

Анализ эффективности программы сопровождения управленческих команд Балахтинско-Новосёловского округа по внедрению проектного управления

Результаты опроса управленческих команд

Цель рефлексии:

- ✓ Оценить эффективность программы сопровождения в достижении целей по внедрению проектного управления в образовательных учреждениях округа.
- ✓ Выявить сильные и слабые стороны программы для дальнейшей оптимизации и улучшения.
- ✓ Собрать обратную связь от управленческих команд для формирования предложений по модернизации программы.

1.1.Какой момент в ходе сопровождения был наиболее полезным или переломным?

Анализ ответов:

Очные встречи и интенсивы

Очные встречи с экспертами, интенсивы, выездные школы управления обеспечили мощный толчок, выявили слабые места, дали возможность проанализировать проблемные точки команды и перенять опыт других управленцев. Двухдневное погружение в рабочую среду с поддержкой экспертов оказались невероятно продуктивными.

Экспертная поддержка и консультации

Экспертная поддержка помогла найти верные решения, "мягко" указать на проблемы, структурировать проблему и определить дальнейшие действия. Индивидуальные консультации помогли утвердиться в выбранном направлении управленческого проекта и получить рекомендации по дальнейшей деятельности.

Анализ проблем и формулировка целей

Наиболее важным этапом оказалось выявление коренных проблем и выстраивание последовательности причин. Консультации помогли правильно наметить стратегические задачи и установить тактические. Освоение техник "5 почему" и SMART.

Вывод: очное взаимодействие, экспертная поддержка и методологическая помощь в анализе проблем стали наиболее ценными элементами сопровождения, оказав существенное влияние на проекты управленческих команд.

1.2.Какое из следующих утверждений лучше всего описывает, как наиболее полезный или переломный момент в ходе сопровождения (который вы описали выше) повлиял на дальнейшую работу вашей команды?

44 ответа

<u>Помог найти новое, более эффективное решение проблемы.</u>	17 38.6%
<u>Повысил уверенность в правильности выбранного направления проекта.</u>	9 20.5%
<u>Улучшил взаимодействие и коммуникацию внутри команды.</u>	5 11.4%
<u>Позволил получить необходимые ресурсы или поддержку.</u>	5 11.4%
<u>Изменил приоритеты проекта.</u>	5 11.4%
<u>Ускорил процесс реализации проекта.</u>	2 4.5%

Статистика демонстрирует, что наиболее важным результатом переломного момента в сопровождении является возможность найти новое, более эффективное решение проблемы. Укрепление уверенности, улучшение коммуникации, получение ресурсов и изменение приоритетов также играют важную роль, но в меньшей степени. Ускорение процесса является наименее значимым фактором, судя по результатам опроса.

!!!

- При сопровождении проектов необходимо уделять фокус на предоставление инструментов и техник, которые помогают командам находить новые решения проблем.
- Важно также укреплять уверенность команды в выбранном направлении, оказывать поддержку и обеспечивать необходимыми ресурсами.
- Не менее важно способствовать улучшению коммуникации и гибкости при изменении приоритетов.

2.1. Как изменилось понимание проектного управления и его ценности вашей командой за время сопровождения?

Анализ ответов:

Проектное управление как инструмент достижения целей

Проектное управление стало восприниматься не как набор формальных процедур, а как реальный инструмент для достижения стратегических целей и повышения эффективности работы ОО. Убеждение в важности и возможности организации жизни коллектива и системного развития.

Улучшение процессов и командной работы

Внедрение регулярных встреч, отчетов, диаграмм Ганта улучшило коммуникацию, координацию и взаимодействие в командах. Это способствовало систематизации процессов, структурированию и развитию чувства личной ответственности.

Системный и осознанный подход

Произошел переход от интуитивного к систематическому подходу в управлении проектами. Понимание важности планирования, документирования и регулярного анализа позволило лучше контролировать выполнение задач и оперативно выявлять проблемы.

Вывод: сопровождение трансформировало восприятие проектного управления, сделав его ключевым инструментом достижения целей, улучшило командную работу и внедрило системный подход к управлению проектами.

