

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Новосибирского района Новосибирской области  
«Алексеевская основная школа № 4»

ПРОЕКТ РАЗВИТИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ШКОЛЫ  
«7 ПЛЮС!»

Авторы проекта:  
Т. Ю. Королева, *директор*  
С. П. Кочергина, *учитель*  
О. П. Пичугина, *учитель*

д. Алексеевка, 2020

## Содержание

	Паспорт проекта	3
1.	Проблема. Анализ ситуации	4
2.	Гипотеза решения	8
3.	Цель, задачи, этапы реализации проекта	10
4.	Механизмы проекта: методики, технологии, действия, результаты	11
5.	Критерии эффективности, критерии влияния	15
6.	Бюджет, возможности бюджетные и внебюджетные	16
7.	Общий результат проекта	16
8.	Реализация управления рисками, управление командой, управление ресурсами	17
9.	Дальнейшее развитие	18

## Паспорт проекта

Наименование проекта	Проект развития кадрового потенциала школы «7 плюс!»
Сроки реализации	2020 – 2022 годы
Разработчики проекта	Королева Т. Ю., <i>директор школы</i> Кочергина С. П., <i>учитель</i> Пичугина О. П., <i>учитель</i>
Основные исполнители проекта	Педагогический коллектив МКОУ «Алексеевская основная школа № 4»
Цель проекта	Создание комплекса условий для развития кадрового потенциала, обеспечения школы педагогическими кадрами, готовыми решать задачи развития учреждения в соответствии с современными требованиями.
Задачи проекта	Представлены на стр. 10
Этапы и сроки реализации проекта	<p><u>Первый этап.</u> Подготовительный (процесс планирования) – январь-март 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение проблемно-ориентированного анализа работы школы за три года;</li> <li>- выявление проблем и причин низкого качества образовательных результатов;</li> <li>- планирование направлений и основных мероприятий проекта.</li> </ul> <p><u>Второй этап.</u> Реализация проекта (процессы исполнения и контроля) – апрель 2020 - сентябрь 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение плана мероприятий («дорожной карты») по реализации проекта в соответствии с поставленной целью и задачами;</li> <li>- контроль выполнения мероприятий и промежуточный мониторинг результатов;</li> <li>- корректировка планов с учетом возможных изменений условий реализации проекта.</li> </ul> <p><u>Третий этап.</u> Обобщающий (процесс завершения проекта) – сентябрь - декабрь 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- завершение реализации мероприятий проекта;</li> <li>- итоговый мониторинг результатов выполнения проекта;</li> <li>- анализ достигнутых результатов, определение перспектив и путей дальнейшего развития кадрового потенциала школы.</li> </ul>

*«Квалификация педагога является единственным фактором,  
реально определяющим успешность процесса обучения»*

*М.М. Поташник*

## **1. Проблема. Анализ ситуации**

Профессиональное развитие педагога, повышение качества образования и обеспечения равного доступа к нему для всех детей, вне зависимости от социально-экономического контекста, являются ключевыми проблемами современной системы школьного образования.

Наша школа – это малокомплектная деревенская школа, которая в силу объективных причин (замкнутость сельского социума, нехватка объектов культурной инфраструктуры, недостаточная обеспеченность транспортного сообщения с городом и соседними поселениями) несколько ограничена в возможности удовлетворения образовательных интересов каждого ученика, успешной самореализации всех участников образовательного процесса.

МКОУ «Алексеевская ОШ № 4» функционирует с 1984 года и рассчитана на 88 мест. В данный момент по образовательным программам общего образования обучается 69 детей, из них, 60 школьников и 9 дошкольников (группа кратковременного пребывания) (Таблица 1).

