

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Брянский институт повышения квалификации работников образования»

 УТВЕРЖДАЮ
Ректор ГАУ ДПО «БИПКРО»
П.В. Матюхина
Протокол № 1
заседания Учёного совета
ГАУ ДПО «БИПКРО»
«23» января 2025 г.

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

«Проектное управление в учреждениях СПО»

Разработчик(и) программы:

Ляшенко Т.В., Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Брянский институт повышения квалификации работников образования», заведующий центром развития управленческих кадров

Продолжительность обучения: 36 часов

Форма обучения: очно с ЭОТ

г. Брянск 2025 г.

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональной компетенции управленческих команд ПОО, необходимых для эффективного управления проектами в образовательных организациях СПО.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Руководство деятельностью по реализации ОП СПО. Руководство учебной, учебно-методической и воспитательной деятельностью структурного подразделения или профессиональной образовательной организации. Способность использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с и использованием современных инновационных технологий. Способность оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов.	владеть навыками разработки проектов на основе современных технологий стратегического анализа и рационального использования ресурсов ОО	базовую терминологию управления проектами, основные обозначения, используемые, в управлении проектами; содержание процессов управления проектами; назначение и структуру проектных документов; состав, организационную структуру, процедуры и основные документы системы управления проектами.	классифицировать основные объекты и субъекты проектного управления; - оценивать эффективность и результативность деятельности образовательных организаций; - выявлять и формулировать риски, - распределять имеющиеся ресурсы в направлении обеспечения результатов проектных решений.
Способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой	владеть навыком формирования команды	особенности формирования проектной команды.	определять эффективные методы командообразования

динамики и принципов формирования команды. Реализация системы стратегического управления персоналом организации.			
---	--	--	--

1.3. Категория слушателей:

руководители, заместители руководителей ПОО.

1.4. Форма обучения – очно с ЭОТ

1.5. Срок освоения программы: 36 ч.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
1	Нормативно-правовые основы работы организации СПО в условиях реализации ФГОС среднего профессионального образования (с изменениями)	2	2			
2	Стратегия развития профессионального образования до 2030 года. Командообразование в ПОО и стили руководства.	6	6			
3	Стратегии развития учреждений СПО в современных условиях: управление качеством образования и инновации в образовательном процессе	1			1	
4	Комплексная безопасность в образовательной организации/учреждении.	1	1			
5	Профессиональная деятельность методиста СПО в условиях реализации ФГОС	1	1			
6	Современная структура института наставничества в системе СПО	1			1	
7	Сетевое взаимодействие как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов.	1			1	
8	Организационно-педагогическое обеспечение программы воспитания в учреждениях ПОО	6	3	3		
9	Деловое общение в деятельности руководителя. Эмоциональный интеллект в деловом общении.	3		3		
10	Искусственный интеллект и нейросети в образовательном процессе: технология, готовые кейсы и то, что не видит пользователь.	3		3		
11	Основы целеполагания и планирования в проектном управлении	2	2			
12	Выполнение командного SMART-проекта (на основе анализа деятельности своей организации/учреждения)	8			8	

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
-	Итоговая аттестация	1			1	SMART-проект
		36	15	9	12	

2.2. Рабочая программа

Тема 1. Нормативно-правовые основы работы организации СПО в условиях реализации ФГОС среднего профессионального образования (с изменениями) (лекция - 2 часа).

Лекция. На лекции используются и комментируются материалы сайте:

<https://docs.edu.gov.ru/#activity=41>

Тема 2. Стратегия развития профессионального образования до 2030 года. Командообразование в ПОО и стили руководства. (лекция – 6 часов).

Лекция. Основные тезисы лекции.

В современном мире профессиональное образование играет ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов, способных эффективно работать в различных отраслях экономики. Стратегия развития профессионального образования до 2030 года направлена на обеспечение соответствия качества подготовки специалистов требованиям рынка труда и потребностям экономики.

Основные направления стратегии

1. Обновление содержания профессионального образования. Разработка и внедрение новых образовательных программ, соответствующих требованиям рынка труда, включая цифровые компетенции и междисциплинарные знания.
2. Развитие инфраструктуры профессионального образования. Модернизация материально-технической базы образовательных организаций, создание современных учебно-производственных комплексов, лабораторий и мастерских.
3. Повышение качества подготовки специалистов. Внедрение новых методов и технологий обучения, направленных на развитие практических навыков и компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности.
4. Развитие системы непрерывного профессионального образования. Создание условий для постоянного обновления знаний и навыков специалистов в течение всей их карьеры.

