Выставка образовательных организаций,
литературы и оборудования для учебного процесса
«УЧЕБНАЯ СИБИРЬ 2021»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа № 82» Дзержинского района
630015, г. Новосибирск, ул. Гоголя, 195, т. 2093882
E-Mail: Sch_82_nsk@nios.ru

ПРОЕКТ

"Консалтинг-центр «Manage-PRO». Академия тренд-менеджмента"

Номинация 1: **Современные стратегии и технологии управления образовательной организацией 21 века**

Автор:
Минаева Елена Владимировна
Директор МБОУ СОШ №82
т. 2093882

Новосибирск, 2021

Содержание

1. Аннотация ……...3
2. Описание организации ……. …… 5
3. Постановка и обоснование проблемы …….…. 6
4. Постановка цели и задач …….....7
5. Обоснование актуальности проекта ……...9
6. Ресурсное обеспечение проекта …….....11
7. Содержание проекта……. ……13
8. Бизнес модель…….…… 19
9. Целевые аудитории и эффекты проекта…… ……...25
10. Риски и способы коррекции…….. 33
11. Контроль за реализацией……....35
12. Источники информации……36
13. Приложения……37

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Диплом финалиста конкурса инноваций в образовании 2020……...37

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Сертификат Всероссийского форума «Сильные идеи для нового времени», вошедшие в ТОП – 1000……..38

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Презентация-фильм проекта "Консалтинг-центр «Manage-PRO». Академия тренд-менеджмента"
https://cloud.mail.ru/public/ZdHb/383Rb9NhU 39

Аннотация

Проект по созданию на базе МБОУ СОШ 82 консалтингового центра для школьных управленцев «Manage-PRO» в концепции Национальной технологической инициативы является инновационным продуктом управленческой команды школы. Проект получил высокую экспертную оценку экспертов ВШЭ и является победителем в номинации «Прорыв» международного конкурса инноваторов в образовании КИвО-2020.

Проект опирается на тренды развития образования в идеологии НТИ, на ресурсы, предоставляемые Национальными Проектами, на международные стандарты и лучшие практики проектирования инженерно-технологического образования, на многоуровневую инфраструктуру образования экосистемы НТИ и на глубокий анализ стейкхолдеров.

Manage-PRO- это консалтинговое сопровождение пивотов лидерских управленческих команд школ: от выбора небольших корректив до радикального изменения концепции засчет поэтапного формирования компетентностного портрета членов управленческих команд школ и создания маркетплейса лучших практик.

Поддержка работы Manage-PRO работает на уровне реализации объявленных в **Указе Президента РФ новых национальных целей России**, что предлагает школам выбор пивота в контексте официальных приоритетов новой государственной политики в сфере образования.

Обычные школы могут стать компаниями-визионерами на зарождающемся рынке EduNet с помощью Manage-PRO, который помогает им в кризис пандемии задуматься о росте и сделать пивот: изменить портфель предложений и каналы распространения, чтобы во время рецессии извлечь максимум из изменившегося спроса и перейти к переосмыслению развития, то есть к поиску креативных стратегий, которые дадут им новые возможности в сложной ситуации.

Показателями эффективности проекта можно считать KPI результатов, функционирования, затрат, производительности и эффективности. Конечным

результатом и продуктом своей работы разработчики проекта видят сформированный в Новосибирском регионе кластер школ образования Будущего.

Описание организации

Современное муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 82 расположено и функционирует в Дзержинском районе города Новосибирска.

Уникальность школы № 82 не просто в том, что она получила после капитальной реконструкции новое здание и современную комплектацию как, впрочем, многие новые школы, а, прежде всего, в том, что, получив всё это, она имеет за плечами 80 лет собственной истории и огромный багаж собственных традиций, которые являются прочной основой для эффективного функционирования в современном мире.

Школа № 82 сегодня – это образовательная организация, успешно реализующая в своей деятельности практикоориентированный подход, активно развивающая кадровый потенциал и имеющая в наличии современнейшую материально-техническую базу.

С 2019-2020 учебного года в школе функционирует большой оборудованный технологический полигон, призванный в специально организованном развивающем пространстве обеспечить процессы освоения учениками в индивидуальном и коллективном поиске актуальных компетенций для становления конкурентоспособной успешной личности обучающихся.

Администрация и коллектив школы активно внедряют в образовательный процесс современные технологии, обеспечивающие стабильное развитие. Приоритетами образовательной системы школы являются технологизация, индивидуализация, наставничество, профилизация и формирование навыков 21 века.

Педагоги школы ориентированы на овладение компетенциями тьюторов, экспертов, наставников, менторов.

Постановка и обоснование проблемы

Социально-экономические основы нашего общества, в первую очередь, зависят от уровня профессиональной компетентности граждан. Современные условия рыночной экономики требуют от сферы образования главенства таких характеристик образовательных услуг как качество, эффективность и конкурентоспособность.

Цифровая экономика предъявляет вполне осознанные требования не только к выпускнику современной школы. Все преподаватели и управленцы образовательной организации должны стать, в первую очередь, конкурентноспособными людьми, мобильными профессионально. И именно осознанное получение технологической компетентности, сформированность экономически эффективного поведения на рынке труда, обладание экзистенциальными навыками и метанавыками обеспечат управленческим командам школ наличие достойного социального и профессионального статуса.

Ключевая проблема образования начала 21 века состоит в отсутствии профессиональной и компетентностной возможности и потенциала управленцев образования продуктивно ответить на вызовы цифровой системы образования, неопределённости заказа образованию быстро меняющегося сложного VUCA – мира и неопределённости «Креативного хаоса в карьере» (терминология журнала «Форсайт»).

Управленческие команды образовательных организаций столкнулись с необходимостью быстрой смены инструментария и методов в профессиональной деятельности при полном отсутствии системного предложения для их профессиональной переквалификации.

Институты повышения квалификации и центры развития образования предлагают лишь теоретические курсы, не способствующие формированию компетентностного портрета школьного управленца.

В ответ на вызовы современности администрацией МБОУ СОШ №82 был разработан и представлен на международный конкурс инноваторов в образовании КИвО-2020 проект «Manage-PRO», который стал победителем в номинации «Прорыв» и поддержан в реализации ГК Просвещение.

