

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОБУ СОШ № 84 г. Сочи  
им. Павлова Н.З.



«10» \_\_\_\_\_ 2024 г.

О.Н. Рудниченко

## ЗАЯВКА

### НА ПОЛУЧЕНИЕ СТАТУСА ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

#### 1. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ-СОИСКАТЕЛЕ

1.1. Наименование организации-соискателя.

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича

1.2. ФИО и должность руководителя организации-соискателя.

Рудниченко Ольга Николаевна, директор.

1.3. Юридический адрес, почтовый адрес (адрес места нахождения).

354204, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Сибирская, д. 9

354204, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Сибирская, д. 9

1.4. Контактный телефон, e-mail.

8 (862)274-74-57, 8 (862) 2743-76-29

[school84@edu.sochi.ru](mailto:school84@edu.sochi.ru)

1.5. Автор(ы) представляемого инновационного проекта (ФИО, должность, телефон, e-mail).

Казакова Яна Игоревна, руководитель структурного подразделения «Точка Роста», 8-989-229-11-56, [yancik1394@mail.ru](mailto:yancik1394@mail.ru)

Родионова Мария Викторовна, учитель, 8-988-410-85-84, [ro\\_marika@mail.ru](mailto:ro_marika@mail.ru)

Рудниченко Ольга Николаевна, директор, 8-918-405-22-91, [olga\\_rud@list.ru](mailto:olga_rud@list.ru)

Стихина Ольга Николаевна, заместитель директора по УВР, 8-918-683-56-76, [ychitel@mail.ru](mailto:ychitel@mail.ru)

1.6. Официальный сайт. Ссылка на раздел официального сайта организации-соискателя с информацией о проекте (информация на сайте должна соответствовать информации, представленной в заявке).

[МОБУ СОШ № 84 г. Сочи им. Павлова Н.З. | 354204, г. Сочи, ул. Сибирская, 9  
тел./факс.: 8 \(862\) 274-76-29 \(sochi-schools.ru\)](http://www.sochi-schools.ru)

1.7. Решение органа самоуправления организации-соискателя на участие в реализации проекта.

<http://84.sochi-schools.ru/wp-content/uploads/2024/07/1.6.-Vypiska-iz-PS-1.pdf>

1.8. Уровень образования, на развитие которого направлен проект. Ссылка на устав организации-соискателя, в соответствии с которым организация-соискатель осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам, соответствующего уровня образования.

- ✓ Начальное общее образование
- ✓ Основное общее образование
- ✓ Среднее общее образование

<http://84.sochi-schools.ru/wp-content/uploads/2022/04/Ustav-SOSH-84-2022-na-sajt.pdf>

1.9. Опыт успешно реализованных проектов организации-соискателя, включая опыт участия в федеральных, целевых, государственных, региональных и международных программах

№ п/п	Наименование проекта	Год реализации проекта/ участия в программе	Виды работ, выполненные организацией-соискателем в рамках проекта
Федеральный проект			
1	Проект «Школа Минпросвещения России»	с 2022 года по настоящее время	Диссеминация опыта по теме «Ресурсный подход к управлению процессом развития потенциала учащихся» в рамках регионального семинара Школ Минпросвещения России.
2	Всероссийский проект «Вектор качества образования»	2023	Диссеминация опыта работы в стратегической сессии по теме: «Оборонно-спортивный профиль как средство эффективного самоопределения, социализации и патриотического воспитания учащихся в интересах семьи и

			государства»
Региональные проекты			
1	Профессиональный конкурс управленческих команд «Лидеры +»	2022	Управленческая команда призер конкурса
2	Проект «Флагманы образования Кубани. Директор»	С 2022 года по настоящее время	Участие в стратегической сессии, победитель в ключевом условии «Учитель. Школьная команда».
3	Форум «Путь наставника Кубани. Призвание.»	2023	Проектная деятельность, эффективная коммуникация и командная работа»
Муниципальные проекты			
1.	Методическое сопровождение школ, функционирующих в сложных социальных условиях в городе-курорте Сочи	2023	Диссеминация опыта управленческой деятельности в рамках стажировочной площадки для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи
2.	Школьное инициативное бюджетирование	2023	Победители конкурса, благодаря которому был создан проект интерактивного школьного музея в качестве площадки для общения учащихся, информационного центра и центра детских инициатив

## 2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

### 2.1. Наименование проекта организации-соискателя.

Эффективная управленческая команда как стратегический ресурс стимулирования инновационной активности в образовательной организации.

2.2. Направление деятельности инновационной площадки, в рамках которого реализуется представленный проект.

Инновационная деятельность в сфере образования направлена на разработку, апробацию и внедрение новых механизмов, форм и методов управления образованием на разных уровнях, в том числе с использованием современных технологий.

### 2.3. Цель проекта.

Цель проекта состоит в разработке, апробации и внедрении модели эффективной управленческой команды для повышения качества образования в современной школе.

### 2.4. Задачи проекта.

1. Изучить состояние проблемы формирования управленческих команд, провести оценку инновационного климата организации, имеющийся эффективный опыт ее решения в контексте повышения качества образования в современной школе.

2. Разработать комплексную модель эффективной управленческой команды с использованием инновационных методов.

3. Провести апробацию модели эффективной управленческой команды в системе общего образования и внедрение в школьную практику нового инструментария управления.

4. Транслировать инновационный опыт с помощью развития сетевого взаимодействия со школами муниципалитета, края.

5. Подготовить пакет методических рекомендаций, обеспечивающих эффективное управление образовательной организации.

### 2.5. Предмет предлагаемого проекта.

- Совокупность условий (кадровых, образовательных, информационных), обеспечивающих инновационную активность образовательной организации.

### 2.6. Обоснование значимости проекта для развития системы образования:

2.6.1. Проблематика проекта (в частности, противоречие, на преодоление которого направлен проект)

Происходящие в стране социально-экономические преобразования определяют новые стратегические ориентиры в системе образования. Важнейшим средством модернизации образования являются инновационные процессы, происходящие в образовательной организации и направленные на достижение качественно новых, более высоких результатов образования, повышение конкурентоспособности образовательного

учреждения. Главная роль в этом процессе отводится формированию эффективной управленческой команды, подразумевающей не столько административную (менеджерскую) команду, что само по себе является неременным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к осуществлению инновации.

