

Обсуждена и принята  
на педагогическом совете  
№ 4 27.02.2016г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ЧОУ СОШ «Родник»  
С.В. Никитин  
« 28 » февраля 2016г.



**ПРОГРАММА**  
**развития ЧОУ СОШ «Родник»**  
**на 2016 – 2021 годы**

г. Волгоград, 2016г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016 – 2021 годы – стр. 3
2. Информационная справка о школе – стр. 4
3. Анализ итогов реализации Программы развития школы на 2010 – 2015 годы – стр. 7
4. Концепция развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016 – 2021 годы – стр. 9
5. План действий по реализации Программы развития – стр. 11

## 1. Паспорт Программы развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016 – 2021 годы

<b>Статус программы развития</b>	Локальный нормативный акт – Программа развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016 – 2021 годы
<u>Законодательная и нормативно-правовая база для разработки программы развития</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конвенция о правах ребенка;</li> <li>2. Конституция РФ;</li> <li>3. Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка»;</li> <li>4. Закон РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>5. Закон РФ «Об утверждении Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг.»;</li> <li>6. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России;</li> <li>7. ФГОС дошкольного образования, ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования, ФГОС среднего общего образования;</li> <li>8. Локальные нормативные акты ЧОУ СОШ «Родник».</li> </ol>
<u>Цель Программы развития</u>	В реализации проекта «Школа гуманистической модели равных возможностей для смешанного контингента обучающихся (одаренных, обычных, с ОВЗ) в обучении, воспитании и развитии».
<u>Основные задачи Программы развития</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация ФГОС в дошкольном подразделении, в начальной и основной школе;</li> <li>2. Подготовка к реализации ФГОС среднего общего образования;</li> <li>3. Рост профессиональной компетентности педагогов, их адаптация к требованиям и условиям школы, ее укладам, обычаям и традициям;</li> <li>4. Обеспечение каждому обучающемуся качественного продвижения по оптимальному образовательному маршруту с учетом его индивидуальных особенностей и возможностей здоровья;</li> <li>5. Обеспечение стабильной работы всех служб школы в форме медико-психолого-педагогического комплекса, направленной на сохранение и укрепление здоровья обучающихся, привитие им навыков здорового образа жизни;</li> <li>6. Рост культуры общения и внешнего вида обучающихся, развитие школьного патриотизма, формирование значимых ценностных ориентаций и мировоззрения;</li> <li>7. Развитие профессионально-общественного управления школой путем вовлечения всех участников образовательного процесса в решение вопросов жизнеобеспечения школы, совершенствования ее работы, роста качества реализуемых услуг и результатов деятельности;</li> <li>8. Дальнейшее развитие и укрепление материально-технической базы школы, создание оптимальных условий для безопасного и комфортного учебно-</li> </ol>

	воспитательного процесса, отдыха и досуга обучающихся, педагогов и сотрудников.
<u>Принципы реализации Программы развития</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принцип преемственности данной программы развития с предыдущими Программами развития с 2009 по 2015 гг.</li> <li>2. Принцип программно-целевого подхода, предполагающий единую систему планирования, контроля и своевременное внесение корректив в планы;</li> <li>3. Принцип проблемно-ориентированного анализа;</li> <li>4. Принцип сотрудничества и взаимодействия всех участников образовательного процесса;</li> <li>5. Принцип информационной открытости.</li> </ol>

## 2. Информационная справка о школе

Частное образовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа «Родник» (сокращенно ЧОУ СОШ «Родник») в соответствии с Уставом является некоммерческим социально ориентированным образовательным учреждением.

По типу – общеобразовательное учреждение.

Осуществляет следующие уровни общего образования: дошкольное, начальное, основное, среднее общее образование.

Имеет право на реализацию дополнительных общеразвивающих программ художественно-эстетической, культурологической и физкультурно-спортивной направленности.

Правоустанавливающие документы:

Лицензия № 384 от 18 декабря 2014 г. серия 34Л01 № 0000940 выдана Министерством образования и науки Волгоградской области с Приложением №1 серия 34П01 №0001287;

Свидетельство о государственной аккредитации № 425 от 03 августа 2015 г. серия 34А01 № 0000419 выдано Комитетом образования и науки Волгоградской области с Приложением № 1 серия 34А01 №0000449.

ЧОУ СОШ «Родник» учреждено в 1992 г. гражданином Российской Федерации Никитиным С.В. как альтернативная существующим тогда только государственным школам. Открытие школы было санкционировано Постановлением главы администрации Волгоградской области И.П. Шабунина № 221 от 29.07.1992 г.

С 1992 по 1999 гг. «Родник» – начальная школа, с 1999 по 2007 гг. – основная школа, а с 2007 г. – средняя школа.

В 1992-1993 гг. школа «Родник» размещалась в арендованных помещениях ДОУ № 354 ВЗТДиН, а с 1994 г. – в отдельном блоке ДОУ № 37 ОАО «Волгогазоаппарат». В связи с передачей ДОУ № 37 в муниципальную собственность в 1997г. школа «Родник» перезаключила договор аренды помещений в нем с Департаментом муниципального имущества Администрации Волгограда.

В дальнейшем, в связи с ростом числа обучающихся, в 2000 г. ЧОУ СОШ «Родник», помимо помещений в ДОУ № 37, арендует на месте расформированного ДОУ № 24 помещения по ул. Советская, 22 (на первом этаже жилого дома). С тех пор и по январь 2016 г. ЧОУ СОШ «Родник» имеет дошкольное подразделение (до 16 воспитанников), 1-4 классы (до 48 учащихся) в помещениях ДОУ № 37 (ул. Невская, 8а – 639,30 м<sup>2</sup>), 5 – 11 классы (до 44 учащихся) в помещении по ул. Советская, 22 (500,7 м<sup>2</sup>). Кроме того, для нужд образовательного процесса дополнительно арендует помещения в МОУ СШ № 19 (ул. Советская, 24 – 350,90 м<sup>2</sup>) и спортивные залы (тренажерный и фитнес) у ООО «ФС» по ул. Комсомольская, 3.

Численность всех обучающихся на начало 2016 г. Составляет 97 человек: 16 дошкольников, 38 учащихся 1 – 4-х классов, 43 учащихся 5 – 11-х классов. При этом трое учащихся обучаются по очно-заочной форме обучения в связи с ослабленным состоянием здоровья и удаленностью проживания от места нахождения школы. Мальчиков всего – 55, девочек – 42.

Социальный состав семей обучающихся различен: представители малого бизнеса, работники правоохранительных органов, органов власти и управления района, города, региона, сотрудники различных частных фирм и компаний. Часть семей обучающихся (19%) – неполные (без отцов). 28,5% матерей – нигде не работающие домохозяйки. Подавляющее большинство родителей обучающихся (95,5%) имеют высшее образование. Семьи обучающихся проживают в пяти (из восьми) районах Волгограда (кроме Красноармейского, Кировского, Тракторозаводского).