5. Интеграция профессионального образования с наукой и производством. Развитие партнёрских отношений между образовательными организациями, научными учреждениями и предприятиями, что позволит обеспечить практическую направленность подготовки специалистов.
6. Поддержка талантливой молодёжи. Выявление и поддержка одарённых студентов, создание условий для их профессионального роста и развития.
7. Международное сотрудничество в области профессионального образования. Обмен опытом и лучшими практиками с международными партнёрами, участие в международных проектах и программах.
8. Мониторинг и оценка эффективности стратегии. Разработка системы показателей и критериев для оценки эффективности реализации стратегии, а также механизмов мониторинга и корректировки.

Реализация стратегии развития профессионального образования до 2030 года позволит:

- повысить качество подготовки специалистов, соответствующих требованиям рынка труда;
- обеспечить баланс между спросом и предложением на рынке труда;
- создать условия для развития инновационных отраслей экономики;
- повысить конкурентоспособность выпускников профессиональных образовательных организаций на внутреннем и международном рынках труда.

Стратегия развития профессионального образования до 2030 года является важным инструментом для обеспечения устойчивого развития экономики и повышения качества жизни населения. Реализация этой стратегии потребует совместных усилий государства, образовательных организаций, научных учреждений, предприятий и общества в целом.

Командообразование — это процесс формирования и развития команды, в ходе которого сотрудники учатся взаимодействовать друг с другом, обмениваться информацией, решать совместные задачи. В ПОО командообразование имеет свои особенности, связанные с необходимостью обеспечения безопасности, соблюдения дисциплины и выполнения сложных оперативных задач.

2. Этапы командообразования.

Процесс командообразования можно разделить на несколько этапов:

- Формирование команды: на этом этапе происходит подбор сотрудников для выполнения определённой задачи. Важно учитывать

профессиональные навыки, личностные качества и совместимость сотрудников.

- Сплочение команды: на этом этапе сотрудники учатся взаимодействовать друг с другом, доверять друг другу и работать в команде.
- Развитие команды: на этом этапе команда приобретает новые навыки и знания, необходимые для выполнения более сложных задач.
- Эффективность команды: на этом этапе достигается высокий уровень взаимодействия и слаженности работы, что позволяет команде эффективно решать поставленные задачи.

3. Факторы, влияющие на командообразование в ПОО.

На процесс командообразования в ПОО влияют следующие факторы:

- Специфика деятельности: сложность и опасность работы в ПОО требуют от сотрудников высокой профессиональной подготовки, дисциплины и способности к быстрому принятию решений.
- Организационная культура: ценности, нормы и правила, принятые в организации, могут способствовать или препятствовать формированию эффективной команды.
- Лидерство: стиль руководства руководителя может оказывать значительное влияние на процесс командообразования.
- Коммуникация: эффективное общение между сотрудниками является ключевым фактором для успешного взаимодействия в команде.

4. Стили руководства в ПОО

Существует несколько стилей руководства, которые могут быть использованы в ПОО:

- Авторитарный стиль: руководитель принимает решения самостоятельно, не учитывая мнения сотрудников. Этот стиль может быть эффективен в ситуациях, требующих быстрого принятия решений, но может привести к снижению мотивации и удовлетворённости работой у сотрудников.
- Демократический стиль: руководитель учитывает мнения сотрудников при принятии решений. Этот стиль способствует повышению мотивации и удовлетворённости работой, но может снизить скорость принятия решений.
- Либеральный стиль: руководитель предоставляет сотрудникам большую свободу действий. Этот стиль может способствовать развитию инициативы и креативности у сотрудников, но может привести к снижению дисциплины и контроля.

- Ситуационный стиль: руководитель выбирает стиль руководства в зависимости от конкретной ситуации. Этот стиль требует от руководителя глубоких знаний и навыков, но позволяет максимально эффективно использовать потенциал команды.