2.2. Выберите наиболее точное отражение того, как изменилось понимание проектного управления вашей командой под влиянием программы сопровождения:

47 ответов

<u>Мы стали лучше понимать основные принципы и терминологию проектного управления.</u>	15	31.9%
<u>Мы начали видеть практическую ценность проектного управления для достижения наших целей.</u>	15	31.9%
<u>Мы начали применять проектные методы в нашей повседневной работе.</u>	10	21.3%
<u>Вся управленческая команда нашей школы действует уже сейчас в проектном режиме</u>	4	8.5%
<u>Не все члены управленческой команды поняли и приняли проектное управление</u>	3	6.4%
-Изменения в понимании проектного управления НЕ произошло. (Остались при прежнем мнении)	0	
-Другое	0	

Программа сопровождения оказала значительное позитивное влияние на понимание проектного управления командой. Большинство респондентов отметили улучшение понимания принципов и терминологии, а также осознание практической ценности проектного управления. Часть команды начала применять проектные методы в своей работе, а некоторые даже перешли к проектному режиму работы всей управленческой команды. Небольшое количество респондентов указали на наличие сопротивления изменениям.

!!!

- Продолжать развивать теоретическую базу команды в области проектного управления.
- Уделять внимание демонстрации практической ценности проектного управления на конкретных примерах.
- Поддерживать тех, кто успешно внедряет проектные методы в свою работу, и оказывайте помощь тем, кто испытывает трудности.
- Работать с теми, кто сопротивляется изменениям, выявляйте причины сопротивления и предлагайте индивидуальные решения.

3.1.Какие шаги предпринимаются для поддержания и развития культуры проектного управления в команде после завершения программы?

Анализ ответов:

Внедрение и практическое применение

Применение разработанных проектов в практике, решение проблем организации через проектный подход. Встраивание проектных практик в работу МО и повседневную деятельность. Планируется методическая деятельность по внедрению и применению разработанных технологий.

Обучение и обмен опытом

Продолжение внутренних тренингов, семинаров по проектному управлению. Организация регулярных встреч для обмена опытом, оценкой эффективности проектных практик и обмена мнениями.

Стимулирование и поддержка

Поддержка новых идей и стимулирование тех, кто проявляет инициативу. Создание базы лучших практик и базы успешных примеров/кейсов, рекомендаций и уроков извлеченных из предыдущих проектов.

Вывод: для поддержания культуры проектного управления, планируется активное внедрение, постоянное обучение и обмен опытом, а также стимулирование инноваций и создание базы знаний.

3.2.Какие элементы программы сопровождения, организованной ИРО и муниципальными управленческими командами, оказались наиболее полезными для поддержания долгосрочной эффективности проектной работы в вашей команде и наращивания проектных и управленческих компетенций? (Выберите не более 3-х наиболее значимых для вас варианта)

67 ответов

3.2.Очный интенсив на начальных этапах сопровождения (способствовал формированию общего понимания, достижению о
бщих договоренностей, знакомству участников, выстраиванию продуктивной коммуникации и т.д.) 13 19.4%

Предоставление методических рекомендаций и шаблонов документов, необходимых для проектного управления. 11 16.4%

Онлайн-практикумы, посвященные определенной тематике в проектном управлении. 8 11.9%

Онлайн консультации (индивидуальные или групповые). 8 11.9%

Очные консультационные (развивающие) выезды членов муниципальной команды в образовательные организации. 7 10.4%

Сопровождение ИОМ (управленцев и педагогов) членов команды 7 10.4%

Конкурс управленческих проектов, прокачал управленческие и проектные компетенции 6 9%

Знакомство и обсуждение результатов диагностических процедур как личных, так и командных. (Обратная связь важна для по
нимания вектора движения всей команды). 5 7.5%

Другое 2 3%

Наиболее полезными элементами программы сопровождения оказались очный интенсив на начальных этапах и предоставление методических рекомендаций и шаблонов документов. Также важную роль сыграли онлайн-практикумы и консультации. Все элементы программы в той или иной степени способствовали повышению эффективности проектной работы и развитию компетенций.