Состояние здоровья обучающихся характеризуется следующими показателями:

I группа здоровья – 12,7%;

II группа здоровья – 65%;

III группа здоровья – 17%;

IV группа здоровья – 5,3%;

5 детей имеют свидетельство об инвалидности по различным заболеваниям.

ЧОУ СОШ «Родник» – школа полного дня. Все обучающиеся могут пребывать в ней с 8-00 до 18-30 пять дней в неделю. Суббота и воскресенье – выходные дни. Все учебные занятия проводятся только в первую смену. Вторая половина дня – различная внеурочная деятельность (подготовка домашних заданий, занятия по интересам, отдых и досуг).

В параллелях (кроме 9-х классов) по одному классу. Их средняя наполняемость – 8 – 10 учащихся.

Годовой график учебной работы состоит из 6 семестров, которые объединены в 3 триместра и являются аттестуемыми. В первом классе и первом полугодии второго класса обучение безотметочное.

В ЧОУ СОШ «Родник» работают 25 педагогов. Из них 22 женщины (87,5%) и 3 мужчин (12,5%).

Их возрастной состав следующий:

4 (16%) – до 30 лет;

6 (24%) – до 40 лет;

13 (52%) – до 50 лет;

2 (8%) – до 65 лет.

Педагогический стаж педагогов:

6 (24%) – до 5 лет;

4 (16%) – до 10 лет;

1 (4%) – до 15 лет;

3 (12%) – до 20 лет;

11 (44%) – свыше 20 лет.

Образовательный уровень педагогов:

23 (92%) – высшее профессиональное образование;

2 (8%) – среднее профессиональное образование.

Квалификационный состав педагогов:

5 (20%) – высшая квалификационная категория;

3 (12%) – первая квалификационная категория;

17 (68%) – соответствуют занимаемой должности.

При этом двое учителей (З.В. Глазырина и Е.В. Бочкарева) являются кандидатами наук. Директор ЧОУ СОШ «Родник» Никитин С.В. – Почетный работник общего образования РФ, двое (Никитина И.В. и Русаков Д.А.) награждены Почетной грамотой Минобрнауки. Большинство остальных имеют Почетные грамоты Комитета образования

и науки Волгоградской области, Департамента по образованию Администрации Волгограда, территориальных управлений образования в районах города.

Основные результаты образовательной деятельности таковы (за последние три года):

2012 – 2013 уч. год – успеваемость – 100%; качество знаний – 65%;

2013 – 2014 уч. год – успеваемость – 100%; качество знаний – 61%;

2014 – 2015 уч. год – успеваемость – 100%; качество знаний – 63%.

Итоги сдачи ГИА за курс основной школы:

2012 – 2013 уч. год – 100% качество (русский язык и математика);

2013 – 2014 уч. год – русский язык – 100%; математика – 50%;

2014 – 2015 уч. год – русский язык – 100%; математика – 75%.

Итоги сдачи ГИА за курс основной школы:

2012 – 2013 уч. год – средний балл: русский язык – 65,8 б., математика – 46 б.;

2013 – 2014 уч. год – средний балл: русский язык – 63 б., математика – 37,7 б.;

2014 – 2015 уч. год – средний балл: русский язык – 70,5 б., математика – 42,3 б.

Все выпускники 2013-2015гг. поступили на избранные специальности в желаемые ВУЗы (большая часть на бюджетные места).

Школа продолжает активно отстаивать свою территорию как свободную от курения, употребления обучающимися спиртного и наркотиков. Как и в предыдущие годы, никто из детей не совершил правонарушений. На учете в полиции (ДКП) никто не состоит.

У большинства обучающихся достаточный уровень воспитанности, чтобы дружелюбно строить отношения с одноклассниками, взаимоуважительно и корректно – с педагогами и сотрудниками школы. Конфликты между детьми крайне редки. Контакты и взаимодействие с родителями обучающихся налажены и в целом продуктивны. Хотя с отдельными родителями иногда бывают трения, недопонимание, а то и нежелание (с их стороны) активно сотрудничать в решении проблем ребенка. Так бывало и ранее.

ЧОУ СОШ «Родник» постоянно работает над укреплением и развитием своей материально-технической базы, которая обеспечивает надлежащие условия для выполнения ФГОС нового поколения.

Не имея возможности и средств для экстенсивного развития (строительства нового здания, расширения имеющихся помещений), руководство школы сосредоточилось на интенсивном пути: оснащении существующих учебных кабинетов всем необходимым (учебно-наглядными пособиями, ТСО, персональными компьютерами, медиапроекторами, интерактивными досками и пр.) при постоянном росте качества образовательного процесса и в первую очередь за счет подбора и расстановки педкадров, постоянного повышения их профессиональной квалификации. Для этого используются все доступные варианты: конкурсный отбор, курсовая переподготовка, участие в вебинарах, семинарах и конференциях, самообразование с использованием возможностей Интернета.

В целом в школе созданы и поддерживаются на протяжении многих лет комфортные «домашние» условия для занятий обучающихся, их отдыха и досуга, быта. Этому способствует и количество обучающихся в классах – до 12 детей, что позволяет гармонично сочетать классно-групповую работу с индивидуальной.

В ЧОУ СОШ «Родник» постоянно заботятся о здоровье обучающихся. Для этого в школе создана и эффективно работает медицинская служба во главе с врачом-педиатром. Предметом ее деятельности является: контроль за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений, оказание первичной медпомощи, разработка меню для школьной столовой и контроль за его выполнением, организация профилактических осмотров педагогов и сотрудников и др. Школа давно использует для приготовления пищи и питья только фильтрованную или бутилированную воду. Сезонно дети получают фитококтейли. В целях профилактики гриппа и ОРВИ в рационе используются лук, чеснок, лимоны, отвар шиповника. Сеансы массажа обеспечивают профилактику нарушения осанки и

сколиоза. Ежегодные осмотры обучающихся врачами – узкими специалистами дают возможность выявлять проблемы в состоянии здоровья детей, своевременно оказывать необходимую помощь, а также отслеживать динамику в самочувствии учащихся с ОВЗ.

Здоровьесбережение детей и педагогов в школе подкреплено сотрудничеством с врачами-специалистами Детской клинической поликлиники № 15, ООО НПО «Волгоградский центр профилактики болезней «ЮгМед», а также ГУЗ «Клинической поликлиникой № 12».

Здание детского сада и начальной школы «Родник» расположено в заповотновской части Центрального района, здание основной и старшей школы – в центре города неподалеку от р. Волги и Центральной набережной Центрального района. Здесь проживают в основном представители интеллигенции, бизнеса, руководители и управленцы разного ранга. Это сосредоточение учебных, научных и культурных организаций, торговых центров, офисов многих фирм и банков, а также зоны отдыха и досуга горожан. В местах расположения зданий школы нет промышленных предприятий, производственных организаций, крупных автодорог.

Управление ЧОУ СОШ «Родник» осуществляется в соответствии с федеральным законодательством, Уставом школы на принципах единоначалия и самоуправления.