Командообразование является важным фактором успешной деятельности ПОО. Для достижения максимальной эффективности работы команды необходимо учитывать специфику деятельности, организационную культуру, лидерство и коммуникацию. Выбор стиля руководства должен соответствовать целям и задачам, стоящим перед командой.

Вопросы для обсуждения

1. Какие факторы влияют на процесс командообразования в ПОО?
2. Какие стили руководства вы знаете?
3. Какой стиль руководства наиболее эффективен в ПОО?
4. Какие методы можно использовать для формирования и развития команды в ПОО?

Тема 3. Стратегии развития учреждений СПО в современных условиях: управление качеством образования и инновации в образовательном процессе (самостоятельная работа – 1 час).

Самостоятельная работа – работа с материалами лекции на платформе электронного обучения (СДО-Проф), анализ материалов лекции и дополнительных информационных источников по теме «Стратегии развития учреждений СПО в современных условиях: управление качеством образования и инновации в образовательном процессе».

Тема 4. Комплексная безопасность в образовательной организации/учреждении. (лекция – 1 час).

Лекция. Введение.

Несколько десятков лет назад слово «терроризм» казалось далеким и не имеющим никакого отношения к обычным людям, тем более к детям. Сегодня это слово прочно вошло в лексикон, а террористическая угроза стала повседневной реальностью. Перед государством встала неотложная задача – обеспечить защиту подрастающего поколения от этой страшной опасности.

Раскроем понятие «безопасность», отражённое в Законе «О безопасности» от 05.09.1992 г. Статья 1. - это состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Одним из факторов, определяющих эффективность образовательных учреждений, является фактор комфортности и безопасности пребывания учащихся в образовательном учреждении. Под обеспечением безопасности понимают планомерную систематическую работу по всему

спектру направлений - *организационному, информационному, агитационному, обучающему.*

В образовательных организациях на особом контроле должна стоять безопасность образовательной среды. Ведь опасности встречаются на каждом шагу. «Профилактика», остаётся самым надёжным средством, как бы это кому-то ни казалось банальным. Конечно, «профилактический» взгляд на опасность не означает, что правильно всего бояться. Без движения, общения, учёбы просто немыслима жизнь человека. Главное – надо быть всегда готовым к нестандартной ситуации. Недаром гласит народная мудрость: *«Бережёного Бог бережёт».*

В своей работе по безопасности образовательного пространства мы опираемся на главный документ «Устав ОУ». В «Уставе» отражается деятельность участников образовательного процесса в вопросах безопасности. Согласно этому документу в обязанности директора ОУ входит создание условий для успешной урочной и внеурочной деятельности, гарантирующих охрану и укрепление здоровья обучающихся. Но пакет документации по безопасности не ограничивается только «Уставом ОУ».

1. Документы по антитеррористической безопасности
2. Примерные нормативные документы по организации антитеррористической работы в образовательном учреждении.
3. Паспорт безопасности (антитеррористической защищенности) образовательной организации. аннотация;
4. Система обеспечения безопасности образовательных учреждений
5. Организации антитеррористической работы в образовательных учреждениях.
6. Организация пропускного режима в ОУ.
7. Организация безопасности в праздничные дни.
8. Организация профилактических мероприятий с детьми.
9. Информационное обеспечение в области антитеррористической деятельности.
10. Проведение тренировок по действиям в случае угрозы или совершения террористического акта.

Заключение

Терроризм – постоянный спутник человечества, который относится к числу самых опасных и труднопрогнозируемых явлений современности, приобретающих все более разнообразные формы и угрожающие масштабы. Террористические акты приносят массовые человеческие жертвы, оказывают сильное психологическое давление на большие массы людей, влекут разрушение материальных и духовных ценностей, не поддающихся

порой восстановлению, сеют вражду между государствами, провоцируют войны, недоверие и ненависть между социальными и национальными группами, которые иногда невозможно преодолеть в течение жизни целого поколения.

В современных условиях проблемы обеспечения безопасности и антитеррористической защищенности в образовательных учреждениях остаются актуальными. Их решение возможно только путем применения комплексного подхода, сочетающего в себе основные мероприятия по противодействию терроризму, меры по развитию общей культуры обучающихся в области безопасности жизнедеятельности, обучение безопасному поведению в различных опасных и чрезвычайных ситуациях природного, техногенного и социального характера.