Деятельность управленческих команд очень серьезно отличается от работы исполнительских команд и, в первую очередь, повышенной ответственностью за принимаемые управленческие решения. От этих решений целиком и полностью зависит деятельность управленческой команды и всей образовательной организации в целом.

В образовательных организациях административный персонал большей частью нацелен на выполнение своих должностных и функциональных обязанностей. Это зачастую не приводит к эффективной работе образовательной организации в целом. В условиях возрастающей конкуренции управленческая команда является основополагающим фактором для инновационной активности образовательной организации, где качество образования напрямую зависит как от успешной деятельности всех членов управленческой команды, так и от умения организовать работу внутри команды.

Проблема проекта направлена на решение противоречий между:

- ✓ возрастающей потребностью в создании условий, обеспечивающих инновационную активность и недостаточной теоретико-методологической и практической разработанностью способов построения эффективных приемов управления качеством образования в современной школе.

- ✓ между консервативными подходами и возникающими новыми задачами, которые требуют инновационных методов решения.

- ✓ между сужением «окна восприимчивости», которое возникает в связи с устоявшимися принципами работы управленческих команд и потребностью привлечения молодых кадров в соответствии с Федеральным проектом «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)).

Проект направлен на решение существующих проблем в работе управленческих командах таких как,

- ✓ Отсутствие единства команды
- ✓ Недостаточная коммуникация
- ✓ Проблемы с принятием решений
- ✓ Неспособность разрешать конфликты
- ✓ Отсутствие творчества
- ✓ Групповое мышление

✓ Неэффективное руководство

2.6.2. Инновационный потенциал проекта (какие новые нормы (институты) появятся в результате реализации проекта, какие новые отношения будут регулировать новые нормы);

Эффективная управленческая команда – это залог лидерства общеобразовательной организации. Инновационная активность образовательной организации осуществляется по всем направлениям: обновление содержания образования, внедрение новых педагогических технологий и методик, инновации в организации образовательного процесса, организация интеллектуально-творческой деятельности учителей и учащихся, организация методической работы с педагогическими кадрами, осуществляющими инновационную деятельность, реализация инновационных педагогических проектов и программ, работа над созданием имиджа школы, благоприятной воспитательной среды.

Инновационный потенциал проекта обусловлен потребностью государства в подготовке управленческих кадров нового поколения, принципиально новой культуры педагогического труда, что требует от образовательной организации поиска и формирования новых условий, обеспечивающих непрерывный профессиональный рост педагогов школы, управление их профессиональными компетенциями.

Траектория инновационной политики организаций направлена на обеспечение повышения качества образования. Структурные изменения как генератор роста находятся под постоянным воздействием новых технологических процессов. В инновационном потенциале процесса управления образовательной организации важным является постоянное повышение профессиональной компетенции членами команды, так как новая информация поступает, в основном, из внешних источников: конференции, знакомство с опытом других организаций, профессиональные сообщества и профессиональные конкурсы. Инновационные идеи поступают также из внутренних источников: совещания, семинары, блиц-опрос сотрудников. Поэтому чрезвычайно важна согласованность и доброжелательное отношение между членами команды, для создания максимально творческой атмосферы. Общеизвестно, что лучшие инновационные идеи разрабатываются именно командой специалистов, которые не просто участвуют в деятельности, но и активно участвуют в процессах её деятельности на благо организации.

Управление организации - это процесс. Управление стратегией, управление персоналом, управление качеством образования, управление финансами и т.д. Это одновременно и локальные процессы организации. Особое внимание уделяется формам и содержанию инновационного потенциала основных элементов организации, наиболее значимым является процесс управления стратегией, на котором, собственно говоря, и проверяется уровень профессионализма членов команды.

Стратегия - это управленческая деятельность, направленная на укрепление позиций организации, удовлетворение потребностей участников образовательного процесса и достижение высоких результатов образовательной деятельности. Стратегия позволяет сделать обоснованный и учитывающий многочисленные факторы выбор среди альтернативных направлений в конкурентной среде. Стратегия, которую решила использовать организация, указывает на то, что из всех путей и возможных действий следует двигаться в выбранном направлении. Она придает организации определенность, индивидуальность, что позволяет ей привлекать определенные типы работников, открывает новые перспективы, которые направляют ее сотрудников и помогают сделать образовательную организацию конкурентно способной.

Управление стратегией - это процесс управления целями, миссией, направлениями деятельности, политикой и тактикой организации в стремительно меняющемся мире. Это важнейший процесс организации, определяющий формы и содержание всех остальных её процессов.

В ходе реализации проекта будут разработаны новые механизмы, формы и методы управления образованием на разных уровнях, в том числе с использованием современных технологий.

В рамках реализации федерального проекта «Школа Минпросвещения России» представленный проект будет способствовать повышению качества образования, поддержку и развитие личностных и профессиональных компетенций педагогических работников (непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь и сопровождение) и максимальное использование потенциала каждого члена команды, постоянную коммуникацию и укрепление коллегиального сотрудничества, высокий уровень взаимопонимания в коллективе, направленные на достижение общих целей наиболее эффективными и действенными способами. Будет создана коммуникативная площадка «Лидеры времени» для обмена опытом, получения целевой информации, которая даст возможность для профессионального и карьерного роста педагогов, обмена лучшими практиками, используя новые механизмы саморегулирования деятельности объединений образовательных организаций и работников сферы образования, а также сетевого взаимодействия образовательных организаций.

На сегодняшний день в нашем образовании происходят стремительные изменения и новые перемены. На смену обыденному стилю работы приходит современный. Одним из показателей профессиональной компетенции педагогов является способность к самообразованию различными методами: участие в семинарах, конференциях, конкурсах, что достигается посредством организации инновационной деятельности образовательной организации, а также вследствие методического сопровождения (наставника). В рамках

нацпроекта «Образование» федерального проекта «Социальные лифты для каждого» представленный проект будет способствовать повышению интереса участия в профессиональных конкурсах. Будет разработана модель по выявлению перспективных кадров внутри учреждения для участия в инновационных проектах, где основными мотивирующими факторами будут являться: потребность в передаче приобретенного педагогического опыта, профессиональный личностный интерес и рост, желание знакомиться с опытом других педагогов, стремление стать лучшим из лучших.