Постановка цели

Цель проекта- создание на базе школы консалтингового центра (Академия тренд-менеджмента) Manage-PRO для оказания реальной, практической помощи управленческим командам школ: по выходу из кризиса, поиску новых креативных решений, оптимизации штатных расписаний и учебных планов, составлению инновационных программ развития и воспитания, выявлению образовательных трендов, созданию школьного сообщества и др.

Постановка задач

– обеспечение престижности и конкурентоспособности школ через:

запуск проектного управления функционированием и развитием школы;

внедрение в управленческую работу эффективного риск-, тренд-, грант-менеджмента;

проектирование и внедрение инновационной оргструктуры школы;

развитие инженерно-технологического образования;

создание системы работы с одаренными детьми;

психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;

открытие коррекционных и ресурсных классов для детей с ОВЗ ментального спектра

–

- эффективная интеграция передовых образовательных и информационных технологий, обмен технологиями между ведущими общеобразовательными учреждениями;
- формирование компетенций школьных управленцев, востребованных на общероссийском и мировом уровнях
- разработка механизмов развития образовательной организации в качестве ответа на вызовы Национальной технологической инициативы;
- разработка портфеля компетенций управленческой команды для реализации менеджмента образования 4.0.;

Обоснование актуальности проекта

Современная система образования ставит приоритетной задачей воспитание технологических лидеров, готовых к выбору к принятию самостоятельных и конструктивных решений. С позиции идеологов НТИ временная перспектива Будущего является ментальной проекцией смысловой сферы человека, которая сочетает в себе стремления, опасения, надежды и планы. Существует множество вариантов развития возможного Будущего. И то Будущее, которое действительно наступит, во многом зависит от действий, предпринимаемых сегодня. Поэтому научно-технологический прорыв Президент РФ В. Путин поставил в число ключевых целей и приоритетов. Этим обосновывается актуальность данной работы.

В современных условиях нарастающих мировых трансформационных процессов, устремленных в формирование инновационной экономики и общества знаний, кардинально меняется роль образования и школы. Нарастающие процессы цифровизации всех сфер жизни, автоматизации и роботизации процессов, а также становление сетевого общества привели к расцвету эпохи цифрового обучения не только для школьников, но и для педагогов.

Но что можно сказать об управленческих командах образовательных организаций? В России практически отсутствует механизм качественной подготовки управленческих кадров школ. Действующие Институты повышения квалификации предлагают устаревшие формальные курсы, не способные сформировать систему инновационных управленческих компетенций и реальных актуальных управленческих кейсов.

Поэтому для этого клиентского сегмента рынка EduNet как никогда актуально создание и запуск цифровой платформы с уникальным контентом, ориентированной на формирование у управленческих команд школ компетенций профессионального менеджмента в цифровой и социальной трансформации школы в соответствии с технологическими и экономическими

трендами будущего и создание устойчивого сообщества поколения управленцев образования новой волны.

Данная стартап-идея не только отвечает потребностям клиента, решает их сущностные профессиональные и карьерные проблемы и отвечает вызовам государственной политики - НТИ, НП «Образование», «Цифровая экономика», СНТР - но ориентирована на формирование потребительского спроса с применением инструментария маркетинга «нового продукта».

Проект по созданию Академии тренд-менеджмента (и в последствии цифровой платформы) с Биржей управленческих кадров для школ Будущего в концепции Национальной технологической инициативы является инновационным продуктом творческой группы управленческой команды школы.

Проект опирается на тренды развития образования в идеологии НТИ, на ресурсы, предоставляемые Национальными Проектами, на международные стандарты и лучшие практики проектирования инженерно-технологического образования, на многоуровневую инфраструктуру образования экосистемы НТИ и на глубокий анализ запросов образовательных стейкхолдеров.

Ресурсное обеспечение проекта

Экспертные ресурсы:

- объемный и глубокий компетентностный портфель команды разработчиков проекта - управленцев-практиков, позволивший вывести ОО на лидирующие позиции в городе за два года функционирования новой школы (МБОУ СОШ №82, г. Новосибирск);

- сформированная база и публичный образ управленческой команды ОО в качестве успешных разработчиков и реализаторов индивидуальных и командных проектов и побед: конкурсы «Учитель года», «Психолог года», «Наставник года», «Молодой управленец»; гранты Рыбаков фонд, Минпросвещение РФ и др.;

- активный пул индивидуальных экспертов и экспертных организаций, специализированных фондов поддержки образовательных проектов.

Контентные ресурсы:

- глубокая методологическая основа идеи стартапа, основанная на методических документах, в числе таких как инновационная программа развития школы «Спин-офф», включающая дорожные карты проектных линий: Иннопрактика, Технолифт, Учитель будущего и VUCA-баланс;

- пул апробированных лучших практик, управленческих кейсов, форсайтных мероприятий, разработок для эффективного функционирования и развития ОО.

Инфраструктурные ресурсы:

- наличие инновационной оффлайн материально- технической базы;

- оперативный доступ к нормативно-правовым и статистическим ресурсам и информации;

- маркетинговые ресурсы продвижения старпапа и его клиентской базы.

Материально-техническое обеспечение:

МБОУ СОШ № 82 имеет 41 современный кабинет, в том числе специализированные кабинеты естественнонаучной (с оборудованием лаборатории PASCO), технической (в т. ч. мастерские - столярная, слесарная, по кулинарии, по домоводству), художественно-эстетической направленностей, 2 лингафонных кабинета, 2 укомплектованных в полном объёме кабинета информатики; актовый зал на 250 мест; конференц-зал; 3 спортивных зала, в т. ч. тренажерный, современные раздевалки с душевыми; паспортизированный школьный музей, имеющий в наличии демонстрационный и презентационный залы, хранилище фондов; медиацентр с радиоузлом; студия звукозаписи; современная библиотека с вместительным читальным залом, имеющая книжный фонд 33 109 экз.; лицензированный медицинский кабинет: 3 помещения с отдельным санузлом, автономным водонагревателем, процедурным кабинетом; просторные рекреации, расположенные в системе коридоров здания, шесть из которых оснащены демонстрационными экранами, медиапроекторами и демонстрационными стендами; столовая на 250 мест; кабинеты специалистов школьных служб (логопед, дефектолог, социальный педагог, педагог-психолог); кабинет ресурсного класса и сенсорная комната для детей со специальными образовательными потребностями (РАС)

Образовательная экосистема школы:

В школе функционирует школьный технопарк, Чемпионские мастерские, лаборатории БЛА (беспилотных летательных аппаратов), IT-классы, полигон высоких технологий и класс робототехники, STEM-лаборатория, лаборатория 4К, школьный бизнес инкубатор. Создана и постоянно пополняется партнерская сеть школы.

