



**Согласовано:**

Председатель УС МУ СОШ №11

Иванова Т.В.

«5» мая 2011 г.

**Утверждаю:**

Директор школы



Введена в действие

Приказом по школе № 44 - О от 5.05.2011

**Программа развития**  
**Муниципального учреждения**  
**«Школа – информационный и социально-педагогический центр микрорайона»**

**Иваново, 2011**

# Содержание

Введение	3
Паспорт Программы развития	4
1. Информационная справка	
1.1. Общие сведения, НПБ, структура управления учреждения	6
1.2. Контингент обучающихся	10
1.3. Педагогический коллектив школы	13
1.4. Социальные партнёры	17
1.5. Здоровьесберегающая среда школы	17
1.6. МТБ, финансовое обеспечение деятельности школы	22
2. Проблемно-ориентированный анализ	24
3. Миссия, цели и задачи развития	33
4. Стратегический план развития МУ СОШ №11	39
5. Планы действий по решению ключевых проблем	42
6. Ресурсное обеспечение реализации Программы	46
7. Организационные механизмы управления Программой	47
8. Целевые индикаторы Программы развития школы	49
Заключение	50

## Введение.

*«Раз мы взялись за новое дело,  
мы должны иначе думать  
и действовать»  
Авраам Линкольн*

Программа развития муниципального учреждения средняя общеобразовательная школа № 11 города Иваново на 2011-2016 гг. «Школа – информационный и социально – педагогический центр микрорайона» (далее - Программа) является стратегическим документом, отражающим нормативную модель совместных действий всех участников образовательного процесса, а также являющаяся инструментом управления развитием школы.

В основе создания Программы лежит следующее понимание роли общеобразовательного учреждения в системе образования города:

- развитие школы должно соответствовать стратегическим целям развития образования в г. Иваново, закрепленным в нормативных документах;
- необходимо создание условий для повышения эффективности сетевого взаимодействия в целях повышения уровня качества и удовлетворенности населения реализуемыми образовательными услугами.

Цель Программы развития «Школа – информационный и социально – педагогический центр микрорайона»: создать условия для формирования навыков успешной социализации обучающихся школы и жителей микрорайона, через работу творческих объединений смешанного типа (взрослые и дети), обучение по ИКТ, деятельность органов ученического самоуправления и родительского клуба «Контакт», совместные мероприятия с ГОСами.

## Паспорт Программы развития.

<b>Наименование программы</b>	Программа развития «Школа – информационный и социально-педагогический центр микрорайона»
<b>Учредитель</b>	Управление образования администрации г. Иваново
<b>Разработчик</b>	Администрация МУ СОШ №11 г. Иваново, педагоги школы, родительская общественность, Совет ТОС «Минеево»
<b>Сроки реализации</b>	с 2011 по 2016 годы
<b>Социальное значение Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- создание в микрорайоне единого образовательного пространства, главной ценностью которого является личность каждого ребёнка,</li><li>- формирование здорового образа жизни у всех участников образовательного процесса, в том числе и взрослых жителей микрорайона,</li><li>- совершенствование досуговой деятельности по месту жительства через интеграцию общего и дополнительного образования, здравоохранения, культуры и спорта, правоохранительных органов, общественных организаций.</li></ul>
<b>Назначение Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- создать необходимые условия и механизмы для повышения современного качества образования, обеспечение учета интересов обучающихся, с сочетанием фундаментальности и практической направленности обучения, обеспечения единства обучения и воспитания как направление формирования социально адаптированной личности, способной продолжить образование и достичь социального успеха;</li><li>-внедрение технологий здоровьесбережения и обеспечения медико-социально-психолого-</li></ul>

	педагогического сопровождения учащихся.
<b>Задачи Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Построение структуры будущей школы, переход в статус информационного и социально-педагогического центра как пространства образовательной деятельности и культурной адаптации всех субъектов УВП.</li> <li>2. Обновление содержания образования, внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию содержания образования. Создание условий для устойчивого развития системы образования в школе в интересах формирования творческой личности ученика, конкурентоспособного на рынке труда.</li> <li>3. Создание условий для непрерывного развития творческого потенциала учителей, преобразуя методическую деятельность учителя в исследовательскую, на основе широкого применения проектной деятельности и компьютерных технологий.</li> <li>4. Расширение спектра дополнительных образовательных платных услуг и услуг дополнительного образования.</li> </ol>
<b>Основные исполнители Программы и основных мероприятий</b>	Администрация школы, педагогический коллектив школы, родительская общественность .
<b>Система организации контроля за исполнением Программы</b>	<p>Контроль за исполнением программы развития образовательного учреждения осуществляет администрация школы и представители Управляющего совета в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством.</p> <p>Администрации школы несет ответственность за ход и конечные результаты реализации программы, рациональное использование выделяемых на её выполнение финансовых</p>

	<p>средств, определяет формы и методы управления реализацией программы в целом.</p> <p>По итогам каждого года реализации программы администрация школы представляет публичный отчет об итогах выполнения программы и результатах развития школы.</p>
<b>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</b>	<p>По сравнению с 2011г. к концу срока реализации Программы в 2016 г. планируется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-повысить степень удовлетворенности социума работой образовательного учреждения;</li> <li>-обеспечить переход образовательного учреждений на федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения;</li> <li>-повысить эффективность работы государственно-общественных форм управления;</li> <li>-обеспечить дистанционными формами обучения учащихся школы, нуждающихся в данном виде получения образования;</li> <li>-повысить материально-техническую базу школы для инновационной, вариативной работы учителей;</li> <li>-подготовить выпускников, конкурентоспособных на рынке труда, ориентированных на личный успех.</li> </ul>
<b>Источники финансирования</b>	<p>Средства субвенции и внебюджетные поступления (спонсорская помощь, пожертвования, доходы от дополнительных платных образовательных услуг)</p>

## **1. Информационная справка**

### **1.1 Общие сведения, НПБ, структура управления учреждения**

Наименование учреждения:

Муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 11

- .Почтовый адрес: ул.Фрунзе, д. 15/25, г. Иваново, 153007

- Телефон/факс: (4932) 47-31-66
- Организационно-правовая форма - Муниципальное учреждение
- Статус:  
тип - общеобразовательное учреждение  
вид - средняя общеобразовательная школа
- Учредитель - Управление образования администрации города Иваново
- Устав утвержден 27.03.2008г., согласован 28.03.2008г., зарегистрирован в ИФНС 28.04.2008г.
- Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц серия 37 № 001496695, выдано 23.11.2010 г. ИМНС по г. Иваново
- Свидетельство о постановке на учет юридического лица на учет в налоговом органе серия 50 № 010362541, выдано 29.01.2001г. Инспекцией Федеральной налоговой службы по г. Иваново ИНН 3702137435
- Лицензирование - образовательная деятельность, серия А № 267920, регистрационный № 18, выдано 10.02.2009г. Департаментом образования Ивановской области
- Свидетельство об аккредитации серия ОП 007928 , регистрационный № 286 от 06.12.2010 г., выдано Департаментом образования Ивановской области
- Директор школы - Хомутова Надежда Борисовна

Заместители директора:

по учебно-воспитательной работе – Шпилевская Лариса Васильевна,

по воспитательной работе – Синтигаева Марина Евгеньевна,

по информатизации – Калинина Ольга Николаевна

заведующая хозяйством – Дмитриева Ольга Владимировна.

- . Год основания учреждения - 1936 г.

Нормативно-правовая база учреждения разработана на основе нормативно-правовых актов федерального и регионального значения:

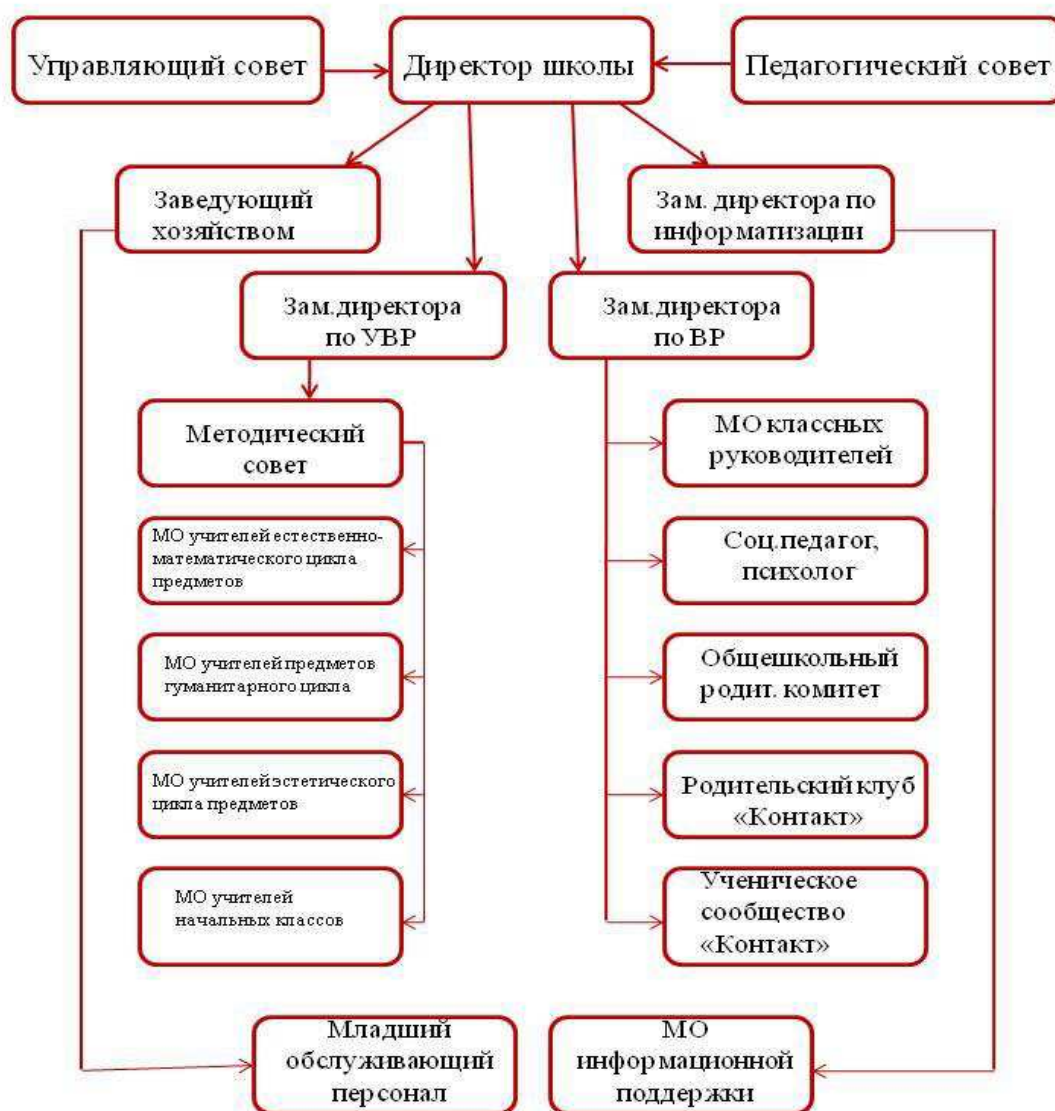
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р
- Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2012 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1663-р
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р
- План действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 7 сентября 2010 г. № 1507-р
- Новая программа ПНПО (продолжение уже начатого: лучшие учителя, талантливая молодежь, питание, дистанционное образование детей-инвалидов, классное руководство, контрактники)
- Квалификационные характеристики административных и педагогических работников системы общего образования, утвержденные Министерством социального и экономического развития Российской Федерации 14.08.2009