Управление школой основывается на сотрудничестве и взаимодействии педагогического, ученического и родительского коллективов.

Административный совет:

- директор;
- заместители директора по УВР, УМР и АХР;
- главный бухгалтер;
- врач-педиатр;
- старший воспитатель дошкольной группы.

Попечительский совет составляют наиболее активные приверженцы ЧОУ СОШ «Родник» из числа родителей обучающихся.

Общее собрание работников, педагогический совет, родительские комитеты классов, совет старшеклассников – органы коллегиального управления ЧОУ СОШ «Родник».

Непосредственное управление школой осуществляет назначенный учредителем директор школы.

Таким образом, в ЧОУ СОШ «Родник» реализуется профессионально-общественный характер управления.

Ключевой фигурой в школе был и остается учитель, роль которого меняется от единственного носителя информации на организатора деятельности, консультанта, наставника, сопровождающего самостоятельную деятельность учеников.

ЧОУ СОШ «Родник» активно сотрудничает со многими из перечисленных объектов социума, расположенных в ее микрорайоне. При необходимости контактирует с депутатами городской и областной Дум, администрацией Центрального района, ТОСом «На Чуйкова». Информационная открытость и доступность школы обеспечивается с помощью web-сайта [www.nourodnik.ru](http://www.nourodnik.ru).

### **3. Анализ итогов реализации Программы развития школы на 2010-2015 годы**

В предыдущей Программе развития ЧОУ СОШ «Родник» в качестве ключевых проблем, требующих решения, были указаны:

- проблема нехватки помещений для части учебных дисциплин (химии, физики и технологии), а также спортивного зала;
- небольшие сроки (до одного года) аренды занимаемых помещений;
- отсутствие бюджетного финансирования;
- возобновление арендной платы за занимаемые помещения;

- проблема текучести педкадров;
- проблема наполняемости 1 – 11-х классов при возросшем спросе на места в дошкольном подразделении.

Что удалось сделать и что еще предстоит?

**Первое.** Как и предполагалось, принципиально решить проблему недостающих помещений не удалось. Вместе с тем аренда части учебных классов в близрасположенной СШ № 19, ее спортзала и двух спортзалов (тренажерного и фитнес) в ООО «ФС» (также рядом со школой) стала единственно возможным решением проблемы. Руководство, педагоги и учащиеся приняли этот вариант как данность и перестали испытывать какие-либо серьезные неудобства. Да, приходится в течение ряда учебных дней перемещаться из своего здания в СШ № 19 или ООО «ФС», но уже никто не воспринимает это как проблему. Приспособились, вписали в режим и в план работы.

**Второе.** Весь 2015 год ЧОУ СОШ «Родник» в составе ВНАСНОУ активно работала с чиновниками и депутатами городской Думы над реализацией предложения Главы Волгограда Косолапова А. В. по увеличению срока аренды помещений для ЧОУ Волгограда до 15 или даже 20 лет. Затем планка снизилась до 10 лет (позиция руководителя ДООАВ Радченко И. А.). В конечном итоге и в этом было отказано, и все чего удалось добиться – это договоры аренды для ЧОУ СОШ «Родник» в ДООУ № 37 (ул. Невская, 8а) и МДОУ «Центр развития ребенка № 2» (ул. Советская, 22) сроком на три года (2015 – 2018 гг.). Тем не менее, пусть это не такой оглушительный, но все же успех для «Родника», поскольку все последние годы заключались договоры аренды исключительно сроком не более одного года, и постоянно существовала угроза лишения части арендуемых помещений (прежде всего на ул. Невской, 8а). Радость от этой локальной победы омрачилась обязательством регистрации договоров аренды в Волгоградском отделении Росреестра с обязательной уплатой внушительной госпошлины.

**Третье.** Самое важное, что получилось, – это начало бюджетного финансирования с 2013 года в соответствии с принятым в конце 2012 года ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Конечно, полноценного обеспечения за счет бюджета нет, (в отличие от муниципальных школ), но возмещение затрат ЧОУ на зарплату, налоги и учебные расходы обеспечивается, хотя и с перебоями, задержками из-за трудностей с наполнением регионального бюджета. И тем не менее это огромный шаг вперед в выравнивании прав с муниципальными учреждениями, основа для конкуренции с ними, а значит, и развития системы образования в целом.

**Четвертое.** В 2011 году закончилось время безвозмездного предоставления ЧОУ помещений муниципального нежилого фонда. С этого времени введена арендная плата, и до 2015 года она оставалась существенно льготной с коэффициентом 0,03 по виду деятельности, что составляло незначительную часть расходов ЧОУ. Весь 2015 год шла активная работа по согласованию с депутатами городской Думы разумного роста арендной платы на предстоящие годы. В условиях серьезного дефицита городского бюджета предпринимались попытки увеличить арендную плату для ЧОУ в 10 и более раз. Пришлось много и скрупулезно работать и с чиновниками, и с депутатами, убеждая их в непосильности для ЧОУ такого роста арендной платы. В итоге в принятом городской Думой решении от 23.09.2015 г. № 33/1064 была обозначена согласованная с ЧОУ формула арендной платы с 01.10.2015 г., а именно 10% от рыночной стоимости арендуемых помещений. Фактически это означало рост арендной платы в 2 – 2,5 раза. Но это максимум, что удалось сделать ВНАСНОУ в борьбе за право на существование частного общего образования в Волгограде.

**Пятое.** Проблема педагогических кадров в последние годы была приоритетной для руководства «Родника». В результате кропотливой и терпеливой работы по поиску и отбору достойных педагогов в ЧОУ СОШ «Родник» сложился достаточно стабильный, профессионально грамотный и перспективный педколлектив, в котором обеспечен баланс молодых и зрелых учителей и воспитателей (40% педагогов до 40 лет и 60% от 40 до 60



лет). При педстаже до 10 лет также 40% и от 10 лет и более 60%. С высшим образованием 92% и со средним профессиональным 8% (2 педагога). Теперь обозначилась другая задача – получение большинством педработников первой или высшей квалификационной категории. Таких к началу 2016 г. в школе лишь 32%. Хотя в отличие от школ муниципальных, мотивации у учителей и воспитателей на формальное получение квалификационной категории нет. Ее роль и значение в оплате труда незначительна. Хотя все это не означает отказ от профессионального роста и повышения педмастерства. Просто между тем и другим в частной школе нет прямой связи и зависимости. В школе к началу 2016 года остались лишь 2 совместителя. Остальные – штатные работники. Два педагога имеют ученую степень кандидата наук. Один учитель в прошедшие годы был награжден Почетной грамотой Минобрнауки РФ, многие другие – Почетными грамотами Комитета образования и науки области, города, района. Прижилась и продолжается хорошая практика проведения ежегодных презентаций педагогов в рамках школьного фестиваля «Мое педагогическое кредо». Существуют и применяются разнообразные моральные и материальные виды поощрений. С 2016 года вводится новая награда – премия «Признание». Сохранились и развиваются многие традиции поддержания в педколлективе комфортного психологического микроклимата, взаимоуважительных отношений, внимания и поддержки коллег.

