Задание 2. Деловая игра « “Большие вызовы”: от актуальных тем к управляемому результату»

1. Введение

Уважаемые коллеги! Перед вами — реальный срез проектов МБОУ СОШ № 143 за 2024/25/26 годы, представленных на конкурса научно- технологических проектов «Большие вызовы». Посмотрите на список тем:

- «Полиэтиленовые мешки с листьями: вред или польза?» (участник),
- «Проблема вырубки лесов» (участник),
- «Воздействие алкоголя на качество пищеварения» (участник),
- «Диагностика состояния экосистемы парка “Сосновый бор”» (участник),
- «Выращивание вешенки в домашних условиях» (участник),
- «Создание фруктовой батарейки» (участник),
- «Утрата биоразнообразия» (участник),
- «Создание визуальной новеллы в обучающих целях с помощью Python» (призёр),
- «Источники электрического тока» (участник),
- «Безопасное кормление голубей в городской среде» (участник),
- «Альтернатива химии — биологические методы борьбы с вредителями комнатных растений» (участник),
- «Игрушки-антистресс» (участник).

Управленческая проблема: 8 из 12 проектов — биология и экология, при этом большинство тем носят реферативный или бытовой характер («фруктовая батарейка», «игрушки-антистресс»). Единственный призёр — в области информатики. Остальные проекты не конвертировались в результат. Возникает вопрос: это случайность или следствие отсутствия системы управления персоналом и проектного отбора?

2. Цель игры

Отработать управленческие решения по двум ключевым кадровым практикам:

1. Отбор и распределение кадрового ресурса (кто и по какой теме может быть наставником).

2. Управление мотивацией и профессиональным развитием педагогов (как превратить проделанную работу в результат).

На выходе каждая команда должна предложить Дорожную карту изменений в работе с персоналом для повышения результативности участия в «Больших вызовах»/ НТО Юниоры.

3. Раздаточный материал и роли в команде

Каждая управленческая команда получает Карту банка проектов (таблица с темами) и Карту компетенций педагогов (заполняется по ходу игры).

Распределение ролей внутри команды:

- Директор — модератор, принимает финальное решение, отвечает за кадровый баланс

- Заместитель по УВР / методической работе — оценивает готовность учителей-предметников к наставничеству.

- Заместитель по воспитательной работе — ищет ресурс для мотивации обучающихся.

4. Ход игры

Этап 1. Диагностика: «Что не так?» (3 минуты).

Командам предлагается ответить на два вопроса, записывая ответы на листах:

1. Какой процент проектов имеет реальный исследовательский характер, а какой — реферативный?

2. Почему из десятка проектов по биологии и экологии нет результативных работ? На основе ответов сформулировать управленческий вывод.

Этап 2. Кадровое решение: «Кому поручить?» (10 минут)

Легенда о педколлективе:

- Учитель биологии А. — энтузиаст, ведёт 3 проекта, но выгорает; темы детей не корректирует, берёт «как есть».

- Учитель физики Б. — сильный предметник, но отказывается от наставничества, боится, что не справится с лишней нагрузкой.

- Учитель информатики В. — единственный, кто довёл до призёра; но работает с одним ребёнком, других «не берёт».

- Молодой учитель химии Г. — хочет попробовать, но боится, что не хватит компетенции.

Задание командам: разработать трёхшаговое кадровое решение:

1. Как перераспределить нагрузку, чтобы не потерять учителя А., В. и вовлечь Б. и Г.?

2. Какие управленческие инструменты (не только деньги) можно использовать для мотивации?

3. Как организовать наставничество, чтобы учитель В. передал опыт работы с проектами, и увеличить результативность участия?

Этап 3. Проектирование фильтра: «Как отсеять неперспективные темы?» (10 - 15 минут)

Командам предлагается разработать Положение о школьном этапе отбора проектов (или чек-лист), который позволит на входе отсеивать слабые темы и работать с конкурентоспособными.

Вопросы для разработки:

1. Какие три обязательных критерия должны быть у темы?

2. Как переформулировать «слабые» темы из списка в «сильные»?

3. Кто в школе должен проводить предзащиту тем до подачи на конкурс?

Этап 4. Защита и обратная связь (15–20 минут)

Каждая команда представляет свой «кадровый пакет»:

- Схема распределения наставнической нагрузки (кто, сколько, за что).

- Два-три мотивационных инструмента для учителей (без увеличения фонда оплаты труда или с минимальным).

- Чек-лист входного фильтра тем.

Критерии оценки (для команд-соперников):

- Реалистичность кадровых решений (не «нанять нового учителя», а «перераспределить внутри»).

- Наличие механизма, а не разового действия.

- Связь с Дорожной картой повышения качества образования (то есть решение должно влиять не только на конкурс, но и на общее качество преподавания).

5. Итоговый продукт

По итогам игры каждая команда формулирует три управленческих решения, которые она готова внести в свою Дорожную карту:

1. Кадровое, например: «Назначить руководителем проектной группы по “Большим вызовам” заместителя по УВР, закрепить за каждым МО квоту на наставничество — не более 2 проектов на учителя, с обязательной предзащитой темы».

2. Мотивационное, например: «Ввести статус “наставник-исследователь” с правом на методический день в период подготовки проектов; включить результаты наставничества в критерии стимулирующих выплат».

3. Процедурное, например: «Утвердить чек-лист входного контроля тем и проводить ежегодный школьный отбор проектов в октябре, до старта регионального трека».