Актуальность данного проекта состоит в том, что будет выработана новая инновационная модель работы управленческой команды.

Конкурентным преимуществом данного проекта является:

- ✓ гибкость, которая предусматривает внесения новых пунктов в проект, исходя из возникающих потребностей и адаптации в условиях развития современной школы;
- ✓ обеспечение повышения интенсивности и качества взаимодействия всех членов управленческой команды образовательной организацией;
- ✓ улучшение инновационного климата учреждения за счет внедрения новых методов работы;
- ✓ повышение профессионального мастерства управленческой команды;

Предполагаемые в проекте решения основаны на существующих традиционных методах работы управленческой команды и способствуют решению новых актуальных задач развития системы образования, направлены на создание эффективной управленческой команды

Управленческая команда является уникальным ресурсом, который необходим для динамичной жизни и успешного развития образовательного учреждения в условиях возрастающей конкуренции.

Таким образом, заявленный нами проект и результат его реализации способствуют решению новых актуальных задач развития системы образования, направлен на создание эффективно работающей управленческой команды, которая может быть внедрена в любой образовательной организации и в этом состоит инновационная значимость проекта.

2.6.3. Практическая значимость проекта (результаты проекта, имеющие практическую значимость);

**Для муниципалитета:**

- возможность создания сообщества школ, имеющих эффективный опыт создания управленческих команд.

**Для управленческой команды общеобразовательной организации:**

- ✓ повышение эффективности управления качеством образования;
- ✓ совершенствование управленческих компетенций;



- ✓ повышение имиджа и авторитета образовательной организации за счет роста профессионального мастерства педагогов, качества образовательных результатов;

- ✓ инновационные управленческие механизмы.

**Для педагогов:**

- ✓ апробация новых форм профессионального взаимодействия;
- ✓ возможность профессионального и личностного роста;
- ✓ эффективная адаптация к изменяющимся условиям;
- ✓ использование новых средств: технологических инструментов и сервисных сетевых возможностей как ресурсов для собственного образования;

- ✓ повышение профессиональной компетенции в соответствии с требованиями Профессионального стандарта педагога и ФГОС ОО.

**Для обучающихся и родителей:**

- ✓ повышение качества образовательного процесса в ОО за счет роста профессионального мастерства педагогов, совершенствования методов обучения и воспитания;

- ✓ обеспечение комфортной психолого-педагогической среды обучения школьников через создание ситуации успеха для каждого обучающегося.

**Социальная практическая значимость Проекта:**

- ✓ рост удовлетворенности общественности качеством работы ОО.

- ✓ рост профессиональной компетенции управленческих команд

Результаты данного инновационного образовательного проекта могут быть использованы в любой образовательной организации.

Целевая аудитория проекта: сообщества педагогов, родителей и партнеров общеобразовательной организации.

2.6.4. Реализуемость проекта (реальность достижения целей и результатов проекта и пр.);

Предлагаемые в рамках Проекта решения включены в апробацию в образовательной деятельности школы, первые результаты готовы к представлению педагогическому сообществу для их внешней оценки, совместной доработке в сетевых проектных группах и разработке методических рекомендаций для массового использования, а также к дальнейшему внедрению в образовательных организациях. Необходимые нормативные акты разрабатываются на институциональном уровне и не противоречат действующим законодательным актам, согласованы с планами мероприятий и целями реализации национальных проектов в области «Образование», а также ФГОС общего образования.

2.6.5. Корреляция проекта с национальными целями и стратегическими задачами,

предусмотренными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 и от 21 июля 2020 года № 474;

Проект коррелируется с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными:

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204, в частности с целями в области образования:

✓ внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;

✓ формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;

✓ формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими;

✓ создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства);

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», которые состоят в «возможности для самореализации и развития талантов и «цифровая трансформация».

#### 2.6.6. Иная информация, характеризующая значимость проекта.

Тенденции современного времени таковы, что в образовательных организациях резко возрастает роль и значение системы управления, способной своевременно принимать своевременные стратегически важные решения, создавать все необходимые условия (ресурсные, финансовые, кадровые, информационные, имиджевые и т.п.) для их реализации, гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды, обеспечивать конструктивное сотрудничество и конкурентоспособность образовательной организации.

Управленческая команда является уникальным ресурсом, который необходим для повышения инновационной активности в общеобразовательной организации, успешного развития образовательной организации в условиях ограниченных ресурсов и возрастающей конкуренции.

#### 2.7. Исходные теоретические положения, на которых строится проект.

Основными предпосылками исследования являются теоретические и практические труды российских и зарубежных авторов, которые в значительной мере позволили

вплотную подойти к раскрытию специфики формирования и функционирования эффективной управленческой команды.

Анализ педагогической, управленческой, социально-психологической литературы показал, что вопросы повышения качества образования через создание эффективных моделей управления имеют необходимое теоретическое обоснование. Многие выдающиеся авторы работают над вопросами образования малых групп, создание управленческой команды в системе образования (В.Е.Агеев, Р.Акофф, В.П. Васильев, Л.М. Вершинина, Р.Л.Кричевский, Т.А.Лисицкая, А.И.Пригожин, Г.Саймон, Е.С.Филатова). Б.Г.Ананьев, А.Г.Асмолов, А.А.Бодалев, Л.С.Выготский, И.А.Зимняя, В.П.Зинченко, Е.А.Климов, Ю.Н.Кулюткин, Б.Ф.Ломов, В.Л.Мясищев, А.В.Петровский, Г.С.Сухобская и др. рассматривают психологические аспекты формирования педагогических команд и теории управления этими командами. Опыт управления инновационными образовательными учреждениями и создание модели управления образовательным учреждением исследуется в работах В.Н.Иванова, О.Е.Лебедева, А.М.Моисеева, Е.Ф.Филипповой, Т.И.Шамовой, Е.А.Ямбурга и других. Общие вопросы по теории управления образовательными системами И.С.Батракова, Ю.А.Конаржевский, В.Ю.Кричевский, В.С.Лазарев, О.Е.Лебедев, В.Н.Максимова, Л.М.Моисеев, А.А.Орлов, М.М.Поташник, В.П.Симонов, П.И.Третьяков, К.М.Ушаков, Т.И.Шамова и др.