Таблица 1. Информация о контингенте обучающихся

Учебный год	Уровень ДО, чел.	Уровень НОО, чел. всего/с ОВЗ	Уровень ООО, чел. всего/с ОВЗ	Всего по школе, чел. всего/с ОВЗ
2017 – 2018	12	33/2	31/1	76/3
2018 – 2019	12	30/1	29/2	71/3
2019 – 2020	9	29/1	30/3	69/4*

\* 4 обучающихся – дети с ОВЗ, из них 2 – дети-инвалиды; по адаптированной ООП ООО обучается 2 ребёнка

По результатам комплексного обследования, проведенного ГКУ НСО НИМРО в 2020 году с целью определения школ с низкими результатами обучения за 2017-2019 годы, наша школа была отнесена к типу школ с признаками депрессивности (Таблица 2).

Таблица 2. «Западающие показатели» качества образования и проблемы в части условий осуществления образовательной деятельности

Показатели	Выявленные проблемы
В части результатов образования:	
Результаты ОГЭ	- в 2018 и 2019 гг. нет выпускников, сдавших русский язык, математику на оценку «5»; - увеличивается отрицательная разница между средними оценками по русскому языку, математике школы и средними по НСО за трехлетний период;
Результаты ВПР	- в 2017 и 2019 гг. не все обучающиеся справились с ВПР по русскому языку; - в 2019 году не все обучающиеся справились с ВПР по математике, сокращается доля написавших работу на оценку «5» за трехлетний период;
Результаты участия во ВсОШ	- в ОО нет обучающихся, принявших участие в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников, за 3х летний период;
В части условий осуществления образовательной деятельности:	
МТБ	Недостаточная МТБ, в том числе: - в ОО нет спортивного зала, столовой/ буфета с горячим питанием (по данным формы ФСН ОО-2); - скорость Интернет менее 1 Мб;
Кадровые условия	- 11,1% педагогических работников без высшего образования; - 33,3% педагогических работников не имеют высшей или первой квалификационной категории; - в ОО нет педагогических работников в возрасте до 35 лет, 44,4% педагогических работников – пенсионного возраста; - нет участников профессиональных конкурсов в течение трех лет.
Школа функционирует в благоприятной социальной среде	

Контингент учащихся разнороден. Социальный паспорт школы фиксирует особенности семей: по национальному составу преобладают русские, но обучаются и дети, для которых русский язык неродной (13 чел./18%); по социальному статусу: в 75% семей работающие родители, в 25% - неработающие родители; малообеспеченные семьи (58,9%). Школа не предъявляет при приёме никаких специальных требований к дошкольной подготовке детей, а также не дифференцирует детей по уровню способностей. В результате возникает ситуация поляризации учащихся, отличающихся по темпам работы, возможностям усвоения учебного материала, уровню учебных достижений.

В школе обучаются дети, нуждающиеся в дополнительном сопровождении педагога-психолога, логопеда, дефектолога, социального

педагога, либо в коррекционных занятиях. С сентября 2019 года названные специалисты привлечены к работе на условиях внешнего совместительства. В январе 2020 года на базе школы открыт консультативный пункт в рамках регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» национального проекта «Образование». Осуществляется консультирование родителей (законных представителей) детей, а также граждан, желающих принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей, по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

Анализ кадрового обеспечения образовательной деятельности (по данным на 01.03.2020) выявил проблемные зоны и определил пути и механизмы решения проблем (Таблица 3).

Таблица 3. Информация о кадровом обеспечении образовательной деятельности

Показатели	Доля от общей численности пед. работников
Общее количество педагогов в штате – 7; управленцы – 1, директор; совместители - 3	
Педагоги высшей квалификационной категории – 1	14%
Педагоги первой квалификационной категории – 1	86%
Педагоги с СЗД, без квалификационной категории	-
Педагоги, не имеющие высшего профессионального образования (получение диплома июнь 2020)	14%
Педагоги пенсионного возраста	57%
Педагоги, не имеющие педагогического образования	-
Педагоги в возрасте до 35 лет	-
Средний возраст педагога – 56 лет	
Педагогическая нагрузка: до 20 час/нед. – 1 педагог, до 30 час/нед. – 1 педагог, 30 и более час/нед. – 5 педагогов	

В приложении 1 представлена структура кадрового состава и темп повышения квалификации педагогами школы.

