



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8»
(МБОУ «СОШ № 8»)**

8а микрорайон, здание 17, город Нефтеюганск,
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (Тюменская область), 628307
Тел./факс +7(3463) 25-20-45; тел.: +7(3463) 25-28-11;
e-mail: sosh-8_ugansk@mail.ru; <http://sosh8ugansk.ru/>
ОКПО: 33599153; ОГРН: 1028601262018; ИНН/КПП: 8604026327/860401001

**Заявка
организации-соискателя в Экспертный совет
для признания образовательной организации
региональной инновационной площадкой**

Наименование организации-соискателя: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8»

Тема инновационного проекта (программы): «Формирование механизма социально-ответственного управления как инструмента развития кадрового потенциала школы»

Направление деятельности (согласно приказа Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.09.2015 № 10-П-12-96 «Об утверждении основных направлений деятельности региональных инновационных площадок Ханты-Мансийского автономного округа – Югры») Разработка, апробация и (или) внедрение новых механизмов, форм и методов управления образованием на разных уровнях, в том числе с использованием современных технологий

Информационный раздел заявки		
1.	Полное наименование организации-соискателя с указанием муниципального образования	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8», город Нефтеюганск
2.	Место нахождения организации-соискателя (юридический адрес)	628307, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, город Нефтеюганск, 8а микрорайон, здание 17
3.	Место нахождения организации-соискателя (фактический адрес)	628307, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, город Нефтеюганск, 8а микрорайон, здание 17
4.	Адрес сайта организации-соискателя	http://sosh8ugansk.ru

5.	Электронная почта организации-соискателя	sosh-8_ugansk@mail.ru
6.	Ф.И.О. руководителя организации-соискателя	Рубцова Елена Николаевна
7.	Электронная почта и контактные телефоны руководителя организации-соискателя	rubtcova@list.ru 89222512878 25-28-11
8.	Ф.И.О. лица, ответственного за заполнение заявки	Куренкова Татьяна Николаевна
9.	Электронная почта и контактные телефоны лица, ответственного за заполнение заявки	tnkurenkova@yande.ru 89097092286
Целевой раздел заявки		
10.	Цель (цели) предлагаемого проекта (программы)	Обеспечение комплекса условий и возможностей для повышения инициативности, профессиональной активности педагогических работников, личной заинтересованности и персональной ответственности за достижение стратегических целей развития школы как основы устойчивого развития кадрового потенциала
11.	Задачи предлагаемого проекта (программы)	1. Формирование архитектуры механизма социально ответственного управления. 2. Организация внутришкольного рейтинга, как основной движущей силы механизма социально ответственного управления. 3. Формирование системы внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления
12.	Основная идея (идеи), новизна проекта (программы)	Разработка специальных управленческих механизмов внедрения социально ответственного управления как инструмента развития кадрового потенциала образовательной организации.
13.	Обоснование его (её) значимости для развития системы образования	Для успешного развития кадрового потенциала необходимо формировать особый управленческий механизм, который должен представлять собой систему взаимоотношений и взаимодействия педагогических работников школы. В основе такой системы находится развивающая образовательная среда, как совокупность условий для обеспечения взаимосвязанности и взаимообусловленности отдельных управленческих решений по всем аспектам развития кадрового потенциала школы с получением синергетического эффекта от повышения заинтересованности и личной ответственности каждого сотрудника за конечные результаты своей деятельности. Такая совокупность условий (организационных, управленческих, методических) стимулирует инициативность и профессиональную активность каждого педагогического работника. Эту активность необходимо направить на обеспечение высокой эффективности деятельности и устойчивое социально-экономическое развитие образовательной организации на основе баланса интересов всех сторон

