

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 10 с углубленным изучением отдельных предметов»

Согласовано:  
Ректор ГУА ДПО ЛО  
«Институт развития образования»  
\_\_\_\_\_ И.А. Шуйкова

Утверждено:  
Руководитель  
\_\_\_\_\_ Т.В.Позняк  
Приказ № 246 от 27.09.2022

Программа инновационной деятельности региональной инновационной  
площадки  
**«Модель развития кадрового потенциала образовательной  
организации»**

**Срок реализации программы: январь 2023 – январь 2025 гг.**

Ответственный исполнитель:  
Т.В. Позняк, директор МБОУ «СШ №10  
с углубленным изучением отдельных предметов  
»

## Содержание

1. Наименование и место нахождения, контактные телефоны организации-соискателя	3
2. Цели, задачи и основная идея предполагаемого проекта, обоснование его значимости	3
3. Программа реализации проекта	6
4. Календарный план реализации проекта с указанием сроков реализации по этапам и перечня конкретной продукции.	15
5. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством об образовании или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта	18
6. Решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта	18
7. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику, включая предложения по внесению изменений в законодательство об образовании (при необходимости)	19
8. Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его ресурсного обеспечения	19

## **1. Наименование и место нахождения, контактные телефоны организации-соискателя**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 10 с углубленным изучением отдельных предметов», 399774, Россия, Липецкая область, городской округ город Елец, ул. Юбилейная, д. 7а, 8-47-467-5-46-71.

## **2. Цели, задачи и основная идея предлагаемого проекта, обоснование его значимости для развития системы образования**

*Цель:* разработка и внедрение эффективной модели развития кадрового потенциала образовательной организации, направленной на совершенствование профессиональных компетенций педагога в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

*Задачи:*

- разработка модели развития кадрового потенциала образовательной организации, предусматривающей совершенствование системы обучения и повышения квалификации/ переподготовки специалистов и управленцев, обеспечивающей формирование необходимых профессиональных компетенций педагогов;

- установление потребности в использовании опыта модели развития кадрового потенциала образовательной организации в системе образования Липецкой области;

- подготовка пакета методических материалов для обеспечения эффективного функционирования модели в условиях ее диссеминации.

*Основная идея инновационного проекта, обоснование его значимости для развития системы образования*

Одной из актуальных проблем современной системы образования является поиск новых форм и методов модели развития кадрового потенциала в целях повышения эффективности организационного, учебно-методического и кадрового обеспечения системы управления персоналом.

*Проблематика проекта (в частности, противоречие, на преодоление которого направлен проект):*

Низкая мотивация деятельности у педагогических работников в области освоения профессиональных компетенций.

Недостаточная эффективность работы управляющей команды в области кадровой политики образовательной организации в условиях современного образования.

Недостаточная психологическая и методическая поддержка процесса становления и педагогического роста молодых специалистов.

Недостаточный уровень информационной поддержки и распространения передового педагогического опыта ведущих педагогов региона.

Таким образом, в современном образовательном пространстве четко выражено противоречие между потребностями социума в эффективных, творческих педагогах и отсутствием необходимых условий и методов, направленных на обеспечение эффективной деятельности современного учителя.

Проблематика проекта обусловлена тем, что современная успешная школа должна создать и реализовать такую модель развития кадрового потенциала, которая обеспечит комплексное решение возникших проблем и противоречий. Прежде всего, через так называемое «выращивание» педагогического персонала, которое начитается с профессиональной ориентации обучающихся в школе и профильных классов. А затем дальнейшее психолого-педагогическое, методическое сопровождение их деятельности сначала в качестве студентов и молодых учителей. Использование педагогического опыта ведущих педагогов региона как средство мотивации области освоения педагогами профессиональных компетенций.

*Инновационный потенциал проекта:*

В результате реализации проекта появится форма- комплекс локальных актов, типового договора, устанавливающих сетевое взаимодействие между образовательной организацией учреждениями высшего образования муниципального, регионального и федерального уровней по подготовке и переподготовке педагогических кадров, центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, муниципальным органом управления образования.

