



Виртуальное сообщество  
«ВЕДРОО»

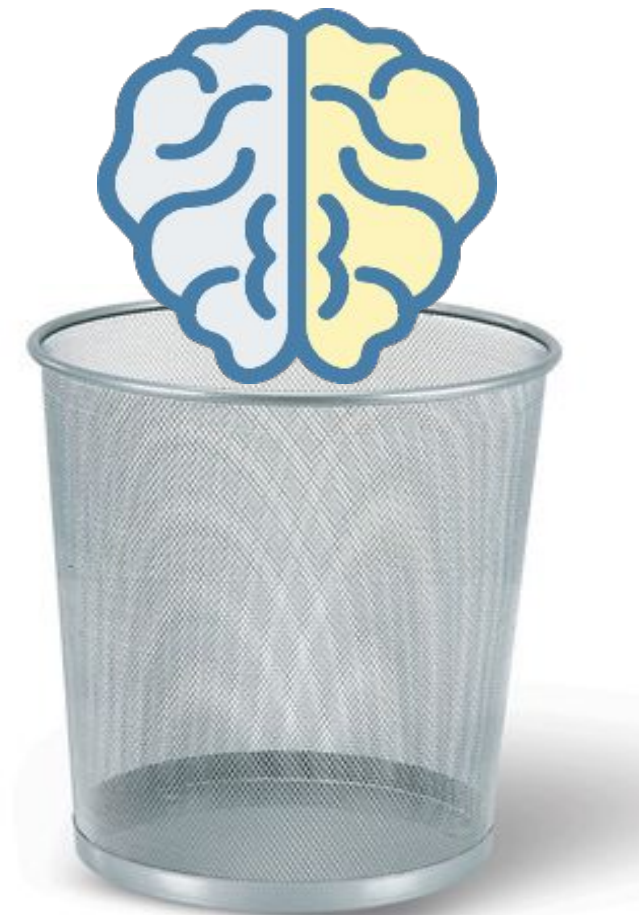
«ВЕДРОО» - виртуальное сообщество  
взаимопомощи единомышленников для  
руководителей образовательных организаций  
и их заместителей

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



ВЕДРО  
О

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

Задачи:

1. Организовать рабочую группу по вопросам проекта;
2. Изучить имеющийся опыт в области виртуальных профессиональных объединений в сфере образования;
3. Разработать модель виртуальной площадки "ВЕДРОО" (сайт в сети Интернет).
4. Разработать план совместных событий в рамках сетевого взаимодействия по вопросам информационной поддержки молодых управленцев;
5. Проинформировать целевую аудиторию о запуске Проекта, привлечь участников
6. Организовать работу виртуальной площадки
7. Провести мониторинг реализации проекта
8. Организовать совместную работу с ТОИПКРО
9. Отслеживать результаты совместной сетевой деятельности путем проведения ежеквартальных мониторингов эффективности.



# ТИПИЧНЫЙ ДИРЕКТОР РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ



С осторожностью относится к экспериментальным методикам преподавания



Крепкий хозяйственник



Не стремится к педагогическим инновациям



Решает административные, кадровые и правовые вопросы



Контролирует педагогов и процесс преподавания



Отвечает за материальное обеспечение учебного процесса

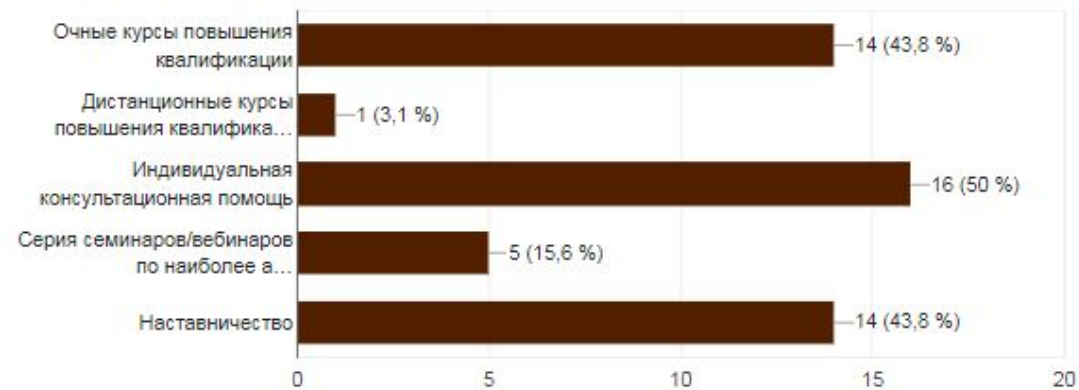
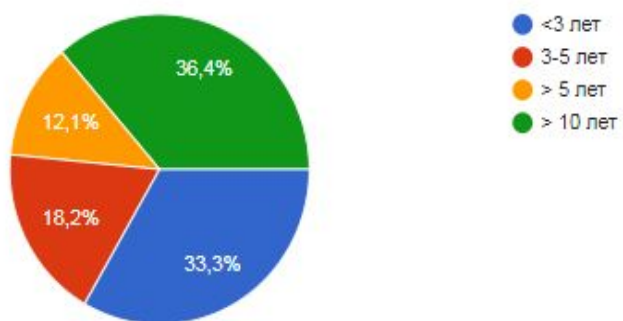