Таким образом, следует констатировать, что проблема терроризма в России не только существует, но ежегодно обостряется, превращается в общегосударственную, связанную с обеспечением национальной безопасности страны в целом. И решаться она должна на самом высоком государственном уровне.

Тема 5. Профессиональная деятельность методиста СПО в условиях реализации ФГОС.

(лекция – 1 час).

Лекция. Основные тезисы доклада.

1. Роль методиста в системе СПО

Методист — это специалист, который занимается разработкой и внедрением образовательных программ, методическим сопровождением учебного процесса, повышением квалификации преподавателей и другими важными задачами. В условиях реализации ФГОС роль методиста становится особенно значимой, поскольку стандарты предъявляют новые требования к качеству образования и организации учебного процесса.

2. Основные направления деятельности методиста

- Анализ и адаптация ФГОС: методист изучает федеральные государственные образовательные стандарты, определяет, какие изменения необходимо внести в образовательные программы и методики преподавания.
- Разработка образовательных программ: методист участвует в разработке новых образовательных программ, соответствующих требованиям ФГОС, а также вносит изменения в существующие программы.
- Методическое сопровождение учебного процесса: методист помогает преподавателям разрабатывать и внедрять современные методики

преподавания, организует обмен опытом между преподавателями, проводит консультации и семинары.

- Повышение квалификации преподавателей: методист организует курсы повышения квалификации, семинары, тренинги и другие мероприятия для повышения профессионального уровня преподавателей.
- Мониторинг и оценка качества образования: методист осуществляет мониторинг качества образования, анализирует результаты промежуточной и итоговой аттестации, разрабатывает рекомендации по улучшению качества образования.
- Взаимодействие с социальными партнёрами: методист сотрудничает с предприятиями, организациями и другими учреждениями, чтобы обеспечить практическую направленность образования и соответствие требованиям рынка труда.

3. Особенности работы методиста в условиях реализации ФГОС.

В условиях реализации ФГОС методист должен учитывать следующие особенности:

- Компетентностный подход: ФГОС ориентированы на формирование у обучающихся определённых компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Методист должен разрабатывать образовательные программы и методики, направленные на формирование этих компетенций.
- Интеграция образовательных областей: ФГОС предусматривают интеграцию образовательных областей, что требует от методиста разработки комплексных образовательных программ, объединяющих знания и умения из разных предметных областей.
- Применение современных образовательных технологий: ФГОС ориентируют на использование современных образовательных технологий, таких как проектное обучение, проблемно-поисковые методы, интерактивные формы работы. Методист должен помогать преподавателям осваивать и внедрять эти технологии.
- Оценка качества образования: ФГОС предусматривают использование новых подходов к оценке качества образования, таких как мониторинг образовательных достижений, портфолио обучающегося, рейтинговые системы. Методист должен участвовать в разработке и внедрении этих подходов.

Профессиональная деятельность методиста в условиях реализации ФГОС требует глубоких знаний и умений в области образования, педагогики, психологии, а также способности к инновациям и творческому подходу к решению профессиональных задач.

Вопросы для обсуждения.

1. Какие компетенции необходимы методисту для успешной работы в условиях реализации ФГОС?
2. Какие современные образовательные технологии могут быть использованы в работе методиста?
3. Какие подходы к оценке качества образования можно использовать в условиях реализации ФГОС?

Тема 6. Современная структура института наставничества в системе СПО. (самостоятельная работа – 1 час).

Самостоятельная работа – работа с материалами лекции на платформе электронного обучения (СДО-Проф), анализ материалов лекции и дополнительных информационных источников по теме «Современная структура института наставничества в системе СПО»

(<http://bipkro.ru/nastavnichestvo>)

Тема 7. Сетевое взаимодействие как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов. (самостоятельная работа – 1 час).

Самостоятельная работа – работа с материалами лекции на платформе электронного обучения (СДО-Проф), анализ материалов лекции и дополнительных информационных источников по теме «Сетевое взаимодействие как фактор практико-ориентированной подготовки будущих специалистов».

Тема 8. Организационно-педагогическое обеспечение программы воспитания в учреждениях ПОО. (лекция – 3 часа, практическая работа – 3 часа).

Лекция. Основные тезисы лекции.