В 2019 году в рамках реализации гранта Мипросвещения в школе создан ресурсный Центр компетенций ЛИФТ (лаборатории информатики, физики, технологии).

Содержание проекта

Предназначение проекта.

Manage-PRO помогает управленцам победно пройти через креативный хаос карьеры в образовании по узкой «полоске» между налаженной стабильностью доброго старого образования и неизвестностью неосвоенного измерения образования Будущего, успешно преодолевая проблему поиска адаптивных ответов на неопределенность и непредсказуемость VUCA-мира.

Участие в Manage-PRO дарит возможность управленцам образования без страха и неуверенности использовать неопределенность в период кризиса пандемии как приемлемую нормальность, с которой можно не только эффективно работать, но и извлекать новые преимущества.

Manage-PRO выводит лидерские команды школ на более сложные и качественные уровни карьеры, предоставляя им возможность легко и без напряжения сочетать логичность и рациональность в принятии решений, и в то же время интуитивно и иррационально быть готовым к разным «сюрпризам», чтобы молниеносно адаптироваться к ним, пользоваться ими, либо быстро восстанавливаться в случае их разрушительного эффекта.

Проблема.

Manage-PRO исполняет желание управленческих команд школ сохранить статус-кво на меняющемся ландшафте системы образования.

В период трансформации и изменений багаж прошлых заслуг становится фактором, отягощающим движение вперёд, т.к. стейкхолдеры и заказчики по-прежнему ожидают от школ лучшее образовательное предложение и гарантированно лучший образовательный результат.

Обычно в процессе работы над новыми программами развития управленческие команды школ не уверены в наличии у них достаточного количества знаний и компетенций для овладения новой терминологией и методологией Образования Будущего. В условиях новых вызовов директор не уверен, что его управленческая команда обладает достаточным

интеллектуальным, креативным и временным ресурсом вовлечения в воронку новых образовательных технологий всего педагогического коллектива школы.

Новаторский пессимизм лидерской команды школы усугубляется из-за отсутствия финансов для оплаты дорогостоящих услуг экспертов и консультантов, а также приобретения высокотехнологичного оборудования для запуска трансформационных процессов в развитии образовательной организации.

Руководители школ также опасаются попасть в ситуацию разъединения с официальной образовательной политикой, декларируемой и проявляющейся в действующих в данный момент нормативно-правовых и распорядительных актах вышестоящих органов власти.

Дополнительный стресс приносит кризис пандемии, неожиданный и масштабный, рефлекторно побуждающий даже самых смелых и отчаянных новаторов образования защититься от изменений, или даже попробовать адаптироваться к ним, чтобы все стало как раньше.

Решение.

Кризис- это отличное время для приобретения новых привычек, и, конечно, поиска новых возможностей и направлений развития. Образовательные организации, которым удастся использовать эту возможность, могут приобрести значительную выгоду, не просто приспособившись к новым условиям, а изменив их к своей выгоде. Но для этого им нужно разработать сразу несколько стартапов в нескольких направлениях развития, каждый из которых потребует своей трэкшн-карты.

Обычные школы могут стать компаниями-визионерами на зарождающемся рынке EduNet с помощью Manage-PRO, который помогает им в кризис пандемии задуматься о росте и сделать пивот: изменить портфель предложений и каналы распространения, чтобы во время рецессии извлечь максимум из изменившегося спроса и перейти к переосмыслению развития, то

есть к поиску креативных стратегий, которые дадут им новые возможности в сложной ситуации.

Технология.

Manage-PRO это консалтинговое сопровождение пивотов лидерских управленческих команд школ: от выбора небольших корректив до радикального изменения концепции.

Поддержка работы Manage-PRO работает на уровне реализации объявленных в **Указе Президента РФ новых национальных целей России**, что предлагает школам выбор пивота в контексте официальных приоритетов новой государственной политикой в сфере образования.

Сопровождение образовательных стартапов в Manage-PRO происходит в методике эдьютейнмент и предоставляет участникам дополнительные положительные эмоции и яркие впечатления, благодаря чему сохраняется интерес к продолжению участия. В результате, каким бы ни оказался выбор клиента – добавление новых функций, смена потребительского сегмента, изменение самого продукта, смена платформы для реализации идеи, смена модели роста, смена канала продвижения или замена технологии, управленческие команды школ приобретают новый опыт запуска изменений. Manage-PRO создаст атмосферу игры и импровизации для грамотной рефлексии полученного опыта, предоставляя возможность коллективного видения, общения на равных и обмена идеями, что приводит к осознанному освоению участниками компетенциями построения трекшн – карт их стартапов.

В качестве ценности Manage-PRO предлагает управленцами школ мультимодульный портфель прорывных проектов, участие в сообществе школ-визионеров и биржу управленческих кадров для образования VUCA-мира, в том числе, с использованием цифровой платформы.

Мультимодульная структура портфеля проектов предлагает клиентам удобство выбора пивота в зависимости от имеющихся ресурсов, возможностей и приоритетов. Каждый модуль портфеля интегрирован с одной из 5-ти главных национальных целей развития Российской Федерации, поэтому их использование для построения программ развития образовательных организаций предоставляет Клиенту реальную возможность выхода на более сложные и качественные уровни карьеры, привлечения дополнительного финансирования в виде грантов национальных проектов и попадания в официальные рейтинги лучших школ России.