Наименование организации-соискателей проекта	Основные функции при реализации инновационного проекта
с ФГБОУ ВО «ЕГУ им. И.А. Бунина»,	Реализация сетевого взаимодействия (прохождение практики студентами на базе школы); организация курсов повышения квалификации и переподготовки педагогов
АНО ВО «РосНоу»	Реализация программы направленной на предотвращение профессионального выгорания педагогов
ГАУДПО ЛО «ИРО»	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов Консультационное научно-методическое и экспертное сопровождение реализации инновационного проекта
ФГАОУ ВО «Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет)»	Реализация договора о сотрудничестве

Данное взаимодействие будет направлено на реформирование школьной системы подготовки и переподготовки педагогических кадров; развитие профессионального уровня педагогического коллектива.

*Практическая значимость проекта (результаты проекта, имеющие практическую значимость)*

Практическая значимость проекта «Модель развития кадрового потенциала образовательной организации» заключается в реалистичности и направленности : целевые группы -потребители (педагоги и управленческие

команды, включая школы с низкими образовательными результатами) получают методическую помощь в развитии и совершенствовании кадровой политики школы в соответствии с «Региональной моделью профессионального развития педагогических работников Липецкой области». Будут разработаны мониторинговые инструментари для оценки профессиональных компетенций молодых специалистов, психолого – педагогические рекомендации по предотвращению профессионального выгорания, индивидуальные маршруты профессионального роста педагога; материалы, направленные на развитие управленческих команд, отвечающим требованиям современного образования.

Важным инструментом реализации проекта, определяющим его инновационную значимость, является создание на уровне образовательной организации модели развития кадрового потенциала школы как специальной площадки для обеспечения эффективного функционирования управленческой команды и профессионального развития педагогов.

Опыт МБОУ «СШ№10 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Ельца может быть использован для диссеминации управленческого опыта, направленного на развитие и совершенствование кадровой политики образовательной организации в условиях взаимодействия образовательных организаций в региональной системе образования.

*Риски и направления их преодоления*

Риски	Направления их преодоления
Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации проекта	Разъяснение цели, задач, ожидаемых результатов проекта для всех участников проекта; проведение обучающих семинаров, мастер-классов, круглых столов; индивидуальная работа с педагогами; разработка индивидуальных маршрутов развития педагога.
Психологическая неготовность участников проекта к инновационной деятельности	Консультативная помощь психологической службы школы
Отказ партнеров от сотрудничества	Установление партнерских отношений с другими возможными партнерами социума

Мониторинг результатов инновационной деятельности администрацией школы, самодиагностика участников проекта, выявление их профессиональных затруднений, презентация продуктов инновационной деятельности на разных уровнях (ОО, региональные инновационные площадки), материальное поощрение - механизмы снижения рисков.

### **3. Программа реализации проекта (программы) (исходные теоретические положения; этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты по каждому этапу, необходимые условия организации работ, средства контроля и обеспечения достоверности результатов, перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы))**

#### *Исходные теоретические положения*

Проект коррелирует с национальными целями и стратегическими задачами, обозначенными в Указе Президента Российской Федерации №474 от 21.07.2020. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030» в рамках направления «Возможности для самореализации и развития талантов». Президент России В.В. Путин поставил задачу вывести Россию в десятку лучших стран по качеству образования в 2024 году. В частности речь идет о повышении профессионального мастерства педагогов, а также разработке единого подхода к организации повышения квалификации. Диагностический инструментарий проекта разработан в соответствии Распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

По мнению директора Института Тренинга Н.Ю. Хрящевой, есть два основных способа формирования эффективной команды сотрудников:

первый – найм «готовых» профессионалов;

второй – «выращивание» персонала.

При этом второй вариант – развитие собственного персонала – имеет следующие преимущества: повышение приверженности и лояльности сотрудников; формирование более эффективных в долгосрочном аспекте механизмов управления персоналом, таких как: внутренняя мотивация, развитие сотрудничества и поддержки в команде, более гибкое реагирование на внешние изменения.

