Программа практико-ориентированного семинара для руководителя ОО

«Кадровый потенциал: от скрытых талантов к сильной команде»

Дата: 29 октября

Место: МБОУ СОШ № 135

Ход мероприятия

1. Личное дело: больше, чем документы

Смысл блока: посмотреть на кадровые документы и сведения о сотрудниках как на источник информации о профессиональном потенциале, опыте и возможностях развития. Директор МБОУ СОШ № 172 Даниленко О.Д.

2. Картина мира сотрудника

Смысл блока: выяснить, как сотрудники воспринимают свою работу, команду и возможности профессионального развития, а также сопоставить их представления с управленческим взглядом руководителя. Директор МБОУ СОШ № 172 Даниленко О.Д.

3. Программа «Семь шагов к гармонии» (ПРОкадры)

Смысл блока: познакомиться с последовательным подходом к выстраиванию конструктивных отношений между сотрудником, руководителем и командой. Заместитель директора по НМР Попов В.Н.

4. Лаборатория «Кадровый потенциал — основа командного успеха»

Смысл блока: применить полученные инструменты для решения реальных управленческих задач и спроектировать конкретные шаги по развитию команды. Директор МБОУ СОШ № 172 Даниленко О.Д.

Картина мира сотрудника

1. Какое у вас образование?

Наличие у кандидата двух образований, не связанных одним профилем

- **Междисциплинарный взгляд и нестандартные решения.** Человек, освоивший разные области, может переносить подходы из одной сферы в другую.
- **Гибкость при распределении задач.** Такой сотрудник может закрывать смежные зоны ответственности.
- **Способность «переводить» между профессиональными языками.** Кандидат может быть связующим звеном между разными подразделениями — объяснять технические детали педагогам, а методические требования — педагогам.
- **Высокая обучаемость и навык работы с информацией.** Получение второго образования (особенно в другой области) показывает, что человек умеет осваивать новую предметную область, структурировать знания и справляться с когнитивной нагрузкой.

Устойчивость к профессиональному выгоранию. Разнообразие профессиональных интересов и навыков может служить защитным фактором: когда одна сфера утомляет, человек переключается на другую, сохраняя продуктивность.

2. Какие свои качества вы считаете сильными?

Формулировка кандидата	**Что это может значить на практике**	**Что спросить следом, чтобы пр**
«Я очень ответственный»	Часто — общее клише. Может означать добросовестность, а может — перфекционизм и страх делегировать.	«Расскажите случай, когда ответственность за важный сделали, чтобы всё получилось?»
«Легко нахожу общий язык с людьми»	Может быть про эмпатию и умение договариваться, а может про поверхностную общительность.	«Приведите пример, когда ва согласовать интересы двух сторон. Какой результат был?»
«Быстро учусь»	Хороший маркер обучаемости, но без контекста неясно, чему и в каких условиях.	«Какое сложное для вас знани последнее время? Сколько време ресурсы использовали?»
«Умею работать в условиях неопределённости»	Полезно для проектных ролей, но может скрывать неумение планировать.	«Опишите недавнюю ситуацию, вводных. Как вы действовали, неопределённость?»
«Сильная аналитика / системность»	Ценно для методистов, организаторов, администраторов.	«Какой инструмент или подход чтобы структурировать информа решения?»

3. Какие у вас хобби или увлечения?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спросить следом, чтоб
«Читаю, смотрю фильмы, провожу время с семьёй»	Нейтрально: нет явных профессиональных навыков, но может быть про восстановление и баланс. Риск: кандидат не привык формулировать свои сильные стороны.	«Что из прочитанного/увид время вам особенно запо повлияло на вашу работу ил
«Занимаюсь спортом/хожу в походы»	Часто про выносливость, дисциплину, умение работать в команде, справляться со стрессом.	«Расскажите про са тренировку/поход. Что было как вы с этим справились?»
«Фотографирую/рисую/монтирую»	Внимание к деталям, эстетика, визуальное мышление, иногда — умение объяснять через образы (полезно для педагога).	«Приходилось ли вам ис работе? Например, сд материалы, оформить п презентацию?»
«Играю в настольные/стратегические игры, решаю головоломки»	Системное мышление, прогнозирование, работа с правилами, иногда — управление конфликтами.	«Какая игра вам ближе всего наибольшего внимания и помогают в работе?»
«Волонтёрство, наставничество, организация мероприятий»	Инициативность, ответственность, умение договариваться, работа с разными людьми.	«Какой проект вы вели от Какие сложности возника решали?»
«Изучаю языки, прохожу курсы, делаю пет-проекты»	Высокая обучаемость, интерес к развитию, готовность пробовать новое.	«Чему вы научились за по быстро вы смогли применит

4. Какие поступки или черты характера людей вас раздражают?