Целевой раздел заявки

Целевой раздел заявки														
14.	Исходные теоретические положения проекта (программы)	Проект «Формирование механизма социально ответственного управления как инструмента развития кадрового потенциала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» города Нефтеюганска» (далее – Проект) нацелен на создание условий для повышения инициативности, профессиональной активности педагогических работников образовательной организации и обеспечение их эффективной деятельности. Проект предполагает развитие эффективных механизмов адаптации кадрового потенциала к работе в новых условиях функционирования системы образования, обучения, профессионального развития, развития ментальных ресурсов и личностного потенциала, социального обеспечения и защиты педагогических работников. Реализация проекта позволит сформировать надежный управленческий инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации, повышения заинтересованности и персональной ответственности каждого за конечный результат профессиональной деятельности, полную социальную защищенность сотрудников, комфортные социально-психологические условия труда, широкие возможности самореализации, а также высокое качество жизни, что совпадает с главным стремлением человека и определяет сущность его интересов в профессиональной деятельности. Решение поставленных в проекте задач позволит создать эффективную систему оценки качества кадрового потенциала образовательной организации, способную выполнять ряд функций: - соизмерять возможное количество и качество труда; - устанавливать справедливое вознаграждение за труд; - стимулировать и мотивировать сотрудников; - выявлять динамику изменения оцениваемых показателей; - производить мониторинг качества кадрового потенциала по группам должностей; - корректировать уровень профессионального развития; - предупреждать возможные конфликты в коллективе; - формировать благоприятный психологический климат. Высокое качество кадрового потенциала является одним из главных условий успешного развития образовательной организации, повышения результативности и обеспечения качества образования в целом.												
15.	Этапы реализации проекта (программы) по учебным годам	<table><tr><th colspan="2">Таблица 1. Этапы реализации проекта</th></tr><tr><th>Этапы</th><th>Учебные годы</th></tr><tr><td>Подготовительный этап</td><td>2019-2020, 2020-2021</td></tr><tr><td>Этап стратегического планирования и формирования портфелей проектов по достижению стратегических целей развития школы</td><td>2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023</td></tr><tr><td>Запуск проектной деятельности</td><td>2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024</td></tr><tr><td>Управление реализацией проектов</td><td>2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024</td></tr></table>	Таблица 1. Этапы реализации проекта		Этапы	Учебные годы	Подготовительный этап	2019-2020, 2020-2021	Этап стратегического планирования и формирования портфелей проектов по достижению стратегических целей развития школы	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023	Запуск проектной деятельности	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024	Управление реализацией проектов	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024
Таблица 1. Этапы реализации проекта														
Этапы	Учебные годы													
Подготовительный этап	2019-2020, 2020-2021													
Этап стратегического планирования и формирования портфелей проектов по достижению стратегических целей развития школы	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023													
Запуск проектной деятельности	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024													
Управление реализацией проектов	2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024													