По мнению бизнес-тренера Кареевой Ю., развитие кадрового потенциала позволяет руководителям вовлечь педагога в систему изменений, повысить его восприимчивость и открытость к изменениям, что обеспечивает его компетентность и заинтересованность во внедрении изменений. В программах развития кадрового потенциала проявляются наиболее активные сотрудники, на которых можно в дальнейшем опираться в процессе внедрения изменений. В образовательной организации создается инновационный климат, усиливается мотивация деятельности педагогов, сотрудники получают четкие ориентиры в своей деятельности, работают в рамках, поставленных задач, что дает им уверенность в своих силах и стимул к работе. Процесс развития педагога является сильным мотивом в его деятельности, дает осознание своей востребованности и полезности в образовательной организации; дает возможность повысить качество выполнения им своих должностных обязанностей; усилить командный дух, развить навыки командной работы и сплотить педагогов вокруг решения новых задач.

В рамках государственной политики в сфере формирования системы профессионального роста учителей (Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста») определены следующие ключевые направления развития кадрового потенциала:

- подготовка учителя к решению разнообразных проблем современного образования;
- оценка работы учителя по индивидуальной траектории профессионального роста, базирующаяся на национальных профессиональных рамках учителя;
- повышение качества преподавания;
- совершенствование механизмов обратной связи;
- развитие системы мотивации к профессиональному росту со стороны учителя;
- эффективность расходуемых ресурсов, инвестируемых в профессиональное развитие учителей.

Профессиональные стандарты являются одним из необходимых инструментов профессионального роста педагогов. Профстандарт включает наименования доменов (смысловые области), востребованные в современном образовании:

- содержание обучения, предметные знания, предметные компетенции;
- вариативность, индивидуализация и дифференциация обучения, психолого-педагогическое сопровождение учащихся;
- планирование образовательной деятельности, учебный план;
- образовательная среда, безопасное развивающее образовательное пространство;
- образовательные технологии, ИКТ, средства оптимизации учебного процесса, ресурсы, инновации, междисциплинарность;
- оценка результатов обучения и обратная связь;
- учебная коммуникация (отношения учителя с учащимися);
- отношения сотрудничества (профессиональные связи, отношения с родителями, общественностью, администрацией образовательных организаций);
- профессиональное совершенствование, повышение квалификации, рефлексия;
- нормы профессиональной этики, профессиональная ответственность педагога, педагогическая культура.

В оценке труда педагога широко используются такие компоненты, как:

- профессиональные знания, умения и навыки;
- профессиональные достижения и опыт;
- система ценностей педагога;
- критическое отношение к собственным профессиональным достижениям (рефлексия) и др.

Сроки реализации проекта: январь 2023- январь 2025 гг.

*Этапы реализации проекта:*

I этап – подготовительно- организационный (январь 2023– май 2023гг.): анализ, обобщение научной литературы и педагогического опыта по проблеме проекта; разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с программой проекта.

II этап – основной (июнь 2023 –август 2024 г.):

- совершенствование модели развития кадрового потенциала и его реализация;

- мониторинг уровня сформированности профессионально значимых качеств педагога, его рефлексивно-оценочных умений.

III этап – контрольно-диагностический (сентябрь 2024-январь 2025г г.):

- анализ и систематизация качественных и количественных результатов проекта;

- подготовка пакета методических материалов для обеспечения эффективного функционирования модели в условиях ее диссеминации;

- диссеминация положительного педагогического опыта, результатов деятельности в рамках реализации программы.