Теоретическая основа проекта базируется на положениях отечественных авторов, которые выявляют вариативные подходы к изучению эффективности работы управленческих команд в образовании:

1. Н.В. Боровикова, В.А. Петрова полагают, что деятельность управленческой команды базируется на специфических функциях – командной выработке решения и гибкой взаимосвязи между всеми участниками команды. Управленческая команда представляет некое функциональное подразделение, которое вырабатывает стратегию управления организацией для решения возникающих проблем, объединяя высокопрофессиональных и взаимодополняющих специалистов, стремящихся к общей цели.

2. Е.Н. Папонова считает, что деятельность управленческой команды естественным образом складывается в случаях, если руководитель осознает возможность подкрепления своих личных способностей способностями своих заместителей.

3. С точки зрения А.Д. Морозова, управленческая команда это сплоченная, самоорганизованная группа руководителей, с четко обозначенными ролями, которая способна проявлять творчество и добиваться высоких результатов в нестандартных ситуациях.

4. В.И. Мухин, Д.Г. Воронов, Е.А. Иноземцева, говорят о том, что управленческая команда является мощным интеллектом для организации, которая умеет анализировать, прогнозировать, предвидеть и способна обновлять и наращивать свои качественные характеристики.

Таким образом, для образовательных организаций, которые в силу постоянно меняющихся современных тенденций, должны постоянно пополнять образовательные инновационные ресурсы, крайне важным становится вопрос алгоритмов создания таких управленческих команд и рецептов дальнейшего повышения их эффективности.

Теоретическими основами данного проекта являются также труды:

✓ Т. Ю. Базарова, который в своей книге "Управление персоналом", выделяет следующие социально-психологические факторы создания успешной команды: принятые и разделенные всеми участниками нормы команды, способы распределения власти, сплоченность и связанность членов команды, характерные способы организации и протекания командного взаимодействия (командных процессов - координации, коммуникации, деятельности по разрешению конфликтов и принятию решений, налаживанию внешних связей), организации ролевого распределения. А также особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды.

✓ Ю.П.Платонова, который на основе многолетних исследований в организациях выделяет в качестве социально-психологических факторов эффективности организаций следующее: цели совместного взаимодействия (потребности, ценностные ориентации членов организации, средства и способы взаимодействия), мотивированность (познавательная, коммуникативная и прочая активность членов организации), эмоциональность (эмоциональные, неформальные отношения), стрессоустойчивость (эмоционально-волевой потенциал людей), интегративность (единство мнений, согласованность действий), организованность (процессы управления и самоуправления), благоприятный социально-психологический климат.

✓ Ю. В. Иванова, который в книге "Деловая соционика" утверждает: подбор необходимых людей, создание команды является одним из ключевых моментов. Любое заметное дело начинается с создания команды. Ключом к формированию команд является теория неформальных групп. В отличие от формальных групп (отдел, бюро, участок, цех) неформальную группу характеризуют отношения, складывающиеся между людьми. Работник может долгое время успешно выполнять поручения начальника (формальный коллектив), а дружить с соседом по даче (неформальный коллектив). Однако и на работе складываются определенные неформальные (т. е. нерегламентированные) отношения. В своей работе Ю. В. Иванов рекомендует простое правило: "Создавая формальный

коллектив для решения определенной задачи, подбирайте работников в соответствии с их психологическими типами так, чтобы они в дальнейшем легко переросли в устойчивую неформальную группу - команду". Конечно, пишет далее автор, при этом ни в коем случае нельзя забывать о профессиональных качествах кандидатов. Хотя уже давно признано: в сплоченной команде нехватка профессионализма может компенсироваться за счет высокой психологической совместимости людей, тогда как в группе с психологическим дискомфортом даже высочайший профессионализм не способен уберечь от потерь в эффективности.

✓ Теорию неформальных взаимоотношений в команде также освещает в книге "Технология создания команды" Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов, Т. Грабенко. Они отмечают, что в управленческой среде крупной фирмы (или, например, в государственном образовательном учреждении) под командой понимается группа специалистов - руководителей разного уровня, связанных (неформально!) единством понимания перспективы организации и методов ее достижения, проводящих в своих коллективах единую согласованную политику по достижению поставленных целей. Такая группа может сложиться стихийно, но в большинстве случаев это результат большой кропотливой и архиважной работы первого лица по созданию "своей" команды. Причем роль первого лица может также брать на себя и узкая группа учредителей - единомышленников, или руководящее ядро предприятия, политической партии, общественной организации и т. п. Основные факторы формирования подобной "неформальной" команды первого руководителя выглядят следующим образом:

❖ Члены команды должны быть единомышленниками по трем ключевым моментам взаимодействия (единство цели и методов ее достижения; целевое триединство команды должно дополняться триединством личностных качеств членов команды: активной позицией и высоким уровнем личной инициативы и ответственности; профессионализмом; коммуникативной культурой; единство мотивационных стимулов: мотивация членов команды может быть различной, но обязательно - взаимосогласованной и поддерживаемой всеми членами команды; единство ценностных ориентаций).

❖ Члены команды должны пользоваться взаимным уважением иметь высокий уровень психологической совместимости, по крайней мере, с неформальным лидером команды. Такая неформальная команда обладает всеми достоинствами "классически прикладной" команды по повышению эффективности деятельности и самоотдаче каждого члена команды и не обременена ее организационно-управленческими рамками.

Таким образом, подход к формированию эффективной управленческой команды образовательных учреждений, является уникальным процессом, который должен включать психолого-педагогический ориентированный подход.

2.8. Программа – календарный план реализации проекта

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
2025г. (этап аналитико-ориентационной постановки)						
1.	01.01.2025	01.02.2025	Разработка механизма координации деятельности исполнителей проекта.	Определение основных направлений деятельности реализации проекта	Соглашение о сотрудничестве образовательных организаций, участвующих в проекте.	Модель взаимодействия участников проекта
2.	01.02.2015	01.03.2025	Формирование школьной проектно-инициативной команды для реализации проекта.	Создание школьной проектно-инициативной команды. Определение готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности. Распределение обязанностей, задач, ответственности	Формирование школьной проектно-инициативной команды на основании компетенций, личных качеств, мотивации сотрудников.	Проектно-инициативная команда сформирована и готова к работе
3.	01.03.2025	31.05.2025	Повышение квалификации участников проектно-инициативной команды по направлению темы инновационного проекта, а также по направлению командообразования.	Освоение участниками инновационной деятельности основных понятий по теме проекта.	Обеспечение условий непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников – членов проектно-инициативной команды. Анализ готовности проектно-инициативной команды,	Разработана архитектура проекта, определен критериальный аппарат эффективности его реализации.