16. Содержание проекта (программы), (краткое описание)	<i>Таблица 2. Содержание проекта (краткое описание)</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="539 188 651 232">Этапы</th><th data-bbox="651 188 1458 232">Содержание проекта (краткое описание)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="539 232 651 501">Подготовительный этап:</td><td data-bbox="651 232 1458 501"> -подготовка педагогических работников к проведению стратегической сессии по разработке ключевых направлений развития образовательной организации по специальной методике; -проведение серии тренингов, занятий с педагогическими работниками по особенностям организации и реализации проектного типа управления </td></tr> <tr> <td data-bbox="539 501 651 792">Этап стратегического планирования и формирования портфелей</td><td data-bbox="651 501 1458 792"> -проведение стратегической сессии по формированию направлений развития школы; -выбор актива, формирование Координационного совета проектной деятельности и мобильной службы Координационного совета; -формирование и реализация портфелей проектов по достижению стратегических направлений развития образовательной организации </td></tr> <tr> <td data-bbox="539 792 651 1308">Запуск проектной деятельности</td><td data-bbox="651 792 1458 1308"> -создание условий для организации проектной деятельности (разработка нормативно-правового обеспечения проектной деятельности); -создание организационно-методических условий реализации проектных технологий (проведение обучающих семинаров, круглых столов, конференций, проектной сессии по освоению организационно-методических положений); -запуск внутреннего Конкурса проектов педагогических работников; -запуск внутреннего Конкурса проектов для обучающихся; -экспертно-консалтинговое сопровождение проектов; -формирование команд по реализации проектов </td></tr> <tr> <td data-bbox="539 1308 651 1563">Управление реализацией проектов</td><td data-bbox="651 1308 1458 1563"> -анализ эффективности реализации проектов; -выполнение мероприятий плана реализации проектной деятельности (дорожной карты); -мониторинг инновационных процессов; -рефлексия проектной деятельности; -итоговый педсовет по результатам проектной деятельности </td></tr> </tbody> </table>	Этапы	Содержание проекта (краткое описание)	Подготовительный этап:	-подготовка педагогических работников к проведению стратегической сессии по разработке ключевых направлений развития образовательной организации по специальной методике; -проведение серии тренингов, занятий с педагогическими работниками по особенностям организации и реализации проектного типа управления	Этап стратегического планирования и формирования портфелей	-проведение стратегической сессии по формированию направлений развития школы; -выбор актива, формирование Координационного совета проектной деятельности и мобильной службы Координационного совета; -формирование и реализация портфелей проектов по достижению стратегических направлений развития образовательной организации	Запуск проектной деятельности	-создание условий для организации проектной деятельности (разработка нормативно-правового обеспечения проектной деятельности); -создание организационно-методических условий реализации проектных технологий (проведение обучающих семинаров, круглых столов, конференций, проектной сессии по освоению организационно-методических положений); -запуск внутреннего Конкурса проектов педагогических работников; -запуск внутреннего Конкурса проектов для обучающихся; -экспертно-консалтинговое сопровождение проектов; -формирование команд по реализации проектов	Управление реализацией проектов	-анализ эффективности реализации проектов; -выполнение мероприятий плана реализации проектной деятельности (дорожной карты); -мониторинг инновационных процессов; -рефлексия проектной деятельности; -итоговый педсовет по результатам проектной деятельности
Этапы	Содержание проекта (краткое описание)										
Подготовительный этап:	-подготовка педагогических работников к проведению стратегической сессии по разработке ключевых направлений развития образовательной организации по специальной методике; -проведение серии тренингов, занятий с педагогическими работниками по особенностям организации и реализации проектного типа управления										
Этап стратегического планирования и формирования портфелей	-проведение стратегической сессии по формированию направлений развития школы; -выбор актива, формирование Координационного совета проектной деятельности и мобильной службы Координационного совета; -формирование и реализация портфелей проектов по достижению стратегических направлений развития образовательной организации										
Запуск проектной деятельности	-создание условий для организации проектной деятельности (разработка нормативно-правового обеспечения проектной деятельности); -создание организационно-методических условий реализации проектных технологий (проведение обучающих семинаров, круглых столов, конференций, проектной сессии по освоению организационно-методических положений); -запуск внутреннего Конкурса проектов педагогических работников; -запуск внутреннего Конкурса проектов для обучающихся; -экспертно-консалтинговое сопровождение проектов; -формирование команд по реализации проектов										
Управление реализацией проектов	-анализ эффективности реализации проектов; -выполнение мероприятий плана реализации проектной деятельности (дорожной карты); -мониторинг инновационных процессов; -рефлексия проектной деятельности; -итоговый педсовет по результатам проектной деятельности										
17. Методы деятельности по реализации проекта (программы)	<i>1. Коллективный, командный подход:</i> основной процесс, используемый на протяжении всей фазы реализации проекта для создания консенсуса и интеграции действий. Элементы этого подхода включают формирование команды, мотивирование, обучение через действия и характер поведения, предполагающий соучастие. <i>2. Логическая структура:</i> средство конкретизации и выработки согласия по вопросам задач. Логическая структура уточняет конкретные результаты, которые рассматриваются как желательный исход проекта развития. Она определяет основные обязанности членов управленческой команды, отмечает основные внешние условия, показывает, как будут измеряться результаты, и облегчает общение. <i>3. Сетевой график:</i> диаграмма, которая показывает порядок выполнения задания во времени. Сетевой график определяет последовательность и отношение действий между собой.										