*Комплекс мероприятий по реализации проекта*

Этап работы	Содержание работы	Методы	Прогнозируемые результаты	Целевые индикаторы и средства контроля
I этап – подготовительно- организационный	<p>Анализ, обобщение научной литературы и педагогического опыта по проблеме исследования. Внесение изменений в локальные акты образовательной организации.</p> <p>Диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей.</p> <p>Создание комплекса организационно-контрольных мер по выполнению всеми сотрудниками организации своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины.</p> <p>Поиск и подбор кандидатов на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции педагогов, их личностным, профессиональным, психологическим и социальным качествам (преимущественный прием сотрудников на постоянной основе). Найм специалиста по охране труда.</p> <p>Мониторинг эффективности</p>	<p>Теоретический анализ проблемы.</p> <p>Эмпирические методы (опросы, анкетирование, тестирование).</p> <p>Мониторинговое наблюдение.</p>	<p>Систематизация имеющегося опыта по вопросам развития кадрового потенциала. Внесение изменений в локальные акты: «Положение о профессиональной этике», «Школа Молодого учителя», «О наставничестве», «Кадровая политика».</p> <p>Разработка диагностического инструментария для многомерной оценки модели эффективной профессиональной деятельности педагогов.</p> <p>Приведение в соответствие с действующим законодательством должностных обязанностей, инструкций по охране труда.</p> <p>Формирование перечня профессиональных затруднений педагогов.</p> <p>Комплекс мер по выполнению всеми со-</p>	<p>Регулярное (не реже 1 раза в три года) повышение квалификации администрации по актуальным вопросам управления ОО.</p> <p>Сотрудничество с организациями высшего профессионального образования, дополнительного профессионального об-</p>



	<p>профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров</p> <p>Организация сетевого взаимодействия с организациями высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, образовательными организациями.</p>		<p>трудниками организации своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины.</p> <p>Установление партнёрских отношений в профессиональной среде.</p>	<p>разования, образовательными организациями.</p> <p>Должностные обязанности и инструкции по охране труда.</p>
<p>II этап – основной</p>	<p>Внедрение модели развития кадрового потенциала.</p> <p>Мероприятия реализации модели развития кадрового потенциала.</p> <p>Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений;</li> <li>- наставничество;</li> <li>- внутришкольные семинары и тренинги;</li> <li>- недели педагогического мастерства;</li> <li>- предметные недели,</li> <li>- проектирование индивидуального профессионального развития и др.</li> </ul> <p>Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на базе муниципальных и областных научно-методических центров (участие в тематических семинарах, творческих конкурсах и олимпиадах, самообразование, самоанализ и обобщение опыта).</p> <p>Аттестация педагогических и руководящих кадров учреждения.</p> <p>Использование дистанционных технологий обучения и сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования.</p> <p>Проведение семинаров, практикумов, круглых столов, направленных на совершенствование личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления учебной, воспи-</p>	<p>Эмпирические методы (опросы, анкетирование, тестирование). Мониторинговое наблюдение. Организационные. Информационно-технологический метод.</p>	<p>Модель развития кадрового потенциала.</p> <p>Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров.</p> <p>Внедрение современных технологий в образовательный процесс.</p> <p>Повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с государственными образовательными стандартами.</p> <p>Повышение уровня самоорганизации педагогов по вопросу непрерывного повышения квалификации.</p> <p>Сплочение коллектива.</p> <p>Повышение социальной значимости и ценности работы сотрудников.</p> <p>Формирование корпоративной культуры.</p> <p>Распространение инновационного опыта на муниципальном и региональном уровнях через участие в научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах.</p>	<p>Регулярное (не реже 1 раза в три года) повышение квалификации педагогических работников по актуальным вопросам образования.</p> <p>Приказы об аттестации, курсах повышения квалификации</p> <p>Проведение вебинаров, семинаров.</p> <p>Приказы о проведении предметных недель</p> <p>Индивидуальные маршруты профессионального становления</p>

	<p>тательной и развивающей деятельности, совершенствование ИКТ- компетенций педагога.</p> <p>Проведение психолого-педагогических тренингов для педагогов.</p> <p>Анкетирование участников образовательного процесса по вопросам оценки качества образовательной деятельности.</p> <p>Информирование участников проекта о ходе внедрения профессионального стандарта.</p> <p>Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников чувства общности, лояльности к учреждению</p>			<p>педагогов</p> <p>Проектные управленческие команды</p> <p>Реализация программы «Предотвращение профессионального выгорания педагога»</p>
<p>III этап – контрольно-диагностический</p>	<p>Обобщение и анализ разработанных документов и материалов.</p> <p>Подготовка отчетной документации о деятельности ОУ о реализации инновационного проекта.</p> <p>Мониторинг личных достижений педагогов.</p> <p>Обработка информации, ее систематизация, представление в различных форматах.</p> <p>Анализ организационной культуры учреждения.</p> <p>Проведение семинаров по обмену опытом с образовательными организациями.</p>	<p>Информационно-технологический метод</p> <p>Эмпирические методы.</p> <p>Организационные методы.</p>	<p>Изменение сложившихся стереотипов о педагогической деятельности педагогов, преобразование стиля их педагогического мышления, перевод педагогической деятельности к творческому проектированию педагогического процесса и качества образования. Повышение престижа педагогической профессии. Отчет по теме инновационного проекта.</p> <p>Формирование пакета методических материалов.</p>	<p>Презентация и обобщение опыта работы участников проекта.</p> <p>Размещение информации на сайте организации.</p>