Образовательный процесс обеспечивают семь штатных педагогов, имеющих педагогическое образование, первой и высшей квалификационных категорий, в течение трёхлетнего периода прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки, в том числе, более 70% педагогов

прошли обучение по инклюзивному образованию в 2019 и 2020 годах. В то же время, педагогический состав неоднороден по уровню мотивации к профессиональному саморазвитию, в систему профессионального роста недостаточно вовлечены около 40% педагогов.

По результатам анализа выявлены проблемные зоны: значительная педагогическая нагрузка учителя, высокий удельный вес педагогов пенсионного возраста, отсутствие притока молодых педагогических кадров.

Таким образом, к проявлениям кадрового ресурсного риска можно отнести недостаток кадровых ресурсов, неэффективную возрастную структуру кадров.

#### Пути и механизмы решения выявленных проблем

Имеющиеся проблемы	Пути и механизмы их решения
Недостаточный уровень качества образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие ВСОКО;</li> <li>- использование индивидуального подхода в организации образовательного процесса;</li> </ul>
Старение кадров	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение молодых специалистов в школу;</li> <li>- развитие форм наставничества;</li> <li>- привлечение совместителей для организации преподавания по предметам: иностранный язык, ИЗО, музыка; тьюторской работы с одаренными детьми;</li> <li>- поиск путей для целевого обучения выпускников школы на педагогических специальностях;</li> </ul>
Педагоги не участвуют в профессиональных конкурсах за последние три года	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация школьного отборочного тура для выявления кандидата на районный конкурс «Учитель года»;</li> <li>- активизация участия педагогов школы в дистанционных профессиональных конкурсах;</li> </ul>
Недостаточный уровень мотивации педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуальные планы профессионального развития педагогов;</li> <li>- активное вовлечение педагогов в разные формы профессионального сетевого взаимодействия;</li> <li>- участие педагогов в профессиональных сообществах;</li> <li>- создание системы мотивации и стимулирования к профессиональному развитию;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение материально-технической базы школы для обеспечения комфортных условий работы;</li> <li>- активизация работы школьного методического объединения;</li> <li>- формирование корпоративной культуры в организации;</li> </ul>
Недоступность услуг дополнительного образования в деревне Алексеевка	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сотрудничество с центрами и организациями дополнительного образования, учреждениями культуры по организации занятий на базе школы;</li> <li>- сетевое взаимодействие и социальное партнёрство;</li> </ul>
Есть обучающиеся, имеющие отклонения в здоровье	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение элементов здоровьесберегающих технологий на уроке;</li> <li>- система спортивно-оздоровительных мероприятий;</li> <li>- психолого-педагогическое сопровождение детей;</li> </ul>
Недостаточное нормативное обеспечение деятельности школы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуализация ЛНА по организации методической работы;</li> <li>- нормативное обеспечение деятельности органов государственно-общественного управления в школе</li> </ul>

## **2. Гипотеза решения**

Современное образование предъявляет требования к кадровым условиям реализации основных образовательных программ ДО, НОО, ООО. Повышается роль учителя, растут требования к его профессиональным качествам. Основная роль отводится таким немаловажным факторам, как уровень квалификации педагога, непрерывность его профессионального развития. Именно в условиях интенсивного обновления образования педагог нуждается в системной и целенаправленной методической и организационной поддержке.

Проведенный проблемно-ориентированный анализ качества результатов и условий реализации образовательного процесса позволили выявить противоречие между объективной необходимостью профессионального развития педагогов и недостаточной разработанностью механизмов, обеспечивающих рост профессиональной компетентности педагогических кадров.



Выявленное противоречие позволило сформулировать основную проблему следующим образом: каким должно быть содержание практической управленческой деятельности руководителя школы, позволяющее обеспечить развитие профессиональной компетентности педагога.

Актуальность данной проблемы и заключается в том, что сегодня большая часть педагогов готова к повышению уровня своей профессиональной компетенции, заинтересована в повышении качества образовательного процесса, но при этом признает, что педагогическая деятельность, в основном, осуществляется без четкой системы.