4. *Карты должностных обязанностей*: метод, с помощью которого определяются лица, имеющие ответственность и обязанности на этапе реализации. Данные карты конкретизируют роль и уточняют круг обязанностей различных членов управленческой команды по реализации.

5. *Алгоритм реализации*: модульное описание шагов и серий на этапе выполнения стандартных процессов реализации и процедур, таких как приобретение материалов и оборудования. Это позволяет обеспечить оптимальную организацию последовательности и стандартизации процедур и операций.

6. *Отслеживание и система отчета*: метод сообщения о состоянии основных событий (мероприятий) по проекту по мере того, как они происходят или по мере того, как возникают проблемы в этом отношении.

7. *Система оценки*: позволяет определять достижения по проекту по сравнению с запланированными характеристиками как во время стадии реализации, так и после ее завершения.

18. Прогнозируемые результаты по каждому этапу реализации проекта (программы)

Таблица 3. Показатели проектной деятельности

Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, учебный год		
			2020-2021	2021-2022	2022-2023
Доля педагогических работников, привлеченных к участию в разработке стратегий развития школы.	основной	15%	64%	85%	100%
Доля педагогических работников школы, вовлеченных в проектную деятельность по совместному достижению стратегических целей развития	основной	0%	28%	45%	87%
Доля педагогических работников, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства разных уровней (от регионального и выше).	аналитический	5%	10%	17%	23%

Доля педагогических работников, участвовавших в добровольной и независимой оценке профессиональной квалификации.	аналитический	0%	7%	20%	50%
Доля педагогических работников, владеющих современными образовательными технологиями, где проектные технологии-ведущие.	аналитический	40%	50%	60%	75%
Процент участия обучающихся в проектной деятельности	аналитический	40%	50%	60%	75%
Доля обучающихся, демонстрирующих высокую результативность во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах.	аналитический	5%	10%	17%	23%
Процент охвата обучающихся дополнительным образованием.	аналитический	40%	50%	60%	75%

Таблица 4. Вторичные показатели проектного предложения

№	Интегральный показатель	Критерий
1.	Доля работников, вошедших в разряд «резерв для выдвижения» кадрового потенциала.	Положительная динамика.
2.	Доля работников, вошедших в разряд «резерв для развития и потенциального выдвижения» кадрового потенциала из разрядов «резерв развития и повышения квалификации» и «резерва для переподготовки».	Положительная динамика.
3.	Доля работников, вошедших в разряд «резерв для переподготовки» кадрового потенциала.	Динамика снижения.

Таблица 5. Направления достижения проектной цели:

№	Результат проекта	Характеристика результата проекта	
		Улучшаемое	Новые возможности

		качество	
Обеспечение заинтересованности педагогических работников школы			
1.	Сформирован гибкий тип распределения полномочий путем внедрения матричной (проектной) структуры.	- увеличена доля педагогических работников школы, вовлеченных в проектную деятельность по совместному достижению стратегических целей развития; - увеличена доля педагогических работников, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства разных уровней (от регионального и выше).. - увеличена доля педагогических работников, владеющих современными образовательными технологиями, где проектные технологии-ведущие;	- усиления взаимодействия педагогических работников всех структурных подразделений; - организации сотрудничества по интересам; - более полной самореализации педагогических работников школы.
2.	Усилено взаимодействие педагогических работников с ученическим сообществом.	- увеличена доля обучающихся, демонстрирующих высокую результативность участия во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах; - обеспечена сохранность контингента; - увеличен процент участия обучающихся в проектной деятельности; - увеличен процент охвата обучающихся дополнительным образованием.	- усиления вовлеченности ученического сообщества в проектную деятельность, направленную на стратегическое развитие школы; - повышения результативности педагогов и обучающихся в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах различного уровня; - снижения психологических барьеров коммуникаций на учебном занятии.