- ФГОС НОО, утверждённый приказом Минобрнауки России № 373, зарегистрирован Минюстом России 22.12.2009

Структура управления МУ СОШ №11 имеет общественно - государственную форму и представлена на схеме:

### *Структура управления МУ СОШ №11 г. Иваново*



С 2010 года школа – экспериментальная площадка по теме «Новая инновационная школа».

МУ СОШ № 11 в 2010-2011 учебном году стала активной участницей муниципальных и региональных конкурсов и фестивалей:

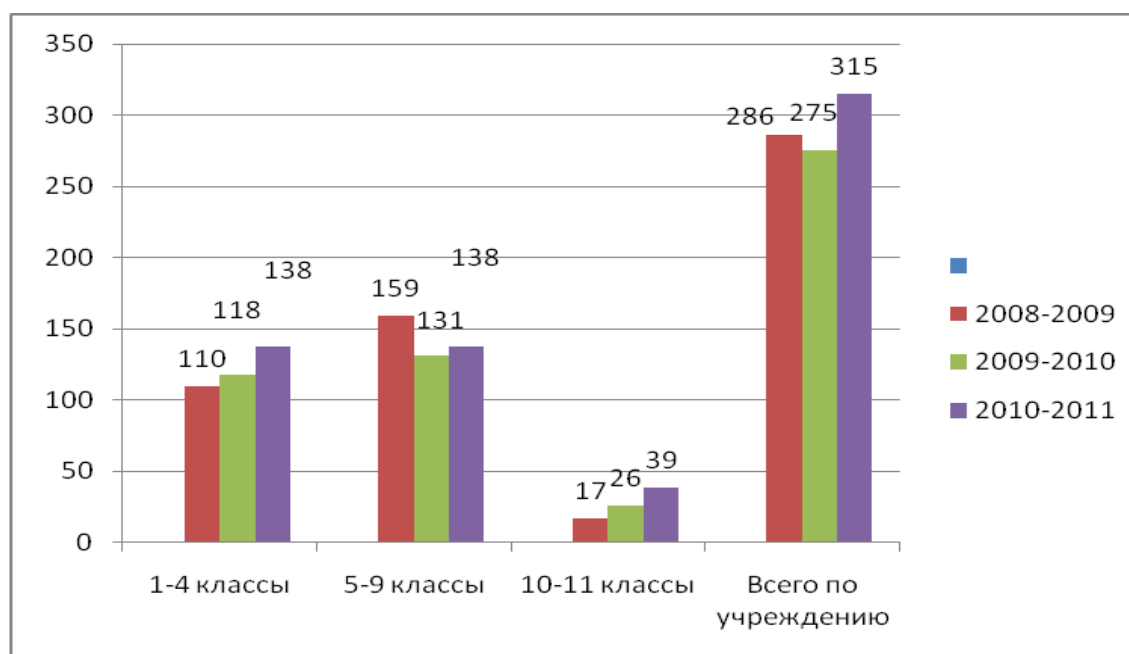
- дипломант премии «Престиж» (2011 года) в области образования в номинации «Образовательное учреждение будущего»

- участник I регионального фестиваля экспериментальных и опорных площадок «Открытый диалог: опыт и перспективы»
- участник III регионального конкурса на присвоение звания «Школа здорового образа жизни»
- участник регионального конкурса информационных материалов и рекламы «Школа будущего: новый взгляд»

## 1.2 Контингент обучающихся

В 2010-2011 учебном году контингент обучающихся МУ СОШ №11 составляет 315 человек в 12 классах – комплектах.

Динамика изменения численности обучающихся за 3 года показана на диаграмме:



Итоги государственной аттестации выпускников за последние 3 года.

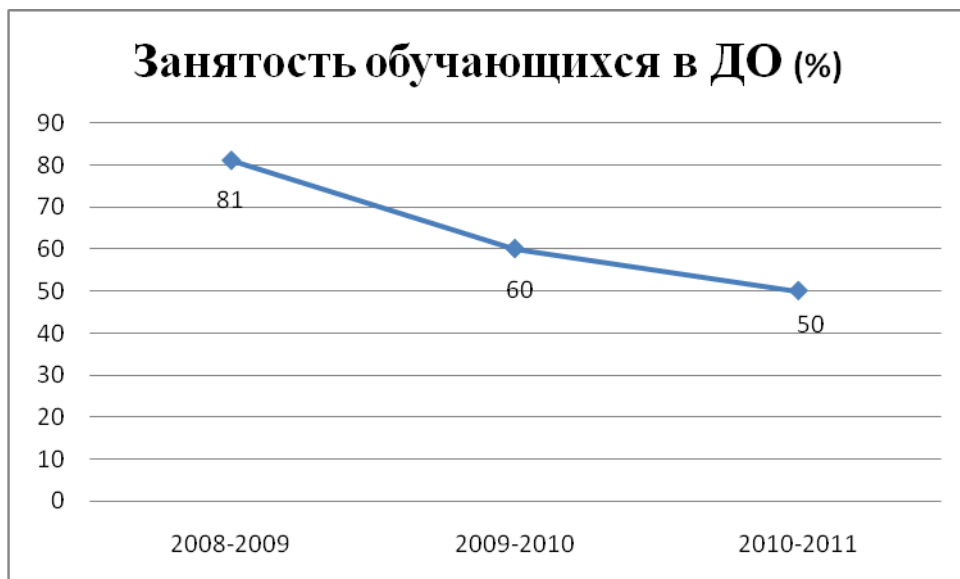
Учебный год	1-я ступень	2-я ступень	3-я ступень

	Всего выпу- ск.ни- ков	Кол- во аттест ./ %	Кол-во аттест. на «4 и 5»/ %	Всего выпу- скни- ков.	Кол-во аттест./ %	Кол-во аттест. на «4 и 5»/ %	Всего выпу- скни- ков.	Кол-во аттест./ %	Кол- во аттест . на «4 и 5»/ %
2007- 2008	25	25 100%	11 44%	17	17 100%	1 6%	24	24 100%	6 25%
2008- 2009	26	26 10%	16 62%	41	41 100%	3 7%	17	17 100%	1 6%
2009- 2010	29	29 100%	13 45%	24	24 100%	3 13%	Не было выпуска		

### Продолжение образования выпускников

Показатели	2007-2008 учебный год	2008-2009 учебный год	2009-2010 учебный год
Общее кол-во выпускников	24	17	<b>не было выпуска</b>
Поступили в ВУЗы (всего)	15	13	

Информация о занятости обучающихся МУ СОШ №11 в системе дополнительного образования за 3 года представлена на диаграмме:



Основные достижения внеурочной деятельности обучающихся за 2010-2011 учебный год:

- 1 место в **Муниципальном и региональном** конкурсах по противопожарной тематике заняла работа 5-тиклассников «Бравый пожарный»



- 3 место в Муниципальном конкурсе «Светофор»

- Фестиваль национальных культур – победа в номинации «Юные таланты»
- 1 место в конкурс рисунков, посвящённый общероссийской переписи населения
- Муниципальный конкурс чтецов – 3 место
- Призёры городского литературного конкурса сочинений на русском языке

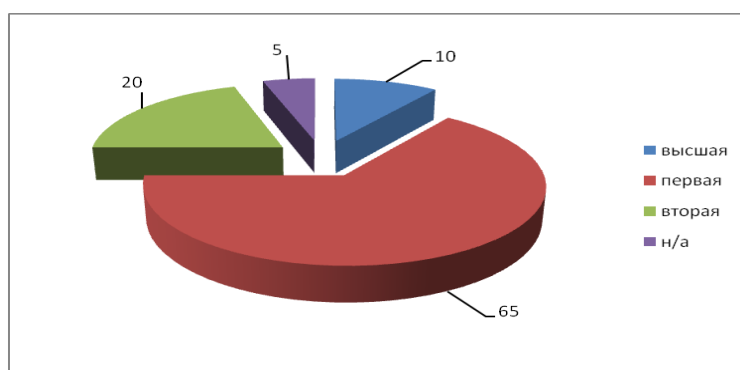
«Мы сохраним тебя русская речь,  
Великое русское слово»

- «Рождественский подарок» - дипломами и благодарностями отмечены 15 учащихся школы

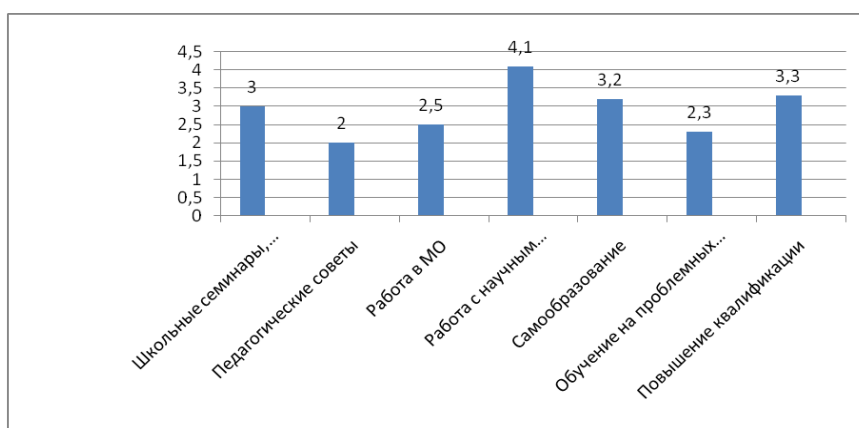
### 1.3 Педагогический коллектив школы

Педагогический коллектив МУ СОШ №11 насчитывает 20 педагогов. Средний возраст учителей школы - 48 лет. В указанном учреждении лишь 1 педагог (5%) не имеет квалификационной категории – это студент последнего курса ИвГУ.