**Шестое.** В предыдущие годы существенно увеличилась рождаемость и возрос спрос на услуги дошкольного образования при снижении возможностей удовлетворения его за счет муниципальной сферы. Поэтому в ЧОУ СОШ «Родник» в 2009-2010 гг. не производился набор учащихся в первый класс, в связи с открытием второй дошкольной группы. Количество приходящих первоклассников исчислялось единицами, а спрос на 28 мест в дошкольном подразделении был стабилен в течение 4-5 лет. Однако к 2014 году ситуация изменилась. Муниципальное дошкольное образование сумело преодолеть дефицит мест для детей 3-х – 6-ти летнего возраста, и их поток в частные детские сады сократился. Необходимости содержать две дошкольные группы не стало. Вместе с тем возрос спрос на обучение в начальной школе, и «Родник» вновь набирает учащихся в первый класс. Увеличившийся отток детей из гимназий, муниципальных школ повлиял на возросший спрос на обучение в основной и старшей школе. Таким образом, к началу 2016 году в «Роднике» полноценная начальная школа (1-4 классы), 7-9 классы в основной ступени (9-х класса два – «а» и «б») и два класса в старшей ступени (10 и 11). В дошкольном подразделении одна группа из 16 детей 3-х – 6-ти лет.

При этом трое учащихся (в 1, 2 и 5 классах) по желанию родителей и в соответствии с ст. 17 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучаются очно-заочно. Общая численность достигла рекордных для «Родника» 98 детей. И если бы не отсутствие 5, 6 классов с наполняемостью хотя бы по 5-6 учащихся, то можно было бы констатировать предельную наполняемость контингента.

**Выводы.** Программа развития школы на 2010 – 2015 гг. если и не была выполнена во всем, то в значительной своей части реализована. ЧОУ СОШ «Родник» к началу 2016 г. по всем обозначенным ключевым направлениям ощущает себя значительно увереннее, стабильнее. И с уверенностью смотрит в будущее.

#### 4. Концепция развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016 – 2021 гг.

Новое понимание роли образования как стратегического ресурса общества, обеспечивающего его прогресс во всех сферах, требует системных изменений в образовании. Школа как основная и самая продолжительная ступень образования становится ключевым фактором обеспечения нового качества образования, от которого зависит дальнейшая жизненная успешность и каждого человека, и общества в целом.

Программа развития ЧОУ СОШ «Родник» на период 2016 – 2021 гг. является организационной основой реализации государственной политики в сфере образования,

отражением актуальных ожиданий потребителей образовательных услуг (обучающихся и их родителей). Она должна обеспечить разработку и реализацию существенных изменений в деятельности школы, реализовать новые подходы к формированию современной модели образования, отвечающей задачам концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, Национальной инициативы «Наша новая школа», идеям приоритетного национального проекта «Образование».

Модель современной школы должна соответствовать целям опережающего инновационного развития экономики и социальной сферы, обеспечивать рост благосостояния страны и способствовать формированию конкурентоспособного человеческого потенциала.

При этом модель школы должна обеспечивать гуманистический подход к детям, равные возможности. Это школа инклюзивного образования в широком толковании, когда в него интегрируются дети разных национальностей, вероисповеданий, с различными возможностями и проблемами, а также в едином образовательном пространстве объединяются здоровые дети и дети с ОВЗ.

У выпускника такой школы должны быть сформированы готовность и способность творчески мыслить, находить нестандартные решения, проявлять инициативу. **«Надо обязательно мечтать строить амбициозные планы, добиваться большего, делать то, чего до вас не сделал никто. Это самое трудное, но на этом держится прогресс, развитие, движение вперед»**, - цитата из обращения В.В. Путина к воспитанникам и педагогам образовательного центра для одаренных детей «Сириус».

Составляющими образа выпускника – его компетенции и качества – должны быть:

- образовательные компетенции на базовом уровне;
- предметно-информационные компетенции (способность работать с информацией, ее преобразовывать);
- деятельностно-коммуникативные компетенции (способность к сотрудничеству и творчеству; умение управлять собой; анализировать и организовывать свою деятельность; принимать рациональные решения);
- ценностно-ориентационные компетенции (система отношений к миру, себе, обществу; знание и понимание особенностей национальной культуры, истории Родины; готовность к труду на пользу Отечеству).

Выпускник ЧОУ СОШ «Родник» не заканчивает свое образование по окончании школы, и даже ВУЗа. Получение избранной специальности успешное трудоустройство, решение личных жизненных проблем и адаптация в обществе требуют образования в течение всей жизни.

Ключевой характеристикой такого образования становится не система знаний, умений и навыков сама по себе, а система ключевых компетентностей в интеллектуальной, общественно-политической, коммуникационной, информационной сферах.

Следовательно, важно оценивать результаты деятельности школы с учетом ориентации образования на социальный эффект, с точки зрения сформированности ключевых компетенций, искать пути их повышения.

Опираясь на почти 25-летний опыт работы в частном образовании Волгоградского региона, имеющийся социальный заказ и потребности обучающихся и их родителей, имея в виду указанные выше концептуальные положения, педагоги ЧОУ СОШ «Родник» едины в определении миссии школы – как подлинно домашней школы, комфортного дома для всех участников образовательного процесса, куда хочется приходить учиться, общаться, делить друг с другом будни и праздники.

Домашняя школа – это школа, где все равны в своих правах и обязанностях, где обучающиеся и их родители «самоуправляют» школой вместе с администрацией и

педагогами, реализуя на практике форму общественно-профессионального управления общеобразовательным учреждением.

**Домашняя школа** – это школа большой семьи, где каждый максимально индивидуально и все вместе обучаются, воспитываются и развиваются как одаренные и обычные, так и дети с ОВЗ, проявляя друг к другу понимание, терпение и заботу, где поддерживают и вселяют оптимизм.

**Домашняя школа** – это школа бережного отношения к психическому и физическому здоровью обучающихся и их педагогов, активной профилактики заболеваемости, регулярных занятий физкультурой и спортом.

**Домашняя школа** – это школа, где бережно хранят сложившиеся обычаи и традиции, культивируют собственный уклад жизнедеятельности, уникальную воспитательно-образовательную среду, формируя патриотические чувства к школе и от нее к любимому городу и родной стране.

**К ожидаемым результатам реализации Программы развития ЧОУ СОШ «Родник» относится обеспечение нового качества образования путем:**

- личностных достижений обучающихся в развитии, уровне воспитанности, обученности, в сохранности и укреплении физического и психического здоровья;
- сбалансированного сочетания базисного и профильного компонентов образования в соответствии с индивидуальными потребностями обучающегося;
- реализации ФГОС дошкольного образования, в 1-4 классах, в 5-9 классах, в 10-11 классах;
- овладения всеми педагогами системно-деятельностными образовательными технологиями, развития педмастерства;
- дальнейшего совершенствования качества управления школой за счет еще большего вовлечения всех участников образовательного процесса в самоуправление и соуправление;
- развития и дальнейшего укрепления материально-технической базы школы, а также привлечения дополнительных средств и ресурсов на благо педагогов и обучающихся.