- **Модуль 1 «Человеческий капитал для рынков Будущего. Развитие социального и профессионального здоровья населения»**

отвечает национальной цели **сохранения населения, здоровья и благополучия людей** и формирует компетенцию разработки человекоцентричных образовательных программ нового поколения на основе применения иммерсивных технологий в условиях инклюзивности без границ, в том числе, для обучения граждан с ОВЗ, ориентированных на профессиональное самоопределение и личностную самореализацию.

Программы нового поколения являются образовательными стартапами, и в процессе разработки трекшн-карт их реализации формируются новые карьерные лифты и профессиональные маршруты для управленца-менеджера, эксперта, педагога и наставника в образовании «по ту сторону привычного мира».

- **Модуль 2 «Центр инноваций экосистемы образования Будущего»**

синхронизирован с новой национальной целью в**озможности для самореализации и развития талантов** и ориентирует пивот образовательных стартапов школ в направлении развития Талантов НТИ, формирование их профессиональных маршрутов и личностных траекторий развития в сложном обществе VUCA-мира и рынках Будущего.

Процесс разработки трэкшн-карты стартапа опирается на Урок технологии 2035, кружки НТИ, человекоцентричную солидарность добровольческих инициатив и таким образом формирует воронки вовлечения партнёров и стейкхолдеров для реализации проекта, создавая вокруг стартапа экосистему образования Будущего.

- **Модуль 3 «Школа-центр социума»**

сфокусирован на выполнение национальной цели создания **комфортной и безопасной среды для жизни.** Модуль разворачивает разработку программ развития образовательных организаций в направлении создания проекта воспитательной работы в школе как программы социализации школьников в местном сообществе и моделирования новых технологий внешних коммуникаций и связей школы для разработки эффективного социального маркетинга позиционирования школы как центра социума.

MVP стартапов школ в этом модуле формируется на внедрении новых человекоцентричных технологий организации добровольческого движения школьников, удовлетворении потребностей субъектов социума в комфортной и безопасной жизни, новых форм организации досуга и внедрение новых проактивных методик формирования социально-значимой позиции жителей микрорайона по отношению к окружающей их жизни и местному сообществу.

- **Модуль 4 «Технопредпринимательская коллаборация школьников»** является ответом на национальную цель **достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство.**

Программа развития образовательной организации проектируется как бизнес-трек «новой нормальности образования» и образовательный стартап рынка EduNet, отвечающий на новые вызовы пандемии.

Наставники кружков НТИ и учителя технологии разрабатывают образовательные модели участия технопредпринимательских коллабораций школьников в рынках НТИ с цифровыми продуктами для рынков GameNet,

EduNet, HealthNet, NeuroNet, MediaNet, FashionNet, EcoNet, HomeNet и других новых рынков, производя прототипы продуктов на основе выявления и удовлетворения нужд и потребностей людей.

В рамках этого трека можно настроить модель предпринимательской деятельности школы как субъекта рынка EduNet и коллабораций школьников так, что стартап школы сам будет продуцировать нишевые воронки потребностей клиентов для проектирования и создания человекоцентричных продуктов (товаров и услуг).

- **Модуль 5 «Цифровая платформа новой нормальности образования»,** конечно, работает в рамках национальной цели **цифровая трансформация.**

На платформе вы получаете доступ **к** новым консалтинговым продуктам для управленческих команд школ, открывающим новые возможности для обучения вынужденной трансформации образовательных программ.

Здесь Вы получите полное представление об электронном портфеле цифровых управленческих компетенций новых лидеров образования для реализации эффективных маркетинговых стратегий выхода на рынок EduNet.

Участники платформы также пользуются актуальными инструментами и ресурсами сети для создания сообществ, привлечения дополнительного финансирования и умения их использования посредством овладения компетенциями эффективного грант-менеджмента и бизнес-стратегирования;

Цифровая платформа предоставляет новую реальность образования, основанную на новой нормальности электронного обучения и интерактивного дистанционного контента образования, приглашая стать участником формирующегося сообщества представителей инновационного образования в России и за рубежом и предоставляя доступ к систематизированным базам и реестрам Образования Будущего (экспертным, методическим, технологическим и т.д.).

Дополнительный бонус овладения модулем «Цифровая платформа» - включённость в Сообщество Амбассадоров (САм) и Биржу Управленческих Кадров (БУК) Образования Будущего для VUCA-мира, что предоставляет возможность сохранения или приобретения статус-кво и официального признания в качестве Лидера Образования.

Бизнес-модель

1. **Проблема + существующие альтернативы (problem + existing alternatives)**.

В условиях вызовов кризиса пандемии и цифровой трансформации управленческие команды образовательных организаций столкнулись с необходимостью быстрой смены инструментария и методов в профессиональной деятельности при полном отсутствии системного предложения для их профессиональной переквалификации.

2. **Клиентские сегменты + ранние последователи (customer segments + early adopters)**

- Приоритетный сегмент: управленческие команды образовательных организаций, ориентированные на внедрение подрывных инноваций в образовании в идеологии НТИ;
- Ранние последователи:

— управленческие команды школ, нуждающихся в новых эффективных стратегиях и моделях развития;

— управленческие команды школ-новостроек

— управленческие команды школ, ориентированные на внедрение практик работы с детьми с ОВЗ ментального спектра.

- Сопутствующие клиентские сегменты:

— субъекты малого и среднего бизнеса в сфере цифрового образования, нуждающиеся в доступе к потребителям свой продукции;

— ассоциированные НКО, ориентированные на применение иммерсивных технологий в социальной сфере.

3. Уникальное ценностное предложение (unique value proposition)

Manage-PRO сопровождает управленческие команды в разработке программы развития школы, не только отвечающей на новые вызовы, но и предоставляющие им возможности стать лидерами нового ландшафта образования и компаниями-визионерами на зарождающемся рынке EduNet.

4. Решение (solution)

Manage-PRO предлагает управленцам школ консалтинговое сопровождение в разработке программ развития в методике эдьюьтейнмент для создания собственного мультимодульного портфеля прорывных проектов развития, а также участие в сообществе школ-визионеров и биржу управленческих кадров для образования VUCA-мира, в том числе, с использованием цифровой платформы.