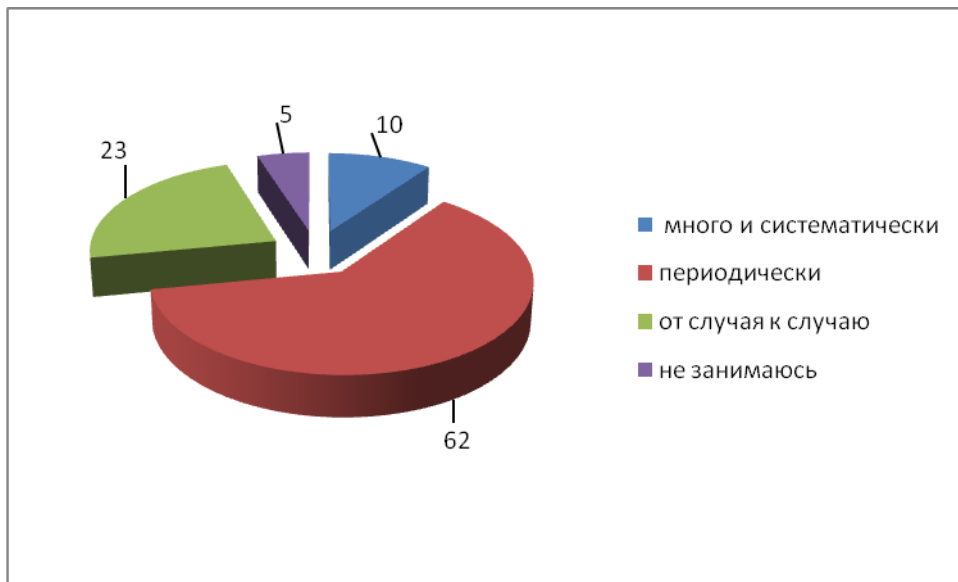
Распределение по квалификационным категориям педагогов МУ СОШ № 11 г. Иванова.



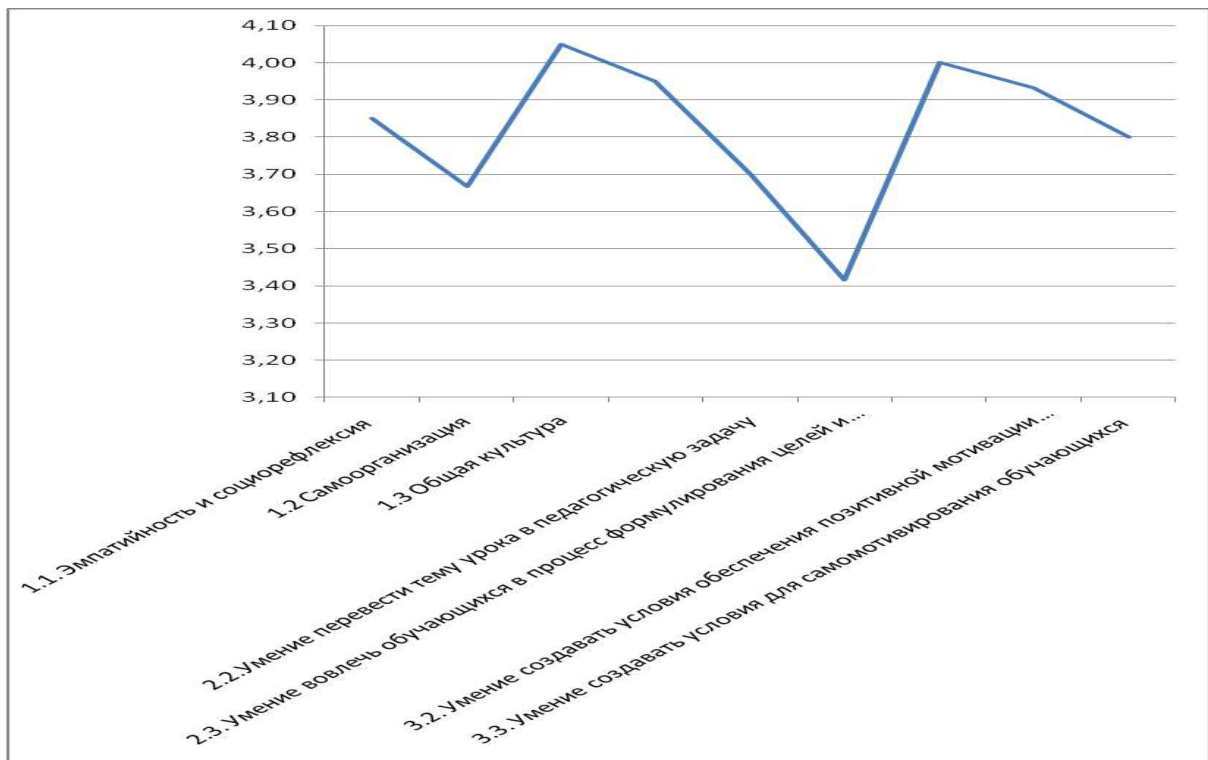
Формы профессиональной подготовки, используемые в МУ СОШ №11:

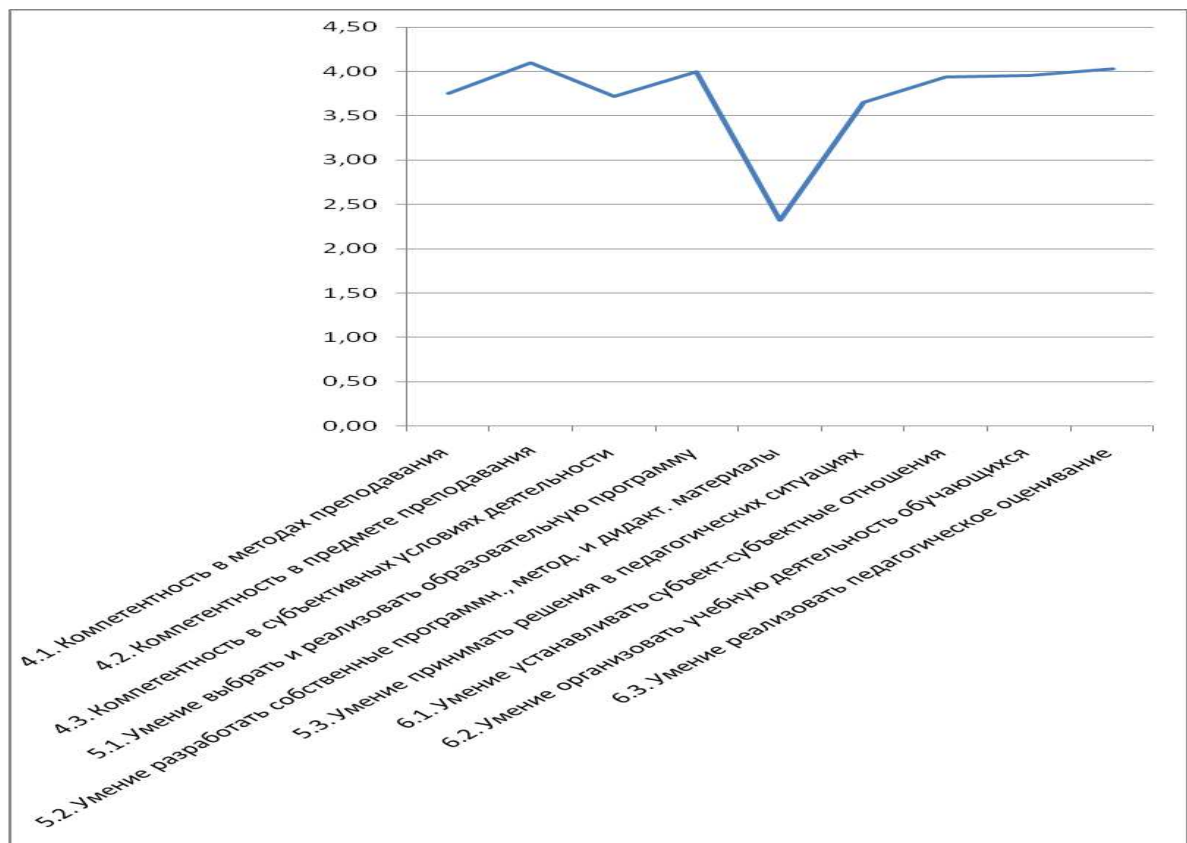


Кроме того, практически все педагоги занимаются самообразованием, но в разной степени:

