**Статья**

 **«Проектное управление в современном образовании»**

Цель: раскрыть суть технологии проектного управления

Задачи:

- обеспечение эффективности управления школой;

- профессиональное развитие педагогов;

- повышение качества образования

Повестка педагогического совета:

1. Вступительное слово директора школы
2. Проектное управление в образовании (выступление заместителя директора)
3. Анализ существующих школьных проектов (выступление заместителя директора по ВР)
4. Работа в группах «Мозговой штурм» - создание банка идей
5. Презентация результатов работы групп
6. Проект решения педсовета

1.Выступление директора (Приветствие. Цели и задачи педсовета. Сообщение повестки педсовета. Работа с эпиграфами).

Если вы мечтаете о чем-либо

 - значит, вы можете это осуществить.

Уолт Дисней

Кто не хочет применять новые средства,
должен ждать новых бед

Френсис Бэкон

Проектно-ориентированная деятельность в сфере российского образования приобретает все большую популярность, методология управления проектами органично встраивается в общую систему управления образовательной организацией. Для школы проектное управление позволяет привлечь недостающие ресурсы, чтобы реализовать в формате проектов новые идеи и программы, осуществить профессиональное развитие персонала и обмен опытом с другими образовательными организациями, сформировать новые партнерства, повысить свой деловой имидж1. Слово «проект» переводится с латинского "projectus", как «заброшенный вперед». Что же такое проектное управление? проектное управление – это тип управления образовательной организацией в режиме развития, при котором осваиваются новшества и наращивается образовательный потенциал организации, и, как следствие, улучшается качество его работы.

1. Зимина И.В. Проектное управление как механизм перевода школ в эффективный режим функционирования [Электронный ресурс]: методические рекомендации / И.В. Зимина; М-во образования, науки и молодеж. политики Респ. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. ‒ Электрон. текстовые дан. (2,7 МБ). ‒ Сыктывкар: КРИРО, 2018.

 Как зародилось понятие «проектное управление? Проектное управление, как технология, - это инновация Проектное управление, как деятельность, как определённый накопленный человеком опыт деятельности, - это традиция. Яркими свидетельствами эффективности и результативности проектного управления являются 7 чудес света. И хотя до нашего времени сохранились только Египетские пирамиды, и нет документального подтверждения, как осуществлялось управление данными проектами, за время существования проектного управления в 20 и 21 веке было создано и апробировано множество эффективных методов, которые целесообразно взять на вооружение.2

Проектное управление предполагает подход к любой задаче как к проекту. Движущая сила проекта – команда, в которой могут оказаться как администрация, так и педагоги школы.Инструмент проектного управления – Программа развития школы -совокупность инновационных проектов, объединенных общей концепцией развития, направленных как на стабилизацию функционирования школы, так и на обновление практики образования.

Для разработки и реализации образовательных, социально-педагогических проектов в школе необходима целенаправленная и системно организованная деятельность педагогического коллектива по овладению теоретическими основами проектной деятельности, по разработке различного рода проектов и их реализации. С этой целью становится  возможным создание специальных органов при руководителе: временных творческих коллективов по разработке проектов, объединений и групп инициативных и творческих педагогов, действующих на общественных началах – так называемых проектных команд. В такую команду должны войти люди, готовые инициировать «снизу» качественные изменения, отвечающие потребностям конкретной школы на данном этапе развития,   воспринимать новые предложения и развивать школу изнутри. Главным преимуществом проектной команды является неформальный, добровольный характер объединения. Основной ее ресурс — не административный, а интеллектуальный. Она должна не «построить» коллектив, а вовлечь его в совместную деятельность по освоению новых, более эффективных и привлекательных образовательных технологий. В итоге образовательное учреждение приобретает способность достигать качественно новых, по сравнению с прежними, результатов. На руководителя в этом случае возлагается функция контроля, так как появляется новая модель управления. Школа обращается к проектному управлению для оптимизации своих процессов. Чтобы быть конкурентоспособным, нужно хорошо понимать свое место, нужна проработанная стратегия и четкое видение своих целей. Для формирования командных ролей можно использовать методику «Кельтского колеса». Она основана на условной типизации в зависимости от соотнесения сотрудника с одной из сторон света, каждой из которых соответствует определенный набор качеств.

