

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (СО, ПТ) НА ОСНОВЕ РЕГЛАМЕНТИРОВАННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Кожановская средняя общеобразовательная школа
2025 г.

ПРОБЛЕМАТИКА

СИТУАЦИЯ, КОГДА ПОСТАВЛЕННЫЕ ЦЕЛИ НЕ ДОСТИГНУТЫ И ПРОИЗОШЛИ ОТКЛОНЕНИЯ ОТ ЗАДАННЫХ ПЛАНОВ (5W +1H)

ПРОБЛЕМА

Кто затронут проблемой?	Директор школы
Кто первый обнаружил проблему?	Директор школы, руководитель фокус группы(отвечает за выполнение)
Что случилось, предмет проблемы?	С точки зрения руководителя Фокус-группы: Запланированное количество уроков с применением технологии Смешанного обучения не случилось. Учителя пассивны и самоустранились. Методической поддержки было недостаточно. С точки зрения директора школы: Руководитель фокус-группы проявил нерешительность, не оказал должного влияния на процесс . Организационные документы по внедрению и сопровождению технологии СО слабо разработаны.
Где проблема возникла, обнаружена?	Среди членов фокус-группы (устранение по болезни, нехватка времени, пассивность)
Когда была обнаружена проблема?	Во второй половине учебного года, когда учителя стали переносить уроки, ссылаясь на недостаток времени и сложности с электронным материалом. Окончательно ситуация обострилась в четвёртой четверти, когда директор лично провёл контрольные мероприятия.
Как повлиять на ситуацию?	Пересмотреть методы управления, преодолеть сложившиеся стереотипы и изменить

ПРОБЛЕМАТИКА

ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМЫ

- Низкий уровень мотивации и подготовленности педагогических кадров к освоению и использованию новых технологий.
- Эпизодичность сопровождения методического роста педагогов по устаревшим схемам.
- Отсутствие единой системы формирования организационной культуры, способствующей развитию школы.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ОО

Продолжать действовать старыми методами невозможно:

Недостаточность инструкций по выполнению работы правильно приводит к постоянному обращению к руководителю.

Постоянное невыполнение задач вынуждает директора экстренно вмешиваться.

Неправильная организация работы повышает психологическую нагрузку на всех участников образовательного процесса.

ЦЕЛЬ И РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

К декабрю 2025 года разработать новые управленческие инструменты, обеспечивающие качественное планирование, организацию, мотивацию и контроль внедрения новых технологий в образовательной среде школы, повышая взаимодействие всех участников процесса.

Дополнительные цели:

- Внедрить новых технологии (СО, ГП) на основе стандартизированных управленческих решений.
- Расширить полномочия, стимулировать инициативу и повысить ответственность педагогического коллектива.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

- Новые управленческие инструменты в виде положений, регламентов, инструкций.
- Готовность минимум половины педагогов применять новые технологии в урочной деятельности.
- Новая организационная культура школы, ориентированная на современные образовательные процессы.

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

1. Проанализировать и пересмотреть существующие условия функционирования школы, формируя позитивное отношение педагогов к переменам.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

«Правильная» организация культуры и труда коллектива .

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

2. Закрепить порядок выпуска нормативных актов на основе принципов единогласия или коллегиальности, позволяющих делегировать полномочия и ответственность

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Конкретность, четкость восприятия, полномочность, сбалансированность прав и обязанностей, объективность, единство целей.

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

3. Разработать систему управляющих инструментов (регламенты), обеспечивающую внедрение инновационных технологий в образовательный процесс

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Управление внедрением новых технологий осуществляется так, что все участники могут полностью проследить и получить необходимую информацию о ходе нововведений

ТАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Разработать и осуществить управленческие действия по организации профессионального сотрудничества педагогов

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Проведено два совещания, один сбор рук. ШМО, фокус-группы. Создана РГ. 90% педагогов участвуют в обсуждении.

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Проверить готовность педагогов и провести тестирование утвержденных документов в реальных условиях образовательной деятельности.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

90% педагогов участвуют в апробации и корректировке. Оформлен Протокол заседания

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Оценить взаимодействие между участниками образовательного процесса,
Определить готовность педагогов к внедрению новых технологий.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Принято три организационных документа
50% педагогов готовы к применению СО, ПТ в деятельности.

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

1. Уточнение проблем в принятии управленческих решений.
2. Планирование – разработка и утверждение (единоначалие).
3. Установочное совещание (педсовет) – информирование сотрудников о целях, сроках и значимости проекта.
4. Собрание участников проекта — выявление проблем и поиск компромиссов. Открытое обсуждение альтернативных вариантов решения; дополнительный обмен информации между людьми, принимающими непосредственное участие в процессе принятия решения, согласование противоположных точек зрения; поиск компромисса и др..
5. Совместные встречи и рабочие группы по актуальным вопросам, отбор наиболее значимых предложений.
6. Повышение профессиональной подготовки сотрудников — изучение методик и инструментов новых технологий.
7. Тиражирование полученных результатов.
8. Внешняя экспертная проверка качества внедрения.
9. Составление подробного плана мероприятий с указанием исполнителей и ресурсного обеспечения.

РИСКИ И РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

- Трудовые ресурсы: педагоги, администрация, внешние консультанты.
- Материальная база: техника, программное обеспечение, помещения.
- Информационное пространство: внутренние каналы коммуникации, веб-ресурсы.
- Временные рамки: весь календарный год с промежуточными отчётами

Методы реализации управленческих решений включают:

- Убеждение, разъяснение, наставничество, личное воздействие.
- Принятие управленческих решений, консультации, семинары, отчёты.

РИСКИ ПРОЕКТА

- Отсутствует полноценная команда управленцев.
- Недостаточно развитые способности педагогов принимать нестандартные управленческие решения.
- Страх перед изменениями и нежелание покидать зону комфорта.
- Сложности в работе команды над новыми задачами.

Не сформированность умения работать в команде с учетом сложности и новизны проблемы

ПРЕИМУЩЕСТВА И УНИКАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПРОЕКТА НА УРОВНЕ РАЙОНА

Создание управленческих инструментов (системы регламентов), обеспечивающих внедрение новых технологий (необходимых изменений) в образовательный процесс.

УНИКАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ПРОЕКТА ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Реализация проекта позволит сформировать универсальную базу шаблонов для успешного внедрения новых технологий и повысит мотивацию работников к активному участию в обновлениях образовательной среды.

МЕХАНИЗМ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ

1. Решение принимается совместно руководителем и коллективом педагогов путём открытого обсуждения и тестирования разработанных документов.
2. Выделяется группа активных педагогов, способных проявлять инициативу и ответственность на каждом этапе проекта.
3. Сокращается вероятность возникновения конфликтов благодаря информационной открытости и доступности материалов.
4. Определяются специалисты, готовые применить новые методики и технологии в своей повседневной деятельности.