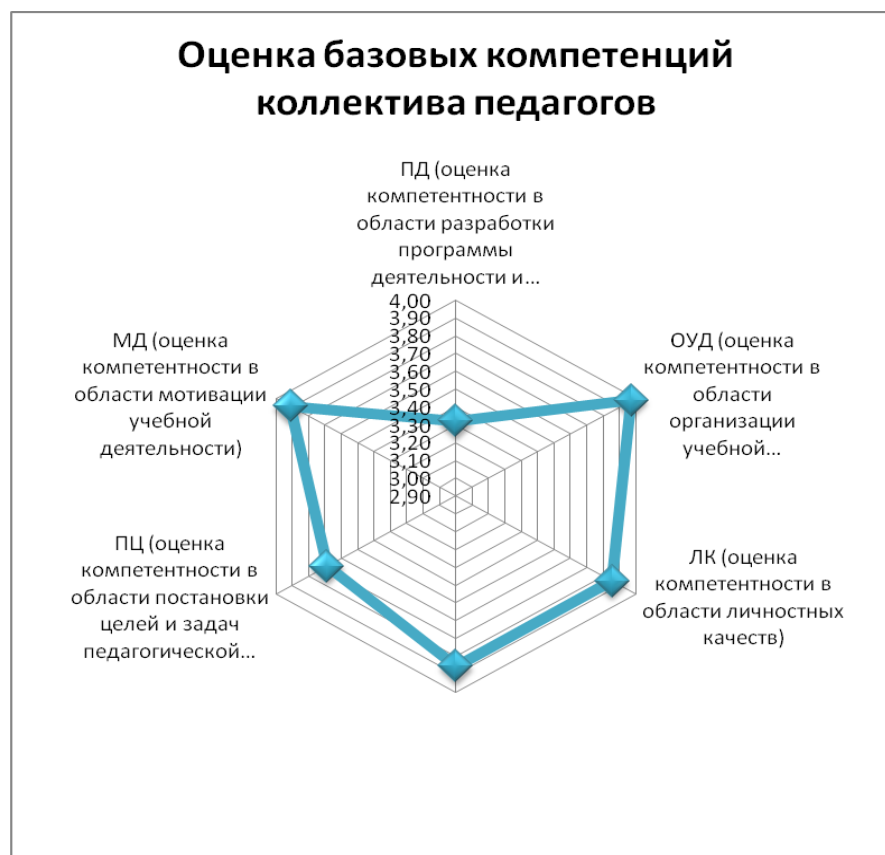


### Сформированность умений, составляющих базовые профессиональные компетенции педагогов школы





В целом для коллектива педагогов картина оценки базовых компетенций выглядит следующим образом:



Уровень профессиональной деятельности был выявлен через



внутреннюю и внешнюю оценку. Распределение педагогов по этому критерию отражено в таблице.

<b>Уровень профессиональной деятельности педагогов школы</b>	<b>%</b>
<b>1 уровень:</b> учитель ограничивает свою деятельность пересказом того, что знает сам; больше ориентирован на процесс передачи знаний, чем на организацию познания учащихся.	10
<b>2 уровень:</b> учитель умеет не только передать учебную информацию, но и ее трансформировать применительно к ученику, однако устойчивых связей между учителем и учащимися не образуется.	15
<b>3 уровень:</b> учитель обеспечивает доступность информации, моделирует систему деятельности, обеспечивающую знания и умения, его взаимодействия с учащимися расширяются и осуществляются через средства совместной деятельности.	60
<b>4 уровень:</b> учитель организует систему собственной деятельности и деятельности учащихся, формирует систему знаний и ориентации по своему предмету.	15
<b>5 уровень:</b> учитель умеет создать систему знаний, деятельности и отношений по своему предмету.	0

Сегодня педагоги МУ СОШ №11 – активные участники профессиональных конкурсов разного уровня. Среди них есть победители и призёры конкурсов:

- Муниципальный конкурс «Педагог года»  
Муниципальный конкурс «Лучший урок с ИКТ»
- Муниципальный конкурс «Открытый урок»
- Муниципальный конкурс «Возрождение»
- 1–й открытый Всероссийский конкурс для педагогов, использующих в обучении технологию модерации.

Ряд педагогов имеют публикации в сборниках МОУ МЦ г. Иваново, публикации в федеральных СМИ, Интернете.



## 1.4 Социальные партнёры

Взаимодействия с социальными партнерами МУ СОШ № 11 показано в таблице:

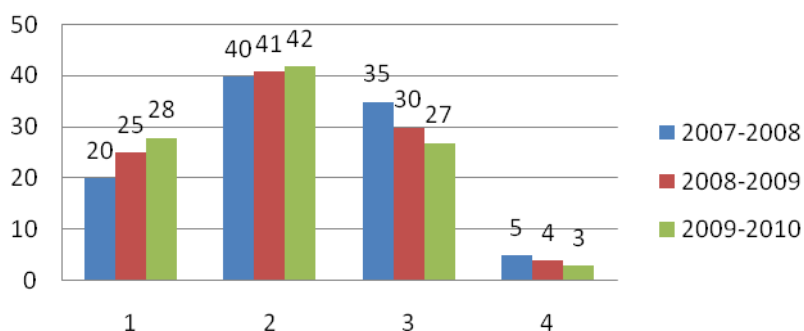
Учреждения- социальные партнёры	Формы взаимодействия.
ОАО МК «КРАНЭКС»	Сотрудничество
ОАО «АГАТО»	Сотрудничество
МУК № 3	Преемственность образования
МУ ЦДТ № 4	Сотрудничество
Детская библиотека № 5	Сотрудничество
ОГОУ ДОД СДЮШОР № 4	Совместные мероприятия
МДОУ «Детский сад № 171»	Преемственность образования
МДОУ «Детский сад № 183»	Преемственность образования
Стадион «Спартак»	Совместные мероприятия
ТОС Минеево, Дальний	Совместные мероприятия

## 1.5 Здоровьесберегающая среда школы

Характеризуемый критерий	Информация МУ СОШ № 11 г. Иваново
<b>I. Условия для здоровьесформирующей деятельности.</b>	
<i>Организация пятидневной учебной недели:</i>	В 2010-2011 учебном году по расписанию 5-тидневной рабочей недели занимаются 1-6 классы.

	
<p><i>Наличие оборудованного спортивного зала для занятий физической культурой</i></p>	<p>В школе имеется спортивный частично оборудованный зал.</p>
<p><i>Наличие спортивной площадки или стадиона, оборудованных в соответствии с современными требованиями</i></p>	<p>На территории школы имеется стадион, но лишь частично соответствует современным требованиям. В 2 квартале 2011 года на территории Школы будет установлена современная спортивная площадка для жителей микрорайона Минеево.</p>
<p><i>Наличие лицензированного медицинского кабинета</i></p>	<p>Лицензирование медицинского кабинета проведено в августе 2010 года.</p>
<p><b>II. Основные показатели здоровьесформирующей деятельности.</b></p>	
<p><b>1. Здоровье основных участников образовательного процесса</b></p>	
<p><i>Динамика распределения обучающихся по группам здоровья за последние три года</i></p>	<p>За последние 3 года наблюдается <i>положительная</i> динамика изменения групп здоровья обучающихся:</p>



**Динамика групп здоровья обучающихся  
МУ СОШ №11 г. Иванова**



Динамика состояния здоровья учащихся за три года то же *положительная*.

Ступени обучения	Показатели	2007-2008 учебный год	208-2009 учебный год	2009-2010 учебный год
начальное общее образование	Всего уч-ся	92	110	118
	% учащихся с хроническими заболеваниями	3 <b>4,3%</b>	2 <b>2 %</b>	1 <b>1%</b>
	% учащихся, освобожденных от физкультуры	6 <b>7 %</b>	4 <b>4%</b>	3 <b>3%</b>
основное общее образование	Всего уч-ся	134	159	131
	% учащихся с хроническими заболеваниями	3 <b>2%</b>	2 <b>1%</b>	1 <b>1%</b>
	% учащихся, освобожденных от физкультуры	2 1%	1 1 %	1 1 %
среднее (полное) общее	Всего уч-ся	42	17	26
	% учащихся с хроническими заболеваниями	2 <b>5 %</b>	0	1 <b>4%</b>

образование	% учащихся, освобожденных от физкультуры	0	0	1 4%	
Доля педагогов, регулярно проходящих диспансерные осмотры		Все <b>100%</b> педагогических работников учреждения регулярно проходят диспансерные осмотры.			
В учреждении		В учреждении <i>отсутствуют курящие педагоги</i> (коллектив педагогов 100% женщины).			
В общеобразовательном учреждении		По данным мониторинга вредные привычки (курение) имеют 15 обучающихся, что составляет <b>4,8 %</b> .			
<b>2. Организация питания в общеобразовательном учреждении.</b>					
Охват учащихся горячим питанием		По данным КШП №3 г. Иванова пользуются возможностью получения горячего питания <b>73%</b> обучающихся.			
Проведение мероприятий или акций по включению в рацион питания молока		В рамках Дня здоровья в 2010 году проводилась акция <b>«Мы за здоровое питание»</b>			
					
Включение свежих фруктов и овощей в рацион питания учащихся		<b>Ежедневно</b> в меню включены овощи или фрукты, постоянно в продаже соки.			
<b>3. Охват учащихся занятиями в спортивных секциях, клубах</b>					
Доля обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, танцевальных кружках и фитнес-		По соседству со школой располагается стадион «Спартак», поэтому обучающиеся имеют с раннего детства возможность занятий не только в школьных секциях, но и на стадионе. Доля, занимающихся спортом детей (на разном уровне) составляет <b>32%</b> .			

