Таким образом, данный мониторинг школьных команд имеет два ключевых назначения: 1. Оптимизация форм профессиональной деятельности педагогических работников; 2. Стимулирование целенаправленного профессионального развития педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогического труда.

Разработанная модель сертификации включает следующие виды деятельности: ● Проведение измерений и анализа данных о командной работе и её документирования в образовательном учреждении, показателей деятельности школьной команды, а также проведения очного этапа сертификации, предполагающего решение командой тестов действия (performance tests), ситуационных тестов (имитационные формы педагогической

деятельности, деловые игры) (по группам показателей соответствия и результатов деятельности); • Анализ результатов оценки. Данная модель предлагает оценивать деятельность педагогических команд в русле компетентностного подхода. Под компетенцией понимается обладание, наряду с профессиональными знаниями, умениями и навыками, ещё и способностью максимально эффективно проявить себя каждому педагогу в ситуациях, которые порождает профессиональная деятельность и которые не всегда можно предсказать теоретически. При проведении мониторинга команд следует различать два следующих вида и категории команд: Виды команд Тактические команды Стратегические управленческие команды Тактические проектные школьные команды Стратегические образовательно-ориентированные школьные команды Стратегические управленческие школьные команды Категории школьных команд проектные школьные команды в области методической работы; проектные школьные команды в области воспитательной работы; проектные школьные команды в области информатизации учебной деятельности; проектные школьные команды в области организации учебной деятельности; проектные школьные команды в области социально-педагогической деятельности; проектные школьные команды в области психолого-педагогической поддержки учащихся. Стратегические школьные команды в области методической работы; Стратегические школьные команды в области воспитательной работы; Стратегические школьные команды в области информатизации учебной деятельности; Стратегические школьные команды в области организации учебной деятельности; Стратегические школьные команды в области социально-педагогической деятельности; Стратегические школьные команды в области психолого-педагогической поддержки учащихся. Управленческие школьные команды Процедура сертификации является единой для всех видов команд Этапы Критерии оценки Виды команд Тактические проектные школьные команды Стратегические образовательно-ориентированные школьные команды Стратегические управленческие школьные команды 0 этап Входные условия Длительность деятельности команды Не менее 3-х месяцев Не менее 1 года Не менее 1,5 года Количество членов команды 3-9 (наилучший размер команды 5-7 человек) 5-10 (наилучший размер команды 5-7 человек) 5-15 (наилучший размер команды 9-12 человек) Состав команды Педагогические работники (учащиеся, представители общественности – по желанию) Педагогические работники (учащиеся, представители общественности – по желанию) Педагогические работники (учащиеся, представители общественности – в обязательном порядке) Документальное сопровождение Описание команды с указанием миссии, цели, задач, направлений деятельности, плана действий и этапов работы, результатов деятельности. (желательно видео фиксация итогового этапа реализации проекта) Описание команды с указанием миссии, цели, задач, направлений деятельности, плана действий и этапов работы, результатов деятельности. (обязательно предоставление видео итогового этапа реализации проекта или создание возможности онлайн трансляции) Описание команды с указанием миссии, цели, задач, направлений деятельности, плана действий и этапов работы, результатов деятельности. (обязательно предоставление не менее трёх видеодокументов моментов работы команды или создание возможности онлайн трансляции) Экспертная оценка содержания результатов командной работы : допустимая Экспертная оценка содержания результатов командной работы: средняя Экспертная оценка содержания результатов командной работы: высокая I этап 1.Ситуационный анализ деятельности команды (SWOT-анализ) Форма – дистанционное индивидуальное компьютерное тестирование каждого члена команды Самооценка командной работы Совпадения оценки деятельности команды не менее 40деятельности команды не менее 60команды не менее 80I этап 2.Исследование организационной мотивации команды Форма – дистанционное индивидуальное компьютерное тестирование каждого члена команды Наличие организационной мотивации Средний мотивационный климат не

менее 50достижению высокого уровня мотивации не менее 70менее 80II этап Форма – очная групповая работа всех членов команды для оценки экспертов Все критерии очной формы презентации команды оцениваются по единой шкале оценки от 0 до 3, где 0 отсутствие, 1 слабо выражен, 2 средний 3 высокий) Наличие лидера, признанного коллективом Не менее 2 Не менее 3 Не менее 3 Осознанное ролевое распределение / четкая определенность функционала каждого члена «команды» и наличие свободы в рамках «функции» Не менее 1 Не менее 2 Не менее 2 Наличие /принятие общей (цели, норм процесса достижения цели совместной деятельности, понятых и принятых всеми членами «команды» Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Отлаженность механизма согласования и критериальной рефлексии совместной деятельности Не менее 2 Не менее 2 Не менее 3 Согласованность действий/ Отлаженность механизма взаимодействия и его коррекции посредством внутри командного согласования Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Наличие согласованных критериев рефлексивного анализа совместной деятельности; Не менее 1 Не менее 2 Не менее 3 Уровень профессионализма членов «команды» (в том числе, способность конкретизировать получаемые абстрактные нормы в технологическом ключе) Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Максимальная устойчивость состава «команды» Не менее 1 Не менее 1 Не менее 2 Стрессоустойчивость Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Уровень “командного Духа”/настрой на успех Не менее 1 Не менее 2 Не менее 2 Адекватность коммуникации Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Межличностные отношения Не менее 1 Не менее 2 Не менее 2 Деловые отношения Не менее 1 Не менее 2 Не менее 3 Внимательность/сосредоточенность на достижении поставленной цели Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Презентационные потенциал команды Не менее 2 Не менее 2 Не менее 2 Наличие организационной культуры Не менее 1 Не менее 2 Не менее 3 Каждая группа критериев оценки представлена минимально необходимыми и достаточными для проведения измерения оценочными показателями. Каждая группа включает по 3-5 ключевых измерений (позиций в опроснике эксперта), описанных на четырёх уровнях командной работы – 3 уровень мастерства, 2 – средний уровень, 1- базовый (пороговый) уровень, 0 – не соответствующий необходимым требованиям командной работы. Представленная модель предлагает двухэтапный (дистанционный и очный) процесс внешнего, независимого, экспертного мониторинга, состоящий из анализа документов отражающих опыт командной работы педагогических работников, двух дистанционных тестов, главная цель которых выявить и сравнить представления всех членов команды совместной деятельности, и очного решения ситуационных тестов (предложены 15 измеряемых индикаторов), системная оценка результатов которых экспертами по командной работе, позволяет определить потенциал команды.

#### Источники и литература

- 1) Александрова Е.А. Педагогические команды как средство активизации инновационной деятельности образовательных учреждений // Автореф. дис. ... канд. пед. наук, СПб., 2007. 21 с
- 2) Жуковский И.В. Особенности создания педагогической команды // Образовательный портал ucheba.com. URL: [http://www.ucheba.com/ur\\_rus/k\\_metodkopilka/komanda.htm](http://www.ucheba.com/ur_rus/k_metodkopilka/komanda.htm); Куликова Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации.- М., 2015. 140 с.
- 3) Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. — М., 2015. 36 с.
- 4) Ситников В.Л. Педагогические истоки современной психологии командообразования // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2012. No148. С.51-60.;

- 5) Цинарева Т.А. Формирование педагогических команд как средство повышения кадрового потенциала вуза // Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2010. 21 с.

**Слова благодарности**

Спасибо за внимание.