	3. Внедрена новая система организационного управления с усилением государственно – общественного управления	- увеличена доля педагогических работников, привлеченных к участию в разработке стратегических направлений развития школы.	- обеспечения учета профессиональных интересов всех педагогических работников при формировании стратегии развития школы; - усиления педагогическими работниками и других заинтересованными сторонами своей роли в государственно - общественном управлении стратегическим развитием колледжа; - адаптации к планируемым изменениям и снижения конфликтности.
	4. Создана автоматизированная информационно – аналитической система (АИАС) механизма социально ответственного управления	- выявлена динамика изменения оцениваемых показателей; - скорректирован уровень профессионального развития кадрового потенциала.	- получения доступа к базе данных проектов по стратегическим направлениям развития школы; - самостоятельного определения педагогическими работниками направлений проектной деятельности; - оперативного отслеживания педагогическими работниками рейтинговых показатели деятельности.
	5. Организован внутри школьный рейтинг	- обеспечено предупреждение возможных конфликтов в трудовом коллективе; - сформирован благоприятный психологический климат.	- самостоятельного определения педагогическими работниками с направлениями профессионального развития; - сохранения и преумножения своих уникальных ресурсов и способностей; - обеспечения самореализации педагогических работни-

			ков в профессиональной деятельности.
Обеспечение персональной ответственности педагогических работников школы			
6.	Создана автоматизированная информационно – аналитической система (АИАС) механизма социально ответственного управления	- осуществлен мониторинг качества кадрового потенциала школы;	- фиксации собственных обязательств по достижению целевых показателей стратегического развития школы; - осуществления самообследования выполнения собственных обязательств; - оперативного отслеживания рейтинговых показателей деятельности и своевременной коррекции профессиональной деятельности.
7.	Организован внутри школьный рейтинг	- сбалансировано соотношение количества и качества труда.	- самостоятельного определения уровня достижения стратегических показателей развития школы; - осуществления рефлексии профессиональной деятельности; - определения зон ближайшего и актуального развития в направлении достижения стратегических целей школы.
8.	Сформирована система внутреннего аудита эффективности механизма социально ответственного управления.	- установлено справедливое вознаграждение за труд; - усилено стимулирование и повышена мотивация педагогических работников.	- соизмерения собственных ресурсов и способностей с потребностями стратегического развития; - обоснования плановых значений показателей собственной деятельности на следующий период; - самостоятельного выстраивания траектории профессиональной подготовки