Наш проект развития кадрового потенциала предполагает определенную траекторию профессионального роста и формирование профессиональной компетентности педагога сельской школы.

Кадровый потенциал организации – это возможности определенной категории работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития (Дейнека А.В., Беспалько В.А, 2014).

Под профессиональной компетентностью педагога нами понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

В названии Проекта развития кадрового потенциала школы «7 плюс!» определены наши стартовые позиции и перспективы развития:

- в реализации образовательного процесса участвуют семь штатных педагогов школы, составляющих основу кадрового потенциала педагогического коллектива;
- «плюс» – педагоги на условиях внешнего совместительства;
- в дальнейшем, «плюс» – педагоги, которыми школа «прирастёт» в процессе реализации проекта;

- «плюс» – партнёры по сетевому взаимодействию;
- «плюс» – повышение инновационного потенциала педагогического коллектива и управленческой команды.

### **3. Цель и задачи проекта**

В настоящее время профессионализм педагога рассматривается как условие достижения современного качества образования.

**Цель** проекта: Создание комплекса условий для развития кадрового потенциала, обеспечения школы педагогическими кадрами, готовыми решать задачи развития учреждения в соответствии с современными требованиями.

**Задачи** проекта:

1. Создать систему мероприятий по укреплению и развитию кадрового потенциала.
2. Разработать и внедрить индивидуальный маршрут педагога для развития его профессиональных компетенций и повышения качества образования.
3. Привлечь магистрантов НГПУ для тьюторского сопровождения одаренных детей, в реализации инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями развития через организацию площадки для педагогической практики.
4. Обеспечить открытость педагогического опыта при оптимальном использовании возможностей сетевого взаимодействия и социального партнерства.
5. Разработать и внедрить систему сетевого взаимодействия школы, направленную на укрепление и развитие педагогического потенциала.
6. Обеспечить развитие материально-технической базы школы на основе бюджетного финансирования и привлечения дополнительных источников финансирования.

**Этапы** и сроки реализации проекта:

*Первый этап.* Подготовительный (процесс планирования) – январь-март 2020:

- проведение проблемно-ориентированного анализа работы школы за три года;
- выявление проблем и причин низкого качества образовательных результатов;
- планирование направлений и основных мероприятий проекта.

*Второй этап.* Реализация проекта (процессы исполнения и контроля) – апрель 2020- сентябрь 2022:

- выполнение плана мероприятий («дорожной карты») по реализации проекта в соответствии с поставленной целью и задачами;
- контроль выполнения мероприятий и промежуточный мониторинг результатов;
- корректировка планов с учетом возможных изменений условий реализации проекта.

*Третий этап.* Обобщающий (процесс завершения проекта) – сентябрь - декабрь 2022:

- завершение реализации мероприятий проекта;
- итоговый мониторинг результатов выполнения проекта;
- анализ достигнутых результатов, определение перспектив и путей дальнейшего развития кадрового потенциала школы.

#### **4. Механизмы проекта: методики, технологии, действия, результаты**

##### 4.1. Принципы формирования кадрового потенциала школы:

- 1) Приоритет требований ФГОС и запроса родителей (законных представителей) ребёнка к качеству образования.
- 2) Ответственность школы за качество подготовки и конкурентоспособность выпускника.
- 3) Единство цели и общность интересов, взаимная заинтересованность в результатах совместной деятельности.
- 4) Сбалансированность ответственности, полномочий и распределения ресурсов для решения поставленных задач.

#### 4.2. Механизмы развития кадрового потенциала:

- Обучение использованию современных методик, форм, видов, средств обучения и новых технологий, в том числе, интерактивных в деятельностных формах;
- Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка;
- Включение педагогов в состав рабочих и творческих групп;
- Аттестация;
- Проектирование собственной педагогической деятельности;
- Обобщение, распространения, трансляция своего педагогического опыта;
- Самообразование педагогов;
- Стимулирование педагогов;
- Создание комфортных условий работы, в том числе, материально-техническое обеспечение образовательного процесса.