Регулярно повышает квалификацию, получает дополнительное образование

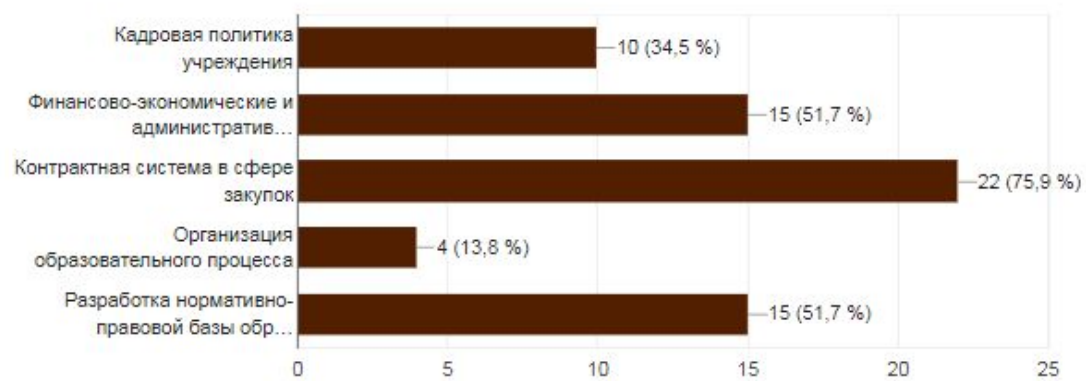
### **Концептуальная идея проекта:**

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.



29 ОТВЕТОВ



- **Ожидаемые результаты реализации проекта**
- Повышение уровня компетенций молодых управленцев путем оперативного консультирования опытными руководителями.
- Положительная динамика уровня взаимодействия опытных управленцев с молодыми.
- Повышение качества работы управленческих кадров.
- Создание сайта виртуального сообщества.

## Проектное решение

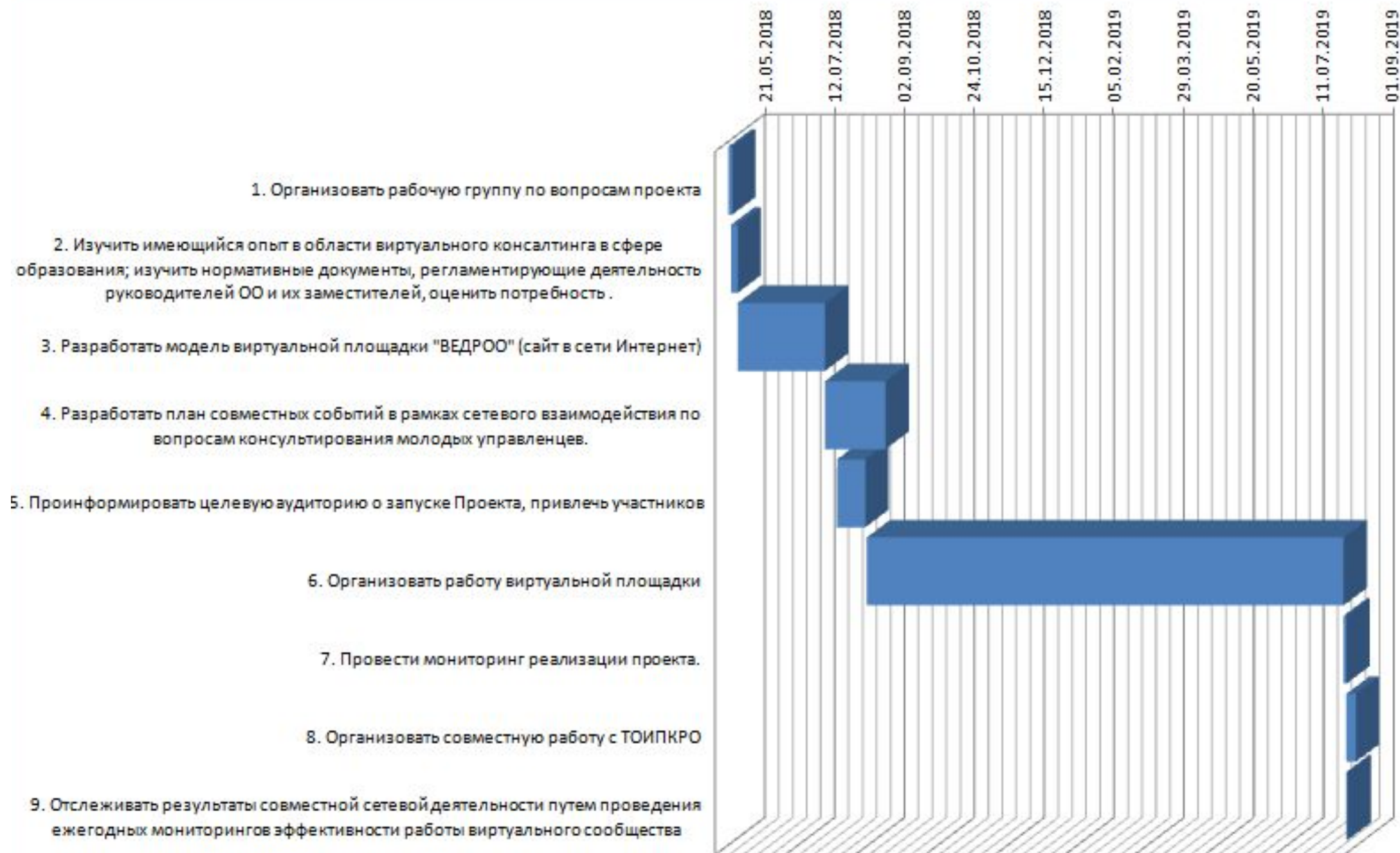
Виртуальное сообщество «ВЕДРОО» представляет собой виртуальное сетевое взаимодействие как опытных руководителей образовательных организаций и их заместителей, так и молодых и начинающих управленцев в сфере образования.