<i>клубах составляет</i>	
<b>III. Деятельность образовательного учреждения по формированию здорового образа жизни</b>	
<i>Вопросы формирования здорового образа жизни включены педагогами в программы преподавания предметов</i>	<p>Вопросы формирования здорового образа жизни включены педагогами в программы преподавания предметов: физического воспитания, ОБЖ, предметов области естествознания.</p> <p>В рамках внеурочной деятельности для обучающихся 7-10 классов организовано посещение медико-психолого-педагогической школы МУК №3, где проводятся курсы по формированию здорового образа жизни.</p>
<i>Наличие программы деятельности общеобразовательного учреждения по формированию здорового образа жизни в образовательной программе школы</i>	<p>С 2006 года в школе работает Программа деятельности МУ СОШ № 11 г. Иванова по сохранению и укреплению здоровья обучающихся на 2006-2011 годы, в ней представлены все направления деятельности по здоровьесбережению.</p>
<i>Отражение работы учреждения по формированию и пропаганде здорового образа жизни на сайте школы</i>	<p>На сайте школы отражены мероприятия по формированию здорового образа жизни (в новостном блоке).</p> 
<i>Проведение мониторинга физической подготовленности обучающихся (в соответствии с «Программой по физическому воспитанию учащихся 1-11 классов», рекомендованной Главным управлением развития общего и</i>	<p>Мониторинг физической подготовленности обучающихся начал проводиться с апреля 2010 года.</p> 



среднего образования Министерства образования Российской Федерации) показывает	
По результатам диспансеризации школьников	В школе <b>системно проводятся</b> оздоровительные мероприятия (детской поликлиникой №5 г. Иванова разработан план проведения оздоровительных мероприятий), после диспансеризации <b>выдаются рекомендации</b> педагогам по индивидуализации процесса обучения и воспитания детей с нарушениями здоровья.
Работа школьного Центра здоровья	Школьный центр здоровья, открывшийся в декабре 2010 года, обеспечивает методической литературой всех участников образовательного учреждения (подборка изданий и литературы по теме находится в школьной библиотеке), имеются информационные стенды для школьников, педагогов и родителей. Центр здоровья проводит мероприятия для всех участников образовательного процесса согласно сформированному плану, организуются акции, консультации, лекции для родителей, организовано взаимодействие с медицинским Центром здоровья
Участие родителей в формировании здорового образа жизни учреждения	Охват родителей, принимающих участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях школы, составляет более 40% (прежде всего за счёт родителей начальной школы).

2

## 1.6 МТБ, финансовое обеспечение деятельности школы

МУ СОШ № 11 располагает следующими оборудованными помещениями:

- 14 учебных кабинетов,
- 1 компьютерный класс
- 1 спортивный зал
- столовая
- библиотека
- медицинский кабинет
- процедурный кабинет

МТБ учреждения включает:

Вид	Количество всего (экземпляров литературы или единиц оборудования и инвентаря)	Количество в пересчёте на 1 обучающегося	Степень оснащённости (полная, частичная)
<b>Учебно-методическое обеспечение</b>			
Учебники, учебные пособия для обучающихся	892	3	частичная
Методические пособия для педагогов.	1016		частичная
Собственные методические разработки (изданные, рецензированные, принятые методическим советом).	5		
Учебно-информационные материалы на электронных носителях.	125	0,4	частичная
<b>Информационно-техническое обеспечение</b>			
Аудиотехника	3	x	частичная
Телевизоры	6	x	частичная
Фото- и видеотехника	6	x	частичная
Компьютеры	18	4	частичная
Копировально- множительная техника	9	x	частичная
Интернет	Количество подключенных рабочих мест <b>12</b>	x	частичная
Интерактивная доска	2	x	частичная
Планшет	2	x	частичная
Проектор	6	x	частичная
<b>Материально-техническое обеспечение</b>			
Тренажёры	1	0,3	частичная
Спортивное оборудование	2	0,6	частичная
Музыкальные инструменты	3	1	частичная
Учебного оборудования ученический стол (парта)	250	x	полная
стул	530	x	полная
доска	15	x	полная
учительский стол	15	x	полная
шкафы, тумбы	60	x	частичная

## 2 Проблемно-ориентированный анализ

Для большей полноты картины проблемный анализ начнём с фактов, которые намеренно размещаются именно в этом разделе, а не в информационной справке, так как не несут информации (за её отсутствием), но настораживают, заставляют задуматься и искать решения.

Факт 1: за последние 4 года учреждение не участвовало ни в одном из муниципальных или региональных конкурсах.

Факт 2: за последние 4 года ни один педагог школы не стал участником ни одного из муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсов.

В 2011 году школе исполняется 75 лет. Все эти годы в ней учились дети микрорайона Минеево и учителя знают не только родителей сегодняшних школьников, но и бабушек, дедушек, потому что 80% педагогов работают здесь от 15 до 30 лет.

«Кадры решают всё!» - это основание для начала проблемно-ориентированного анализа именно с педагогов.

Различные формы образовательной деятельности (курсы, семинары, педсоветы и т.д.) лишь тогда можно считать эффективными, когда они нацеливают учителя на творческое переосмысление содержания, которое реализуется через различные формы методической деятельности и может стать хорошей основой для дальнейшей самостоятельной работы педагога.

Только собственный, а не передовой педагогический опыт открывает дорогу к успеху и удовлетворенности своей работой. Опыт в чистом виде не внедряется, внедряется идея. Только тот учитель, который понимает значимость самообразования в своей профессиональной деятельности и владеет необходимыми навыками, сможет осуществить переход от парадигмы педагогического воздействия к парадигме педагогического обучения, то есть,



организовать образовательное пространство с субъект-субъектными отношениями.

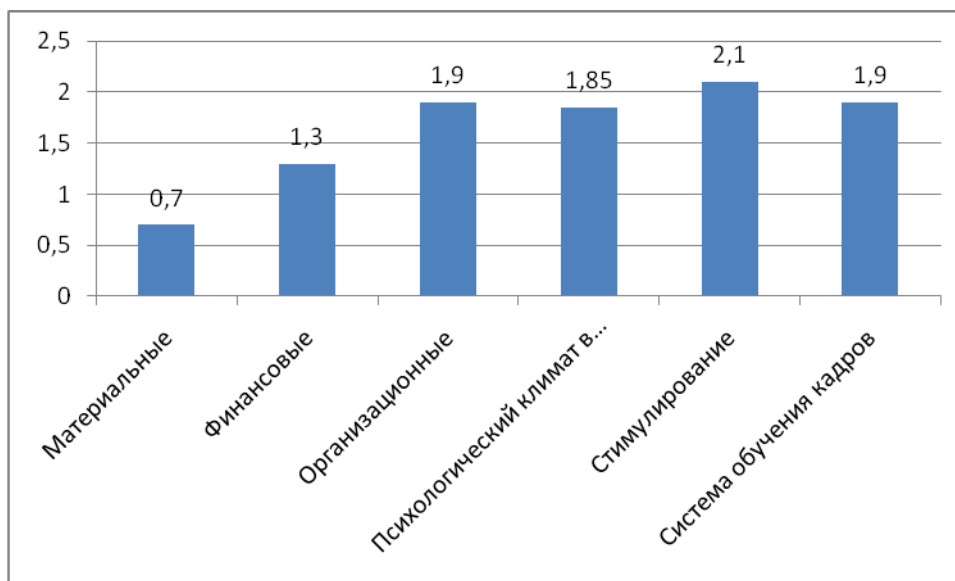
Анализируя рейтинг значимости проблем и барьеров, которые учителя чаще всего испытывают при проведении инновационного урока и других новых форм и технологий обучения, педагоги школы выделили следующие причины:

- Нет необходимой методической литературы – 4 человека.
- Не с кем посоветоваться, проконсультироваться – 6 человек.
- Много времени уходит на подготовку – 8 человек.
- Нет личной заинтересованности – 1 человек.
- Нет должной поддержки и помощи администрации, методического объединения – 2 человека.
- Мало что нового дают на курсах повышения квалификации – 4 человека.
- Отсутствие знаний о дифференцированном и индивидуальном обучении – 2 человека.
- Отсутствие знаний и умений для применения новых технологий обучения – 3 человека.
- Большая затрата времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий – 9 человек.
- Избыток совещаний и заседаний – 3 человека.
- Большая наполняемость класса – 8 человек.

К препятствующим факторам педагогической деятельности были отнесены такие показатели, как организация труда в школе, отсутствие поддержки и помощи со стороны родителей.

Педагоги оценили условия школы для развития инновационной деятельности (диаграмма ниже), отдавая лидерство стимулированию, ещё раз они подчёркивают важность введения для расчёта стимулирующей части

заработной платы критериев о повышении квалификации во всех формах, что нашло отражение при создании индивидуального маршрута повышения профессиональной компетенции педагогов.



Рассматривая повышение квалификации как проблему, коллектив работает над её решением. Коллективный swot- анализ выявил сильные, слабые стороны, возможности и угрозы ситуации.

<u>Сильные стороны:</u>	<u>Слабые стороны:</u>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Большой стаж работы педагогов именно в МУ СОШ №11 как фактор заинтересованности в развитии ОУ</li> <li>2. Готовность 70% к самообразованию</li> <li>3. Понимание руководством необходимости повышения профессиональной компетентности педагогов</li> <li>4. Поддержка учредителя через включение МУ СОШ №11 в экспериментальную деятельность</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие опыта работы у администрации (100%-ная смена администрации).</li> <li>2. Стареющие кадры с низкой мотивацией саморазвития.</li> <li>3. Наличие группы сопротивления инновациям</li> <li>4. Ограничение обучения педагогов на платных курсах из-за нехватки внебюджетных средств</li> <li>5. Низкий авторитет части педагогов в районе</li> </ol>

5. Знание руководителем основ менеджмента образования	
<u>Возможности:</u>  1. Обновление кадров за счёт привлечения молодых специалистов. 2. Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	<u>Угрозы:</u>  1. Переход специалистов в другие ОУ 2. Укрепление позиций конкурентов в плане привлечения высококлассных специалистов

Анализ матрицы swot- анализа, которая включает столбцы 1 и 2, позволил разработать **стратегию повышения профессиональной компетентности коллектива педагогов МУ СОШ №11** (в таблице столбец 3).