Так, «Люди севера» способны управлять и вести за собой, «Люди юга» сплачивают коллектив, отвечают за настроение в нем, «Люди востока» генерируют идеи и выстраивают стратегию, «Люди запада» претворяют план в жизнь. Предполагается, что в созданной эффективной команде должно поддерживаться равновесие всех четырех сторон.

2. Зимина И.В. Проектное управление как механизм перевода школ в эффективный режим функционирования [Электронный ресурс]: методические рекомендации / И.В. Зимина; М-во образования, науки и молодеж. политики Респ. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. ‒ Электрон. текстовые дан. (2,7 МБ). ‒ Сыктывкар: КРИРО, 2018.

Известный британский ученый-психолог Мередит Белбин разработал общепринятую ныне классификацию, в которой участникам команды присваиваются варианты из девяти ролей. Автор методики считает, что успешная работа команды проекта обусловлена тем, все ли девять ролей нашли устойчивое распределение среди участников, и насколько они оптимально сочетаются для решения общей задачи (см. рисунок ПРИЛОЖЕНИЕ 3)3

При включении в проект талантливых, но неопытных сотрудников целесообразно использовать инструменты наставничества. Если проект крупный и/или в школе осуществляется много проектов, нужен проектный офис – подразделение, отвечающее за методологическое и организационное обеспечение проектного управления в организации, планирование и контроль портфеля проектов, внедрение и развитие информационной системы планирования и мониторинга проектов, формирование сводной отчетности по программам/проектам.

Базовые функции любого проектного офиса:

1. Разработка и внедрение методологии управления проектами и контроль соблюдения методологии управления проектами;

2. Формирование реестра проектов и сводной отчетности по проектам;

3. Помощь в планировании и контроль реализации отдельных проектов по запросу или на постоянной основе.

При создании Проектного офиса обычно формируется команда из 2-3 человек: руководитель, методолог, специалист по планированию и отчетности. Дальнейшее развитие Проектного офиса зависит от целей и задач школы и ее проектов.

Система проектного управления обладает достаточным потенциалом для решения проблем школы и является фактором повышения эффективности его деятельности.

Проектное управление позволяет

- повышать конкурентоспособность;

- адекватно реагировать на запросы;

- привлекать квалифицированные педагогические кадры (профессиональное развитие команды педагогов)

3. Выступление заместителя директора по ВР с анализом школьных проектов «Пламя Победы», «Школа-территория здоровья», «Школьный двор – цветущий сад», «Замечательные каникулы».

4. Практическая работа. Коллектив делится на 2 группы (по 8 человек).

Первое задание

Каждый участник оформляет в произвольной форме карточку-визитку, где указывает своё имя и самая главная черта характера, а также, что человек лучше всего умеет делать.

Даётся 3-4 минуты для того, чтобы все участники сделали свои визитки и подготовились к взаимному представлению, для чего они объединяются в пары, и каждый рассказывает о себе своему партнёру

3. Зимина И.В. Проектное управление как механизм перевода школ в эффективный режим функционирования [Электронный ресурс]: методические рекомендации / И.В. Зимина; М-во образования, науки и молодеж. политики Респ. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. ‒ Электрон. текстовые дан. (2,7 МБ). ‒ Сыктывкар: КРИРО, 2018.

.

Задача – подготовиться к представлению своего партнёра всей группе. Основная задача представления – подчеркнуть индивидуальность своего партнёра, рассказать о нём так, чтобы все остальные участники сразу его запомнили. Затем участники по очереди представляют своего партнёра, начиная презентацию со слов: “Для … самое главное…”.(в каждой группе).

Второе задание

Определить, чем группа отличается от команды. Какие ценности (качества) характеризуют команду.

Третье задание. Мозговой штурм

Используя шаблон, предложите по 1 проекту в любом направлении: образовательные результаты, кадровое обеспечение, инфраструктурное решение, партнерское взаимодействие.

Заполните таблицу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ценностные позиции проекта | Выгоды реализации проекта | Риски реализации проекта |
|  |  |  |

5.Презентация результатов работы групп

6.Проект решения педсовета

1. Издать приказ о создании временных творческих групп по разработке и представлению проектов по приоритетным направлениям развития для включения их в Программу развития школы.