Диагностические методы – анкетирование, мониторинг, анализ, оценка состояния, эффективности и результатов работы по проекту.

Информационно-технологический метод – информационное сопровождение проекта, создание раздела на сайте образовательной организации для широкого информирования общественности о ходе реализации программы

Организационные методы – метод «Дельфи», командное управление и др.

Теоретические методы: анализ научно-методической литературы; анализ нормативной и инструктивно-методической документации; обобщение, классификация, систематизация, сравнение, сопоставление, моделирование, системно-структурный анализ целей и содержания профессионального стандарта «Педагог», анализ и обобщение педагогического опыта, метод декомпозиции.

Эмпирические методы: прямое, косвенное наблюдение; анкетирование; тестирование учащихся, учителей и родителей; анализ продуктов программы, опытный метод.

*Необходимые условия реализации работ*

Кадровые условия.

В МБОУ «СШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов» работает высококвалифицированный педагогический коллектив, способный обеспечить высокий уровень профильного обучения, создать условия для индивидуального развития учеников. Из 64 педагогических работников из них учителей 56, доля аттестованных составляет 98 %, не аттестован – 1 молодой специалист, 52 % педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию, первую квалификационную категорию – 48%. Большинство педагогов имеют стаж работы от 15 до 25 и более лет (41 человек – 70 %). Эти показатели свидетельствуют о достаточном высоком профессиональном уровне педагогических работников.

*Основные исполнители проекта*

Ф.И.О., должность	Функции при реализации проекта
Директор школы Позняк Т.В.	Регулирование финансовой, правовой и управленческой деятельности, материально-техническое обеспечение проекта.
Заместители директора Сулимкина Е.В., Самохина М.А., Зиборова Т.В., Портнова Е.В.	Содействие реализации мероприятия по обеспечению методического сопровождения реализации модели развития кадрового потенциала. Консультирование участников проекта по вопросам организации практической деятельности, направленной на развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагога.
Заместитель директора Болдырева Н.А.	Содействие развитию практических навыков ИКТ компетенций у педагогов. Информационно-методическое обеспечение участников проекта.
Заместитель директора, педагог-психолог Прокофьева Е.А.	Проведение психолого-педагогических тренингов для педагогов. Сбор и обработка данных анкетирования и диагностика, анализ результатов реализации проекта.
Председатель профсоюзной организации Манюкова О.С.	Согласование плана мероприятий в рамках реализации программы развития кадрового потенциала.
Учителя-предметники	Участие в реализации запланированных мероприятий по реализации модели развития кадрового потенциала. Мониторинг личных достижений.

Материально-технические и финансовые условия.

Реализация инновационного проекта опирается на существующую материально-техническую базу школы и обеспечивается за счет бюджетного финансирования и внебюджетных средств.

Перечень	2020	2021
Количество компьютеров и ноутбуков	109	126
Количество учеников на 1 компьютер	9	5
Количество компьютеров свободного доступа для учителей	109	126
Количество компьютеров свободного доступа для учащихся	81	94
Количество компьютеров в библиотеке	2	2
Количество компьютеров в локальной сети с выходом в Интернет	109	126
Количество компьютеров в предметных кабинетах	81	94
Мультимедийный проектор	49	53
Интерактивная доска, комплект экран и проектор	16	17

Для организации образовательного процесса в образовательном учреждении функционируют 42 учебных кабинета. Помещения, используемые под учебные кабинеты, соответствуют санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН и используются строго по назначению. Автоматизированные места для самостоятельной работы обучающихся и педагогов созданы во всех учебных кабинетах, объединены в локальную сеть с выходом в Интернет.