!!!:

- Уделять особое внимание организации очных мероприятий на начальных этапах сопровождения.
- Предоставлять возможность участия в онлайн-практикумах и консультациях по актуальным вопросам проектного управления.
- Поддерживать практическое применение знаний в образовательных организациях.
- Рассматривать возможность организации конкурсов управленческих проектов для стимулирования развития компетенций.
- Продолжать проводить диагностические процедуры и предоставлять обратную связь участникам.

4.1. Что бы вы изменили в программе, чтобы она идеально соответствовала потребностям команды и способствовала успешному внедрению проектного управления?

Анализ ответов:

Практическая ориентация и реальные примеры

Больше работы с реальными кейсами из школы, адаптация инструментов под конкретные школьные задачи. Возможность стажировок и посещения успешных практик в других школах региона. Выбор темы проекта по запросам школы, а не по результатам самодиагностики.

Усиленная поддержка и сопровождение

Более продолжительное сопровождение от начала проекта до оценки результатов. Постоянное присутствие наставника на каждом этапе внедрения проектного управления. Кураторство полного управленческого цикла.

Взаимодействия и ресурсы

Увеличение частоты очных встреч и очного взаимодействия с методистами. Преимущественно очное взаимодействие с другими управленческими командами. Еженедельные встречи управленческой команды для обсуждения хода реализации проекта. Интеграция современных ИТ-решений для управления проектами.

Вывод: идеальная программа должна быть более практической, с усиленной поддержкой и сопровождением, а также с оптимальным форматом взаимодействия и ресурсами.

4.2.Если бы вы могли внести только одно ключевое изменение в программу сопровождения, чтобы это было? (Выберите наиболее приоритетный вариант)

41 ответ

<u>Более активное взаимодействие и обмен опытом с другими командами, выстроившими свое управление в проектном режиме.</u>	9	22%
<u>Больше индивидуальной консультационной поддержки конкретно для нашей команды в онлайн-формате</u>	7	17.1%
<u>Больше практических кейсов и примеров из практики при проведении обучающих мероприятий</u>	6	14.6%
<u>Более адресное сопровождение с выездами в школу управленческо-методической команды ИРО, для совместных разработок, совместной оценки промежуточных результатов и т.д.</u>	4	9.8%
<u>Увеличение продолжительности программы сопровождения на 1 год</u>	3	7.3%
<u>Более глубокая проработка вопросов управления изменениями и сопротивлением в пед.коллективе.</u>	3	7.3%
<u>Выезды в школы соседних МСО (возможно г.Красноярска) на стажировку по вопросам управления ОО в проектном режиме</u>	3	7.3%
<u>Более адресное и регулярное сопровождение с выездами в школу управленческо-методической команды муниципалитета, для совместных разработок, совместной оценки промежуточных результатов и т.д.</u>	3	7.3%
<u>Выезды в другие ОО муниципалитета для обмена управленческой практикой, с целью развития своей команды</u>	2	4.9%
<u>Другое</u>	1	2.4%
<u>Сокращение теоретической части и увеличение времени на практическую отработку навыков.</u>	0	
<u>Меньше групповых занятий и больше самостоятельной работы с материалами.</u>	0	

Наиболее приоритетным изменением в программе сопровождения, по мнению участников, является более активное взаимодействие и обмен опытом с другими командами, выстроившими свое управление в проектном режиме. Также важна индивидуальная консультационная поддержка и большее количество практических кейсов.

!!!:

- Организовать площадки для обмена опытом между командами, успешно внедрившими проектное управление.
- Предоставлять индивидуальные консультации в онлайн-формате для решения конкретных проблем команд.
- Дополнить обучающие мероприятия практическими кейсами и примерами из практики.
- Рассмотреть возможность организации выездов в школы для оказания адресной поддержки.

5.1. Какие темы «Школы управления» были бы актуальны для вашей управленческой команды в 2026 году?

Анализ Ответов:

Тема: **Мотивация и сопровождение педагогов** (9 ответов)

/различные аспекты мотивации педагогов и эффективные стратегии для сопровождения коллектива/.

Тема: **Цифровые инструменты и управление проектами** (6 ответов)

/изучение и внедрение цифровых инструментов, платформ для управления проектами, анализ данных и цифровая трансформация образования/.

Тема: **Нормативная база и качество образования** (5 ответов)

/проработка нормативно-правовой базы, разработка НПА, регламентирующих оценку качества образования и переработка нормативной документации/.