5. Каналы продвижения (channels)

Manage-PRO имеет сформированные каналы коммуникации и общественные связи в сетевое сообществе Лидеров Образования 4.0., с участием более 100 образовательных организаций. Ключевыми каналами продвижения продукта также являются Контент-маркетинг, Email-маркетинг, Вирусный маркетинг, SEO, SMM, Google ADS, Контекстная и Таргетированная реклама в Facebook, Вконтакте и Одноклассники; Гостевой постинг, Инфографика, Локальный маркетинг 2GIS, Выставки, Мероприятия, Публичные выступления Нетворкинг, Кейсы, Сарафанное радио, Реклама в интернет-СМИ (в виде экспертных интервью/лучших практик).

6. Потоки выручки (revenue streams)

Регулярные доходы стартапа обеспечивает:

- прямая покупка образовательных курсов по формированию мультимодульного портфеля прорывных проектов;
- прямая покупка билетов на эдьютоны;
- систематический членский взнос в Сообществе Амбассадоров (САм);
- систематическая оплата участия в Бирже Управленческих Кадров (БУК);
- абонентская подписка на доступ к цифровым трекам прокачивания определенных видов компетенций управленческих команд, к библиотекам и базам данных со специализированными кейсами, методиками, методическими пособиями, ЦУМК, построенным на алгоритмах больших данных, искусственного интеллекта и блокчейн, к технологиям нейроинтерфейсов, обеспечивающих свободную работу с научной литературой и специализированной терминологией, к индивидуальной рассылке приоритетной для развития компетенций управленческой команды информации о конкурсах и мероприятиях *(со ставкой на модель монетизации – подписки (subscribe).*

Нерегулярные доходы стартапа обеспечивает прямая покупка:

- командных билетов на участие в онлайн мастер-майндах;
- командных билетов на выездные оффлайн профильные погружения;
- инвайтов на индивидуальное сопровождение управленческих команд в уникальных направлениях развития;
- пакета услуг по разработке и проведению ивентов «под ключ» в сфере сопряжения рынков, сегментов и отраслей для позиционирования, акселерации и публичного признания успеха управленческих команд школ.

7. **Структура расходов (coast structure)**

Постоянные расходы:

- амортизационные отчисления по производственным мощностям, в первую очередь собственным серверам;
- заработная плата, начисляемая постоянным сотрудникам организации в виде фиксированных должностных окладов (администраторам платформы, контент-мейкерам) и страховые взносы;
- маркетинг и реклама.

Переменные расходы:

- заработная плата, начисляемая сотрудникам организации в лизинге (уникальным контент-мейкерам, разработчикам визуальных решений и др.);
- повышение квалификации постоянных сотрудников
- представительские расходы
- дополнительные вариативные затраты на обеспечение нерегулярных доходов стартапа.

8. **Ключевые метрики (key metrics)**

Подход к формированию ключевых метрик эффективности стартапа, ориентирован на решение приоритетной задачи выявления ценности продукта для клиентов, поэтому в их числе:

- конверсия посещаемости платформы от маркетинговых каналов;
- отношение числа посетителей сайта, выполнивших на нём какие-либо целевые действия после первого захода на платформу (приобретение определенного уровня подписки); единовременное количество подписчиков платформы;
- дополнительная конверсия пользователей, обеспечивающих постоянные регулярные доходы в дополнительные нерегулярные;

- количество активного времени, проведенного пользователями на платформе;
- соотношение активности обращения к различным трекам платформы.

9. Нерыночное конкурентное преимущество (unfair advantage)

Наше преимущество в нашем умении формировать преимущества и создавать среду их обитания.

«Manage-PRO» - это межсекторное сообщество успешных управленцев-практиков, способных выводить школы на новый уровень развития, вдохновлять, помогать решать конкретные задачи развития в условиях непредсказуемости и неопределённости VUCA-мира.

Команда проекта умеет создавать воронки вовлечения не только отдельных субъектов, но и целых сетей школ-партнёров и стейкхолдеров, формируя маркетплейсы и центры коллективного пользования уникальными ресурсами, что обеспечивает эксклюзивный доступ клиентов к ресурсам, сформированной сетью контактов, уникальным командам управленцев и экспертов регионального, межрегионального, федерального и международного уровня.

Почему сейчас

Именно сейчас, в период неопределённости, перемен и непредсказуемого завтра Вам необходим портфель прорывных проектов Manage-PRO, ведь в нём вы обнаружите «удочку, которая ловит Успех», т.е. умение установить свое «поле игры» на линии между стабильностью и предсказуемостью с одной стороны и неизвестностью и неопределенностью — с другой. Именно в такой позиции Вы приобретаете неуязвимость и состояние превентивности и новаторства без стрессов и других деструктивных состояний, которые несут радикальные перемены в образовании.

Конкуренция

Конкурентным преимуществом Manage-PRO является уникальность продукта, апробированного командой профессионалов, и мы опираемся на сетевые сообщества лидеров образовательных организаций с активной коммуникацией и сформированную репутацию технологического хаба образования Будущего.

Основные конкуренты - вузы педагогического направления, институты повышения квалификации, ЭдТех-компании и СошалТехНКО .

Команда

Команда Manage-PRO – это диполь распределённого лидерства, один полюс которого (ООО «Гуманитарный Технопарк») создаёт движение в тренде, а второй полюс (Школа 82) формирует портфель прототипов лучших продуктов.

Целевые аудитории и Эффекты проекта
«Консалтинг-центр «Manage-PRO. Академия тренд-менеджмента»