Имеется оборудование для лингафонного кабинета, цифровая лаборатория «Архимед», оборудование для кабинета географии, МФУ-8, 2 документ-камеры A VerVision p-300, оборудование в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка», использование которых значительно расширило возможности лекционного эксперимента, позволяя моделировать различные процессы и явления, натурная демонстрация которых в лабораторных условиях технически очень сложна, либо просто невозможна.

В соответствии с требованиями ФГОС все учебные кабинеты школы оснащены полным комплектом технического оборудования.

Повышению качества учебно-воспитательного процесса, совершенствованию форм и методов воспитательной работы способствуют приобретенные синтезатор, микрофонная радиосистема и видеочамера. Школьная библиотека и читальный зал оснащены мультимедийными ресурсами.

В школьной локальной сети размещена предметная медиатека «Образование: Третье тысячелетие». Взаимодействие всех участников образовательного процесса обеспечивает сайт школы <http://shkola10-yelets.ucoz.ru>

#### *Средства контроля и обеспечения достоверности результатов*

С целью управления процессом инновационной работы, мониторинга промежуточных и итоговых результатов в МБОУ «СШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов» осуществляется контроль организации и реализации календарного плана проекта. По итогам каждого этапа составляется аналитическая справка, в которой осуществляется анализ достижений и недостатков, выявленных в ходе работы.

Проведение работ по улучшению материально-технической базы МБОУ «СШ№10 с углубленным изучением отдельных предметов» контролируется администрацией школы постоянно.

Контроль выполнения проекта (программы) включает формы промежуточного (обсуждение, презентация, собеседование, анализ и экспертиза материалов) и итогового контроля (анализ результативности и эффективности проекта, экспертиза материалов, общественно-профессиональное обсуждение в ГАУ ДПО ЛО «ИРО»).

*Перечень научных и (или) методических разработок по теме проекта*

1. Программа Развития кадрового потенциала МБОУ «СШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов» 2022 – 2027 г.
2. Семенова И.О. «Совершенствование ИКТ- компетенций педагога.» <http://nsportal.ru/shkola>
3. Сулимкина Е.В. «Методическое сопровождение профессиональной деятельности молодых специалистов в образовательном учреждении» <http://nsportal.ru/sulimkina-elena-vadimovna>
4. Сулимкина Е.В. « Профессиональный стандарт педагога: перспективы и реалии»; <http://nsportal.ru/sulimkina-elena-vadimovna>
5. Нестерова О.Н. «Работа с детьми, имеющими специальные потребности в образовании.» <https://infourok.ru>
6. Сулимкина Е.В. « Кластерный подход к развитию образовательного учреждения.» <http://nsportal.ru/sulimkina-elena-vadimovna>
7. Пудова К.Б. «Личные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления развивающей деятельности.»
8. Аникушина Т.В. «Потенциал исследовательской деятельности в осуществлении профессионального обучения». – РОСТ, 2019 №2.
9. Портнова Е.В. «Формирование учебно-познавательной компетенции на уроках иностранного языка». – РОСТ, 2019 №3
10. Печикина Д.И. «Применение «Российской электронной школы» на уроках математики». – РОСТ, 2019 №3
11. Бокк А.В. «Дополнительное образование как фактор социализации детей. – Актуальные проблемы современного художественного образования: опыт и инновации». Сборник материалов региональной научно-практической конференции. Липецк, 2019.
12. Попова Е.В. «Термины «духовность» и «нравственность» на уроках искусства. – Актуальные проблемы современного художественного образования: опыт и инновации». Сборник материалов региональной научно-практической конференции. Липецк, 2019.
13. Величко Е.Н. «Развитие творческих способностей учащихся на уроках литературы». – Эл.журнал «Академическая публицистика», 2019
14. Чекманова Е.Н. «Русская природа в творчестве И.А.Бунина».Сборник РАНХИГС,2020
15. Сулимкина Е.В. «Обучение чтению», Сборник материалов международной научно- практической конференции Международное сетевое издание ЦДО «Снейл» , 2020