						в рамках модернизированной организационной структуры школы. - популяризации педагогических работников, достигших выдающихся успехов в своей профессиональной деятельности; - целенаправленного формирования траектории личностного развития																												
19.	Необходимые условия организации работ по реализации проекта (программы)	1. Последовательная реализация взаимосвязанных этапов внедрения проектного подхода 2. Ресурсное обеспечение проекта 3. Учёт рисков проекта и способов их минимизации 4. Финансовое обеспечение проекта <i>Таблица 6. Обобщенные данные финансовых затрат</i> <table> <tr> <th>№</th><th>Наименование мероприятий проекта</th><th>Ед. изм.</th><th>Кол-во</th><th>Стоимость (тыс. руб.)</th><th>Сумма (тыс. руб.)</th><th>Источник финансирования</th></tr> <tr> <td>1</td><td>Деятельность координационного совета</td><td>чел.</td><td>7</td><td>$70,0 \cdot 0,1 = 10,5$</td><td>100,5</td><td>Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Разработка АИАС</td><td>чел.</td><td>3</td><td>$70,0 \cdot 0,2 = 14,0$</td><td>42,0</td><td>Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Обучение команд развития по Программе повышения квалификации</td><td>чел.</td><td>54</td><td>12,0</td><td>604,0</td><td>Многоканальное финансирование: бюджетные средства, средства от внебюджетной деятельности, сред-</td></tr> </table>					№	Наименование мероприятий проекта	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость (тыс. руб.)	Сумма (тыс. руб.)	Источник финансирования	1	Деятельность координационного совета	чел.	7	$70,0 \cdot 0,1 = 10,5$	100,5	Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.	2	Разработка АИАС	чел.	3	$70,0 \cdot 0,2 = 14,0$	42,0	Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.	3	Обучение команд развития по Программе повышения квалификации	чел.	54	12,0	604,0	Многоканальное финансирование: бюджетные средства, средства от внебюджетной деятельности, сред-
№	Наименование мероприятий проекта	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость (тыс. руб.)	Сумма (тыс. руб.)	Источник финансирования																												
1	Деятельность координационного совета	чел.	7	$70,0 \cdot 0,1 = 10,5$	100,5	Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.																												
2	Разработка АИАС	чел.	3	$70,0 \cdot 0,2 = 14,0$	42,0	Стимулирующие выплаты, средства внебюджетной деятельности.																												
3	Обучение команд развития по Программе повышения квалификации	чел.	54	12,0	604,0	Многоканальное финансирование: бюджетные средства, средства от внебюджетной деятельности, сред-																												

		$\frac{\sum_{i=1}^m D_i^{HB}}{m}$, где m – количество показателей, по которым выявлены недовыполнение обязательств. На третьем этапе – готовится экспертное заключение, и составляются сводные результаты рейтинга по образовательной организации в целом. В рейтинге работники организации ранжируются по убыванию показателя $U_{\text{вып}}^j$. В случае, когда два или более педагогических работника имеют одинаковое значение интегрированного показателя $U_{\text{вып}}^j$, рассчитывается показатель перевыполнения обязательств $U_{\text{пв}}^j$ по формуле $U_{\text{пв}}^j = \frac{\sum_{i=1}^k D_i^{HB}}{k}$, где k – количество показателей, по которым выявлены перевыполнение обязательств. Более высоким рангом будут обладать работники, которые при прочих равных условиях имеют большее значение показателя $U_{\text{вып}}^j$. Такая форма аудита позволяет каждому педагогическому работнику оценить свои профессиональные дефициты и обеспечить построения плана своего собственного развития. По результатам рейтинга проводится анализ, разрабатываются рекомендации по определению зоны ближайшего и актуального развития работников школы. Эти рекомендации должны стать основой для стратегического планирования развития кадрового потенциала на ближайшую и среднесрочную перспективу. Результаты определения зон ближайшего и актуального развития являются исходными данными для формирования содержания программ повышения квалификации педагогических работников, что способствует организации системной работы по непрерывному развитию профессионального мастерства и качества преподавания на основе дефицитов, выявленных в практической деятельности. Кроме того, полученные таким образом результаты анализа становятся основой для составления планов работ Центра стратегического планирования и маркетинга, Творческого объединения учителей, Школы наставничества, Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, Психолого-педагогической комиссии, Службы медиации в части касающейся их предназначению.
21.	Перечень научных или учебно-методических разработок по теме проекта (программы)	Мировое сообщество выработало модель совершенной организации EFQM (European Foundation for Quality Management). В основе модели находится корпоративная социальная ответственность, которую принимает на себя организация в своем развитии. По мере изменения представления о социальной ответственности, изменяется и содержание этой дефиниции. Так, если модель EFQM 2003 оперировала непосредственно понятием корпоративной социальной ответственности, то модель EFQM 2010 уже рассматривает КСО в контексте формирования ответственности за устойчивое будущее. В модели EFQM 2013 содержание КСО в большей степени ориентировано на создание устойчивого будущего. При изменяющемся содержании модели совершенства неизменным остается ее основной принцип, принцип баланса интересов, что подчеркивает целостность самой модели. В 2012 году разработан ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности». В этом документе установлено, что для того, чтобы организация могла брать на себя ответственность в полном объеме необходимо изменение ее системы управления. Дополнительно к