Только при успешной реализации данной концепции Программы развития, запланированных направлений действий ЧОУ СОШ «Родник» сможет достойно выдержать конкуренцию в борьбе за лояльность и приверженность обучающихся и их родителей с другими частными и муниципальными образовательными организациями Волгограда.

## **5. Ресурсы и антиресурсы. План действий по реализации Программы развития**

Для определения плана действий по реализации Программы развития ЧОУ СОШ «Родник» на 2016-2021гг. мы исходим из анализа имеющихся финансовых, материально-технических, информационных и кадровых ресурсов.

**Финансовые ресурсы** – это средства, имеющиеся и необходимые для качественной реализации заявленных цели и задач. В начале 2016 года школа реально может рассчитывать на следующие источники финансирования (перечислены в порядке значимости и объема):

- ежемесячная (ежегодная) оплата родителей;
- добровольные пожертвования родителей;
- возмещение из бюджета Волгограда (через субсидию из областного бюджета) затрат на оплату труда работников, начисления по выплате на оплату труда, приобретение учебников, учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек, за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг по нормативам, определяемым Постановлением Правительства Волгоградской области;
- оплата дополнительных образовательных услуг родителями.

При этом возмещение из бюджета Волгограда затрат школы осуществляется с переборами, задержками и в недостаточном объеме.

В результате школа периодически испытывает недостаток оборотных средств в условиях роста инфляции (в 2015 г. – почти 13%), увеличения затрат на арендную плату, коммунальные услуги, продукты питания, необходимости хотя бы немного, но повышать зарплату педагогам и сотрудникам, а значит, и увеличивать налоговые и социальные отчисления, не говоря уже о том, что средств на развитие практически нет.

В сложившихся обстоятельствах руководство школы сочло возможным, с одной стороны, прибегнуть к ежемесячным банковским заимствованиям в объеме до 300 000 рублей, а с другой – обращаться к части родителей (20%) с просьбой об оплате за обучение вперед за учебный год. Что давало и дает возможность ежегодно весной и летом решать важные локальные задачи: 100% оплачивать немалые отпускные педагогам и сотрудникам, а также проводить капитальный и текущий ремонты занимаемых помещений, приобретать необходимые школьную мебель, офисную и учебную технику, пособия, оборудование и инвентарь. Но такой механизм решения проблемы нехватки финансовых средств чреват тем, что с наступлением осени и зимы бюджет школы обременен на сумму уплаченных родителями средств вперед и их не хватает в текущем обороте.

Поэтому в последние годы и на ближайшую перспективу в качестве выхода из этого круга проблем видится только один – увеличение количества обучающихся и соответственно средств, которые они приносят с собой ежемесячно, с постепенным сокращением числа оплачивающих вперед. А также ежегодное увеличение стоимости оплаты, приближенной к росту инфляции. Где-то на рубеже 2017–2018 гг. станет возможным отказаться сначала частично, а потом и полностью от банковских ежемесячных заимствований.

Конечно, слишком много условий требуется для улучшения финансового положения, но основания для оптимизма есть:

- рост числа обучающихся (1-11 классы) в последние 1-2 года почти до 100 детей при 75-83 в 2010 – 2014 гг.;

- аккуратное и просчитанное в деталях отношение к оплате вперед частью родителей с тенденцией к уменьшению их числа;

- понимание и принятие большинством родителей необходимости ежегодного роста оплаты в связи с темпами инфляции.

При этом следует учитывать снижение спроса на услуги дошкольного подразделения в связи с обеспеченностью местами нуждающихся в муниципальных детсадах. А приверженцев частного дошкольного образования не так уж много. Тем более, что часть из них предпочитают пользоваться услугами нянь и гувернанток у себя на дому.

Материально-технический ресурс – это материальная база школы, все, что используется в учебно-воспитательном процессе, в ходе оказания дополнительных образовательных услуг, обеспечения питания, досуга и отдыха обучающихся и педагогов. При вполне достаточной оснащенности ТСО, компьютерами, принтерами, сканерами, копировальными аппаратами, видеопроекторами и интерактивными досками, учебной и офисной мебелью, технологическим оборудованием пищеблока, мягким инвентарем ЧОУ СОШ «Родник» испытывает затруднения из-за дефицита помещений, а именно в связи с отсутствием спортзала в основной и старшей школе, кабинетов физики, химии, технологии, которые приходится арендовать в соседней СШ № 19, ООО «ФС».

В настоящее время разрабатывается проектная документация по благоустройству открытой спортивной площадки на ул. Советской, 22.

Планируется реализовать данный проект в течение 2016–2017 гг., что позволит хотя бы отчасти снять проблему по проведению занятий физкультурой и спортом в весенний и осенний периоды.

Вместе с тем при невозможности экстенсивного развития материально-технической базы, реален и возможен интенсивный путь: капитальный и текущий ремонт существующих помещений, современные решения по их благоустройству и оснащению всем необходимым. Именно это и будет определять развитие материально-технической базы на ближайшее пятилетие.

Информационный ресурс – важное условие роста качества оказываемых образовательных услуг и обусловлен доступностью и востребованностью. Прежде всего, имеются в виду возможности использования всеми обучающимися и педагогами Интернета с безлимитным и высокоскоростным трафиком как в учебных, так и внеурочных ситуациях. Школа давно стала частью единой региональной и городской сети электронного обмена различной служебной информацией. Второй год в «Роднике» используется электронный дневник в том числе в начальной школе.

Трудно переоценить роль и значение для школы стабильно функционирующего постоянно обновляемого официального сайта в сети Интернет. Он обеспечивает самую оперативную, доступную и наглядную информацию о деятельности школы, позволяет всем его посетителям получить необходимые сведения о школьных новостях, ее документации, руководстве и педагогах, условиях приема и многое другое.

С 2015 года в ЧОУ СОШ «Родник» ведется работа по формированию собственного библиотечного фонда учебников и учебных пособий, которые затем выдаются для использования обучающихся бесплатно. В течение пятилетия предполагается полностью перейти на выдачу бесплатных учебников всем учащимся 1–11 классов. При условии непрерывного финансирования по этой статье расходов из бюджета.

Конечно, предстоит еще многое сделать по развитию и использованию информационного ресурса, в т.ч. в связи с требованиями новых ФГОС как в дошкольном подразделении, так и в школе. Руководство и педколлектив постоянно занимаются решением этой проблемы.