Формулировка кандидата	Что это может значить	Что спросить следом
«Меня раздражают безответственные и ленивые»	Часто — ярлыки, склонность к оценочным суждениям; риск предвзятости и эскалации конфликтов.	«Приведите прим столкнулись с обязательств. Что вы почувствовали раз решили вопрос?»
«Когда человек срывает сроки и не предупреждает»	Конкретное рабочее поведение; признак ориентации на результат и планирование.	«Как вы заранее с ситуаций? Какие инс (чек-листы, трекер, н

Формулировка кандидата	Что это может значить	Что спросить следом
«Когда перебивают и не дают договорить»	Важны границы и уважение к коммуникации; может быть чувствителен к стилю взаимодействия.	«В команде бы обсуждения. Как в чтобы вашу мысль создавая конфликта?»
«Когда всё делают в последний момент»	Ценит предсказуемость и планирование; может плохо переносить неопределённость.	«А если обстоятельст в сжатые сроки? Пр адаптировались и ч качество.»
«Когда скрывают проблемы, а потом всё валится»	Важна прозрачность и раннее предупреждение; хороший сигнал для проектной работы.	«Какой формат об комфортным для ком рисках, а не тянули д

5. Ходили ли вы в детский сад? Бывали ли вы в детских или оздоровительных лагерях?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спро
«Да, был(а) в саду/лагере, это было классно, помню отрядные огоньки и походы»	Позитивное отношение к среде, готовность использовать опыт. Может быть источником идей.	«Какой свою раб помогало
«Был(а), но не очень нравилось: было шумно, много правил, хотелось побыть одному»	Понимание, что среда бывает некомфортной; может быть особенно чутким к детям-интровертам. Риск: усталость от «вечной группы».	«Если в один, а балансир который терять гр
«Не ходил(а), не довелось»	Нейтрально: нет «инсайдерского» опыта, но это не минус. Часто компенсируется профессиональным обучением и наблюдательностью.	«Как вы устроена (коллеги вам быст
«Помню, что было много конфликтов, воспитатели казались строгими, я чувствовал(а) себя лишним(ей)»	Сигнал о чувствительности к справедливости и принятию. Ценно для профилактики буллинга, но может быть триггер на жёсткие правила.	«Когда себя «ли делаете? для всей
«В лагере был(а) не как ребёнок, а как помощник/вожатый»	Прямой релевантный опыт: понимание нагрузки, ответственности, групповой динамики.	«Что из вы счита Какой на

6. Есть ли у вас братья или сестры?

Ответ кандидата	Что это может значить для работы	Что спрос
«Да, есть брат/сестра, мы нормально ладили, иногда ссорились, но мирились»	Базовый опыт горизонтальных отношений, нормальная толерантность к конфликтам.	«Вспомнит Что в ито способ м классе?»
«Я старший/старшая, приходилось присматривать, помогать с уроками»	Опыт ответственности и наставничества, но риск «родительской» позиции вместо партнёрской.	«Когда вы “помочь” пример, гд
«Младший брат/сестра, часто приходилось подстраиваться»	Навык гибкости, учёта чужих потребностей, но возможен дефицит опоры на собственные интересы.	«Как вы в приходитс один приё
«Нет, я единственный ребёнок»	Отсутствие опыта постоянных горизонтальных конфликтов, но часто — высокая самостоятельность, умение работать один на один.	«В команд договарива Приведите
«Отношения сложные, мы почти не общаемся»	Есть чувствительные зоны, которые могут быть триггером при работе с конфликтами детей.	«Если в кл люблю”, к не обесцен задачу?»

7. К кому вы обращаетесь за помощью в сложной ситуации?

- **к более опытному коллеге;**
- **к руководителю;**
- **постараюсь решить сам;**
- **ни к кому.**

«К более опытному коллеге»

Что это может значить: развитые горизонтальные связи, готовность учиться, умение выбирать источник экспертизы, не «перепрыгивая» через руководителя.

Плюсы: быстрее закрывает пробелы, не грузит руководителя мелочами, поддерживает культуру взаимопомощи.

Риски: может затягивать решение, если коллеги перегружены; иногда «прячется» за чужое мнение.