системе процессного управления (функциональной деятельностью) должна быть внедрена система проектного управления (управление деятельностью по развитию). В представленном документе такая система управления определена как система организационного управления. В нем заданы рамки функционирования системы управления, но не представлены инструментарий и механизмы ее внедрения в практику деятельности организаций социальной сферы.

На основе анализа ГОСТа Р ИСО 26000-2012 в проекте под социально ответственным управлением понимается управление, которое обеспечивает:

- гармоничное соотношение и сочетание процессного и проектного управления;
- баланс интересов всех сторон, заинтересованных в устойчивом социально-экономическом развитии организации;
- инициативность, профессиональная активность, личная заинтересованность и персональная ответственность каждого сотрудника за достижение стратегических целей социально-экономического развития организации.

22. Календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам

Таблица 7. Календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам

Этапы	Учебные годы				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Подготовительный этап:	-подготовка педагогических работников к проведению стратегической сессии по разработке ключевых направлений развития образовательной организации по специальной методике;				
	-проведение серии тренингов, занятий с педагогическими работниками по особенностям организации и реализации проектного типа управления.				

		Этап стратегического планирования и формирования портфелей проектов по достижению стратегических целей	проведение стратегической сессии по формированию направлений развития школы;	выбор актива, формирование Координационного совета проектной деятельности и мобильной службы Координационного совета.			
			Формирование и реализация портфелей проектов по достижению стратегических направлений развития образовательной организации;				
		Запуск проектной деятельности	-создание условий для организации проектной деятельности (разработка нормативно-правового обеспечения проектной деятельности);	создание организационно-методических условий реализации проектных технологий (проведение обучающих семинаров, круглых столов, конференций, проектной сессии по освоению организационно-методических положений); -запуск внутреннего Конкурса проектов педагогических работников; -запуск внутреннего Конкурса проектов для обучающихся; -экспертно-консалтинговое сопровождение проектов; -формирование команд по реализации проектов.			
		Управление реализацией проектов	анализ эффективности реализации проектов; -выполнение мероприятий плана реализации проектной деятельности (дорожной карты); -мониторинг инновационных процессов; -рефлексия проектной деятельности;			-итоговый педсовет по результатам проектной деятельности	
23.	Перечень конечной продукции (результатов)	1. Матричная (проектная) структура, обеспечивающая гибкий тип распределения полномочий. 2. Система организационного управления с усилением государственно – общественного управления. 3. Автоматизированная информационно – аналитической система (АИАС) механизма социально ответственного управления. 4. Внутри школьный рейтинг. 5. Внутренний аудит эффективности механизма социально ответственного управления					
24.	Обоснование возможности реализации проекта (программы) в соответствии с законодательством Российской Федерации в	Реализация проекта носит системный характер, ведет к достижению целевых показателей национального проекта «Образование», а также способствует достижению целей федеральных и региональных проектов «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» «Современная школа» «Цифровая образовательная среда», поскольку их основой является «формирование условий (системы) для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников...».					