Кадровый ресурс – это основа и залог успешной работы школы по всем направлениям. Формирование и повышение качества кадрового ресурса – сложнейшая задача. Не случайно в прошедшем десятилетии решить ее полностью так и не удалось. Имели место ошибки и просчеты в подборе и расстановке кадров, их текучесть. При этом на ключевых позициях (заместитель директора по УМР, учителя начальных классов, химии, математики, русского языка и литературы, иностранного языка в начальной школе, воспитатель в дошкольной группе, медсестра и секретарь-референт), естественно, это не способствовало успешному решению как текущих, так и стратегических задач школы, вызывало недовольство родителей.

Однако в последнее время (с 2014 г.) в силу принятых руководством школы мер, изменившихся условий на рынке труда, ситуации с кадрами в муниципальных образовательных учреждениях удалось во многом преодолеть кадровый «голод», найти достойных педагогов и сотрудников, в том числе молодых. Коллектив стабилизировался, и уже не так страшен уход или замена двух-трех педагогов или сотрудников. Его потенциал достаточно высок, есть возможности для профессионального роста каждого. Отрадно, что и личностном плане учителя и воспитатели обеспечивают благоприятный, даже комфортный психологический микроклимат. Между коллегами установились доброжелательные, взаимоуважительные отношения. Большинство педагогов и сотрудников прониклись идеей домашней школы, понимают и принимают ее уклад, поддерживают обычаи и традиции.

И это сразу сказалось на качестве и эффективности работы школы в целом. Третий год поддерживается уровень 100% успеваемости и более 60% качества обученности учащихся. Что весьма неплохо, учитывая имеющийся неоднородный контингент детей, постоянный приток в школу новых ребят из муниципальных и других частных школ. Удастся многое и в решении задач воспитания, развития обучающихся, их приверженности школе. Установились доброжелательные отношения сотрудничества и

взаимодействия с родителями. Конечно, не все решено и достигнуто. Но есть уверенность в том, что при сохранности существующего коллектива педагогов и сотрудников, его развитии, росте профмастерства ему будут по плечу самые сложные задачи, которые стоят и будут стоять перед школой.

Руководство школой продолжит:

- повышение зарплаты всем работающим в «Роднике», внедрение новых моральных и материальных стимулов к качественному и эффективному труду;
- создание всех необходимых условий для реализации профессионального потенциала каждого работника;
- обеспечение роста и повышение квалификации работников различными путями и через разные формы;
- заботу о состоянии психологического и физиологического здоровья членов коллектива;
- поддержку и развитие школьных обычаев и традиций, неповторимый «домашний» дух и уклад, корпоративную культуру.

Актуальным является также использование внутришкольной документации (локальных актов, рекомендаций, памяток и т. д.) как реального ресурса. Обеспечить актуальность и ответ на вызов или возникшую проблему – задача разработчиков внутришкольной документации. При этом локальный нормативный акт должен быть обоснованно необходимым, учитывать условия деятельности и особенности ЧОУ СОШ «Родник». В соответствии с требованиями ФЗ-273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» в школе проведена уже большая работа по обновлению банка локальных нормативных актов. Но еще предстоит многое здесь сделать, особенно в свете требований новых ФГОС дошкольного, начального, основного и среднего общего образования.

Таким образом, часть из отмеченных нами в предыдущих двух Программах развития (2005 – 2009 гг., 2010 – 2015 гг.) проявлений антиресурсов и рисков в настоящее время либо преодолены, либо утратили свою актуальность. Вместе с тем вполне ожидаемы их проявления в следующем:

- сложность в формировании контингента дошкольной группы из-за возросшей конкуренции со стороны муниципальных и других частных детских садов;
- дефицит финансовых средств на развитие материально-технической базы школы в условиях нестабильного перечисления бюджетных ассигнований, периодических задержек и недоплат; все возрастающей инфляции и сокращении возможностей у родителей поддерживать школу благотворительными пожертвованиями;
- неопределенность в пролонгировании договоров аренды занимаемых ныне помещений в 2016 г. (относительно СШ № 9) и в 2018 г. (относительно МДОУ № 37 и МДОУ Центр развития ребенка № 2).

**Поэтому придется осуществлять данную Программу развития в условиях напряжения между указанными проявлениями финансового, материально-технического, информационного и кадрового ресурсов, с одной стороны, и проявлениями в той или иной степени обозначенных направлений антиресурса.**

**Этапы реализации Программы развития ЧОУ СОШ «Родник»:**

<b>I этап</b>	<b>Содержание этапа</b>
«Подготовительный» (январь-февраль 2016 г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ реализации программы развития школы на 2010–2015 гг.;</li> <li>– формулирование концепции новой Программы развития на 2016–2021 гг.;</li> <li>– определение ресурсов и антиресурсов в дальнейшем развитии школы;</li> <li>– разработка необходимых локальных</li> </ul>

нормативных актов.

### **II этап**

«Конструктивно-реализующий»  
(2016–2021 гг.)

### **Содержание этапа**

– осуществление мероприятий и действий по ключевым направлениям Программы развития, необходимая их корректировка;  
– совершенствование работы всех служб школы (административной, хозяйственной, медицинской, психолого-педагогической, логопедической).

### **III этап**

«Обобщающе-аналитический»  
(конец 2020-начало 2021 гг.)

### **Содержание этапа**

– анализ работы по реализации мероприятий и действий по ключевым направлениям Программы развития;  
– определение характеристики школы на новом уровне функционирования;  
– формирование новых концептуальных целей, задач, способов их решения.

## **План действий по реализации Программы развития**

Направления деятельности	Содержание мероприятий и действий	Сроки выполнения	Ответственные
<b>I. «Повышение качества образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом образования»</b>	Обновление содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС.	2016–2021 гг.	Заместители директора по УВР, УМР.
	1. Реализация ФГОС ДО, НОО, ООО, СОО.	2016–2021 гг.	Администрация и педколлектив.
	2. Разработка и утверждение ежегодного плана работы школы, предусматривающего конкретные действия и мероприятия по повышению качества образования: уровень обученности, уровень воспитанности обучающихся, их социальную и личностную успешность, уровень развития и здоровьесбережение для каждого.	2016–2021 гг.	Директор
	3. Разработка и утверждение локальных нормативных актов, способствующих повышению качества образования.	2016-2021гг.	Директор
	4. Организация совместной работы психологической службы школы с классными руководителями по содействию в	2016-2021гг.	Заместители директора по УВР, УМР