Работа данной площадки предполагает две стадии. Первая стадия направлена на работу среди ОО г. Томска и Томского района, предполагающую самоорганизацию. Вторая стадия – совместная работа площадки со смежными образовательными организациями на уровне региона (ДОО г. Томска, ДОО Томской области, ТОИПКРО, РЦРО, ИМЦ) с возможностью выхода на всероссийский канал.

Главный принцип реализации проекта – максимизация качественного оказания взаимопомощи при условии минимизация затрат на работу площадки.

Для достижения цели настоящего проекта необходимо реализовать перечень мероприятий в рамках системы сетевого партнёрства и ряд мероприятий, совместных с внешними партнерами.





Внутренние факторы	Внешние факторы
<p data-bbox="193 119 461 148">Сильные стороны</p> <ol data-bbox="96 239 1243 651" style="list-style-type: none"> <li>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);</li> <li>2. У членов проектной команды имеется опыт реализации и продвижения Интернет-проектов, проектов в сфере образования;</li> <li>3. Организационная структура проекта позволяет команде проекта взаимодействовать дистанционно</li> </ol>	<p data-bbox="1370 119 1569 148">Возможности</p> <ol data-bbox="1370 239 2430 494" style="list-style-type: none"> <li>1. Заинтересованность органов управления образованием;</li> <li>2. Привлечение экспертов из числа личных и профессиональных связей;</li> <li>4. Отсутствие конкурентов;</li> <li>5. Легкий выход на целевую аудиторию</li> </ol>
<p data-bbox="193 873 486 902">Слабые стороны</p> <ol data-bbox="96 1008 1243 1330" style="list-style-type: none"> <li>1. Территориальная удаленность участников проектной группы не позволяет организовывать регулярные очные встречи;</li> <li>2. Недостаток свободного времени на развитие проекта;</li> <li>3. Отсутствие квалифицированных специалистов по ряду важных направлений непосредственно среди участников команды Проекта</li> </ol>	<p data-bbox="1370 873 1493 902">Угрозы</p> <ol data-bbox="1370 1008 2430 1359" style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие гарантированного финансирования;</li> <li>2. Сложность в привлечении сторонних экспертов;</li> <li>3. Отсутствие гарантии компетентности сторонних экспертов.</li> <li>4. Низкое количество участников проекта, снижение интереса у разработчиков Проекта</li> <li>5. Технические сбои на сайте</li> </ol>

## Экономический эффект

Руководители образовательных организаций, являющиеся активными пользователями сайта, сокращают расходы на оплату штрафов за счёт повышения уровня своих компетенций. Сокращаются расходы образовательной организации за счёт грамотного распоряжения финансовыми средствами.

## Социальный эффект

Социальной эффективностью нашего проекта на уровне государства является удовлетворение потребностей руководителей образовательных организаций и их заместителей в знаниях, умениях и практических навыках по управлению образовательной организацией.

От реализации проекта «Виртуальное сообщество ВЕДРОО» ожидаются следующие социальные эффекты:

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. Низкая социальная напряженность в коллективе школы за счёт грамотного управления образовательной организацией;
5. Удовлетворённость родителей работой образовательной организации;
6. Улучшение качества работы образовательной организации.