

**Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ресурсный центр» городского округа Тольятти
(МКОУ ДПО РЦ)**

445054, РФ, Самарская обл., г. Тольятти, ул. Баныкина, 44
тел/факс (8482) 28-63-71, e-mail: rcenter@edu.tgl.ru

<https://resscentr.ru/>

Справка

**по результатам интегральной диагностики результативности городского сетевого
проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности
командной работы в образовательных организациях средствами коллективной
рефлексии» (май 2026)**

Основание для проведения исследования: приказ департамента образования администрации городского округа Тольятти от 12.09.2025г. № 283-пк/3.2 «О реализации городских сетевых проектов в 2025-2026 учебном году».

Исследование проводилось в соответствии с планом реализации городского сетевого проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии» (далее Проект).

Участники исследования: управленческие и педагогические команды муниципальных образовательных учреждений, участники Проекта.

Сроки проведения исследования: 04.05.2026 – 15.05.2026 г.

Показатели:

1. Доля управленческих и педагогических кадров, вовлеченных в проект.
2. Доля членов управленческих команд МОУ, оценивающих свою команду как эффективную.
3. Доля управленческих команд, регулярно применяющие практики коллективной рефлексии для анализа эффективности своей деятельности.
4. Количество управленческих и педагогических кадров, зарегистрированных на ресурсе Программы по развитию личностного потенциала «Школа возможностей» и использующих его материалы.
5. Количество публикаций и/или методических материалов по теме проекта.
6. Общее количество обращений в Центр рефлексивных практик (число консультаций, рефлексивных сессий и т.п.).

1. Результаты проведения интегральной диагностики результативности

1. Доля управленческих и педагогических кадров, вовлеченных в Проект (приложение, таблица 1).

В состав городского сетевого проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии» входят 43 муниципальных образовательных учреждения (далее – МОУ):

- 22 общеобразовательных учреждения (МОУ школы, гимназии, лицеи №№ 1, 2, 3, 9, 11, 13, 15, 18, 25, 28, 31, 44, 45, 48, 61, 71, 77, 80, 86, 89, 94, «Образовательный центр «Галактика»),

- 21 дошкольное образовательное учреждение (МОУ, МАОУ детские сады №№ 16, 27, 33, 41, 43, 48, 50, 51, 54, 56, 73, 76, 79, 81, 84, 93, 100, 128, 147, 196, 197).

- Доля управленческих кадров, вовлеченных в проекте приняло 156 человек, что составляет 78% от общего количества управленческого состава МОУ.

- Доля педагогических кадров, вовлеченных в проекте приняло 626 человек, что составляет 34,0% от общего количества педагогических работников МОУ.

2. Результаты интегральной диагностики Проекта (май 2026), (таблица 1). В интегральной диагностике приняло 120 человек.

Таблица 1 - Результаты интегральной диагностики Проекта (май 2026)

№ п/п	Наименование показателя интегральной диагностики педагогических работников МОУ	МОУ
1.	Количество управленческих кадров участвующих в интегральной диагностике Проекта	120 человек
2.	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивающих свою команду как эффективную:	85,4%
	- ясность целей	88,8%
	- открытость и доверие	82,1%
	- эффективность командных процессов	79,2%
	- уникальность и профессионализм	86,7%
	- гибкость и адаптивность	82,5%
	- рефлексивность и ориентация на будущее	93,3%
3.	Доля управленческих команд, регулярно применяющие практики коллективной рефлексии для анализа эффективности своей деятельности (% от общего количества МОУ, участников проекта)	100 %
4.	Количество управленческих и педагогических кадров, зарегистрированных на ресурсе Программы по развитию личностного потенциала «Школа возможностей» и использующих его материалы	630
5.	Количество публикаций и/или методических материалов по теме Проекта	93
6.	Общее количество обращений в Центр рефлексивных практик (число консультаций, рефлексивных сессий и т.п.)	58

Доля управленческих команд, регулярно применяющих практики коллективной рефлексии для анализа эффективности своей деятельности, составляет 100% от общего количества МОУ — участников проекта.

Количество управленческих и педагогических кадров, зарегистрированных на ресурсе Программы по развитию личностного потенциала «Школа возможностей» и использующих его материалы, составляет 630 человек.

Количество публикаций и/или методических материалов по теме Проекта – 93 публикации, что отражает выход проектной деятельности на новый уровень — уровень активного формирования и представления своих результатов.