					координационного совета к реализации проекта.	
4.	01.06.2025	31.12.2025	Разработка инновационного продукта, реализуемого проекта	Систематизируется опыт работы управленческой команды и системы управления качеством в целом.	Включенность в работу всех исполнителей проекта.	Подготовлены материалы для методического пособия.
2026 г. (этап концептуально-стратегического планирования)						
1.	01.01.2026	01.03.2026	Публикация методических пособий по теме инновационного проекта	Материалы для методических пособий систематизированы, проанализированы. Привлечен экспертный потенциал организаций-партнеров.	Материалы размещаются на сайте образовательной организации.	Материалы для методических пособий систематизированы, проанализированы, изданы в печатном и/или электронном виде
2026 г. (этап локальной апробации)						
1.	01.03.2026	31.05.2026	Организация и проведение серии обучающих семинаров и мастер-классов для педагогических работников муниципалитета	Разработка материалов обучающих семинаров и мастер-классов для педагогических команд ОУ муниципалитета.	Медиа материалы размещаются на сайте ОУ Краснодарского края	Заключены договоры о сотрудничестве с ОУ муниципалитета с целью апробации инновационного проекта.
2.	01.06.2026	01.10.2026	Мониторинг реализации мероприятий инновационного проекта на муниципальном уровне	Анализ результативности мероприятий второго года реализации инновационного образовательного проекта.	Аналитическая справка по результатам мониторинга. Внесение корректив в программу реализации проекта.	Повышение эффективности реализации проекта

				Проведение мониторинга по разработанным критериям и показателям.		
3.	01.10.2026	01.11.2026	Разработка инновационного продукта по итогам проведенной серии мастер-классов на муниципальном уровне	Систематизируется опыт работы управленческой команды.	Включенность в работу всех членов инициативных-проектных групп.	Подготовлены материалы для методического пособия.
4	01.11.2026	31.12.2026	Публикация методических пособий по теме инновационного проекта с учетом дополнения инновационного проекта	Материалы для методических пособий систематизированы, проанализированы. Привлечен экспертный потенциал организаций-партнеров.	Материалы размещаются на сайте образовательной организации.	Материалы для методических пособий систематизированы, проанализированы, изданы в печатном и/или электронном виде
2027г. (этап комплексной диссеминации)						
1.	01.01.2027	31.05.2027	Диссеминация опыта. Организация и проведение серии обучающих семинаров и мастер-классов для педагогических работников края	Разработка и реализация программ стажировки для педагогов ОО города, края.	Материалы размещаются на сайте ОУ. Все материалы созданы и внедрены в работу.	Заклучены договора на проведение стажировки с другими ОО.
2.	01.06.2027	30.09.2027	Повышение квалификации участников проектно-инициативной команды по направлению темы инновационного проекта, а также по	Освоение участниками инновационной деятельности основных понятий по теме проекта.	Обеспечение условий непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников – членов проектно-инициативной команды. Анализ	Разработана архитектура проекта, определен критериальный аппарат эффективности его реализации.



			направлению командообразования.		готовности проектно-инициативной команды, координационного совета к реализации проекта.	
3.	01.10.2027	01.11.2027	Мониторинг реализации мероприятий инновационного проекта на краевом уровне	Анализ результативности мероприятий третьего года реализации инновационного образовательного проекта. Проведение мониторинга по разработанным критериям и показателям.	Аналитическая справка по результатам мониторинга. Внесение корректив в программу реализации проекта.	Повышение эффективности реализации проекта
4.	01.11.2027	31.12.2027	Отчет о результатах реализации проекта по выделенным показателям. Профессиональная экспертиза созданных инновационных продуктов.	Аналитический отчет о результатах реализации проекта по выделенным показателям. Подготовка презентации о результатах реализации инновационного проекта. Самооценка результатов инновационного проекта	Презентационный материал, отчет опубликованы на сайте ОО. Привлечение экспертного потенциала организаций-партнеров.	Сформулированы выводы, дана оценка принятым управленческим решениям. Презентационный материал представлен профессиональному сообществу и общественности. Сформулированы выводы и результирующие данные итогов реализации проекта.



## 2.9. Кадровое обеспечение реализации проекта\*

№ п/п	ФИО специалиста	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание специалиста (при наличии)	Опыт работы специалиста в международных, федеральных и региональных проектах в сфере образования и науки за последние 3 года	Функции специалиста в рамках реализации проекта
1	Церекидзе Виктория Георгиевна	Муниципальное казенное учреждение «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, директор	– Федеральный проект по реализации Целевой модели наставничества, 2019 - 2024 гг. – Федеральная стажировочная площадка «Развитие содержания, форм, методов повышения кадрового потенциала педагогов и специалистов по вопросам изучения русского языка (как родного, как неродного, как иностранного) в образовательных организациях Российской Федерации», 2022г. – Региональный проект «Научно-	Муниципальный координатор

			методическое сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства сотрудников территориально-методических служб в условиях научно-методического пространства», 2019-2023 гг.	
2	Булатова Лилия Петровна	МАОУ МО Динской район, директор СОШ №1 им.Туркина А.А.	- Федеральный проект «Флагманы образования» финалист, 2023г. - Эксперт регионального конкурса «Инновационный поиск» - Член жюри краевого конкурса «Директор года» - Член жюри Всероссийского конкурса «Лучший управляющий совет»-2023	Научный консультант
3	Шагаров Лев Мерабович	Директор по охране окружающей среды и устойчивому развитию Курорта Красная Поляна	- Федеральный проект «Национальный форум по устойчивому развитию» 2023 г.	Научный консультант
4	Рудниченко Ольга Николаевна	Муниципальное общеобразователь ное бюджетное учреждение	-Проект «Школа Минпросвещения России» с 2022 года -Муниципальная	Руководитель проекта