2. В соответствии с дорожной картой членам ВТГ разработать, оформить и представить проекты по направлениям на методическом совещании.

Игра “Аплодисменты по кругу”

**Цель:** снять напряжение и усталость, поблагодарить всех участников за работу.

Ведущий начинает хлопать в ладоши и смотрит на кого-то из участников. Они начинают хлопать вдвоем. Участник, на которого посмотрел ведущий, смотрит на другого участника, включая его в игру. Таким образом, начинают хлопать все участники.

**Список литературы:**

1. Антипина Г.А. Проектное управление как фактор успешной деятельности ДОУ// Образовательные проекты «Совёнок» для дошкольников. – 2015. – № 27. – ART 132041. – URL: http://www.kids.covenok.ru/132041.htm. – Гос. рег. Эл № ФС77-55136. – ISSN: 2307-9282.

2.Зимина И.В. Проектное управление как механизм перевода школ в эффективный режим функционирования [Электронный ресурс]: методические рекомендации / И.В. Зимина; М-во образования, науки и молодеж. политики Респ. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. ‒ Электрон. текстовые дан. (2,7 МБ). ‒ Сыктывкар: КРИРО, 2018.

 Приложение 1

 Отличительные характеристики группы и команды1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа  | Команда |
| Ограниченность в размерах | Нет ограниченности в размерах |
| Общие интересы | Общие цели |
| Чувство принадлежности к чему-то или осознание себя в качестве части целого | Взаимодействие между членами для достижения индивидуальных или групповых целей |
| Взаимозависимость в желаемых пределах | Взаимозависимость для достижения индивидуальных или групповых целей |
| Отсутствие другой ответственности кроме чувства принадлежности к группе | Разделение ответственности |
| Договорная подотчетность | Индивидуальная подотчетность |
| Необязательно есть работа или цели | Команда работ тает вместе, физически или виртуально |

Этапы создания команды проекта

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия этапов** |
| 1. Предварительная подготовка | Планирование персонала проекта в соответствии с «Деревом целей» (паспортом) проекта (Кто (позиции)? Сколько? Какие (компетенции)? |
| 2. Создание условий | Подготовка рабочих мест проекта (в том числе – удаленных), условий для группового принятия решений (при необходимости – внесение изменений в принятую в организации систему принятия решений) и коммуникаций (взаимодействия) в проекте (в том числе – для коворкинга)  |
| 3. Формирование | Поиск и отбор кандидатов в команду (если Вам нужен экстрапрофессионал, читайте статью «Как нанять суперзвезду?2 , посмотрите полезные фильмы про рекрутинг персонала); распределение ролей и ответственности, формирование общих ценностей команды и «командного духа», обучение (при необходимости) технологиям работы |

1.Подробнее: [http://aniri.flatrate.ru/Reading/Reading/Менеджмент/конспекты лекций/04-OBH-07.pdf](http://aniri.flatrate.ru/Reading/Reading/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B%20%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B9/04-OBH-07.pdf)

2 http://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1959479/?utm\_source=newsletter\_exe&utm\_term= &utm\_medium=overview&utm\_content=20150312&utm\_campaign=daily\_stat

Приложение 2

 **Ценности команды проекта**

Сотрудничество ВМЕСТО Конкуренции

Доверие Отчуждения

Творчество Стереотипов

Работа на общий результат Индивидуализма

Конструктивный конфликт Деструктивного

Приложение 3

**Ролевая расстановка в проекте по Мередиту Белбину**

****

**Приложение 4**

**Алгоритм управления проектом**

1. Анализ ситуации, проблемы
2. Перевод ситуации в комплекс организационных задач
3. Выработка идей, позволяющих ситуацию изменить
4. Отбор идей, проверка на реализуемость в конкретных условиях
5. Структуризация цели, оптимизация стоимости и времени, качества или других ключевых показателей проекта
6. Разработка плана по воплощению и реализации идеи
7. Создание проектной группы (команды), являющей ключевым механизмом развития деятельности школы

 8. Организация деятельности специалистов внутри группы (контроль проекта, коррекция, завершение).

Приложение 5

