

Проект «ВЕДРОО» - виртуальное
сообщество взаимопомощи
единомышленников для руководителей
образовательных организаций и их
заместителей

Разработчики проекта:

Андреева Е.Б., Исмагилов Р.Т., Кукушкина Н.Г., Лаврова Я.А., Лавская Е.В.,
Лоскутова О.В., Мамин М.В., Мусабеков О.Ж., Мусабекова С.В., Некрасов А.
С., Никитина Е.Ю., Сатрутдинова Е.А., Фатеева Я.С., Филипова Н.М.

Базовая организация:

МАОУ «Спасская СОШ» Томского района



Цель Проекта:

Создание виртуального сообщества "ВЕДРОО" для руководителей образовательных организаций и их заместителей.



«Даже если ты на правильном пути, тебя могут переехать, если ты будешь на нём просто сидеть»
— [Уилл Роджерс](#), американский комик

Типичный директор школы:

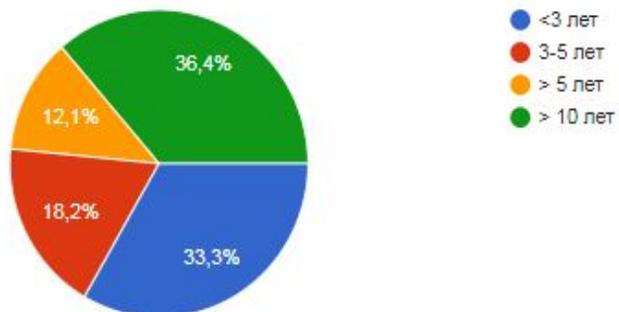
- С осторожностью относится к экспериментальным методикам преподавания
- Не стремится к инновациям
- Контролирует педагогов и процесс преподавания
- Крепкий хозяйственник
- Решает административные, кадровые и правовые вопросы
- Отвечает за материальное обеспечение учебного процесса
- Регулярно повышает квалификацию