Организационно-педагогическое обеспечение программы воспитания в профессиональных образовательных организациях (ПОО) — это комплекс мероприятий и условий, направленных на эффективное воспитание обучающихся. Оно включает в себя планирование, организацию, координацию и контроль воспитательного процесса.

Основные компоненты организационно-педагогического обеспечения:

1. Разработка программы воспитания. Определение целей, задач, принципов, содержания и методов воспитательной работы в ПОО.
2. Создание воспитательной среды. Формирование условий для развития личности обучающегося, его социализации и профессионального самоопределения.
3. Организация воспитательной работы. Планирование и проведение мероприятий, направленных на формирование у обучающихся определённых качеств и компетенций.

4. Методическое сопровождение. Разработка и внедрение методических материалов, обеспечивающих качественную организацию воспитательного процесса.
5. Мониторинг и оценка результатов. Отслеживание динамики развития личности обучающегося и эффективности воспитательной работы.
6. Взаимодействие с социальными партнёрами. Сотрудничество с другими образовательными учреждениями, предприятиями, общественными организациями для обогащения воспитательного процесса.
7. Повышение квалификации педагогических работников. Организация обучения и повышения квалификации педагогов в области воспитательной работы.

Принципы организационно-педагогического обеспечения:

- системность и последовательность;
- учёт возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;
- интеграция воспитательной и образовательной деятельности;
- сотрудничество педагогов и обучающихся;
- вовлечение обучающихся в социально значимую деятельность.

Методы и формы воспитательной работы:

- лекции и беседы;
- дискуссии и круглые столы;
- тренинги и мастер-классы;
- проектная деятельность;
- волонтерство и социальные практики;
- спортивные и культурные мероприятия.

Организационно-педагогическое обеспечение программы воспитания в ПОО является важным фактором формирования у обучающихся профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной жизни и деятельности в современном обществе.

Практическая работа- обмен опытом и обсуждение кейсов:

представление директорами своих учреждений опыта реализации программы воспитания;

обсуждение успешных практик и проблемных моментов;

выработка совместных решений по преодолению трудностей.

Тема 9. Деловое общение в деятельности руководителя.
Эмоциональный интеллект в деловом общении (практическая работа -3 часа).

Практическая работа- работа с кейсами.

Пример кейса.

Кейс: оптимизация внутренних коммуникаций в колледже в условиях удалённой работы

Ситуация: директор колледжа столкнулся с необходимостью оптимизировать внутренние коммуникации в условиях удалённой работы. Преподаватели и сотрудники из разных подразделений работают из дома и взаимодействуют друг с другом и с руководством преимущественно через электронные средства связи. Регулярные совещания проводятся онлайн, но эффективность коммуникации и взаимодействия между сотрудниками снизилась.

Задача директора:

- разработать стратегию оптимизации внутренних коммуникаций;
- внедрить инструменты и методы, которые улучшат взаимодействие между сотрудниками;
- обеспечить своевременное и эффективное информирование сотрудников о важных изменениях и новостях;
- повысить уровень вовлечённости сотрудников в рабочие процессы и укрепить командный дух;
- наладить эффективную коммуникацию с обучающимися и их родителями (законными представителями) в условиях удалённого обучения.

Описание проблемы: в условиях удалённой работы сотрудники колледжа могут испытывать трудности с восприятием информации, особенно если она представлена в текстовом формате. Кроме того, в онлайн-коммуникациях часто возникают недопонимания из-за отсутствия невербальных сигналов. Это может привести к снижению эффективности работы и увеличению количества ошибок.

Вопросы для анализа:

1. Какие инструменты и платформы можно использовать для оптимизации внутренних коммуникаций в колледже в условиях удалённой работы? Например, системы для видеоконференций, электронные доски объявлений, системы для совместной работы над документами и т. д.
2. Какие методы и подходы помогут улучшить взаимодействие между сотрудниками и обеспечить своевременное информирование? Например, создание графика регулярных онлайн-совещаний, использование чатов для оперативного обмена информацией, создание информационных бюллетеней или дайджестов.
3. Как можно повысить уровень вовлечённости сотрудников в рабочие процессы и укрепить командный дух в колледже в условиях удалённой работы? Например, организация онлайн-мероприятий, конкурсов, виртуальных встреч сотрудников из разных подразделений, создание онлайн-платформы для обмена опытом и идеями.