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ (КЛИЕНТ)	ПРОБЛЕМА ЦА/КЛИЕНТА	СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ №1 новые представления	СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ №2 новое поведение	СОЦИАЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ №3 новая жизнь
Взаимодействие B2C				
Директор ОО (CEO - Chief Executive Officer стартапа по развитию ОО) Директор школы, у которого заканчивается срок реализации Программы развития ОО и встал вопрос о написании новой.	«Креативный хаос» в видении путей развития школы и построения архитектуры её программы развития.	Сформировано видение трендов развития образования	Освоены компетенции управления процессом разработки Программы Развития	Программа Развития ОО реализуется вместе с новой лидерской командой учителей. лидерской командой
Заместитель директора по научно-методической работе (по развитию образования) Заместитель директора, вновь назначенный на должность. Заместитель директора, которому нужно написать новую Программу развития ОО.	Отсутствие ясности направления запуска прорывных инноваций в школе, обеспечивающей школе лидерские позиции на рынке EduNet	Имеются структурированные знания о формировании прогнозов развития инноваций в образовании	Умение прогнозировать возникновение тренда встроено в проектную деятельность по развитию образования	Педагогический коллектив школы вовлечён в проектную деятельность по развитию образовательной модели школы
Заместитель директора по внешним связям и PR (по развитию модели «Школа – центр социума»)	В школе много инноваций и побед, но мало кто знает об этом, поэтому школа не может привлечь достаточное количество	Получены знания о новейших технологиях внешних коммуникаций и связей в местном сообществе	Освоены компетенции интеграции конвергентной и эмерджентной логик в разработке эффективной	Сформирован широкий круг партнёров в местном сообществе, вместе с которыми началась реализация новых

Заместитель директора, часто общающийся с родителями и обрабатывающий обращения граждан. Заместитель директора, которому нужно написать программу воспитания и социализации. Директор школы, желающий снизить количество жалоб родителей. Директор школы, которому необходимо увеличить поток внебюджетных средств(предстоит ремонт или покупка оборудования)	партнёров для реализации проектов		маркетинговой политики школы	социальных проектов
Заместитель директора по воспитательной работе Заместитель директора, которому нужно составить Программу профориентации Директор школы, заинтересованный в повышении количества выпускников, поступающих в ВУЗы	Нет системы воспитательной работы, которая была бы интересна школьникам и зажигала бы новые «звёзды»	Получены знания по построению новой системы воспитательной работы в школе, основанной на удовлетворении интереса ребёнка к овладению профессией Будущего	Началась переформатирование инструментария воспитательной работы на основе Матрицы НТИ	Педагоги, школьники и их родители с воодушевлением участвуют в профессиональных пробах и строят свой профессиональный маршрут

Заместитель директора по работе с детьми с особыми образовательными потребностями Заместитель директора(директор), которому необходимо открыть коррекционный или ресурсный класс.	Нет умения применения иммерсивных технологий в практике образовательного процесса для детей с ОВЗ	Получены знания о применении иммерсивных технологий в обучении детей с ограничениями возможностей здоровья	Начата деятельность по формированию сообщества партнёров, владеющих иммерсивными технологиями в обучении детей с ОВЗ	В реализацию новых программ обучения для детей с ОВЗ вовлечены педагоги, партнёры – наставники, родители и школьники-Таланты НТИ
Заместитель директора по информационным технологиям Директор, которому необходимо повысить рейтинг школы, обеспечив результативное участие детей в ОНТИ.	Взрывной рынок стремительно появляющихся и обновляющихся цифровых технологий не даёт возможности оперативно и качественно отвечать на его вызовы и возможности в практической деятельности школы.	Освоена система появления трендов в развитии технологий и их влияния на развитие продуктивной цифровой среды образовательной организации.	Приобретены компетенции трендхантинга и трендсеттинга в формировании технологической политики обеспечения образовательного процесса школы	Учителя и школьники получили возможность и доступ к работе на необходимом цифровом оборудовании в учебном процессе и внеурочной деятельности.
Заместитель директора по административно-хозяйственной части Заместитель директора(директор), нуждающийся в обновлении МТБ, ищущий надежных поставщиков и партнеров.	Невозможность эффективно выполнять профессиональные обязанности по управлению развитием МТБ в связи со стремительно меняющимся перечнем новейшего технологического оборудования и широко диверсифицированного предложения на рынке.	Знает структуру экосистемы материально-технологических ресурсов цифровой системы образования	Включены в профессиональные сообщества технических директоров цифровых компаний	Помогает выбрать наиболее оптимальный вариант использования МТБ (приобретение, аренда, лизинг и т.д.)

Молодой педагог Молодой педагог, желающий побеждать в конкурсах профессионального мастерства. Молодой педагог, имеющий амбиции и желание стать школьным управленцем.	Боль от несоответствия предлагаемого в школе устаревшего пути Учительского Роста личностной амбиции Педагога Будущего	Получение инструментов навигации Матрицы НТИ для самостоятельного и осознанного построения своего профессионального маршрута и Учительского роста	Овладение компетенциями применения новых образовательных технологий, приёмов и методов трисубъектной дидактики в учебном процессе.	Применение технологий образования Будущего на уроках со школьниками и обучение педагогов – стажистов новым компетенциям вовлекающей педагогики на уроках.
Взаимодействие B2B				
Школа (управленческая команда ОО), ориентированная на внедрение подрывных инноваций в образовании в идеологии НТИ Управленческая команда школы, рейтинги которой снизились за последние 5 лет, у которой есть желание их поднять. Управленческая команда, ищущая идеи написания проектов и результативного участия в конкурсах проектов. Управленческая команда, которой нужно написать новую	- Недостаток/отсутствие актуальных компетенций у амбициозных управленческих команд, занимающих активную позицию в экосистеме образования и ориентированных на формирование лидерской позиции ОО в городе/регионе/стране/мире путем запуска прорывных инноваций НТИ	Приобрели знания о стратегии win-win создания коллабораций новых лидеров образования и инструментах развития ОО в бизнес-стратегии Голубой океан	Разработали инновационную ПРОО, в логике реализации НТИ, СНТР, госпрограмм «Цифровая экономика» «Развитие образования» и национальных проектов «Цифровая экономика и «Образование»	Внедрили инновационную ПРОО, стали новыми признанными лидерами в региональной экосистеме образования и получили подтвержденный статус стажировочной площадки ФИП Министерства просвещения РФ.