16. Манюкова О.С., Чистякова А.Н. «Модернизация современного образования: анализ опыта и тенденции» - Новая наука Международный центр научного партнерства г.Петрозаводск 2021
17. Суляева Н.В. «Иностранный язык как средство формирования функциональной грамотности обучающихся» г Караганды, Центрально-Казахстанская академия, февраль 2022
18. Суляева Н.В. «Интерактивный сайт как эффективное средство обучения английскому языку в системе современного школьного образования» ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С.Тургенева», март 2022 г.
19. Суляева Н.В. «Особенности организации коммуникативного взаимодействия на уроках английского языка в начальной школе в начальной школе с использованием игр» г. Нефтекамск (Республика Башкортостан, Российская Федерация), март 2022

#### **4. Календарный план реализации проекта с указанием сроков реализации программы по этапам и перечня конкретной продукции**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Результат
<b>I этап – подготовительно-организационный</b>				
1.	Разработка маршрутов индивидуального научно-методического сопровождения и карьерного роста	январь-май  2023г.	Администрация	Маршруты индивидуального научно-методического сопровождения и карьерного роста.
2.	Внесение изменений в локальные акты		Администрация	Локальные акты: «О профессиональной этике», «Школе Молодого учителя», «Наставничестве», «О кадровой политике».
3.	Разработка планов работы по изучению и обобщению передового педагогического опыта, работы Школы Молодого Учителя; перспективных планов - графиков непрерывного повышения квалификации всех педагогических работников, а также графики аттестации		Администрация	План работы по изучению и обобщению передового педагогического опыта. План работы Школы Молодого Учителя. Перспективные планы-графики непрерывного повышения квалификации всех педагогических работников, а также графики аттестации кадров на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию в соответствии с приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «О порядке аттестации педа-

	кадров.			гогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций», а также методикой оценки уровня квалификации педагогических работников (письмо Департамента от 29 ноября 2010 г. №03339).
4.	Разработка плана психолого-педагогического сопровождения реализации модели развития кадрового потенциала		Психолог	План психолого-педагогического сопровождения реализации модели развития кадрового потенциала.
5.	Составление договора о сотрудничестве в области организации прохождения практики обучающихся ФГБОУ ВО «ЕГУ им. И.А. Бунина».		Директор	Договор о сетевом взаимодействии с ФГБОУ ВО «ЕГУ им. И.А. Бунина», учреждениями высшего образования по подготовке и переподготовке педагогических кадров регионального и федерального уровней, центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Установление отношений в профессиональной среде
<b>II этап – основной</b>				
6.	Методическое наполнение Портфолио личных достижений	Постоянно	Учителя-предметники, руководители ШМО	Портфолио личных достижений учителей.
7.	Формирование сетевого взаимодействия с творческими группами педагогов Липецкой области	Постоянно	Учителя-предметники, руководители ШМО	Установление партнёрских отношений в профессиональной среде. Распространение опыта.
8.	Совершенствование модели развития кадрового потенциала.	2023	Администрация	Модель развития кадрового потенциала.  Совершенствование системы

9.	Введение практики построения и реализации индивидуального маршрута повышения квалификации	июнь ,2023	Учителя-предметники, администрация	обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев.
10.	Семинар на тему: «Поддержка и развитие кадрового потенциала ОУ в условиях реализации ФГОС»	ноябрь, 2023	Учителя-предметники, администрация	Диссеминация опыта Внедрение современных технологий в организационный процесс.
11.	Проведение тренингов, направленных на повышение soft-компетенций педагогических работников	В течение 2023	Учителя-предметники, администрация	Повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с государственными образовательными стандартами.
12.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно	Учителя-предметники, администрация	Повышение уровня самоорганизации педагогов по вопросу непрерывного самообразования
13.	Семинар на тему: «Инновационная деятельность ОУ».	ноябрь, 2023	Администрация	Повышение социальной значимости и ценности работы сотрудников
14.	Семинар на тему «Реализация проекта «Личностно-развивающая образовательная среда»	март,2024	Учителя-предметники, администрация	Диссеминация опыта
15.	Семинар «Повышение образовательных результатов через развитие кадрового потенциала»	август,2024	Учителя-предметники, администрация	Повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с государственными образовательными стандартами.
<b>III этап – контрольно-диагностический</b>				
16.	Размещение информации на сайте о ходе реализации проекта. Проведение семинара по обмену	Постоянно	Администрация  Учителя-предметники,	Пакет методических материалов.  Распространение.
17.		декабрь,		