		<p>средняя общеобразовательная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича, директор</p>	<p>стажировочная площадка для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи, 2023г. - Всероссийский проект «Вектор качества образования», 2023. Региональный проект «Флагманы образования Кубани. Директор», 2022г., 2023г.</p>	
5	<p>Стихина Ольга Николаевна</p>	<p>Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича, заместитель директора по УВР</p>	<p>- Муниципальная стажировочная площадка для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи.</p>	<p>Научный руководитель</p>
6	<p>Скала Юлия Борисовна</p>	<p>Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 84 города Сочи имени</p>	<p>- Муниципальная стажировочная площадка для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи, 2023 г.</p>	<p>Член рабочей группы</p>

		Павлова Наума Захаровича, заместитель директора по ВР		
7	Казакова Яна Игоревна	Муниципальное общеобразователь ное бюджетное учреждение средняя общеобразователь ная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича, руководитель структурного подразделения «Точка роста»	- Муниципальная стажировочная площадка для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи, 2023 г. - Региональный представитель Всероссийского сообщества наставников- просветителей Краснодарского края с 2023 г.	Член рабочей группы
8	Родионова Мария Викторовна	Муниципальное общеобразователь ное бюджетное учреждение средняя общеобразователь ная школа № 84 города Сочи имени Павлова Наума Захаровича, учитель	- Муниципальная стажировочная площадка для руководящих работников общеобразовательных организаций города Сочи, 2023г. -Член регионального сообщества классных руководителей Краснодарского края, 2023 г.	Член рабочей группы

2.10. Нормативное правовое обеспечение при реализации проекта\*

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Краткое обоснование применения нормативного правового акта в рамках реализации проекта организации- соискателя
1.	Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 24.07.2023г.)	<p>Статья 3. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования.</p> <p>5) научная обоснованность развития системы образования Российской Федерации с учетом ее исторического наследия, перспективных задач развития государства и общества и обеспечения благоприятных условий для взаимодействия с системами образования других государств и международного сотрудничества в сфере образования на равноправной и взаимовыгодной основе;</p> <p>7) свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования, а также предоставление педагогическим работникам свободы в выборе форм обучения, методов обучения и воспитания;</p> <p>8) обеспечение права на образование в</p>

		<p>течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню подготовки, особенностям развития, способностям и интересам человека;</p> <p>10) демократический характер управления образованием, обеспечение прав педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении образовательными организациями.</p>
2.	<p>Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования", утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 (на 2018-2025 гг).</p>	<p>Направление (подпрограмма) "Развитие дошкольного и общего образования" Федеральный проект "Современная школа" вхождение Российской Федерации к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы 2019 - 2024 годы.</p> <p>Увеличение до 50 процентов к 2024 году и сохранение в 2025 году доли учителей, осуществляющих непрерывное повышение уровня профессионального мастерства и компетентности. Реализация отдельных мероприятий проекта</p>

		<p>"Поддержка семей, имеющих детей"- создание условий для повышения компетентности родителей обучающихся в вопросах образования и воспитания, предоставление услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей.</p> <p>Реализация мероприятий проекта "Цифровая Образовательная среда".</p> <p>Цель: создать условия для системного повышения качества и расширения возможностей непрерывного образования для всех категорий граждан за счет развития российского цифрового образовательного пространства.</p>
3.	<p>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» (с изменениями от 20.01.2020 г.)</p>	<p>Описание основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ</p>
4.	<p>Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических</p>	<p>Документ определяет цель, задачи, принципы системы наставничества, условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, кадровые условия и ресурсы, структурные</p>



	<p>работников в образовательных организациях Краснодарского края» № 2082 от 02.09.2022 г.</p>	<p>компоненты системы наставничества педагогических работников в ОО Краснодарского края, ожидаемые результаты внедрения системы наставничества</p> <p><a href="https://minobr.krasnodar.ru/documents/npa/128096">https://minobr.krasnodar.ru/documents/npa/128096</a></p>
5.	<p>Приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края «Об утверждении локальных нормативных актов, регулирующих научно-методическое сопровождение региональной системы образования и методической системы ГБОУ ИРО Краснодарского края» № 394 от 01.09.2022 г.</p>	<p>Документ содержит перечень утвержденных положений, регулирующих научно-методического сопровождения региональной системы образования и методической системы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края</p> <p><a href="https://iro23.ru/?page_id=50266">https://iro23.ru/?page_id=50266</a></p>
6.	<p>Положение о профессиональных сообществах педагогических работников Краснодарского края (утверждено приказом ГБОУ ИРО Краснодарского края № 446 от 21.09.2021</p>	<p>Документ определяет цель, задачи и функции сообществ, их типологию, особенности организации и деятельности, направления работы</p> <p><a href="https://iro23.ru/?page_id=29286">https://iro23.ru/?page_id=29286</a></p>
7.	<p>Положение о региональном учебно-методическом объединении в системе общего образования Краснодарского края (утверждено приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 2308 от 15.07.2021)</p>	<p>Документ характеризует процедуру и условия создания регионального учебно-методического объединения, как коллективного субъекта реализации проекта, предусматривающего создание и координацию работы сетевых профессиональных сообществ, обеспечивающих оказание помощи педагогам системы образования Краснодарского края</p> <p><a href="http://publication.pravo.gov.ru/document/230">http://publication.pravo.gov.ru/document/230</a></p>

		<a href="https://84.sochi-schools.ru/wp-content/uploads/2022/04/Ustav-SOSH-84-2022-na-sajt.pdf">1202107220002?ysclid=lxyp3we3ql181613088</a>
8.	Устав МОБУ СОШ № 84 г. Сочи им.Павлова Н.З.	Устав регламентирует деятельность образовательного учреждения <a href="http://84.sochi-schools.ru/wp-content/uploads/2022/04/Ustav-SOSH-84-2022-na-sajt.pdf">http://84.sochi-schools.ru/wp-content/uploads/2022/04/Ustav-SOSH-84-2022-na-sajt.pdf</a>
9.	Договоры с сетевыми партнерами	Создают условия для сетевого взаимодействия.

2.11. Возможные риски при реализации проекта и предложения организации-соискателя по способам их преодоления.