4. Какие стратегии управления эмоциями и стрессом могут использовать руководители для эффективного взаимодействия с сотрудниками в условиях удалённой работы? Например, регулярные проверки морально-психологического климата в коллективе, организация онлайн-встреч для обсуждения не только рабочих, но и личных вопросов (в рамках допустимого), предоставление психологической поддержки.
5. Как можно адаптировать традиционные методы делового общения (например, личные встречи и обсуждения) для удалённой работы и повысить их эффективность? Например, проведение виртуальных круглых столов, организация онлайн-презентаций, использование интерактивных элементов в видеоконференциях (опросы, голосования и т. п.).

Цель анализа: разработать комплексную стратегию оптимизации внутренних коммуникаций в колледже в условиях удалённой работы, которая позволит повысить эффективность взаимодействия между сотрудниками, улучшить информирование и укрепить командный дух.

Тема 10. Искусственный интеллект и нейросети в образовательном процессе: технология, готовые кейсы и то, что не видит пользователь (практическая работа -3 часа).

Практическая работа-работа с кейсами.

Примеры использования ИИ и нейросетей в образовательных учреждениях. Рассмотрим конкретные примеры, как ИИ и нейросети помогают в обучении, управлении образовательными процессами и оценке знаний.

Результаты и эффективность. Обсудим результаты, достигнутые благодаря использованию этих технологий, и их влияние на качество образования.

Успешные проекты. Познакомимся с успешными проектами, реализованными с использованием ИИ и нейросетей в образовании.

Материалы для использования к кейсам.

Технология ИИ и нейросетей в образовании. Основные тезисы.

Определение ИИ и нейросетей. Кратко рассмотрим основные понятия и принципы работы ИИ и нейросетей.

Применение ИИ и нейросетей в образовании. Обсудим, как эти технологии могут быть использованы для улучшения качества образования, персонализации обучения и повышения эффективности управления образовательными процессами.

Инструменты и платформы. Рассмотрим примеры инструментов и платформ, основанных на ИИ и нейросетях, которые уже используются в образовании.

То, что не видит пользователь.

Скрытые аспекты работы ИИ и нейросетей. Рассмотрим, какие процессы и алгоритмы стоят за видимыми результатами работы ИИ и нейросетей в образовании.

Этические и правовые вопросы. Обсудим этические и правовые аспекты использования ИИ и нейросетей в образовании, включая вопросы конфиденциальности данных и справедливости алгоритмов.

Перспективы развития. Поговорим о том, какие тенденции и направления развития ИИ и нейросетей в образовании можно ожидать в будущем.

В заключение обсудим, как ИИ и нейросети могут изменить образовательный процесс в будущем, и какие вызовы и возможности они представляют для образовательной системы.

Тема 11. Основы целеполагания и планирования в проектном управлении (лекция –2 часа).

Лекция. Основные тезисы лекции.

Определение целей и задач проекта. Важно чётко сформулировать цели и задачи проекта, чтобы обеспечить его успешную реализацию. Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными во времени (SMART-подход).

Планирование ресурсов и сроков. Необходимо определить необходимые ресурсы (финансовые, человеческие, технические и т. д.), а также сроки реализации проекта. Это поможет эффективно распределить ресурсы и контролировать ход выполнения работ.

Мониторинг и контроль. Регулярный мониторинг прогресса и контроль выполнения задач позволяют своевременно выявлять проблемы и вносить коррективы в план.

Оценка результатов. После завершения проекта необходимо провести оценку его результатов, чтобы определить эффективность и внести необходимые коррективы в будущие проекты.

Заключение

Обновление содержания, методов и технологий обучения в системе дополнительного образования детей — это непрерывный процесс, требующий постоянного анализа, планирования и внедрения инноваций. Только так мы сможем обеспечить высокое качество образования и подготовить специалистов, способных эффективно работать в современных условиях.

Тема 12. Выполнение командного SMART-проекта (на основе анализа деятельности своей организации/учреждения) (самостоятельная работа -8 часов)

Самостоятельная работа – работа с материалами лекции на платформе электронного обучения (СДО-Проф), анализ материалов лекции и

дополнительных информационных источников. Подготовка SMART-проекта для дальнейшей защиты итоговой работы.