Сторона как элемент композиции	Возможность (угроза) как элемент композиции	Стратегическое планирование
Большой стаж работы педагогов именно в МУ СОШ №11 как фактор заинтересованности в развитии ОУ	Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	1. Выяснение социального заказа родителей на ПДОУ, 2. Анализ кадровых ресурсов по реализации заказа. 3. Организация обучения педагогов для работы в
Готовность к самообразованию	Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	
Понимание руководством необходимости	Введение платных дополнительных образовательных услуг	

повышения профессиональной компетентности педагогов	как стимул к саморазвитию педагога	системе ПДОУ
Знание руководителем основ менеджмента образования	Обновление кадров за счёт привлечения молодых специалистов	
Знание руководителем основ менеджмента образования	Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	
Поддержка учредителя через включение МУ СОШ №11 в экспериментальную деятельность	Переход специалистов в другие ОУ	4. Материальное стимулирование инновационной деятельности через коллективную разработку критериев стимулирующей части заработной платы.
Отсутствие опыта работы у администрации (100%-ная смена администрации).	Обновление кадров за счёт привлечения молодых специалистов	5. Использование эффективных форм обучения руководящих и педагогических кадров, включая второе высшее образование.
Отсутствие опыта работы у администрации (100%-	Введение платных дополнительных образовательных услуг	

ная смена администрации).	как стимул к саморазвитию педагога	6. Меры по переводу группы сопротивления в активных участников процесса развития. 7. Планирование средств внебюджета для ПК педагогов.
Наличие группа сопротивления инновациям	Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	
Ограничение обучения педагогов на платных курсах из-за нехватки внебюджетных средств	Введение платных дополнительных образовательных услуг как стимул к саморазвитию педагога	
Низкий авторитет части педагогов в районе	Переход специалистов в другие ОУ	8. Переобучение педагогов с целью создания предпосылок конкурентной борьбы.

Коллективная работа через swot – анализ проведенная по всем направлениям изменений позволила обозначить имеющиеся проблемы, из которых затем была определена ключевая проблема по каждому направлению, а так же разработать стратегию развития учреждения.

Область преобразований	Обозначенные проблемы направления	Выявленная ключевая проблема направления развития
Совершенствование УВП.	1. Недостаточность в укомплектованности учреждения для организации внеурочной деятельности (отсутствует актовый зал, студия для занятий театром) 2. Недостаточность средств	Несовершенство школьной системы оценки качества образования (ВШ СОКО)

	<p>учреждения для материального стимулирования работы учителя «по-новому»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Несовершенство школьной системы оценки качества образования</li> <li>4. Низкий уровень организации УВП.</li> <li>5. Низкий уровень результатов обучения.</li> </ol>	
Система поддержки талантливых детей.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие школьной системы диагностики и механизма развития детской одарённости</li> <li>2. Нехватка профессиональных знаний о работе с одарёнными</li> <li>3. Слабость планирования (а зачастую отсутствие прогнозирования) участия детей в олимпиадах и конкурсах</li> <li>4. Слабое использование сети Интернет для занятий с одарёнными в силу нехватки времени</li> <li>5. Отсутствие внутришкольной кружковой работы</li> </ol>	Отсутствие школьной системы диагностики и механизма развития детской одарённости
Развитие учительского потенциала.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие опыта работы у администрации (100%-ная смена администрации).</li> <li>2. Стареющие кадры с низкой мотивацией саморазвития.</li> <li>3. Ограничение обучения педагогов на платных курсах из-за нехватки внебюджетных средств</li> <li>4. Недостаточность стимулирования мотивации ПК педагогов</li> <li>5. Отсутствие сети школьных платных дополнительных образовательных услуг. (Имеется в виду следующее: работа в системе ПДОУ стимулирует педагога к повышению квалификации через самообразование и т.д., даёт возможность получить внебюджетные средства для обучения на платных курсах ПК, способствует созданию позитивного имиджа школы и т.д.)</li> </ol>	Отсутствие сети школьных платных дополнительных образовательных услуг. (Имеется в виду следующее: работа в системе ПДОУ стимулирует педагога к повышению квалификации через самообразование и т.п., даёт возможность получить внебюджетные средства для обучения на платных курсах ПК, способствует созданию позитивного имиджа школы и т.д.)

	обучения на платных курсах и т.п.)	
Современная школьная инфраструктура.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Недостаточно эффективное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования (не все заявки школы удовлетворяются по причине)</li> <li>2. Ограниченность выбора учреждений культуры, досуга и дополнительного образования в микрорайоне школы</li> </ol>	Недостаточно эффективное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования (не все заявки школы удовлетворяются учреждениями ДО)
Здоровье школьников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привозное питание</li> <li>2. Отсутствие психологической, валеологической служб и низкая эффективность медицинской службы.</li> <li>3. Отсутствие индивидуального мониторинга здоровьесбережения обучающихся.</li> <li>4. Низкая эффективность использования внешних ресурсов (диспансеризация, работа Муниципальных профилактических учреждений и т.п.)</li> <li>5. Неконтролируемый объём домашних заданий.</li> <li>6. Отсутствие ростовой мебели</li> </ol>	Отсутствие психологической, валеологической служб и низкая эффективность медицинской службы.
6. Расширение самостоятельности школ	Отсутствие возможности выбора организационно-правовой формы ввиду несформированности достаточных условий в учреждении.	Отсутствие возможности выбора организационно-правовой формы ввиду несформированности достаточных условий в учреждении.

Обучая и воспитывая детей окраины города, нельзя не иметь ввиду те условия, которые сложились:

- сегодня в МУ СОШ №11 обучается 315 человек, в основном это ребята, проживающие в Минееве, в посёлке Дальний, а также в деревнях Семеновское и Иванцево, т.е. отдалённой городской окраины

- 5% семей обучающихся – многодетные семьи, имеющие низкий уровень достатка, поэтому могут заниматься лишь в объединениях, организованных школой, совместно с ЦДТ №4
- по анкетированию родителей учащихся, 68% семей испытывают материальные затруднения и, именно, это мешает им организовать внешкольную занятость детей.

Анализ социального состава семей обучающихся показал, что 20% родителей имеют высшее, 60% - среднее, 20% - лишь основное образование. Среди родителей нет ни одного юриста, экономиста, врача, а преобладают швеи и водители. Насколько социализированы родители обучающихся школы? Всегда ли они могут помочь в социализации своему ребёнку?

Проблемы социализации подростков микрорайона стоят очень остро ещё и по причине отсутствия доступных учреждений для внешкольной занятости (на данный момент из бесплатных учреждений в микрорайонах Минеево – Дальний функционирует лишь детская библиотека).

В современных условиях процесс социализации предъявляет новые требования к духовному облику, убеждениям и действиям людей. Это обусловлено тем, что осуществление социально-экономических, политических и духовных изменений может быть посильно людям высокообразованным, высококвалифицированным и сознательно участвующим в претворении их в жизнь. Только человек, глубоко убежденный в необходимости намеченных преобразований, может быть активной, действенной силой.

Исходя из этого, МУ СОШ №11 начала работу над программой «Школа - информационный и социально – педагогический центр микрорайона». В ходе этой работы осуществляется взаимодействие с ДОУ №171,183, ЦДТ №4, ТОСами, ИДН, МУК №3.



### 3. Миссия, цели и задачи развития

#### Миссия МУ СОШ №11:

формировать ключевые компетенции, необходимые для продолжения образования, для физического развития, укрепления и сохранения физического и психического здоровья, мобильности, социальной активности и конкурентоспособности субъектов УВП через создание и апробацию сценария сети дополнительного образования с включением смешанных групп.

**Цель** ОУ в рамках Программы – осуществление социально-педагогической поддержки становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного члена общества.

Исходя из поставленной цели, выдвигаются **следующие задачи:**

1. сформировать физически здоровую личность через

- предупреждение перегрузки обучающихся в учебном процессе,
- оптимальную организацию учебного дня и недели с учетом санитарно-гигиенических норм и возрастных особенностей детей,
- привлечение обучающихся к занятиям в спортивных секциях,
- создание групп здоровья для всех субъектов УВП,
- пропаганде здорового образа жизни;

2. развить способности обучающихся для этого

- выявить уровень и направленность детской одарённости,
- создать развивающую и мотивирующую атмосферу в школе путем организации внеурочной деятельности по предметам, проведения предметных олимпиадных недель,
- привлечь обучающихся к творческим конкурсам вне школы, к научно-исследовательским работам,
- организовать работу над совместными (педагог-родитель-ребёнок) проектами;

3. сформировать творчески работающий коллектив учителей через

- оптимизацию нагрузки учителей,
- организацию освоения современных образовательных технологий и диагностик качества обучения,
- организацию работы над публикациями творчески работающих учителей,
- проведение семинаров по обмену опытом,
- стимулирование творчества учителей и участие в профессиональных конкурсах, экспериментальной работе,
- формирование корпоративной культуры;

4. совершенствовать систему управления школой, а именно, укрепить горизонтальные и вертикальные связи между всеми управляющими звеньями, усилив участие родительской общественности в жизни школы.

Реформирование образования и коренная перестройка социально-экономических отношений со всей остротой обозначили проблему смены педагогических ориентиров. На первый план выдвигается создание необходимых условий для развития личности, ориентация на самоценность личности во всем многообразии ее проявления; запуск механизма развития и саморазвития системы образования; превращение образования в действенный фактор развития общества. Необходимость создания реальных условий, обеспечивающих развитие каждого ребенка на основе личностно-ориентированного подхода, вызвало потребность в осмыслении уже имеющегося опыта и выработки новых решений и задач для педагогического коллектива, способных лечь в основу программы развития школы. Исходя из этого, Программа развития «Школа – информационный и социально-педагогический центр микрорайона» определила следующие базовые ценности коллектива школы:

- Ребенок. Его личность, его интересы и потребности;
- Семья как основа формирования и развития личности ребенка;

- Образованность как одно из важнейших условий для максимально полной самореализации личности;
- Культура взаимоотношений между людьми как одна из важнейших составляющих здорового общества;
- Педагог как личность, являющаяся основным носителем образования, культуры, любви и уважения к ребенку;
- Коллектив единомышленников как основное условие существования и развития полноценного образовательного учреждения.

Учитывая государственную стратегию развития среднего образования и систематизировав социальные ожидания по отношению к школе, нами выявлены те потенциальные результаты, к достижению которых должна стремиться школа и которые, по сути, определяют стратегические направления ее развития.

Таковыми являются:

- модернизация содержательной и технологической сторон образовательного процесса в школе;
- создание в рамках школы открытого информационного образовательного пространства;
- создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса;
- внедрение технологий здоровьесбережения и обеспечение медико-социально-педагогического сопровождения обучающихся.