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование риска</b>	<b>Предложение по способу преодоления</b>
1	Изменения нормативной базы в области образования	Корректировка локальных нормативных актов, учет изменений, уточнение планируемых результатов.
2	Несоблюдение сроков выполнения отдельных работ	Интенсификация деятельности на последующих этапах, привлечение соисполнителей.
3	Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение участников к реализации проекта	Разработка и внедрение системы управления реализацией инновационного проекта. Формирование школьной проектно-инициативной команды, диагностика готовности команды к работе. Организация профессиональной коммуникации между педагогическими командами.
4	Недостаточная готовность сотрудников-участников инновационной	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка. Привлечение специалистов из организаций-партнеров.

	деятельности	
5	Перегрузка педагогических работников в силу реализации дополнительных задач, связанных с реализацией проекта	Разработка системы мотивирования сотрудников: через материальное поощрение; нематериальное поощрение; внутришкольное конкурсное движение; использование новых способов деятельности в процессе инновационной деятельности; постановка конкретных понятных задач.
6	Возникновение внутреннего и внешнего напряжения между участниками образовательных отношений в связи с внедрением нового	Разъяснение участникам образовательных отношений концепции проекта и преимуществ, которые будут получены при достижении планируемых результатов его реализации
7	Увеличение информационных потоков. Загруженность администрации и специалистов текущей отчетностью, препятствующей повышению эффективности реализации проекта	Делегирование полномочий. Реализация принципа "распределённого лидерства". Назначение линейных менеджеров по направлениям (мероприятиям) реализации проекта

2.12. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов (предполагаемые критерии результативности проекта и методики их отслеживания).

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов, т.е. целевыми индикаторами и показателями, с помощью которых возможно оценить эффективность инновационного проекта, можно считать эмпирические методы анализа (диагностика,

контроль, наблюдение, анкетирование, интервьюирование, самообследование), позволяющие интерпретировать достоверность результатов.

Данные средства контроля призваны выполнять всесторонний анализ деятельности образовательной организации в режиме инновационной деятельности и разработку рекомендаций по дальнейшему развитию проекта.

К индикаторам контроля реализации инновационного образовательного проекта можно отнести правовое обеспечение инновационной деятельности;

стратегическое планирование результатов (текущих, промежуточных, итоговых);

мониторинг успешности;

согласование планов и программ инновационной деятельности;

кадровую политику;

мотивационные условия;

информационные данные о текущих результатах инновационной деятельности.

Целевые индикаторы контроля и обеспечения достоверности:

Критерий 1. Полнота разработанных нормативных правовых документов по проблеме инновационной деятельности.

Показатели:

1.1. Наличие нормативно-правовой базы по проблеме инновационной деятельности: приказы, положения, договоры, локальные акты, инструктивные материалы.

1.2. Унифицированность разработанных нормативно-правовых документов (возможность их использования в других образовательных организациях системы дополнительного профессионального образования).

Критерий 2. Степень разработанности учебно-методических комплексов дополнительных профессиональных программ в образовательной организации дополнительного профессионального образования.

Показатели:

2.1. Наличие учебно-методических комплексов, разработанных и/или апробированных в ходе инновационной деятельности: учебно-теоретических, учебно-практических, учебно-методических материалов для учебно-методических комплексов. Проведение экспертизы дополнительных профессиональных программ.

2.2. Наличие разработанных в результате инновационной деятельности научно-методических материалов: методические пособия, методические рекомендации, практические пособия по внедрению результатов инновационной деятельности.

2.3. Наличие диагностического инструментария оценки качества образования в условиях инновационной деятельности: пакет контрольно-диагностических методик

выявления профессиональных дефицитов и потребностей педагогических и руководящих работников сферы образования, пакет контрольно-диагностических методик (социологических анкет) выявления удовлетворенности субъектов образовательного процесса качеством образования в условиях инновационной деятельности.

2.4. Наличие системы мониторинга, оценивающего различные аспекты образовательного процесса в условиях инновационной деятельности.

Критерий 3. Влияние изменений, полученных в результате инновационной деятельности, на профессиональный рост педагогических и руководящих работников.

Показатели:

3.1. Участие педагогических и руководящих работников сферы образования в инновационную деятельность (образовательной организации, муниципального образования, края).

3.2. Удовлетворенность педагогических и руководящих работников сферы образования изменениями, происходящими в результате инновационной деятельности.

Критерий 4. Информационное сопровождение инновационной деятельности.

Показатели:

4.1. Наличие публикаций по теме инновационной деятельности в научно-методических изданиях, СМИ.

4.2. Отражение результатов инновационной деятельности на сайте образовательной организации.

Критерий 5. Социальная значимость инновационной деятельности.

Показатель:

5.1. Удовлетворенность субъектов образовательного процесса качеством образования в условиях инновационной деятельности.

2.13. Организации-соисполнители проекта

№ п/п	Наименование организации-соисполнителя проекта	Основные функции организации-соисполнителя проекта
1	Муниципальное казенное учреждение «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края	Организация проводит экспертизы материалов по проекту, апробирует материалы, концепции и модели инновационного образовательного проекта; реализует в экспериментальном

		режиме мероприятия по проекту, связанные с профессиональным ростом педагогов, как ресурсный центр координирует работу инновационной сетевой инфраструктуры через осуществление непосредственного научно-методического сопровождения работы сетевых партнеров и создание инновационных продуктов
2	БУ Краснодарского края «Научно-методический центр»	Организация участвует в реализации мероприятий региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Краснодарского края в части оценки профессиональных компетенций с целью выявления (диагностики) профессиональных дефицитов
3	МАОУ МО Динской район, СОШ №1 им.Туркина А.А.	Сетевое взаимодействие, проведение общих мероприятий профессионально мастерства управленческих команд, значимых для обучающих практик.

#### 2.14. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта.

Управленческая команда как условие эффективного управления образовательной организации/Авт. Алямкина Е.А., Красильникова И.Н., Красильникова М.Н. - Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 3

<https://science-education.ru/ru/article/view?id=24739&ysclid=lyaaunteus990769383>

Технология создания смыслов / Авт. Булатова Л.П. - Практика административной работы школы. – 2024. – №1

<https://direktoria.org/journals/praktika-administrativnoy-raboty-v-shkole/1-176-2024/tekhnologiya-sozdaniya-smyslov/>

В поисках идеальной «морковки» /Авт. Булатова Л.П. - Практика административной работы школы. – 2018. – №5

<https://direktoria.org/journals/praktika-administrativnoy-raboty-v-shkole/5-132-2018/v-poiskakh-idealnoy-morkovki/>

Научно-методическое сопровождение региональной инновационной сетевой инфраструктуры, обеспечивающей непрерывный рост профессионального мастерства учителя: словарь терминов / Сост. О.С. Быстрицкая, И.С. Бубнова, Н.О. Яковлева. – Краснодар: ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края. Краснодар. 2022.– 48 с.