Общее количество обращений в Центр рефлексивных практик с января по май 2026 (число консультаций, рефлексивных сессий и т.п.) – 58 консультации, что свидетельствует о востребованности услуг Центра, успешном продвижении его форматов и повышении актуальности применения рефлексивных практик среди участников образовательного процесса.

2. 2. Результаты интегральной диагностики оценки эффективности командной работы представлены в таблице 2.

Таблица 2- Результаты оценки эффективности команды МОУ (май 2026)

№	Уровень / показатели	Май 2026		
		Высокий уровень (% / чел.)	Средний уровень (% / чел.)	Низкий уровень (% / чел.)
1	Ясность целей	88,8%/	13,3%/16	0%/0

		104		
2	Открытость и доверие	82,1%/99	17,9%/21	0%/0
3	Эффективность командных процессов	79,2%/95	20,8%/25	0%/0
4	Уникальность и профессионализм	86,7%/104	13,3%/16	0%/0
5	Гибкость и адаптивность	82,5%/99	17,5%/21	0%/0
6	Рефлексивность и ориентация на будущее	93,3%/112	6,7%/8	0%/0
	Итог	85,4%	14,9%	0%

Для получения результатов по данному показателю использовалась анкета «Оценка эффективности управленческой команды». Рассматривались следующие характеристики команды:

- 1) ясность целей,
- 2) открытость и доверие,
- 3) эффективность командных процессов,
- 4) уникальность и профессионализм,
- 5) гибкость и адаптивность,
- 6) рефлексивность и ориентацию на будущее членов коллектива к результатам.

Были получены следующие результаты (приложение, таблицы 2 – 7):

В соответствии с показателями диагностики эффективность управленческих команд Проекта соответствовала:

- 1) **Ясность целей.**
- 88,8 % - (104 человек) – высокий уровень.
- 13,3% - (16 человек) - средний уровень.
- 0% - (0 человек) низкий уровень.

Высокий уровень ясности целей представляет собой значительный организационный актив. Его сохранение и развитие требует не разовых мероприятий, а внедрения целостной системы целевой коммуникации, превращающей стратегию в понятный и живой инструмент ежедневной работы каждого сотрудника.

- 2) **Открытость и доверие.**
- 82,1 % - (99 человек) - высокий уровень.
- 17,9 % - (21 человек) - средний уровень.
- 0% - (0 человек) низкий уровень.

Высокий уровень открытости и доверия является прочным фундаментом для развития организационной культуры. Его сохранение требует системной работы по поддержанию психологической безопасности и развитию коммуникативных практик, особенно для вовлечения группы со средним уровнем в более открытое взаимодействие.

- 3) **Эффективность командных процессов.**
- 79,2% - (95 человек) – высокий уровень.
- 20,8% - (25 человек) - средний уровень.
- 0% - (0 человек) - низкий уровень.

В организации рабочих процессов команды проекта достигли высоких успехов, что подтверждается объективными результатами деятельности и субъективной оценкой большинства участников. Поддержание и развитие этой эффективности требует системного подхода к процессному управлению с учетом потребностей всех участников.

- 4) **Уникальность и профессионализм.**
- 86,7% - (104 человека) – высокий уровень.

-13,3 % - (16 человек) - средний уровень.

- 0% - (0 человек) - низкий уровень.

Команды проекта обладают высоким уровнем профессионализма, что является прочным фундаментом для достижения стратегических целей. Для сохранения этого преимущества необходима системная работа по развитию компетенций, передаче знаний и созданию среды постоянного профессионального роста.

5) Гибкость и адаптивность.

- 82,5% - (99 человек) – высокий уровень.

-17,5% - (21 человек) - средний уровень.

- 0% - (0 человек) - низкий уровень.

Высокий уровень гибкости и адаптивности является важным качеством в современном обществе. Для поддержания и развития этого преимущества необходимо создать системные условия для развития гибкости на индивидуальном, командном и организационном уровнях, с особым вниманием к потребностям сотрудников со средним уровнем адаптивных навыков.

6) Рефлексивность и ориентация на будущее.

- 93,3% - (112 человек) – высокий уровень.

- 6,7% - (8 человек) - средний уровень.

- 0% - (0 человек) - низкий уровень.