Программу развития. Управленческая команда, ориентированная на написание грантов и увеличение своей заработной платы.				
Школа (управленческая команда ОО), нуждающихся в новых эффективных стратегиях и моделях развития. Вновь назначенный директор школы(стаж до 3-х лет). Вновь назначенный заместитель директора, необходимо признание и новые идеи. Опытный школьный управленец, ищущий индустриальных партнеров-спонсоров и меценатов.	- Дефицит актуальных компетенций у новых амбициозных команд молодых управленцев, импортированных в старые коллективы школ, не ориентированные на формирование лидерской позиции ОО в городе/регионе/стране/мире - Профицит устаревших компетенций и практик, от которых невозможно отказаться без обучения и сопровождения	Сформировали новые представления о развитии компетентностного портфеля управленческой команды ОО в VUCA-мире, стратегиях и инструментах управления развитием ОО в логике НТИ	Отказались от устаревших методик работы и сформировали инновационную ПРОО, в логике реализации НТИ	Внедрили инновационную ПРОО и привлекла социальных и индустриальных партнёров к реализации программы Образования Будущего.
Школа (управленческая команда ОО), ориентированная на внедрение практик работы с детьми с ОВЗ ментального спектра	Недостаток/отсутствие актуальных компетенций у команд, желающих или оказавшb[ся в вынужденной ситуации запуска коррекционных классов в ОО и не	Сформировали новые представления о методологиях применения иммерсивных технологий для обучения граждан с ОВЗ	Разработали уникальные клиентоцентричные образовательные программы, ориентированные на свободную самореализацию и развитие	Внедрили уникальные клиентоцентричные образовательные программы и приобрели подтвержденный статус «школы лидера социальных инноваций» у

Управленческая команда, которой нужно удовлетворить запрос родителей или учредителя и открыть коррекционные классы. Заместитель директора, ведущий учет детей с ОВЗ и отвечающий за составление адаптивных программ.	имеющих методологий применения иммерсивных технологий для обучения граждан с ОВЗ.		потенциала граждан с ОВЗ	профильных фондов и в рамках реализации Национальных Проектов РФ.
Школа-новостройка (управленческая команда ОО), ориентированная на быстрый и успешный профессиональный старт. Назначенный на строительство новой школы д Назначенный в новую школу директор, которому нужно написать Программу развития и вывести школу на лидерские позиции.	Невозможность использования переданной новейшей технологической и материально-технической базы с устаревшим набором компетенций имеющихся кадров	Сформировали новые представления о стратегиях и инструментах управления развитием ОО в логике НТИ и методологиях трансформации компетентностного портфеля кадрового капитала школы в VUCA-мире.	Разработали инновационную ПРОО, в логике реализации НТИ, СНТР, госпрограмм «Цифровая экономика» «Развитие образования» и национальных проектов «Цифровая экономика и «Образование»	В процессе внедрения ПРОО сформировали мотивированный на развитие коллектив единомышленников и быстрый и успешный старт в Будущее.
Субъекты малого и среднего бизнеса в сфере цифрового образования, нуждающиеся в доступе к потребителям	- Недостаток/отсутствие актуальных управленческих компетенций для реализации эффективных маркетинговых стратегий выхода на рынок EduNet;	Сформировали новые представления о портфеле управленческих компетенций для реализации эффективных маркетинговых стратегий выхода на рынок EduNet	Разработали актуальные эффективные маркетинговые стратегии выхода на рынок EduNet	Сформировали статус надежного партнера и профессионального игрока рынка в образовательной экосистеме и и сформировали устойчивую сеть

своей продукции. (управленческая команда) Директор(менеджер) компании, которому необходим рынок сбыта- управленческие команды школ. Директор(менеджер) компании, запускающий образовательный стартап.	- Дефицит внутренних рекомендаций/партнерств/статуса в образовательной экосистеме, в качестве надежного партнера и профессионального игрока рынка.			потребителей своей продукции.
Ассоциированные НКО в сфере цифровых социальных/образовательных услуг (управленческая команда) НКО, ищущее идеи и алгоритмы для написания гранта	- Недостаток/отсутствие актуальных управленческих компетенций для реализации эффективных маркетинговых стратегий выхода на рынок EduNet; - Дефицит внутренних рекомендаций/партнерств/статуса в образовательной экосистеме, в качестве надежного партнера и профессионального игрока рынка.	Сформировали новые представления о портфеле управленческих компетенций для реализации эффективных маркетинговых стратегий выхода на рынок EduNet	Разработали актуальные эффективные маркетинговые стратегии выхода на рынок EduNet	Сформировали статус надежного партнера и профессионального игрока рынка в образовательной экосистеме и и сформировала новую сеть партнёрств.
B2G				
Управления/Департаменты/Министерства образования, ориентированные на хантинг, компетентного управленческого капитала для развития	- Дефицит управленческого капитала, компетентного для работы в VUCA-мире.	Сформировали новые представления об уровне компетентности высоко-профессионального управленческого капитала в VUCA-мире	Нашли необходимые управленческие кадры на Бирже управленческих кадров образования для VUCA- мира	Назначили новых директоров школ, находящихся на этапе сущностной инверсии - находящихся на этапе трансформации в соответствии с трендами цифрового

муниципалитета /города/региона. Директора школ, ищущие компетентных заместителей.				образования и экономики знаний.
Сообщества кадрового управленческого резерва	- Дефицит образовательных программ для подготовки управленческого капитала, компетентного для работы в VUCA-мире.	Сформировали новые представления о методологиях (целевых моделях) подготовки высоко-профессионального управленческого капитала в VUCA-мире	Выбрали образовательные программы и треки для реализации актуальных задач функционирования и развития образовательной экосистемы	разработали индивидуальные лидерские проекты для создания новой образовательной политики и представили общественности в рамках публичных слушаний. .