#### 4.3. Методы диагностики профессиональной компетентности педагогов:

- Индивидуальное собеседование;
- Непосредственное и опосредованное наблюдение;
- Тестирование и анкетирование;
- Тематические диагностические карты;
- Карты самоанализа;
- Разные виды опросников.

#### 4.4. Развитие материально-технической базы школы.

Для решения поставленных задач проекта с момента назначения директором школы Королевой Т.Ю. (июль 2019) и на подготовительном этапе реализации проекта *проведены мероприятия:*

- 1) Пройдена плановая проверка Минобразования НСО, замечания устранены. Более 80% документации ОУ соответствует требованиям законодательства.

- 2) Введён в эксплуатацию пищеблок и столовая (февраль 2020), установлены ёмкости и фильтры для очистки воды в соответствии СанПиН 2.4.2.2821-10, тем самым решён вопрос о питьевом режиме обучающихся. По проекту реконструкции пищеблока приобретено оборудование, посуда и инвентарь, мебель.
- 3) Разработана программа развития ОУ и актуализированы локальные нормативные акты.
- 4) Внесены изменения в ООП по уровням ДО, НОО, ООО, и также адаптированным ООП.
- 5) Введена школьная форма и деловой стиль одежды для педагогических работников (с 01.09.2019).
- 6) Переоборудована площадка пропускного контроля. В 2019 году согласно проекта сделана новая АПС, произведена заправка огнетушителей, новые технические установки для видеонаблюдения. Произведен замен планов-эвакуации 1,2 этажа и столовой.

В приложении 2 приводится перечень проведенных мероприятий по развитию материально-технической базы с июля 2019 года по март 2020 года и перечень планируемых мероприятий на 2020-2022 годы.

В процессе реализации проекта используются активные методы и формы повышения квалификации педагогических кадров, проектирование собственной педагогической деятельности. Педагоги начали включаться в реализацию региональных проектов в рамках национального проекта «Образование». Выполняются мероприятия «дорожной карты» проекта (Приложение 3).

#### 4.5. Ожидаемые результаты проекта.

*В совершенствовании профессионального мастерства педагогического коллектива:*

- 100% педагогов и директор школы пройдет повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию

образования и инновационным технологиям;

- не менее 50% педагогов будет работать с применением современных образовательных технологий;

- не менее 25% педагогов будут иметь опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных ит.д.).

*В организации образовательного процесса:*

- не менее 10% школьников будет обучаться по индивидуальным учебным планам и программам по выбору в соответствии с личностными склонностями и интересами, в том числе с использованием дистанционных форм и ресурсов образовательных сетей;

- не менее 70% школьников будет обучаться в системе внутришкольного дополнительного образования;

- 100% учащихся начальной и основной школы будет включено в исследовательскую и проектную деятельность;

- в школе будет работать программа поддержки талантливых детей (по различным направлениям интеллектуального, творческого, физического развития);

*В расширении партнерских отношений:*

- не менее 50% родителей (законных представителей) будет включено в различные формы активного взаимодействия со школой (через участие в решении текущих проблем, участие в общешкольных мероприятиях и т.д.);

- не менее 3-5 партнеров социума (учреждений, организаций, физических лиц) будет участниками реализации ООП и дополнительных общеразвивающих программ школы.

#### 4.6. Целевые показатели проекта:

№ п/п	Целевые показатели (результаты) проекта	Стартовые условия	Итоговы й
-------	---	-------------------	-----------

		2020	2022
1.	Удельный вес педагогов с высшим образованием	86%	100%
2.	Удельный вес педагогов, имеющих квалификационные категории	100%	100%
3.	Удельный вес педагогов и управленческой команды, прошедших обучение по программам повышения квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям (не менее 1 раза в 3 года)	100%	100%
4.	Удельный вес педагогов, подготовленных к работе с ИТ	100%	100%
5.	Удельный вес педагогов, включенных в инновационную деятельность, в том числе, в сетевое взаимодействие	25%	55%
6.	Удельный вес педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах за пределами школы	14%	25%
7.	Удельный вес педагогов, участвующих в проектах разного уровня, включая дистанционные проекты	14%	55%
8.	Удельный вес педагогов, имеющих авторские публикации в профессиональной периодике	14%	28%