Высокий уровень рефлексивности команд проекта — это мощный внутренний ресурс для её эволюции и устойчивого развития. Инвестиции в укрепление этого качества через создание структурных процессов анализа и безопасной среды для обсуждения помогут перевести команду на новый уровень зрелости, где постоянное улучшение становится естественной частью рабочего процесса.

Среднее значение по каждому показателю методики составляет:

- Ясность целей: 4,6%.

- Открытость и доверие: 4,64%

- Эффективность командных процессов: 4,43%

- Уникальность и профессионализм: 4,54%

- Гибкость и адаптивность: 4,6%

- Рефлексивность и ориентация на будущее: 4,56%.

Обобщённый показатель увеличился на 4,6%.

Наибольший прирост среди всех показателей демонстрирует «Открытость и доверие», а наименьший прирост зафиксирован по показателю «Эффективность командных процессов».

Реализация проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательных организациях средствами коллективной рефлексии» строилась на системном внедрении практик коллективной рефлексии, развитии командного взаимодействия и создании условий для профессионального роста управленческих и педагогических кадров. В период с января по май 2026 года (таблица 3) организаторами МКОУ ДПО РЦ были проведены мероприятия, направленные на транслирование опыта в области развития школьных и дошкольных команд, а также рефлексивных практик.

В рамках направления «Школьная команда» состоялось три городских семинара, посвящённых вопросам командной рефлексии и благополучия в образовательных организациях. В мероприятиях приняли участие **128 человек**. В их числе:

- 17.03.2026 — семинар для дошкольных образовательных учреждений «Эффективная команда от рефлексии к благополучию» (43 участника);
- 21.04.2026 — семинар для общеобразовательных учреждений «Эффективная команда от рефлексии к благополучию» (46 участников);

- 14.05.2026 — семинар «Возможности коллективной рефлексии в развитии команды образовательной организации» (39 участников).

Центром рефлексивных практик был организован цикл мероприятий по обмену опытом и взаимообучению, в ходе которых транслировались подходы к разработке рефлексивных и фасилитационных сессий для управленческих и педагогических команд. Всего в двух итоговых занятиях участвовало **66 человек**:

- 16.01.2026 — итоговое занятие в рамках взаимообучения «Мастерская по разработке рефлексивных и фасилитационных сессий» (35 участников);
- 30.01.2026 — итоговое занятие по программе «Тренинг "Эффективная коммуникация и командное взаимодействие"» (31 участник).

Общее количество проведённых мероприятий по транслированию опыта составило 5, общее число участников — 194 человека.

Таблица 3 - за январь – май 2026 года были проведены следующие мероприятия «Школьная команда»

Дата	Название мероприятия	Количество участников
17.03.2026	Городской семинар «Эффективная команда от рефлексии к благополучию» (дошкольных образовательных учреждений)	43
21.04.2026	Городской семинар «Эффективная команда от рефлексии к благополучию» (для общеобразовательных учреждений)	46
14.05.2026	Городской семинар «Возможности коллективной рефлексии в развитии команды образовательной организации»	39
Всего мероприятий: 3		Всего участников: 128
Центр рефлексивных практик		
16.01.2026	Итоговое занятие в рамках взаимообучения в Центре рефлексивных практик. Мастерская по разработке рефлексивных и фасилитационных сессий для управленческих и педагогических команд образовательных организаций	35
30.01.2026	Итоговое занятие по программе Тренинг «Эффективная коммуникация и командное взаимодействие»	31
Всего мероприятий: 2		Всего участников: 66

Транслирование опыта Проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии» осуществлялось:

- Конференция «ТолВики: методическое пособие для фасилитаторов команд образовательных организаций "Картотека рефлексивных практик". Тема: Межрегиональная научно-практическая конференция «Территория инноваций: опыт, практика, лучшие решения», название: «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии».
- Выставка-ярмарка методической продукции — 2026: методическое пособие для фасилитаторов команд образовательных организаций "Картотека рефлексивных практик";

Была разработана и представлена педагогическому сообществу методическая продукция:

- методические рекомендации «Влияние коллективной рефлексии на эффективность и благополучие команд образовательных организаций. Диагностический инструментарий».
- методическое пособие «Картотека практик коллективной рефлексии для фасилитаторов команд»
- методическое пособие Карты-вопросы «Наша команда».
- методическое пособие «Рефлексивный дневник «Новогодний».
- образовательная психолого-педагогическая программа для фасилитаторов управленческих и педагогических команд образовательных организаций.
- методическое пособие для фасилитаторов команд образовательных организаций "Картотека рефлексивных практик".

