

Сумма ответов-утверждений	Степень выраженности стиля управления
	<b>Пассивно-попустительский</b>
0–7	<b>Минимальная:</b> проявляется в неустойчивом желании работать с людьми, неумении ставить перед подчинёнными задачи и решать их совместно, в неуверенности и нечёткости в распределении обязанностей, импульсивности в критике недостатков подчинённых, слабой требовательности
8–13	<b>Средняя:</b> отражает стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность, доверчивость, податливость постороннему влиянию и страх перед необходимостью самостоятельно принимать сложные решения, чрезмерную мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговариванию
14–20	<b>Высокая:</b> показывает полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность, принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенную внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие цели деятельности и конкретных планов, попустительство, заискивание, панибратство
	<b>Единолично-демократический</b>
0–7	<b>Минимальная:</b> свидетельствует о слабом стремлении быть ближе к подчинённым, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытках направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторой неуверенности в своих командно-организаторских качествах
8–13	<b>Средняя:</b> раскрывает устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о подчинённых, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, реагировать на критику и опираться на актив, умение убеждать и разъяснять приказы, сочетать поощрение и принуждение, использовать просьбы и прислушиваться к предложениям подчинённых, развивать коллективное мнение
14–20	<b>Высокая:</b> отражает умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчинённым, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать высоконравственную атмосферу в коллективе

**Е. Хмелёв**  
 Диагностика — важнейший аспект  
 управленческой деятельности

Предлагаем ознакомиться ещё с двумя методиками анализа образовательного учреждения и диагностирования личности.

### Примерная схема самоанализа образовательного учреждения, выходящего на аттестацию и государственную аккредитацию

А. Мухин

**С**амоанализ предшествует аттестации и имеет целью определение готовности к ней конкретного образовательного учреждения (ОУ).

Перечень показателей самоанализа носит примерный (рекомендательный) характер и может уточняться в зависимости от типа и вида учреждения, его особенностей.

№	Показатели для самоанализа	Оценка
1	Соответствие устава ОУ, направленности и уровня его образовательной деятельности требованиям (нормам) типовых положений, их заявленному типу и виду	
2	Соответствие учебного плана ОУ Базисному учебному плану (по инвариантным федеральному и региональному компонентам, реализации прав учащихся на занятия по выбору, максимально допустимой учебной нагрузке учащихся)	
3	Освоение учащимися образовательных стандартов (требований государственных образовательных программ) за последние три года	
4	Степень удовлетворённости учащихся, родителей предлагаемыми ОУ образовательными услугами, их качеством и доступностью	
5	Сохранение состава учащихся, принятых к обучению в ОУ за последние три года	
6	Социализация учащихся и выпускников ОУ (продолжение профессионального образования, трудоустройство, правонарушения, преступность и другие асоциальные проявления) за последние три года	
7	Количественная и качественная характеристика педагогических кадров, их движение за последние три года, социально-психологический климат в коллективе	
8	Обеспеченность образовательными программами, учебной литературой, техническими средствами обучения, ЭВМ (наличие, состояние, развитие) за последние три года	
9	Владение учителей современными педагогическими технологиями, в том числе контролем обученности учащихся	
10	Владение администрации ОУ современными методами контроля образовательной деятельности, её результативности	

## Личность как система ценностей

С. Галкин

Методика «личность как система ценностей» является методикой обучающе-диагностического характера. Применяется с целью рефлексии ценностей через сравнительный анализ их и классификацию по трём категориям: демократические, тоталитарные, общечеловеческие.

Методика может быть использована в рамках курсов «Гуманистические воспитательные системы», «Основы гражданского образования», «Теория менеджмента» (в частности при изучении таких тем, как лично-относительный подход в образовании, индивидуальный стиль деятельности, индивидуализация и дифференциация в образовательном процессе; воспитание личности в духе ценностей гражданского общества: организационная культура; личность и профессиональная деятельность; управление как особый вид профессиональной деятельности; стили лидерства и др.).

Слушателям в процессе или по окончании занятий по одной из вышеперечисленных тем предлагается приводимая ниже таблица, которая