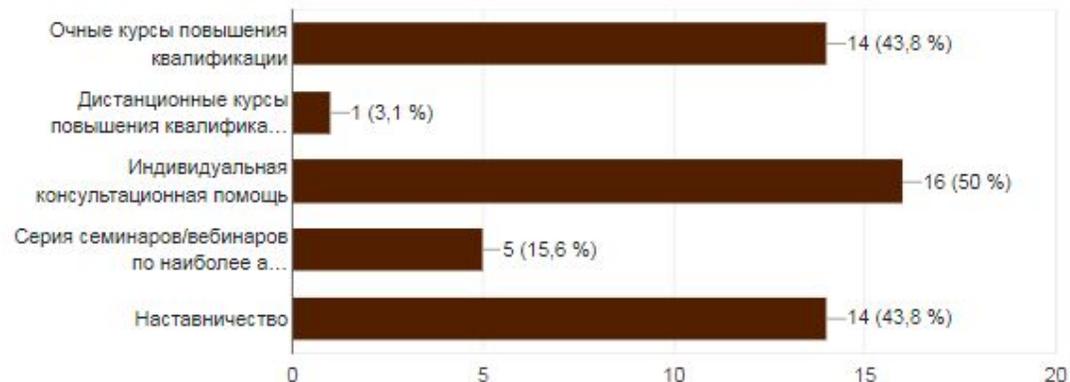
Анкетировани е



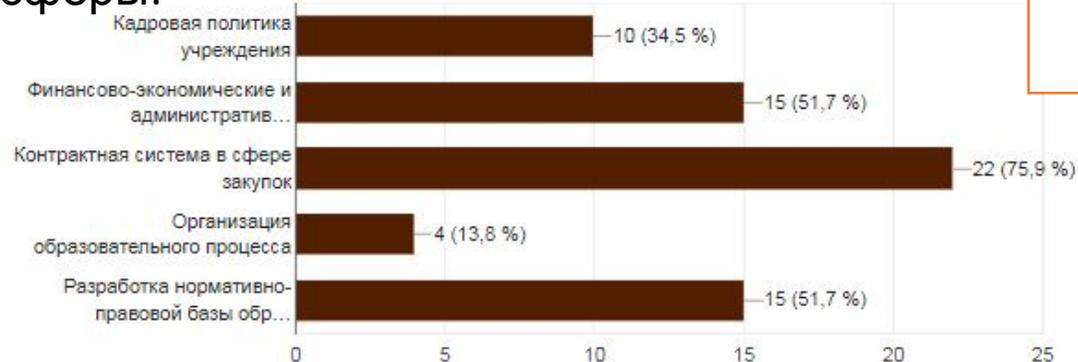
Стаж руководящей работы:



Предпочтительная форма повышения квалификации:



Проблемные сферы:



«Информация подобна мусору.
Реши заранее, что ты
собираешься с ней делать,
прежде чем собирать её»
— *Марк Твен*

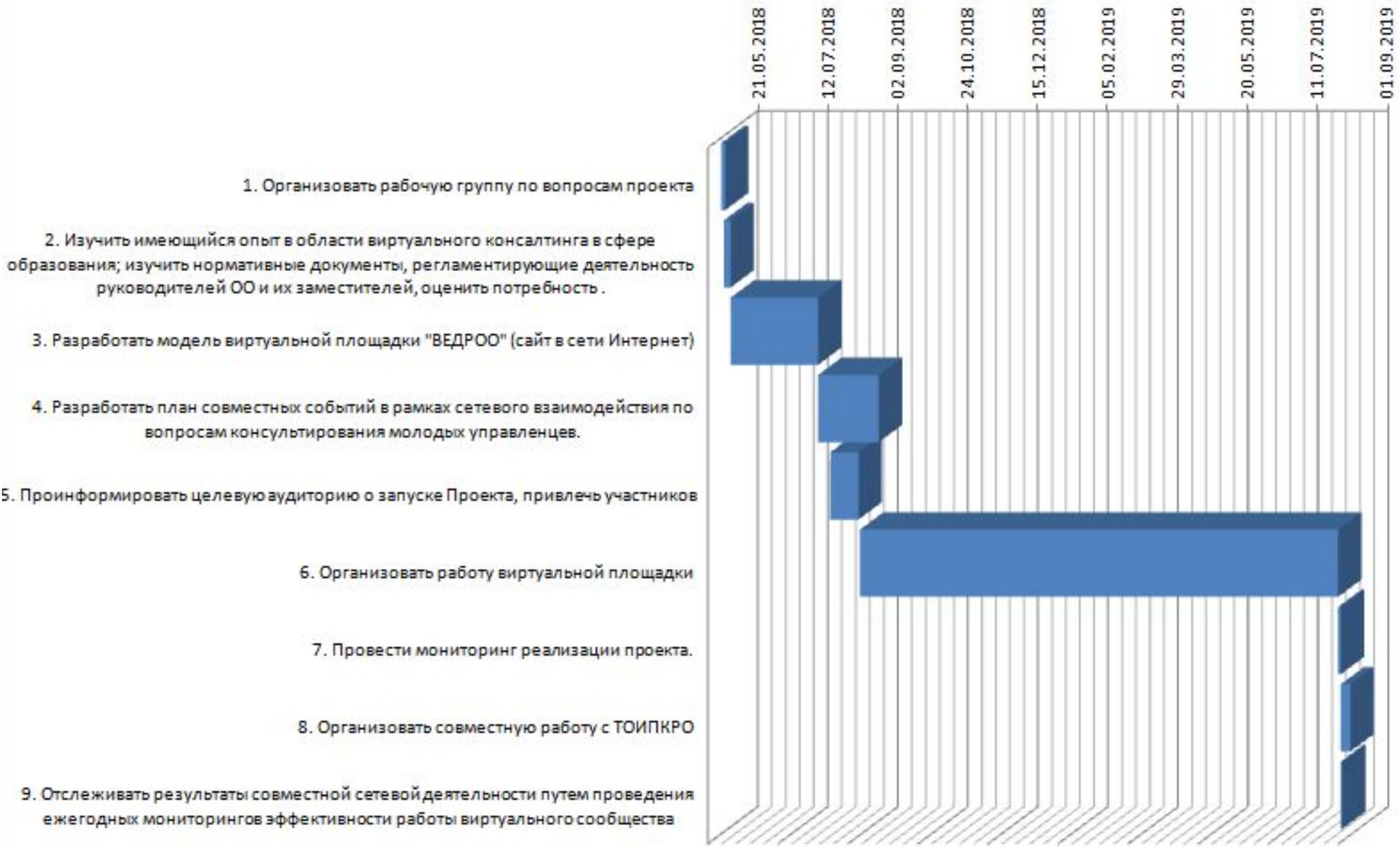
Концептуальная идея проекта:

Организация для руководителей ОО и их заместителей виртуальной площадки консультационной поддержки, создающей условия:

- возможности оперативного дистанционного взаимодействия «молодых» и опытных руководителей ОО и их заместителей;
- возможности привлечения компетентных кадров для консультирования по «острым» вопросам;
- позволяющей эффективно взаимодействовать в режиме онлайн, своевременно решая управленческие проблемы.

«Никто не может в одиночку сыграть симфонию. Для этого нужен целый оркестр»
— [Н. Е. Лиссок](#), профессор теологии





«Пока не распределена ответственность и не взяты обязательства – есть надежды и обещания...но не планы»
 — Питер Друкер

Ожидаемые результаты реализации проекта

- Повышение уровня компетенций молодых управленцев путем оперативного консультирования опытными руководителями.
- **Достижение положительной динамики** уровня взаимодействия опытных управленцев с молодыми.
- Повышение качества работы управленческих кадров.
- Создание сайта виртуального сообщества.



«Если проект получился с первого раза, то это был сон. Просыпайся и иди на работу»
— *Cornelius Fitchner*

Внутренние факторы

Сильные стороны

1. Команду проекта составляют руководители и заместители руководителей ОО различных типов, а также специалисты органов управления образованием, что позволяет использовать личный опыт, а также профессиональные связи на первом этапе реализации проекта (1 год, без привлечения дополнительного финансирования);
2. У членов проектной команды имеется опыт реализации и продвижения Интернет-проектов, проектов в сфере образования;
3. Организационная структура проекта позволяет команде проекта взаимодействовать дистанционно

Слабые стороны

1. Территориальная удаленность участников проектной группы не позволяет организовывать регулярные очные встречи;
2. Недостаток свободного времени на развитие проекта;
3. Отсутствие квалифицированных специалистов по ряду важных направлений непосредственно среди участников команды Проекта

Внешние факторы

Возможности

1. Заинтересованность органов управления образованием;
2. Привлечение экспертов из числа личных и профессиональных связей;
4. Отсутствие конкурентов;
5. Легкий выход на целевую аудиторию

Угрозы

1. Отсутствие гарантированного финансирования;
2. Сложность в привлечении сторонних экспертов;
3. Отсутствие гарантии компетентности сторонних экспертов.
4. Низкое количество участников проекта, снижение интереса у разработчиков Проекта
5. Технические сбои на сайте

Экономический эффект

Руководители образовательных организаций, являющиеся активными пользователями сайта:

- **сократят** расходы на оплату штрафов за счёт повышения уровня своих компетенций;
- **сократят** расходы образовательной организации за счёт грамотного распоряжения финансовыми средствами.