Информация о Проекте представлены:

- II междисциплинарная всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Проблемы и перспективы развития социально-гуманитарных наук» (Научное издание «Зебра» (г. Ульяновск), Гуманитарный научно-образовательный центр «Перспектива». Название статьи «Повышение профессионального благополучия и эффективности управленческих команд образовательной организации средствами коллективной рефлексии»
- статья «Опыт региона» (июнь 2026) в сборнике «Школа Минпросвещения России».

Информирование педагогического сообщества Проекта «Повышение профессионального благополучия и эффективности командной работы в образовательной организации средствами коллективной рефлексии» осуществлялось через:

- сайт ресурсного центра городского округа Тольятти;
- сообщество ВКонтакте «Школьная команда: от рефлексии к благополучию»;
- группа в мессенджере Макс «Школьная команда Тольятти».

30.05.2026

Терентьева Т.В.
методист МКОУ ДПО РЦ

Таблица 1. Количественный состав участников Проекта

	1. Количество управленческих кадров в МОУ (чел.)	1.1. Количество управленческих кадров, вовлеченных в Проект (чел.)	1.2. Доля управленческих кадров, вовлеченных в Проект (%)	2. Количество педагогических кадров в учреждении (чел.)	2.1. Количество педагогических кадров, вовлеченных в Проект (чел.)	2.2. Доля педагогических кадров, вовлеченных в Проект (%)	3. Количество членов управленческих команд МОУ, участвующих в интегральной диагностике (чел.)
Итого	200	156	78,0	1847	626	34,0	120

Таблица 2. Оценка эффективности команды. Показатель «Ясность целей»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивших ясность целей в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивших ясность целей в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших ясность целей в коллективе МОУ как средний (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших уровень ясности целей в коллективе МОУ как средний (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших ясность целей в коллективе МОУ как недостаточный (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших уровень ясности целей в коллективе МОУ как недостаточный (%)
Итого	104	88,8	16	13,3	0	0,0

Таблица 3. Оценка эффективности команды. Показатель «Открытость и доверие»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ на среднем уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ на среднем уровне (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ на недостаточном уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших открытость и доверие в коллективе МОУ на недостаточном уровне (%)
Итого	99	82,1	21	17,9	0	0,0

Таблица 4. Оценка эффективности команды. Показатель «Эффективность командных процессов»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих эффективность командных процессов в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих эффективность командных процессов в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших эффективность командных процессов в коллективе МОУ как средний (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших эффективность командных процессов в коллективе МОУ как средний (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших эффективность командных процессов в коллективе МОУ как недостаточный (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших эффективность командных процессов в коллективе МОУ как недостаточный (%)
Итого	95	79,2	25	20,8	0	0,0

Таблица 5. Оценка эффективности команды. Показатель «Уникальность и профессионализм членов»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих уникальность и профессионализм в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих уникальность и профессионализм в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших уникальность и профессионализм в коллективе МОУ на среднем уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших уникальность и профессионализм на среднем уровне в коллективе МОУ (%)	Количество управленческих команд МОУ, оценивших уникальность и профессионализм в коллективе МОУ на недостаточном уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших уникальность и профессионализм в коллективе МОУ на недостаточном уровне (%)
Итого	104	86,7	16	13,3	0	0,0

Таблица 6. Оценка эффективности команды. Показатель «Гибкость и адаптивность»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих гибкость и адаптивность в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих гибкость и адаптивность в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших гибкость и адаптивность в коллективе МОУ на среднем уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших гибкость и адаптивность в коллективе МОУ на среднем уровне (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших гибкость и адаптивность в коллективе МОУ на недостаточном уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших гибкость и адаптивность в коллективе МОУ на недостаточном уровне (%)
Итого	99	82,5	21	17,7	0	0,0

Таблица 7. Оценка эффективности команды. Показатель «Рефлексивность и ориентация на будущее»

	Количество членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, высоко оценивающих рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивающих рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ на среднем уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ на среднем уровне (%)	Количество членов управленческих команд МОУ, оценивших рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ на недостаточном уровне (чел.)	Доля членов управленческих команд МОУ, оценивших рефлексивность и ориентация на будущее в коллективе МОУ на недостаточном уровне (%)
Итого	112	93,3	8	6,7	0	0,0