Прогноз рисков и способы их коррекции

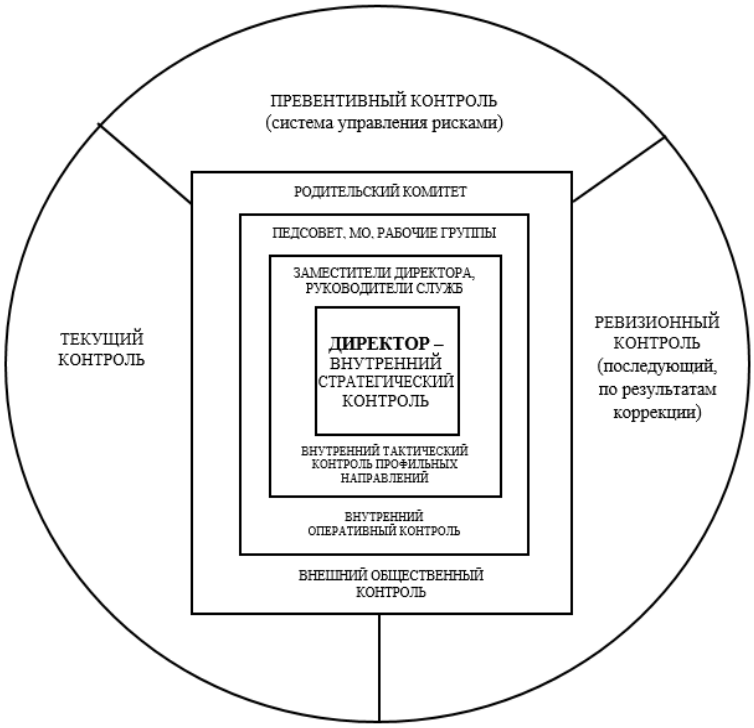
Факторы риска и способы их преодоления

№ п/п	Факторы риска	Способы предупреждения
	Слабая мотивация части коллектива на инновационную практику.	Формирование кейса социально-экономических инструментов стимулирования с учётом мотивации на высокие показатели.
	Изменение кадрового состава	Временное перераспределение обязанностей между специалистами, оперативное обучение вновь принятых специалистов
	Недостаточность финансовых потоков для организации работы	Чёткое планирование финансовых затрат. Снижение затрат по факту осуществившегося фактора, привлечение внебюджетных средств
	Физические и психологические перегрузки, испытываемые участниками инновационной деятельности, негативно воздействующие на эмоционально-психологический климат	Спланированное системное психолого-педагогическое сопровождение инновационной образовательной деятельности. Использование релаксационных мероприятий.
	Ошибки ответственных за реализацию компонентов Проекта	Система контроля и дублирования в узловых звеньях Проекта. Моделирование возможных

		последствий ошибок при выполнении наиболее важных управленческих решений.
	Риск неоптимального распределения денежных ресурсов	Четкое определение приоритетов в распределении ресурсов

Приложение № 9.

Разноуровневая система контроля исполнения Программы развития



Порядок контроля за реализацией проекта

Тип контроля	Срок предоставления / исполнения	Ответственный за предоставление информации	Получатель информации	Примечание
Ежемесячный (по направлениям деятельности)	3 число месяца, следующего за отчетным	Рабочие группы, МО, лаборатории	Заместители директора, руководители служб	При необходимости обработанные материалы предоставляются директору
Ежеквартальный	3 число первого месяца квартала, следующего за отчетным	Заместители директора, руководители служб	Директор	
Контроль за рациональным использованием получателями финансовых средств, выделяемых на выполнение мероприятий Программы	Весь период постоянно	Заместители директора, руководители служб, бухгалтерское подразделение	Директор	
Контроль за сроками выполнения государственных контрактов (договоров)	Весь период постоянно	Заместители директора, руководители служб	Директор	
Контроль за качеством реализуемых программных мероприятий	Весь период постоянно	Рабочие группы, МО, лаборатории	Заместители директора, руководители служб	Аналитические справки предоставляются директору не реже одного раза в триместр.
Годовой	Не позднее 5 декабря каждого года	Заместители директора, руководители служб (все направления)	Начальник отдела НЭР (формирует сводный отчет)	Сводный годовой отчет по исполнению программы предоставляется директору 11 января каждого года.

Источники информации:

1. Абдалина Л.В. Профессионализм педагога: компоненты, критерии оценки / Л. Абдалина, И. Бережная // Высшее образование в России. - 2008. - № 10
2. Бермус, А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентности о его подхода в образовании//На сайте: http: // www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm.
3. Довгопол, И. И., Ивкова, Т. А. Современные образовательные и педагогические технологии. -Симферополь: «Ариал», 2015.- 392с.
4. Ефремов, О. Ю. Педагогика. Уч. пособие. - СПб.: Питер,2010, - 352с.
5. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования. // Эксперимент и инновации в школе. - 2009. - №2.
6. Иванов, Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно - методическое пособие. - М.: 2005.
7. Байденко В. Компетенции в профессиональном образовании (к освоениюкомпетентностного подхода) // Высшее образование в России. – 2004. – № 11 4. Хуторской Ключевые компетенции как компонент личностно–ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. No2. С. 5864.
8. Рыжкова Е. М. Современные проблемы управления образовательной деятельностью и повышения компетентности педагога и родителей
9. Столяренко Л. Д. Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях. М.: Феникс, 2005г.
10. Батарщев А.В. Психолого-педагогическое сопровождение выбора профессии учащейся молодежью: практико-ориентированная монография». – М.: Академия, 2011г.
11. Национальный проект «Образование»

Приложение 1

К И В О

ДИПЛОМ

ФИНАЛИСТА
КОНКУРСА ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ 2020

Проект «Manage-PRO»

Команда:
Елена Минаева, Ирина Добровольская,

Екатерина Веселова, Лилия Федорова

ФРУМИН ИСАК ДАВИДОВИЧ
НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ
ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ НИУ ВШЭ

РЫБАКОВА ЕКАТЕРИНА ЕВГЕНЬЕВНА
ПРЕЗИДЕНТ «РЫБАКОВ ФОНД»

Рыбаков фонд
АСИ
ПРОСВЕЩЕНИЕ
ВКЛАД В БУДУЩЕЕ

Приложение2

MANAGE-PRO- АКАДЕМИЯ ТРЕНД--МЕНЕДЖМЕНТА. АКСЕЛЕРАТОР УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ШКОЛ. БИРЖА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ШКОЛ ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩЕГО

СЕРТИФИКАТ

Елена Минаева

Автор идеи, получившей поддержку экспертов Всероссийского форума **«Сильные идеи для нового времени»** и вошедшей в **ТОП-1000** в соответствии с экспертным отбором

СИЛЬНЫЕ ИДЕИ ДЛЯ НОВОГО ВРЕМЕНИ

АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

РОСКОНГРЕСС Пространство доверия

Приложение 3

Презентация-фильм проекта "Консалтинг-центр «Manage-PRO». Академия тренд-менеджмента"

https://cloud.mail.ru/public/ZdHb/383Rb9NhU