<https://iro23.ru/wp-content/uploads/2022/09/%D0%A1%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B0.pdf>

2.15. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании или предложения по его совершенствованию.

Идея проекта, его цели и задачи соответствуют целям, задачам и направлениям развития системы образования Российской Федерации, а также основным положениям Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N273-ФЗ (в действующей редакции). Реализация проекта осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами:

Федерального уровня:

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ; Национальным проектом «Образование» (Паспорт национального проекта утверждён решением президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 год), приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 22 марта 2019 года № 21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования», приказом Министерства просвещения РФ от 22.03.2021 г. № 115 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

Регионального уровня:

Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края» № 2082 от 02.09.2022; Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении Положения о региональном учебно-методическом объединении в системе общего образования Краснодарского края» № 2308 от 15.07.2021; Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении плана мероприятий Краснодарского края по выполнению основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» № 1895 от 07.06.2021; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года» № 328 от 03.06.2019; Закон Краснодарского края «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года» № 3930-КЗ от 21.12.2018.

2.16. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта и по внесению изменений в законодательство Российской Федерации об образовании, Краснодарского края.

1. Размещение разработанных инновационных продуктов в материальной форме воплощения (методические пособия, рекомендации), а также в электронном формате.

2. Публикация предложений, нормативных актов и других управленческих документов по внедрению разработанной модели.

3. Презентация предложений по распространению и внедрению результатов реализации проекта в соответствии с рабочей функцией разработанных инновационных продуктов.

4. Описание модели и практики осуществления инновационной деятельности.

5. Представление промежуточных и итоговых результатов мониторинга эффективности реализации проекта, а также обсуждение результатов реализации инновационного проекта:

✓ на Всероссийских конференциях, форумах, фестивалях, мастер-классах, вебинарах, проводимых ГБОУ ИРО Краснодарского края;

✓ на семинарах с организациями, имеющими статус Федеральной инновационной площадки;

✓ на мероприятиях, организуемых субъектами Российской Федерации:



конференциях, форумах, фестивалях, совещаниях, семинарах и др.;

✓ в региональных СМИ.

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

Результаты проекта будут использоваться после его завершения: использование общеобразовательными учреждениями инновационной модели эффективной управленческой команды, как стратегического ресурса для инновационной активности образовательной организации.

Устойчивость проекта рассматривается с нескольких точек зрения, в том числе: организационный аспект; непрерывность деятельности; мультипликативность.

Организационный аспект предполагает сохранение инфраструктуры и ресурсов, как человеческих, так и интеллектуальных: разработанные во время проекта модели.

Непрерывность и устойчивость проекта позволят обеспечить сотрудники, в рамках проекта прошедшие курсы и получившие необходимую квалификацию для того, чтобы обеспечить использование результатов проекта после того, как проект будет завершен.

Непрерывность деятельности: жизнеспособность проекта и потенциал реализации намеченных в рамках проекта задач и функций после окончания срока реализации проекта.

Мультипликативность проекта: приумножение эффективности проекта за счет инновационной активности. Высокая мотивационная готовность к реализации проекта в образовательных организациях. Реализацией механизма взаимодействия школы с сетевыми партнерами. Удовлетворённость качеством образовательных услуг со стороны всех участников образовательных отношений.

2.18. Планируемая апробация и (или) внедрение результатов проекта, полученных после его реализации

№ п/п	Перечень организаций, участие которых планируется в качестве площадки для апробации и (или) внедрения результатов проекта	Место нахождения организации	Согласие организации на проведение апробации и (или) внедрения результатов проекта на ее территории
1	МОБУ СОШ № 75 г. Сочи имени Героя Советского Союза А.П. Малышева	Краснодарский край, г. Сочи, ул. Победы, д. 101	Соглашение о сотрудничестве
2	МОБУ гимназия 76г. Сочи	Краснодарский	Соглашение о

		край, г. Сочи, п. Дагомыс, ул. Гайдара, д. 11	сотрудничестве
3	МОБУ СОШ № 80 г. Сочи имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша.	Краснодарский край, город Сочи, п. Лазаревское, ул. Калараш, дом 99	Соглашение о сотрудничестве
4	МОБУ СОШ № 88 г. Сочи имени Героя Советского Союза Баграмяна Ивана Христофоровича	Краснодарский край, г. Сочи, село Беранда, ул. Араратская, д. 16	Соглашение о сотрудничестве
5	МОБУ СОШ № 89 г. Сочи имени Героя Советского Союза Жигуленко Евгении Алексеевны	Краснодарский край, г. Сочи, ул. Молодежная, д. 36	Соглашение о сотрудничестве

## 2.19. Финансовое обеспечение реализации проекта

№ п/п	Год реализаци и	Источник финансирования реализации проекта и объем финансирования, тыс. рублей
1	2025 (этап)	Средства спонсоров/партнеров: 100 000,00 Средства организации: 50 000,00
2	2026 (этап)	Средства спонсоров/партнеров: 100 000,00 Средства организации: 50 000,00
3	2027 (этап)	Средства спонсоров/партнеров: 100 000,00 Средства организации: 50 000,00

2.20. Иные материалы, презентующие проект организации-соискателя (видеоролик, презентации, публикации и др.) при их наличии.

Видеоролик для профессионального конкурса «Лидеры+» «Визитная карточка управленческой команды» <https://www.youtube.com/watch?v=4tzYmw4aR3k>; <http://84.sochi-schools.ru/professionalnye-konkursy/>

Презентация опыта «Формула эффективного командного управления в рамках трендов современного образования»

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2F84.sochi-schools.ru%2Fwp-content%2Fuploads%2F2022%2F09%2FLidery-SOSH-84-1.ppt&wdOrigin=BROWSELINK>