Данные стратегические направления развития школы являются общими и требуют конкретизации, поэтому было разработано **концептуальное обоснование стратегии развития учреждения**, включающее направление развития и ожидаемые результаты.

### Направление «Совершенствование образовательного процесса»

1. Реализация подпрограммы «Адаптация первоклассников к школе».
2. Продолжение образования выпускников в ВУЗах, ССУЗ
3. Ожидание следующих положительных результатов деятельности:

1) социокультурное развитие учащихся (качественные показатели):

- школьная и внешкольная успеваемость;
- ориентация на истинные ценности;
- культура общения и поведения;
- социальная адаптированность.

2) психическое развитие школьников (качественные показатели):

- уровень развития познавательной, мотивационной, коммуникативной и социальной сфер личности школьника (параметров жизнеспособной личности ученика) на каждом возрастном этапе с соблюдением преемственности;
- учет соотношения уровня развития познавательной, мотивационной, коммуникативной и социальной сфер личности учащегося.

3) физического развития школьников (качественные показатели):

- состояние здоровья;
- сориентированность на здоровый образ жизни;

4) функционирование образовательного процесса (качественные показатели):

- использование результатов независимого оценивания в управлении качеством школьного образования;
- наличие дополнительного образования;
- наличие и характер используемых образовательных технологий, направленных на развитие познавательной, мотивационной, коммуникативной и социальной сфер личности школьника (параметров жизнеспособной личности ученика) на каждом возрастном этапе с соблюдением преемственности;
- содержание, организация разнообразных форм урочной и внеурочной работы в школе;
- организация учебно-воспитательного процесса:
- наличие и применение критериальной системы оценки развития познавательной, мотивационной, коммуникативной и социальной сфер личности школьника (параметров жизнеспособной личности ученика) на каждом возрастном этапе с соблюдением преемственности;
- наличие и реализация вариативных программ обучения с соблюдением принципа преемственности;

5) создание в школе условий для функционирования образовательного процесса (качественные показатели):

- учебно-методическая обеспеченность; качество кадров, введение дистанционного обучения педагогов;

- материально-техническая оснащенность; санитарно-гигиенические условия.

б) престиж школы (качественные показатели):

- социальный статус школы;

- удовлетворенность учащихся и их родителей качеством школьного образования.

4. Высокие результаты работы муниципальной экспериментальной площадки по теме «Новая инновационная школа».

#### **Направление «Реорганизация системы управления школой»**

1. Осуществление общественного влияния на управление школы в новых социально-экономических условиях через функционирование Управляющего совета.

2. Развитие механизмов по решению общих задач:

- реализация модели общественного управления образовательным процессом в МУ СОШ №11

3. Развитие внешних связей.

- расширение системы социального партнерства с целью профессионального сопровождения образовательного процесса школы, и привлечения финансовых ресурсов.

#### **Направление «Внедрение здоровьесберегающих технологий»**

1. Совершенствование системы медико-социально-психолого-педагогического сопровождения учащихся на каждом возрастном этапе.

2. Организация мониторинга состояния здоровья участников образовательного процесса.

3. Реализация подпрограммы «Формирование здорового образа жизни школьников».

4. Развитие здоровьесберегающей инфраструктуры: оснащение современным оборудованием медицинского кабинета, учебных кабинетов, спортивного зала, библиотеки, столовой.

5. Строительство спортплощадки школы.

**Направление «Повышение роли институтов социального воспитания детей»** (семьи, школы, учреждений дополнительного образования)

1. Создание единой информационной и социально-педагогической среды участникам микросоциума:

- соблюдение единых требований к процессу формирования жизнеспособной личности ученика участниками микросоциума (педагогами, учащимися, родителями, социальными партнёрами) в ходе учебных дисциплин и внеучебных мероприятий.

- приобщение к традициям, которые появились в школе за 75 лет её существования, их поддержание и приумножение через организацию музейного движения «Моя школа» и создание музея.

- создание единой мониторинговой системы уровня воспитанности школьников; удовлетворенности участников микросоциума воспитательной системой школы.

- согласование подпрограмм школы и учреждений дополнительного образования и их реализация.

- реализация подпрограмм школы по духовно-нравственному воспитанию.

- повышение ответственности родителей за воспитание своего ребенка через систему просветительских, коррекционно-развивающих мероприятий.

2. Создание и функционирование системы дополнительного образования для смешанных групп на базе школы.

## **4. Стратегический план развития МУ СОШ №11**

Стратегический план развития школы сформирован, исходя из концепции школы, в соответствии с Президентской инициативой «Наша новая школа».

Этапы работы Программы (включая этап разработки -№1):

1. организационно - аналитический этап (сентябрь 2010 года – апрель 2011 года)
2. этап начальной реализации (май 2011 года – май 2013 года)
3. этап промежуточной рефлексии (июнь 2013 года – сентябрь 2013 года)
4. этап реализации (сентябрь 2013 года – май 2016 года)
5. аналитический этап (июнь 2016 года – сентябрь 2016 года)

Область преобразований	Основные направления развития	Ожидаемые результаты	Выполнение на этапе
1. Совершенствование УВП	Разработка системы внутришкольной СОКО.	Система ВШ СОКО.	1,2
	Апробация внутришкольной СОКО.	Эффективная работа ВШ СОКО.	2-4
	Анализ, корректировка ВШ СОКО.	Скорректированная система ВШ СОКО.	1,3
	Мониторинг качества УВП.	Положительная динамика показателей УВП.	1-4
2. Система поддержки талантливых детей.	Создание научно-методической базы, проведение курсовой подготовки педагогов по теме «Развитие детской одарённости»	1. подборка научно-методических материалов по теме.	2-4
		2. 100 %- ное обучение педагогов по теме в ходе межкурсовой подготовки.	2
	Диагностика детской одарённости	Банк данных диагностики детской одарённости обучающихся школы.	2
	Мониторинг развития детской одарённости	Положительная динамика развития детской одарённости.	2-4
Координация работы школы и ДО	Совместный план работы по развитию детской	2-4	

	по развитию детской одарённости	одарённости.	
3. Развитие учительского потенциала.	Создание условий для участия педагогов в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие 50% педагогов в профессиональных конкурсах.	2,4
	Совершенствование внутришкольной системы ПК	Эффективная работа внутришкольной системы ПК	1,3
	Организация системы курсовой подготовки, включая получение дополнительной специальности	Получение работающими педагогами дополнительной специальности «Психолог»	1,3
	Стимулирование подготовки обучающихся к олимпиадам и конкурсам как фактора развития профессиональной компетентности учителя.	100% участие педагогов.	1-4
	Организация работы педагогов в системе ПДОУ	Работа в системе ПДОУ не менее 25 % педагогов	2,4
	Введение новой формы аттестации педагогических кадров	100 % -ное участие педагогов в аттестации по новой форме.	2-4
	4. Современная школьная инфраструктура.	Анализ востребованности ДО на базе школы	Сформированный социальный заказ на ДО.
Расширение социального партнёрства с учреждениями ДО		Совместная работа с учреждениями культуры, ДО, здравоохранения, правоохранительными органами.	2-4



	Вовлечение родительской общественности в работу в системе ДО.	Ведение кружковой работы родителями – специалистами.	2-4
5. Здоровье школьников.	Введение в штатное расписание должности «психолог - социальный педагог»	Эффективная работа штатного сотрудника.	2
	Курсовая подготовка специалиста по ПФТ.	Специалист- педагог школы по ПФТ	2
	Организация занятий ПФТ для всех субъектов УВП.	ПФТ.	3-5
	Ведение школьного мониторинга здоровья обучающихся	Мониторинг каждого класса на протяжении всего периода.	2-5
	Эффективная работа школьного Центра здоровья со всеми субъектами УВП.	Действующий план работы Центра здоровья.	2-5
	Обеспечение ростовой мебелью.	100% обеспечение школьной мебелью, соответствующей СанПин (при условии достаточного финансирования).	2-5

## 5. Планы действий по решению ключевых проблем

Ключевая проблема направления развития	Мероприятия по решению проблемы	Исполнители	Срок или периодичность	Выход
<b>Совершенствование учебно-воспитательного процесса.</b>				
Несовершенство школьной системы оценки качества образования	1. Создать рабочую группу по созданию внутришкольной системы оценки качества образования	Зам.директора по УВР, рабочая группа	<u>08.2012</u>	Приказ
	2. Разработать внутришкольную СОКО		09.2011- <u>12.2011</u>	Положение
	3. Апробировать СОКО		01.2012- <u>06-2012</u>	Совещание при завуче
	4. Проанализировать эффективность СОКО		06.2012- <u>08.2012</u>	
	5. Осуществить доработку, корректировку СОКО		<u>09.2012</u>	Положение о скорректированной ВН СОКО
	6. Введение и функционирование электронного журнала	Зам.директора по информатике	09.2011- <u>05.2016</u>	приказ
<b>Система поддержки талантливых детей.</b>				
Отсутствие школьной системы диагностики и механизма развития детской одарённости	1. Создать подборку материалов по диагностике одарённости детей	Библиотекарь, психолог	09.2011- <u>12.2011</u>	Выставка методические семинары
	2. Провести диагностику детской одарённости обучающихся начальной школы	Психолог	09.2011- <u>05.2012</u>	Банк данных
	3. Ввести внутришкольный мониторинг детской одарённости	Зам.директора по ВР	<u>01.2012</u>	Совещание при зам.дир. по ВР
	4. Организовать цикл методических семинаров по теме «Работа	Психолог	11.2011- <u>05.2012</u>	Методические

