

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Кожановская средняя общеобразовательная школа

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

Шергина Вера Михайловна

ПРОБЛЕМАТИКА

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 просто самоустранились. Методической поддержки было недостаточно. С точки зрения директора школы: Руководитель фокус-группы не готов работать инициативно, не может повлиять на процесс. Не достаточно проработаны организационные документы по внедрению и сопровождению технологии СО Провести мероприятия: прописать четкие инструкции для руководителя фокус группы, составить регламент (обязательную последовательность действий) для педагогов, продумать возможность делегирования и нематериального поощрения.
Где проблема возникла, обнаружена?	В команде членов фокус-группы (кто-то стал отказываться по состоянию здоровья, кто-то со ссылкой нехватки времени, кто-то просто самоустранился)
Когда была обнаружена проблема?	Во второй половине учебного года. Учителя начали находить причины. В 4 четверти. Руководитель фокус-группы один делать ничего не будет.
Как повлиять на ситуацию?	Изменить подходы и механизмы. Преодолеть «комплекс привычных мер»

ПРОБЛЕМАТИКА

ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМЫ

- Низкая мотивация и степень готовности педагогических кадров к участию в освоении и применении новых технологий.
- Эпизодическое сопровождение развития методической компетентности педагогов по принципу «комплекса привычных решений» .
- Управление формированием организационной культуры и ее роли в принятии решений, направленных на развитие ОО в целом не является общей целью

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ОО

Децентрализованный подход принятия управленческих решений позволит минимизировать и (или) устранить:

- неопределенность задач для педагогов и недостаток эффекта делегирования
- тиражирование старых методов, не способствующих повышению качества обучения.
- отсутствие модернизации учебного процесса и уязвимость школы в условиях постоянно меняющихся требований современной образовательной сферы

ЦЕЛЬ И РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

К декабрю 2025 года разработать новые управленческие инструменты, обеспечивающие эффективное планирование, организацию, мотивацию и контроль процесса внедрения новых технологий в школе, с целью улучшения взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

ПЛАНИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРОЕКТА

Создание новых управленческих инструментов в условиях коллегиальности: организационные документы: Положение, Регламент. Инструкции.
Готовность 50% педагогов к применению новых технологий в урочной деятельности
Обновленная организационная культура школы.

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

пересмотр текущих условий (процессов) с целью формирования положительного и ответственного отношения сотрудников к обоснованным изменениям в деятельности

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

«Правильная» организация культуры и труда коллектива .

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

закрепление нормы издания распорядительных документов на принципах единоначалия или коллегиальном принципе, необходимых для формирования подходов делегирования полномочий и ответственности

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

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

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

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

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

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

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Разработать и осуществить управленческие действия по организации профессионального сотрудничества, направленного на преодоление «комплекса готовых решений»

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

Проведено 2 совещания, 1 сбор с рук. ШМО, 1 сбор фокус-группы. Создана РГ. 90% педагогов участвуют в обсуждении. Приняты орг. документы: Положение о внедрении НТ(СО, ПТ); Регламент введения НТ; Инструкции

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 РГ по внесению корректировок.

ЗАДАЧА ПРОЕКТА

Оценить, в какой мере разработанный комплекс документов и регламентов улучшил взаимодействие между участниками образовательного процесса и обеспечил готовность к внедрению новых технологий.

РЕЗУЛЬТАТ ЗАДАЧИ

3 орг. документа принято коллегиально. 100% педагогов взаимодействовали в группах и индивидуально. 50% педагогов готовы к применению СО, ПТ в деятельности.

ОБЩИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

1. Уточнение проблем в принятии управленческих решений.
2. Определение потребности в переменах: какие изменения и в каких областях для получения желаемого результата, как они будут содействовать позитивным изменениям.
3. Разработка стратегии изменений регламентации управленческих решений: взаимодействие с коллективом, управление рисками и конфликтами, оценка результатов.
4. Постановка задач и определение результатов по каждой задаче.
5. Обучение и мотивация сотрудников: поддержка и развитие, выявление потенциала, создание условий для профессионального роста.
6. Планирование персональных взаимодействий и коллективных событий, направленных на решение поставленных задач.
7. Сбор обратной связи. Управление сопротивлением изменениям: анализ ошибок и успехов.
8. Мониторинг и оценка результативности: открытость результатов и эффектов.

РИСКИ И РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

РЕСУРСЫ ПРОЕКТА

Учет имеющиеся экономических ресурсов: трудовые, материальные, информационные, временные.

Знание и владение разными формами реализации управленческих решений: убеждение, разъяснение, наставление, принуждение, деловая беседа, личный пример, обучение, совет, совещание, деловая игра, заседание, отчет.

Компетентность, опыт, уровень знаний и готовность руководителя и отдельных сотрудников к апробации и продвижению нововведений.

Существующая система материального поощрения.

Умение работать в команде на тактические задачи.

РИСКИ ПРОЕКТА

Отсутствие полноценной управленческой команды.

Уровень сформированности умений принимать управленческие решения инновационного уровня

Преодоление комплекса «привычных решений»

Соппротивление сотрудников из-за страха потери комфортной среды.

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 может оказать практическую помощь в формировании типовых шаблонов документов при внедрении новых технологий и повышению мотивации (активности) персонала к ответственному участию в обновлении

МЕХАНИЗМ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ

1. Управленческое решение принято на условиях единоначалия и коллегиальности – педагогический коллектив вовлечен в коллективное событие по обсуждению, тестированию и корректировке организационных документов.
2. Выявлен состав педагогов, способных брать на себя инициативу и ответственность на этапах внедрения новых технологий – использована возможность делегирования полномочий.
3. Минимизирован риск эмоциональной напряженности и сопротивления – осуществлен принцип открытости и доступности информации.
4. Определен состав педагогов, готовых к апробации и внедрению новых технологий – планирование персональных и коллективных взаимодействий.