### 5. Критерии эффективности, критерии влияния

Результаты	Эффекты
Повышение квалификации учителей: курсы повышения и переподготовки, работа ШМО, функционирование профессионального сообщества (РМО), аттестация учителей, участие в профессиональных конкурсах	Профессиональная компетентность учителей, овладение новыми формами и методами преподавания.
Овладение новыми педагогическими технологиями, методиками.	Активизация обучающихся на уроке, раскрытие возможностей и развитие индивидуальных способностей обучающихся
Обмен опытом через сетевое взаимодействие в районе и области	Создание методической копилки для работы школ в сложном социальном контексте
Эффективное управление школой, Согласованное с педагогическим	Стимулирование педагогов, моральное и материальное в

коллективом и родительской общественностью, использующая организационную культуру, ориентированная на результат.	зависимости от конкретных результатов: прогресс обучающихся, приобретение профессиональных компетенций.
Качество обучение от 35 до 40%, количество участников олимпиад, НПК, конкурсов - 10%, результаты ОГЭ, на уровне района и региона.	Повышение мотивации к обучению у обучающихся.
Психолого-педагогическое сопровождение.	Личностное развитие обучающихся, комфортный школьный климат.

#### **6. Бюджет, возможности бюджетные и внебюджетные**

Финансирование проекта осуществляется за счёт субвенций регионального бюджета, средств местного бюджета, средств конкурсной и грантовой поддержки, привлечения средств социальных партнёров.

#### **7. Общий результат проекта**

- Создание системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности;
- Готовность педагогического коллектива с высоким профессиональным уровнем и творческим потенциалом к внедрению в образовательный процесс школы инновационных образовательных программ и технологий, актуальных для развития системы образования;
- Рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;
- Повышение профессиональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий, в том числе, во внутришкольной системе оценки качества образования;
- Повышения престижа профессии учителя малокомплектной сельской школы;
- Опыт работы с социальными партнерами в организации учебной и внеурочной деятельности учащихся – весомый потенциал в расширении условий для предоставления доступного качественного образования учащимся школы в соответствии с запросами личности;



- Повышение качества образования;
- Развитие материально-технической базы школы с привлечением бюджетного и внебюджетного финансирования.

### **8. Реализация управления рисками, управление командой, управления ресурсами**

Виды рисков	Пути минимизации рисков
<b>Нормативно-правовые риски</b>	
- Неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и начало внедрения проекта.	- Регулярный анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам. - Систематическая работа руководства школы с педагогическим коллективом, родительской общественностью и партнерами социума по разъяснению содержания ФЗ-273 и конкретных нормативно-правовых актов.
<b>Финансово-экономические риски</b>	
- Недостаток внебюджетных, спонсорских пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума.	- Систематическая работа по расширению партнерства, по выявлению дополнительных финансовых средств.
<b>Социально-психологические риски</b>	
- Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации образовательных технологий. - Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума.	- Систематическая работа по обновлению внутришкольной системы повышения квалификации. - Разработка и использование эффективной системы мотивации включения педагогов в инновационные процессы. - Организационно-методическое сопровождение педагогов с недостаточной коммуникативной компетентностью.

Ресурсно-технологические риски	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации проекта.</li> <li>- Включение механизма дополнительного финансирования за счет развития партнерских отношений.</li> <li>- Участие педагогов в проектах разного уровня и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы.</li> </ul>

### **9. Дальнейшее развитие**

В процессе реализации проекта определится необходимость внесения корректив, актуализации программы развития школы. Активизируется проектная деятельность всех участников образовательных отношений. Планируем перейти к организации деятельности на основе принципов проектного менеджмента. В процессе реализации проекта планируем разработать модель управления развитием кадрового потенциала.