	<p>педагога по развитию детской одарённости»</p> <p>5. Включить в критерии для расчёта стимулирующей части заработной платы педагогов пункт о работе по развитию детской одарённости</p> <p>6. Скоординировать усилия педагогов ДО и школы по развитию детской одарённости через включение информации, полученной от них в мониторинг детской одарённости и выработки планов индивидуальной работы с конкретным обучающимся.</p> <p>7. Включить как обязательный элемент работы классного руководителя информирование и знакомство ребят с учреждения дополнительного образования города и привлечение обучающихся для занятий в них.</p> <p>8. Размещение информации на школьном сайте.</p>	<p>Комиссия по распределению стимулирующих выплат</p> <p>Зам.директора по ВР</p> <p>Зам.директора по ВР</p> <p>Зам.директора по информатизации</p>	<p><u>01.2012</u></p> <p>09.2011- <u>05.2016</u></p> <p>09.2011- <u>05.2016</u></p> <p>09.2011- <u>05.2016</u></p>	<p>семинары</p> <p>Критерии для расчёта стимулирующих выплат педагогов</p> <p>Индивидуальные планы развития одарённости</p> <p>Справка ежегодно</p> <p>сайт</p>
<b>Развитие учительского потенциала.</b>				
Отсутствие сети школьных платных дополнительных образовательных услуг. (Предполагается следующее: работа в системе ПДОУ стимулирует педагога к повышению квалификации и через	<p>1. Изучить социальный заказ на ПДОУ</p> <p>2. Проанализировать готовность педагогов работать в системе ПДОУ</p> <p>3. Ввести востребованные ПДОУ</p> <p>4. Создать условия для мотивации педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня</p> <p>5. Организовать курсовую подготовку педагогов, включая получение дополнительной специальности</p>	<p>Директор</p> <p>Директор</p> <p>Директор</p> <p>Директор</p> <p>Зам.директора по УВР</p>	<p>2011- <u>2016</u></p> <p>2011- <u>2016</u></p> <p>2011- <u>2016</u></p> <p>2011- <u>2016</u></p> <p>2011- <u>2016</u></p>	<p>Соц.заказ ежегодно</p> <p>Соц.заказ ежегодно</p> <p>Соц.заказ ежегодно</p> <p>Участие в конкурсах</p> <p>Критерии для расчёта стимулирующей части заработной платы</p>

самообразова ние и т.п., даёт возможность получить внебюджетны е средства для обучения на платных курсах, способствует созданию позитивного имиджа школы и т.д.)	6. Реорганизовать внутришкольную методическую службу  7. Стимулировать повышение профессиональной компетентности педагогов через прохождение аттестации в новой форме.	Зам. директ ора по УВР  Директор	09.2010- 09.2013  постоян но	Внутриш кольная система ПК Критерии для расчёта стимулир ующей части зарботно й платы
<b>Современная школьная инфраструктура.</b>				
Недостаточно эффективное взаимодейств ие с учреждениям и ДО (не все заявки школы удовлетворя ются)	1. Проанализировать востребованность школы в услугах учреждений дополнительного образования. 2. Использовать возможности различных учреждений ДО в рамках ПДОУ для ликвидации нехватки специалистов ЦДТ №4 3. Создать условия для организации занятий обучающихся в МУКах  4. Организовать социальное партнёрство со всеми учреждениями культуры, спорта и досуга микрорайона 5. Выявить и использовать возможности родительской общественности. 6. Работа школьного твиттера	Зам. директ ора по ВР  Директор  Директор  Директор, зам. директ ора по ВР  Зам. директ ора по ВР  Зам. директ ора по информати зации	2011- 2016  2011- 2016  2011- 2016  2011- 2016  09.2011- 05.2016	Заявка  Договора о сотрудни честве Совещани е при директор е Договора о сотрудни честве Справка, приказ  твиттер
<b>Здоровье школьников.</b>				
Отсутствие психологичес кой, валеологичес кой служб и низкая эффективност	1. Ввести в штатное расписание с 01.09.2011 должность педагога- психолога 2. Организовать курсовую подготовку педагога по ПФТ. 3. Ввести в рамках внеурочной деятельности или 3-й час	Директор  Директор  Директор	09.2011  09.2011- 05.2012  09.2012	Штатное расписан ие Заявка  Учебный план

ь медицинской службы.	физической культуры занятия ПФТ			
	4. В рамках совместной работы классного руководителя и медицинского работника проводить индивидуальный мониторинг здоровья обучающихся	Зам.директ ора по ВР	09.2011- <u>05.2016</u>	Действую щий монитори нг
	5. Рассмотреть возможность привлечения внебюджетных средств для организации дополнительного медицинского обслуживания	Директор	09.2011- <u>05.2016</u>	Договор
	6. Организовать стабильную работу школьного центра здоровья. 7. Продолжить взаимодействие с Центром здоровья №1, МУКом №3.	Зам.директ ора по ВР Зам.директ ора по ВР	09.2011- <u>05.2016</u> 09.2011- <u>05.2016</u>	Планы работы Договор

## 6. Ресурсное обеспечение реализации Программы

Вид ресурсного обеспечения	Направление деятельности	Ответственные
Нормативное и правовое	Нормативно- правовые документы, которые определяют порядок организации научно- методической, информационно-технической деятельности, регламентацию сотрудничества в сфере образовательной деятельности, порядок регламентации отношений между субъектами образовательного процесса, порядок и механизм управления развитием школы, порядок определения нормы труда педагогических кадров.	Директор
Научно - методическое	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учебно-методическая документация;</li> <li>• методическое обеспечение учебных занятий;</li> <li>• обобщение и распространение передового опыта в учебной, методической и научной работе;</li> <li>• разработки мероприятий по</li> </ul>	Зам. директора по УВР

	<p>совершенствованию образовательной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мониторинг учебного процесса;</li> <li>• выпуск методических сборников и выставок педагогической и методической литературы;</li> <li>• проведение научно-практических конференций, семинаров и совещаний.</li> </ul>	
Информационно - техническое	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подборки о современных методах и технологиях решения профессиональных задач;</li> <li>• банка данных о передовом опыте в сфере образования и практической реализации;</li> <li>• МО информационного и технического обеспечения.</li> </ul>	Зам.директора по УВР, зам.директора по информатизации
Кадровое	<p>Создание преподавательскому составу условий для получения дополнительного профессионального образования и повышения квалификации.</p> <p>Дополнительное профессиональное образование преподавателей реализуется на непрерывной основе и включает в себя педагогическую подготовку, повышение квалификации, профессиональную переподготовку для получения дополнительной квалификации, стажировку.</p>	Директор, зам.директора по УВР
Бюджетное	<p>Приведение материально-технической базы школы, предметно-развивающей среды внутри и вне школы в соответствие с необходимыми условиями, требованиями к организации образования.</p>	Директор, заведующий хозяйством.

## 7. Организационные механизмы управления Программой.

Управление Программой выстроено по принципу взаимодействия сетевых организаций, в которых потенциально существуют связи между всеми участниками, некоторые из которых актуализируются на время решения стоящих задач, а затем разрушаются до момента появления новых задач. То есть, сетевые структуры – это такие структуры организационных систем, в которых одни и те же субъекты могут выступать как в роли руководителя, так и в роли участников, то есть вступать в сетевое взаимодействие.

Сетевые структуры, основанные на должностной роли работника, по реализации программы развития МУ СОШ №11 представлены в таблице.

Ф.И.О.	Должности работника	Направления развития школы				
		Совершенство УВП	Система поддержки талантливых детей	Развитие учительского потенциала	Современная школьная инфраструктура	Здоровье школьников
Шпилевская Л.В.	зам. директора по УВР					
	учитель					
Синтигаева М.Е.	зам. директора по ВР					
	учитель					
	классный руководитель					
Калинина О.Н.	зам. директора по информатизации					
	учитель					
	классный руководитель					
Страхова О.П.	учитель					
Мальшева Е.В.	учитель					
	классный руководитель					
Борисова О.А.	учитель					
	классный руководитель					
Севастьянова А.Ф.	учитель					
	классный руководитель					
Полывяная Н.Г.	учитель					
	библиотекарь					
	руководитель кружка					
Голубева Е.Г.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Выборнова З.П.	учитель					
Мартыненко И.С.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Серебрякова С.Г.	учитель					
	рук-тель вн.работы по					

	физической культуре					
Засорина М.В.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Кирсанова Н.В.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Солина Е.В.	учитель					
	классный руководитель					
Бюлер Л.А.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Коробова Е.В.	учитель					
	классный руководитель					
	руководитель кружка					
Самойлова Е.В.	учитель					
	соц.педагог-психолог					



- руководитель



- участник рабочей группы

## 8. Целевые индикаторы Программы развития школы

- 1 увеличение классов комплектов в школе с 12 до 15, общего количества учащихся с 315 до 375;
- 2 увеличение количества школьников, обучающихся в системе внутришкольного дополнительного образования до 60%;
- 3 увеличение количества отличников и медалистов до 5%;
- 4 увеличение количества участников разного уровня олимпиад, смотров, конкурсов и соревнований до 20%, призеров вышеуказанных мероприятий до 10%;
- 5 увеличение количества успевающих школьников до 100%, количества хорошистов до 35%;
- 6 обеспечение поступления выпускников школы в ВУЗы на уровне 85%;
- 7 повышение доли учащихся, успешно сдавших ЕГЭ до 90%;
- 8 повышение количества педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории до 75%;
- 9 увеличение удельного веса учителей, освоивших новые технологии преподавания до 50%, в том числе информационные до 70%;
- 10 делегирование управленческих полномочий Управляющему совету школы в целях дальнейшей демократизации образовательной среды;



- 11 рост числа компьютеризированных рабочих мест для работников школы до 50%;
- 12 увеличение доли платных образовательных услуг в рамках образовательного учреждения на 60%.

## **Заключение.**

Сегодня и в будущем любая школа – ведущий проводник социализации. Она призвана обеспечить целостный, непрерывно организованный воспитательный процесс. У педагогических коллективов ещё немало трудностей и проблем в организации свободного времени, общения по месту жительства, внешкольного воспитания обучающихся, которые надо решать.

МУ СОШ № 11 осознаёт всю значимость грядущих перемен в образовании, она живёт, развивается, уверенно строит планы на будущее как информационный и социально-педагогический центр микрорайона.

Сегодня девиз школы может быть выражен словами Сократа:

***«В каждом человеке солнце, только дайте ему светиться».***