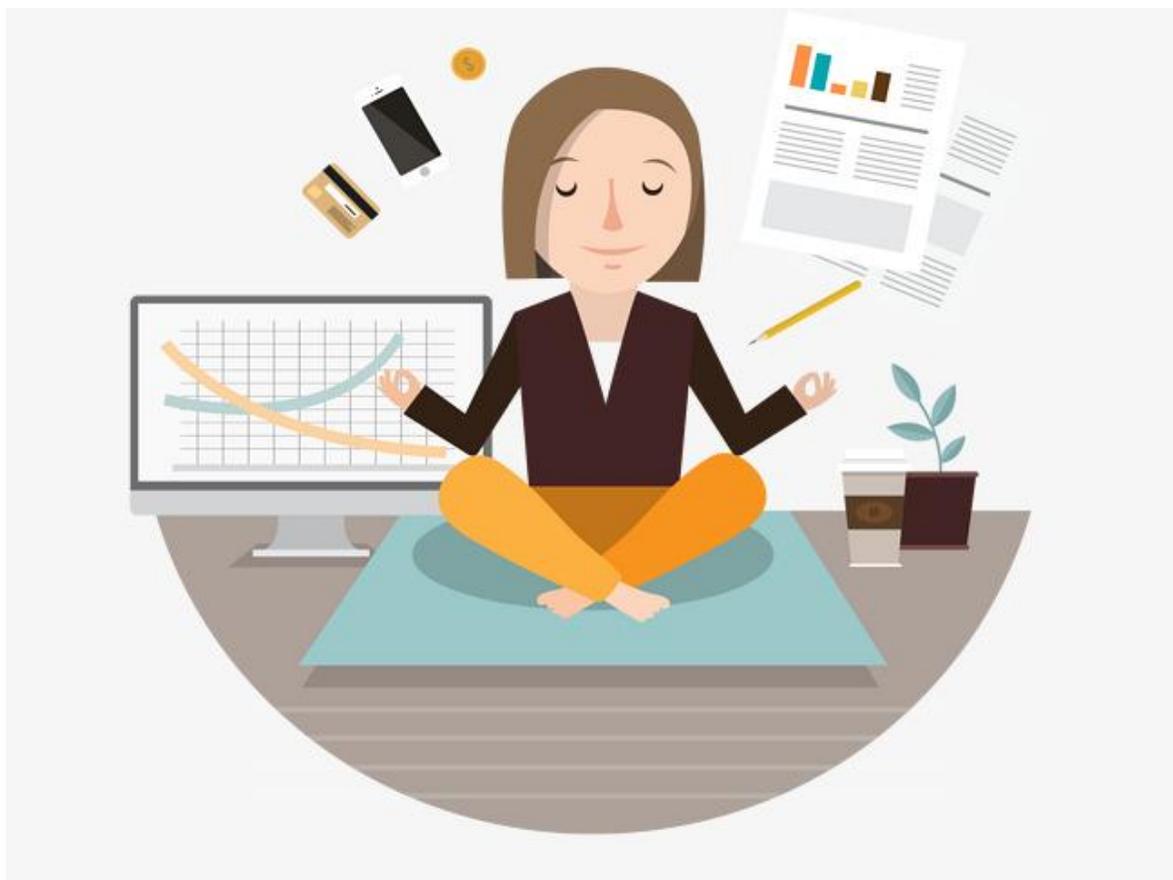
«Всегда проще говорить об изменениях нежели реализовывать их» — [Элвин Тоффлер](#), американский философ и футуролог

Социальный эффект

1. Повышение уровня компетенций руководителей образовательных организаций и их заместителей с учётом требований существующего законодательства;
2. Снижение потерь, связанных с неправильной оценкой ситуации и неверными действиями руководителя;
3. Повышение уровня профессиональной мобильности, способности руководителя быстро усваивать новые знания, умения и навыки;
4. **Снижение** социальной напряженности в коллективе школы за счёт грамотного управления образовательной организацией;
5. Удовлетворённость родителей работой образовательной организации;
6. Улучшение качества работы образовательной организации.



«В китайском языке, «риск» и «возможность» пишутся одним иероглифом» — *Ицхак Адизес*



«Ещё ни один крупный проект не закончился вовремя, в рамках бюджета и с той же командой, которая его начинала» — *John Edwards; Jim Butler; Barrie Hill; Sandra Russell*

*поэтому,
ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К НАШЕЙ КОМАНДЕ!*