	опытом с образовательными учреждениями по теме: «Модель развития кадрового потенциала».	2024	администрация	Повышение престижа педагогической профессии.
18.	Подготовка отчетной документации	январь, 2025	администрация	Итоговый отчет

## **5. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством об образовании**

Содержательные и процессуальные характеристики проекта находятся в строгом соответствии действующему законодательству:

ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273 (с изменениями и дополнениями);

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (Приказ МОиН от 17.05.2012 № 413 зарегистрирован в Минюсте 07.06.2012 г., рег № 24480 с изменениями и дополнениями от 29 декабря 2014 г., 31 декабря 2015 г., 29 июня 2017 г. 11 декабря 2020 г. );

Приказ от 31.05.2021 г. №287 «Об утверждении федерального государственного стандарта основного общего образования» (с изменениями и дополнениями)

## **6. Решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта**

Решение Педагогического Совета «МБОУ СШ№10 с углубленным изучением отдельных предметов» протокол №1 от 25.08.22 о ходатайстве перед Координационным органам по вопросам формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в сфере образования Липецкой области на получение МБОУ «СШ№10 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Ельца статуса региональной инновационной площадки по теме: «Модель развития кадрового потенциала образовательной организации».

## **7. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику**

Распространение опыта осуществляется через:

- Семинары, консультации;
- Публикации на профессиональных сайтах и изданиях;
- Размещение информации на школьном сайте и сайте МБОУ «СШ№10 с углубленным изучением отдельных предметов»;
- Формирование и реализация экономических механизмов развития современной школы, развитие кадровых ресурсов, материально-технической базы и внедрение учебно-методических материалов, соответствующих современному уровню образования;

- Сетевые сообщества, сообщества методических объединений, города, региона

## 8. Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его ресурсного обеспечения

Результативность проекта осуществляется за счет ресурсов МБОУ «СШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов»: информационного, нормативно-правового, кадрового, материально – технического. Деятельность по реализации проекта осуществляется в рамках действующего законодательства.

### Ресурсное обеспечение инновационного проекта

Ресурс	Наименование ресурса	Результат, который хотим получить
Информационный	Система информирования педагогов о деятельности инновационного проекта	Мобильный, грамотный педагогический коллектив
	Система информирования педагогической общественности о деятельности инновационного проекта	Популяризация инновационного опыта
Нормативно-правовой	Приведение нормативных документов школы в соответствии с действующим законодательством	Должностные инструкции, инструкции по охране труда, локальные акты
	Заключение договоров с организациями соискателями проекта	Создано образовательное пространство, обеспечивающее оптимальное развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся и педагогов
Кадровый	Создание условий для профессионального роста педагогов	Повышение уровня профессиональных компетенций педагога
	Создание условий для привлечения молодых специалистов	Современная модель кадрового развития образовательной организации
Материально-технический	Привлечение внебюджетных средств	Увеличение заработной платы педагогических работников школы Расширение материально- технической базы

Достижение результатов обеспечивается посредством создания:

- обобщенной модели - развития кадрового потенциала; диагностического инструментария для многомерной оценки модели эффективной профессиональной деятельности педагогов общеобразовательной организации;
- повышением ответственности работников за выполнение должностных обязанностей;
- совершенствованием системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев;
- формированием корпоративной культуры организации

Устойчивость результатов проекта обусловлена следующими позициями:

- 1) уникальность педагогического коллектива, сформированного в процессе инновационной работы;

2) возможность диссеминации положительного педагогического опыта, результатов деятельности в рамках реализации программы, обеспеченная подготовкой пакета нормативных, методических документов, позволяющих тиражировать материал на территории Липецкой области.