Тема: **Эффективное лидерство и управление изменениями** (4 ответа)

/ развитие личных качеств руководителя, миссии и эффективное управление переменами в школе/.

Тема: **Обучения школьников**

/выстраивание эффективной системы работы со слабоуспевающими обучающимися/.

5.2.Если бы вам (вашей управленческой команде) предложили участвовать в «Школе управления» в 2026, 2027 годах, то на какой формат участия вы бы дали согласие: (Выберите не более 2-х вариантов)

32 ответа

<u>Бюджетный вариант обучения, но готов оплачивать проведение интенсивов/погружений с моим пед. коллективом</u>	9	28.1%
<u>Бюджетный вариант обучения, но готов оплачивать методические разработки для моей школы</u>	9	28.1%
<u>Бюджетный вариант обучения, но готов оплачивать адресное сопровождение управленческой команды школы.</u>	8	25%
<u>Бюджетный вариант обучения, но готов оплачивать стажировки</u>	2	6.3%
<u>Бюджетный вариант обучения в онлайн, но готов оплачивать обучение в очном режиме и стажировки</u>	2	6.3%
<u>Внебюджетный вариант обучения</u>	2	6.3%

Команды заинтересованы в базовом бюджетном обучении, но готовы инвестировать в дополнительные возможности для своего педагогического коллектива - интенсивные программы и погружения, а также в методические разработки, адаптированные под нужды их школы.

Команды ценят адресную поддержку и готовы инвестировать в индивидуальное сопровождение для повышения эффективности своей работы.

Часть команд заинтересована в стажировках как способе обмена опытом и обучения на практике. Некоторые готовы оплачивать очное обучение и стажировки, а небольшая часть - полностью оплатить внебюджетный вариант обучения.

Критические замечания и несостоявшиеся ожидания

3.1. Поддержание и развитие культуры проектного управления:

"Да данном этапе команда распалась, не удалось завершить проект"
(Указывает на отсутствие устойчивости и поддержки команды)

4.1. Перепроектирование программы сопровождения:

"Убрали бы излишние формальности, добавили бы реальности ситуации." (Программа не всегда соответствовала реальным нуждам)

"нам необходимо более продолжительное сопровождение: от начала создания проекта до видимости и оценки результатов." (Недостаток долгосрочной поддержки и оценки результатов)

Вывод: отрицательные моменты связаны с недостаточной поддержкой команд, разрывом в коммуникациях и несоответствием программы реальным потребностям. Часто отмечается необходимость в более длительном и практическом сопровождении.

Выводы, сформулированные по итогу анализа обратной связи от управленческих команд:

- Необходимость усиления практической направленности программы: оценка эффективности показала, что для достижения максимального результата требуется более тесная интеграция реальных кейсов и задач, стоящих перед образовательным учреждением. Программа должна давать не только теоретические знания, но и предлагать конкретные инструменты для решения практических задач.
- Потребность в пролонгированной и персонализированной поддержке команд: анализ выявил необходимость расширения временных рамок сопровождения и обеспечения постоянной консультационной поддержки на всех этапах реализации проектов. Управленческие команды нуждаются в индивидуальном подходе и оперативной помощи при возникновении проблем.
- Актуальность диверсификации тематики обучения: анализ запросов управленческих команд показал, что для успешной реализации проектов необходимо расширить тематический спектр "Школы управления", включив вопросы мотивации и профессионального развития педагогических кадров, использования цифровых инструментов, адаптации нормативно-правовой базы и формирования лидерских компетенций руководителей.
- Необходимость укрепления командного духа и повышения устойчивости управленческих команд: опыт реализации проектов показал, что дезинтеграция команд может стать серьезным препятствием для достижения поставленных целей. Программа сопровождения должна предусматривать мероприятия, направленные на формирование сплоченности, укрепление внутрикомандных связей и развитие лидерских качеств у каждого участника.

Проведенная рефлексия позволила выявить ключевые направления для модернизации программы сопровождения команд. Реализация предложенных мер позволит создать эффективную систему поддержки управленческих команд, направленную на успешное внедрение проектного управления в образовательных учреждениях и повышения качества образования в целом.