Итоговая аттестация

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Итоговая аттестация

Слушателям предлагается ознакомиться с шаблоном проекта, который подлежит заполнению. Рекомендуются использовать материалы, предоставленные по теме 11. Работа основывается на результатах анализа деятельности образовательной организации, с учетом выявленных дефицитов.

Структура проекта включает следующие компоненты:

1. Пробелы, _____ тема, _____ дефицит
Определение пробелов в образовательной системе, конкретизация темы проекта и идентификация дефицитов, требующих устранения.
2. Цель _____ (по _____ критериям _____ SMART)
Формулирование цели проекта с учетом критериев SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), что обеспечивает четкость, измеримость, достижимость, релевантность и ограниченность по времени.
3. Суть проекта _____ (описание _____ ЧТО-КАК-ДЛЯ _____ КОГО)
Детальное описание проекта, включающее ответы на вопросы: что будет сделано, каким образом и для кого это предназначено.
4. Конкретные _____ шаги _____ по _____ достижению _____ цели
Разработка последовательности конкретных шагов, направленных на достижение поставленной цели.
5. Ресурсы
Описание необходимых ресурсов для реализации проекта, включая финансовые, материальные, человеческие и информационные ресурсы.
6. Организационно-управленческая _____ модель
Разработка модели взаимодействия с конкретными ответственными лицами, обеспечивающей эффективное управление проектом.
7. Риски
Идентификация потенциальных рисков, связанных с реализацией проекта, и разработка мер по их минимизации.
8. Результаты _____ и _____ эффекты
Прогнозирование ожидаемых результатов и эффектов от реализации проекта.
9. Целевые _____ показатели
Определение количественных и качественных показателей,

позволяющих оценить достижение планируемых результатов и системных эффектов.

- 10.Инструменты продвижения
- Описание инструментов, которые будут использованы для продвижения проекта, включая семинары, курсы, выездные мероприятия и другие формы.

Итоговая аттестация может быть проведена в иной форме – зачет, итоговое тестирование и т.д., а также может осуществляться по совокупности результатов всех видов контроля, предусмотренных программой.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы.

<https://docs.edu.gov.ru/#activity=41>

Литература

1. Пинто Дж. К. Управление проектами / Пер. с англ.; Под ред. В.Н. Фунтова. - СПб.: Питер, 2004. - 464 с. 3.
2. Проектирование систем внутришкольного управления: Пособие для руководителей образовательных учреждений и территориальных образовательных систем / Под ред. А.М. Моисеева. - М.: Изд-во Пед. общества России, 2001. - 384 с.
3. Методология и методика сопровождения региональных проектов развития образования / Под ред. Е.И. Казаковой, А.М. Моисеева. - М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2003. - 168 с.

Интернет-ресурсы

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70542100/>

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Для проведения занятий требуется компьютерный класс, оборудованный мультимедийной установкой или интерактивной доской. Занятия проходят в форме лекций, практических занятий, самостоятельной работы слушателей.

Слушатели имеют возможность работать в личных кабинетах на платформе СДО-ПРОФ ГАУ ДПО «БИПКРО» (других электронных системах обучения в случае реализации программы иной организацией): самостоятельно изучают материал, участвуют в вебинарах и видеоконсультациях, выполняют самостоятельные работы и тестовые задания.

Образовательные технологии: технология электронного обучения; информационно-коммуникационные технологии; деятельностный подход. Моделирование образовательных ситуаций, непосредственное включение слушателей в процесс обсуждения проблем, связанных с недостаточной психолого-педагогической компетентностью, анализ собственных затруднений. Лекции – «визуализации», лекции – диалоги, дискуссии, практические занятия, анализ видео-уроков, консультации, рефлексия и др.

Реализацию программы осуществляют представители профессорско-преподавательского состава ГАУ ДПО «Б ИП КРО» или иной организации ДПО в случае реализации программы в рамках лицензионного или сетевого договора.

Самостоятельная работа слушателей в личном кабинете электронной системы обучения с электронными материалами при использовании персонального компьютера или мобильного телефона.

У слушателей есть возможность получения консультаций, советов, оценок у удалённого (территориально) эксперта (преподавателя), возможность дистанционного взаимодействия.