	<p>профессиональном самоопределении выпускников школы.</p> <p>5. Ежетриместровый анализ на педсоветах результативности и эффективности работы по повышению качества образовательного процесса, внесение соответствующих коррективов.</p> <p>6. Активное внедрение и использование в образовательном процессе современных инновационных педтехнологий.</p> <p>7. Обеспечение сохранности динамики роста численности обучающихся в дошкольной группе, 1-11 классах, увеличение ее до 100 детей.</p> <p>8. Активное участие школы в мероприятиях ВНАЧОО, укрепление и развитие связей и контактов с ООО «СВ», культурными и досуговыми центрами и учреждениями Волгограда.</p>	<p>Один раз в три месяца в течение учебного года.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p>	<p>Директор</p> <p>Педагоги школы</p> <p>Администрация, педколлектив.</p> <p>Директор, заместители директора по УВР, УМР.</p>
<p><b>II. Создание условий развития деятельности педагогического коллектива</b></p>	<p>1. Повышение уровня педагогического мастерства педагогов посредством обновления механизмов повышения их квалификации, через включение в управление своей деятельностью, разнообразие форм повышения квалификации.</p> <p>2. Выстраивание индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности от анализа имеющихся профессиональных затруднений к обозначенным точкам роста достижений. От традиционной роли учителя-предметника к роли учителя-организатора деятельности обучающегося, консультанта, наставника, сопровождающего самостоятельную деятельность детей.</p> <p>3. Создание каждым</p>	<p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2017 гг.</p> <p>2016–2017 гг.</p>	<p>Заместитель директора по УМР.</p> <p>Заместитель директора по УМР, педагоги школы.</p> <p>Педагоги</p>



	<p>педагогом собственного Портфолио – паспорта достижений.</p> <p>4. Продолжение работы по подбору и расстановке кадров, организация работы с молодыми педагогами через систему наставничества, семинары-практикумы, встречи и общение с руководством школы, посещение занятий опытных учителей, взаимопосещение уроков, участие в фестивале уроков и внеурочных занятий новых и молодых педагогов.</p> <p>5. Продолжение презентаций педагогов в рамках Фестиваля «Мое педагогическое кредо».</p> <p>6. Обеспечение администрацией школы свободного доступа к различным методическим, информационным, консультационным ресурсам.</p> <p>7. Продолжение практики деятельности традиционных МО педагогов, а также ВТИГ (временных творческих инициативных групп) по разработке и внедрению педагогических инноваций.</p> <p>8. Обеспечение роста ИКТ-компетентности каждого педагога и более эффективное использование информационной среды школы в качестве важного ресурса (пополнение школьной медиатеки, освоение электронных учебных пособий, внедрение их в практику работы, результативное использование электронного дневника и предметного тестирования обучающихся).</p> <p>9. Организация постоянно действующего семинара по проблеме: «ФГОС нового поколения: методическая культура педагога».</p>	<p>Ежегодно.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>2016–2021 гг.</p>	<p>школы.</p> <p>Заместитель директора по УМР.</p> <p>Заместитель директора по УМР. Директор.</p> <p>Заместитель директора по УМР.</p> <p>Заместитель директора по УМР, системный администратор.</p> <p>Заместитель директора по УМР.</p>
--	---	--	---

	<p>10. Укрепление и развитие традиций и обычаев в педколлективе школы, поддержание комфортного психологического микроклимата, соответствие каждого требованиям миссии школы, забота и внимание к здоровью педагогов.</p> <p>11. Обеспечение продвижения педагогического опыта через печатные и информационно-коммуникационные издания разных уровней.</p> <p>12. Изучение и внедрение в практику работы «Профессионального стандарта педагога, «Профессионального стандарта психолога».</p> <p>13. Совершенствование системы морального и материального стимулирования результативной и эффективной педагогической деятельности.</p>	<p>Постоянно.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2017 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p>	<p>Администрация, педагоги школы.</p> <p>Педагоги.</p> <p>Директор.</p> <p>Директор.</p>
<p><b>III. Совершенствование воспитательного пространства и внеурочной деятельности</b></p>	<p>1. Разработка планов и программ воспитательной работы и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС по следующим направлениям: духовно-нравственное, общеинтеллектуальное, общекультурное, спортивно-оздоровительное, художественное в рамках школы полного дня.</p> <p>2. Вовлечение всех обучающихся в занятия в кружках, секциях и студиях в школе и в других УДО детей.</p> <p>3. Работа по повышению уровня воспитанности и культуры поведения обучающихся через различные формы и с использованием всех имеющихся возможностей, в т.ч. через задействование ресурса семьи.</p> <p>4. Продолжение практики</p>	<p>2016–2021 гг.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Ежегодно.</p>	<p>Заместители директора по УВР.</p> <p>Педагог-организатор, классные руководители. Заместители директора по УВР, педагог-организатор, классные руководители.</p> <p>Заместители</p>

	<p>проведения ключевых воспитательных дел и мероприятий в течение учебного года как основы воспитательной работы в целом (День знаний, Праздник осени, Осенняя ярмарка, Рождественская благотворительная акция и Новый год, Патриотическая акция «На земле Волгоградской», 8 марта, школьная спартакиада, Выпускной вечер, Праздник окончания учебного года).</p> <p>5. Продолжить практику проведения Фестиваля учебных проектов и конкурса «Ученик года».</p> <p>6. Расширение сферы социального и культурного партнерства с музыкальной школой и школой искусств, музеями и библиотеками города.</p>	<p>Ежегодно.</p> <p>Постоянно.</p>	<p>директора по УВР, педагог-организатор.</p> <p>Заместители директора по УВР, педагог-организатор.</p> <p>Заместители директора по УВР, классные руководители, педагог-организатор.</p>
<b>IV. Развитие информационного пространства школы</b>	<p>1. Оборудование рабочих мест педагогического, административного персонала школы в соответствии с современными требованиями.</p> <p>2. Обеспечение стабильного качественного доступа в сеть Интернет.</p> <p>3. Развитие и совершенствование сайта ЧОУ СОШ «Родник» в соответствии с требованиями ст. 29 ФЗ-273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Роспотребнадзора от 29.05.2014 г. № 785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта ОО в ИТС "Интернет" и формату представления на нем информации».</p> <p>4. Обеспечение стабильной работы электронного журнала и электронных дневников обучающихся.</p>	<p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>Постоянно.</p>	<p>Директор, системный администратор, заместитель директора по АХР.</p> <p>Директор, системный администратор.</p> <p>Директор, системный администратор.</p> <p>Системный администратор, педагоги.</p>

	<p>5. Развитие библиотеки учебников и учебных пособий (пополнение книгами на бумажных и электронных носителях).</p> <p>6. Продолжение публикации на бумажном носителе и в электронном виде «Журналистика».</p> <p>7. Развитие блогов, сайтов учителей, организация сетевого взаимодействия учителей между собой и с учащимися.</p> <p>8. Развитие и совершенствование дистанционных технологий в работе с обучающимися.</p> <p>9. Развитие и совершенствование электронного документооборота внутри школы и с внешними инстанциями.</p>	<p>Постоянно.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p>	<p>Директор, ответственный за библиотеку.</p> <p>Гл. редактор, администратор.</p> <p>Педагоги и системный администратор.</p> <p>Педагоги и системный администратор.</p> <p>Администрация, системный администратор.</p>
<p><b>V. Работа по здоровьесбережению обучающихся, педагогов и сотрудников</b></p>	<p>1. Сохранение штата медработников школы во главе с врачом-педиатром.</p> <p>2. Систематическое отслеживание санитарно-гигиенического состояния всех помещений и прилегающей территории школы.</p> <p>3. Гигиеническое нормирование учебной нагрузки, объема домашних заданий, режима дня.</p> <p>4. Организация полноценного горячего питания обучающихся с учетом состояния их здоровья.</p> <p>5. Обеспечение работы школы в рамках медико-психолого-логопедического центра в целях сохранения психологического и физиологического здоровья обучающихся.</p> <p>6. Комплексная оценка состояния здоровья обучающихся, заполнение медиакарт детей,</p>	<p>2016–2021 гг.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>Ежегодно.</p>	<p>Директор.</p> <p>Врач-педиатр, заместитель директора по АХР.</p> <p>Врач-педиатр.</p> <p>Врач-педиатр, заместитель директора по АХР.</p> <p>Врач-педиатр, педагог-психолог, учитель-логопед.</p> <p>Врач-педиатр.</p>