Как проверить: «Расскажите случай, когда вы обратились к коллеге. Как вы выбирали, к кому именно? Что сделали с полученной рекомендацией: приняли, адаптировали, проверили? Какой был итог?»

«К руководителю»

Что это может значить: уважение к иерархии, желание действовать «в контуре» и с согласованием; либо нехватка уверенности/инструментов для самостоятельного решения.

Плюсы: прозрачность, меньше сюрпризов, удобно на старте и в рисковых задачах.

Риски: высокая нагрузка на руководителя, замедление процессов, низкая автономность.

Как проверить: «В каких именно ситуациях вы идёте к руководителю (сроки, риски, конфликт, неясные требования)? Приведите пример, где вы сначала попробовали решить сами, а потом пришли с 2–3 вариантами решений. Что выбрали и почему?»

«Постараюсь решить сам»

Что это может значить: высокая самостоятельность, инициативность, готовность брать ответственность.
Плюсы: быстро закрывает типовые задачи, не создаёт лишней переписки, хорошо для ролей с высокой автономией.
Риски: может долго биться о стену, скрывать проблему до эскалации, не использовать экспертизу команды.
Как проверить: «А как вы понимаете, что пора просить о помощи? Опишите критерий: срок, риск, отсутствие результата. Приведите пример, когда вы вовремя поняли, что не справляетесь, и что сделали дальше?»

«Ни к кому»

Что это может значить: либо крайняя автономность, либо избегание взаимодействия, либо недоверие к команде.
Плюсы: почти отсутствуют (разве что для очень узких индивидуальных задач).
Риски: высокий риск ошибок, срывов сроков, выгорания; плохо для командной и педагогической работы.
Как проверить: «Что вы делаете, если решение не получается? Как проверяете, что оно верное? Приведите случай, когда отсутствие внешней проверки привело к ошибке и чему вы научились?»

8. Есть ли у вас возможность и готовность взять на себя дополнительную нагрузку?

Ответ кандидата	Что это может значить	Риски и что проверить следом
«Да, конечно, я всё возьму, мне не сложно»	Высокая мотивация, желание понравиться, возможно, низкая привычка выставлять границы.	«Приведите пример, когда вы брали дополнительную задачу в середине четверти. Что пришлось подвинуть, как предупредили заинтересованных, как контролировали сроки?»
«Готов, если это временно и с понятными сроками»	Зрелый подход: видит нагрузку как управляемый процесс, а не как «вечно».	«Что для вас “временно”? Опишите типичный сценарий: неделя, месяц, до конца модуля. Как вы поймёте, что пора остановиться?»
«Зависит от характера нагрузки и компенсации»	Прагматик: оценивает усилия и вознаграждение (деньги, опыт, карьерные возможности).	«Если компенсации нет, а задача важна для команды, при каких условиях вы согласитесь? Назовите 2–3 критерия, которые сделают задачу приемлемой.»
«Постараюсь, но не обещаю: у меня есть личные обязательства»	Честность, умение называть ограничения. Может быть хорошим сигналом устойчивости.	«Как вы заранее предупреждаете о рисках перегрузки? Приведите пример, где вы сказали “не потяну в таком виде” и предложили альтернативу.»
«Нет, я не готов брать больше»	Либо чёткие границы, либо низкая вовлечённость. В образовании это часто воспринимается как нежелание «быть частью команды».	«В каких ситуациях вы всё-таки берёте сверх плана (форс-мажор, поддержка коллег, важный проект)? Опишите один такой случай и что помогло его закрыть.»

4. Какое у вас образование?

Магистратура педагогическое

5. Какие свои качества вы считаете сильными?

Позитивное мышление, самоанализ, критическая оценка собственной деятельности.

6. Какие у вас хобби или увлечения?

Изучение языков, создание цифрового контента.

4. Какие поступки или черты характера людей вас раздражают?

Стараюсь не думать. Отношусь спокойно.

5. Ходили ли вы в детский сад? Бывали ли вы в детских или оздоровительных лагерях?

Нет

6. Есть ли у вас братья или сестры?

Да. Младший брат

7. К кому вы обращаетесь за помощью в сложной ситуации?

- **к более опытному коллеге;**
- **к руководителю;**
- **постараюсь решить сам;**
- **ни к кому.**

К более опытному коллеге

К руководителю

8. Есть ли у вас возможность и готовность взять на себя дополнительную нагрузку?

Желание есть, времени нет.