	области образования или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта (программы)	Результаты проекта полностью согласуются с результатами федерального проекта «Учитель будущего», «Социальный лифт для каждого», поскольку в нем организована системная работа по непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников школы. Обновлено содержание программ повышения квалификации, основанных на личном участии каждого сотрудника в формировании стратегических направлений развития в формате портфелей проектов и практической реализации проектных предложений по достижению стратегических целей развития школы. Достижение этих результатов способствует проведению работ по реализации федерального и регионального проектов «Учитель будущего» в части: – повышения уровня профессионального мастерства и качества преподавания; – продвижения практики добровольного и независимой оценки профессиональной квалификации педагогических работников; – обеспечения условий карьерного роста учителей с учетом достижений педагога в формате национальной системы учительского роста; – повышения социального статуса педагогических работников; – повышения результативности и качества образования. Большое значение имеет взаимосвязь предлагаемого проектного решения с положениями федерального проекта «Социальный лифт для каждого», «направленного на создание условий гражданам для непрерывного личностного развития, предоставления возможностей профессионального и карьерного роста». Основной задачей этого федерального проекта является «создание условий, обеспечивающих формирование среди граждан интереса участия в профессиональных конкурсах...»
25.	Решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта (программы). (выписка из Протокола органа Государственного общественного управления организацией – соискателем)	Решение Педагогического совета школы, протокол от 31.05.2021 № 7.
26.	Предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы) в массовую практику	Трансляция опыта педагогическому сообществу: 1. Предъявление инновационного опыта городскому Координационному Совету. 2. Городская форсайт сессия «Модель социально-ответственного управления как инструмента развития кадрового потенциала». 3. Вебинар «Развитие кадрового потенциала на основе реализации модели социально - ответственного управления»
27.	Обоснование устойчивости результатов проекта	Образовательная организация СОШ№8 на сегодняшний день располагает важнейшими человеческими и нематериальными ресурсами для организации и функционирования механизма социально ответственного управления, что является закономерным результатом

	(программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения управленческой политики по этапному и последовательному внедрению в практическую деятельность апробированных и дающих положительные результаты управленческих механизмов. Все это позволило сформировать ресурсный потенциал школы. В настоящее время сформированы все необходимые для реализации проекта ресурсы: – инновационный потенциал образовательной организации, в формате регионального опорного ресурсного центра, обеспечивающего работу с детьми, имеющими особенности в развитии (Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.03.2017 № 533-п «Об итогах конкурсного отбора образовательных организаций, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для создания опорных образовательных центров») – высокий уровень кадрового состава, готового к реализации проекта: в коллективе работают: 9 учителей, имеющих ведомственные награды (из них 2 – Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»; 1 – Медаль 80 лет ГОСКОМСПОРТУ России; 6 – Почетная грамота Министерства образования РФ); 2 обладателя гранта Президента РФ в сфере образования; 1 лауреат премии главы города Нефтеюганска за достижения в сфере образования; 2 победитель регионального этапа конкурса «Учитель года» (участник заключительного этапа), 2 лауреата городского этапа конкурса «Учитель года»; 10 педагогических работников награждены Почётными грамотами и Благодарственными письмами Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры; Более 80% преподавателей имеют Почетные грамоты и Благодарственные письма ДООИ МП г.Нефтеюганска; – материально-техническая база школы соответствует содержанию направлению портфелей проектов стратегического развития. Все кабинеты оснащены мультимедийными комплектами, интерактивными досками, рабочим местом учителя; – развитая система информационного обеспечения образовательного процесса; – современное научно-методическое обеспечение, сложившееся в результате приобретенного опыта по разработке образовательных стандартов нового поколения, создания электронных учебных материалов, обеспечивающих эффективность и качество реализации базовых процессов колледжа и стратегических направлений развития; – сложившаяся система социального партнерства; – конкретные реальные социальные и образовательные (исследовательские учебные) проекты, которые внедряются в образовательную деятельность школы; – новая организационная структура - Координационный Совет, поддерживающий реализацию портфелей проектов стратегического развития посредством координации проектной деятельности.
28.	Ссылка (актуальный режим доступа) на страницу официального сайта организации, открывающая утвержденный в http://sosh8ugansk.ru/innovacionnaya-deyatelnost

соответствии с установленным порядком иннова- ционный проект	
---	--

Директор



Е.Н. Рубцова