	<p>комплектование физкультурных групп, подбор и расстановка мебели в соответствии с ростом учащихся.</p> <p>7. Создание компьютерного банка данных информации о состоянии здоровья обучающихся.</p> <p>8. Осуществление работы по здоровьесбережению детей через:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организацию работы спортивных секций;</li> <li>- физкультурные минутки и паузы на уроках;</li> <li>- подвижные игры на свежем воздухе во время прогулок;</li> <li>- общешкольные спортивные праздники и соревнования;</li> <li>- дни здоровья;</li> <li>- сдачу норм ГТО;</li> <li>-выдачу кислородного коктейля обучающимся дошкольной группы, 1-7 классов;</li> <li>- вакцино-витаминопрофилактику накануне и в период эпидемий гриппа и ОРВИ;</li> <li>- назначение общеукрепляющего и лечебного массажа для нуждающихся обучающихся;</li> <li>- индивидуальную, классно-групповую, а также общешкольную работу по профилактике курения, алкоголизма и наркомании, формирование мотивации к здоровому образу жизни.</li> </ul> <p>9. Проведение регулярных медосмотров педагогов и сотрудников.</p> <p>10. Проведение медосмотров всех обучающихся врачами – узкими специалистами.</p> <p>11. Создание комфортных условий для работы и отдыха педагогов и сотрудников, организация их питания.</p>	<p>2017 г.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Постоянно.</p>	<p>Врач-педиатр.</p> <p>Врач-педиатр.</p> <p>Врач-педиатр.</p> <p>Врач-педиатр.</p> <p>Директор, врач-педиатр, заместитель директора по АХР.</p>
--	--	---	--

	12. Оказание необходимой первичной медицинской помощи нуждающимся детям и взрослым.	Постоянно.	Врач-педиатр.
<b>VI. Развитие и совершенствование управления школой</b>	1. Опора на принципы стратегического менеджмента, ориентированного на конечный результат, через внедрение современных информационных систем и баз данных, обеспечивающих электронный документооборот и рациональное использование материальных средств.	2016–2021 гг.	Администрация.
	2. Обеспечение развития и совершенствование профессионально-общественного механизма управления через деятельность: - администрации (директор, заместители директора, главный бухгалтер, секретарь-референт); - попечительский совет; - педагогический совет; - классные родительские комитеты; - органы ученического самоуправления.	2016–2021 гг.	Директор.
	3. Обновление нормативно-правовой базы школы с учетом требований ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».	2016–2021 гг.	Директор.
	4. Развитие единого электронного банка данных по организации жизнедеятельности школы (образовательный процесс, хозяйственная служба, бухгалтерский учет, медицинская служба).	2016–2021 гг.	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, врач-педиатр.
	5. Расширение использования в управлении школой информационно-коммуникативных технологий (проектная и организационная деятельность, установка дополнительного оборудования, программного	2016–2021 гг.	Директор, системный администратор.

	обеспечения). 6. Повышение профессиональной компетенции управленческого аппарата школы путем курсовой переподготовки, дистанционного обучения и самообразования.	2016–2021 гг.	Директор, заместители директора, главный бухгалтер, врач-педиатр.
<b>VII. Совершенствование материально-технического и финансового обеспечения</b>	1. Обеспечение в работе с органами власти и управления в регионе и городе: – пролонгирования договоров аренды занимаемых помещений муниципального нежилого фонда; – получения возмещения затрат на заработную плату педагогов и сотрудников, начислений на заработную плату, на приобретение учебников, учебных пособий, игр и игрушек из бюджета Волгограда через субвенцию из областного бюджета.	2016–2021 гг.	Директор
	2. Пролонгирование договора аренды с ООО «ФС» тренажерного и фитнес залов.	2016–2021 гг.	Директор.
	3. Изготовление проектно-сметной документации и благоустройство спортивной площадки на ул. Советской, 22.	2016–2017 гг.	Директор.
	4. Проведение специальной оценки условий труда педагогов и сотрудников в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013г.	2016 г.	Директор.
	5. Регистрация в Росреестре договоров аренды помещений муниципального нежилого фонда.	2016 г.	Директор.
	6. Изготовление проекта нормативов образования отходов и лимитов на их размещение.	2016 г.	Директор.
	7. Оснащение предметных кабинетов, помещений общего пользования и административных служб необходимой компьютерной, копировальной, сканирующей аппаратурой, другими ТСО,	2016–2021 гг.	Директор, заместители директора по УВР, АХР.

	<p>учебно-наглядными пособиями, мебелью, инвентарем.</p> <p>8. Плановый ремонт кровли здания по ул. Невская, 8а.</p> <p>9. Плановый ремонт асфальтового покрытия вокруг здания по адресу ул. Невская, 8а.</p> <p>10. Плановый косметический ремонт арендуемых помещений.</p> <p>11. Санитарная обрезка деревьев вдоль территории и внутри нее по ул. Невская, 8а.</p> <p>12. Закупка учебников и учебных пособий для обучающихся и педагогов.</p> <p>13. Прекращение использования банковского кредита на оборотные нужды школы.</p> <p>14. Обеспечение роста зарплаты педагогов и сотрудников, различного рода материальных стимулов и поощрения «Признание».</p> <p>15. Подписка на востребованные периодические издания по профилю деятельности.</p> <p>16. Обеспечение канцтоварами административных работников школы.</p> <p>17. Ежемесячное исполнение бюджета школы в соответствии с потребностями и возможностями.</p> <p>18. Привлечение спонсорских и благотворительных средств на реализацию ключевых проектов укрепления и развития материально-технической базы школы.</p>	<p>2016–2017 гг.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2017–2018 гг.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Ежегодно.</p> <p>Постоянно.</p> <p>2016–2021 гг.</p> <p>2016–2021 гг.</p>	<p>Директор.</p> <p>Директор.</p> <p>Директор, заместитель директора по АХР.</p> <p>Заместитель директора по АХР.</p> <p>Директор, заместители директора по УВР.</p> <p>Директор, главный бухгалтер.</p> <p>Директор.</p> <p>Директор.</p> <p>Директор.</p> <p>Директор, главный бухгалтер.</p> <p>Директор.</p>
--	---	---	--