

ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ПРИБОБСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
управляющего совета  
МКОУ «Приобская СОШ»  
 И.В. Бирюкова

ПРИНЯТО

На заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 11  
от 30.08.2020

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ  
«Приобская СОШ»

\_\_\_\_\_ А.А. Луцкий

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПРИБОБСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
НА 2020 – 2025 г.г.

«СОЗДАНИЕ ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
СРЕДЫ-ШКОЛЫ ОТКРЫТОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА» (ШОВ)

пгг. Приобье,

2020 год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

### **2. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

#### **2.1. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОО И ЕЕ СРЕДЕ**

#### **2.2. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА, ВЫВОДЫ ИЗ АНАЛИЗА**

### **3. ЦЕЛЕВОЙ БЛОК ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

#### **3.1. ВИДЕНИЕ ЛРОС ОО С НОВОЙ КОНФИГУРАЦИЕЙ ТИПОВ (НОВОЙ ДОМИНАНТОЙ) И УЛУЧШЕННЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ПО ХАРАКТЕРИСТИКАМ**

#### **3.2. ВИДЕНИЕ НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, СОЗДАВАЕМЫХ ЛРОС В ОО ДЛЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ**

#### **3.3. ОБРАЗ ЖЕЛАЕМОГО СОСТОЯНИЯ ОО (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»)**

#### **3.4. ВИДЕНИЕ ГЛАВНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОО ПОСЛЕ СОЗДАНИЯ ЛРОС**

### **4. СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА СОЗДАНИЯ ЛРОС**

#### **4.1. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ВАЖНЕЙШИХ ИЗМЕНЕНИЙ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ЛРОС (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»)**

#### **4.2. УТОЧНЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПО ГОДАМ**

#### **4.3. КОНКРЕТНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ВАЖНЕЙШИХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОО ДЛЯ СОЗДАНИЯ ЛРОС, КОНКРЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»). УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

**Паспорт программы развития на 2019-2024 гг.**  
**«Создание личностно-развивающей образовательной среды – школы открытого взаимодействия всех участников образовательного процесса»**

Наименование программы	«Создание личностно-развивающей образовательной среды – школы открытого взаимодействия всех участников образовательного процесса»
Заказчик программы	Управляющий совет школы
Основные разработчики программы	Творческая группа МКОУ «Приобская СОШ» в составе: директор – Андрей Александрович Луцкий, заместители директора по учебно-воспитательной работе – Татьяна Геннадьевна Трегубова и Алена Анатольевна Татаренко, педагог-психолог – Мария Юрьевна Гущина, методист – Ксения Валерьевна Заболотская, методист - Вера Алексеевна Барашкова. Куратором программы развития является начальник учебного отдела, доцент кафедры общего и дополнительного образования АУ «Институт развития образования», кандидат физико-математических наук Алмазова Светлана Викторовна.
Цель программы	Создать личностно-развивающую образовательную среду, открытую для активного взаимодействия участников образовательного процесса, способствующую их развитию, выбору, использованию ресурсов, достижению целей и жизнестойкости.
Задачи программы	Создать в школе личностно-развивающую образовательную среду для развития творческих возможностей и условия для самореализации школьников.
Сроки реализации программы	2022-2027 гг.
Индикаторы и оценки результатов реализации программы	В результате создания личностно-развивающей образовательной среды - Школы открытого взаимодействия (ШОВ) всех участников образовательного процесса <b>Дети получают возможность:</b> Общения в обстановке взаимопонимания, конструктивного решения проблем (конфликтных ситуаций) Делать осознанный выбор Управлять эмоциями Самовыражаться через совместную творческую, проектную, исследовательскую деятельность Социализации, адаптации к существующим в обществе правилам и нормам жизни Реализации индивидуальных образовательных маршрутов Активного продуктивного взаимодействия Повышения своего уровня социальной активности <b>Родители:</b> Через участие в работе родительских советов получают возможность реализации потребностей и возможностей своего ребенка Получают возможность участия в создании и изменении среды образовательной организации («ШОВ») Получают возможность повысить свою компетенцию в вопросах воспитания детей <b>Администрация и педагоги получают возможность:</b>

	<p>Сотрудничества на основе взаимоуважения и взаимообогащения</p> <p>Получить информацию по вопросам формирования ЛРОС, 4К, СЭР</p> <p>Повышения своей компетенции через работу ПОС</p> <p>Активно продуктивно взаимодействовать</p> <p>Понять закономерности социально-эмоционального развития детей</p> <p>Повысить квалификацию в области развития личностного потенциала</p> <p>Способность выбирать и находить ресурсы</p>
Источники финансирования программы	Бюджетное финансирование
Юридический адрес школы	628126, ул. Школьная, дом 1, пгг. Приобье, Октябрьский район, ХМАО – ЮГРЫ, Тюменская область
ФИО руководителей школы (директора и его заместителей с указанием должностей)	<p>Андрей Александрович Луцкий, директор</p> <p>Татьяна Геннадьевна Трегубова, заместители директора по учебно-воспитательной работе</p> <p>Алена Анатольевна Татаренко, заместители директора по учебно-воспитательной работе</p>
Телефон/факс школы	8(34678) 33-382

## ВВЕДЕНИЕ

Основными приоритетами образовательной политики, закрепленными в документах федерального, регионального и муниципального уровней являются личностные образовательные результаты обучающихся. На практике же на первый план выдвигается оценка качества образования на основе предметных образовательных результатов, а школьная среда понимается как соответствие школьных помещений и оборудования принятым стандартам. Тем не менее, классики педагогической науки рассматривали среду как один из важнейших факторов развития личности. Невозможно достичь личностных результатов освоения образовательных программ без создания личностно-развивающей образовательной среды.

МКОУ «Приобская СОШ» характеризуется устоявшимися традициями, требующими корректировки в соответствии с проблематикой времени. Ощущение устойчивости, уверенности в себе приводит к нежеланию делать выбор и брать ответственность за результат, отсутствию продуктивного командного взаимодействия. Пассивность, неготовность обучаться на своих ошибках и опыте, что порождает застой и не способствует личностному росту всех участников образовательного процесса.

Несмотря на то, что есть стабильность, достижения, нет стимула к развитию личностного потенциала, дальнейшего совершенствования!!! Возникает необходимость создания личностно-развивающей образовательной среды – школы открытого взаимодействия (ШОВ) всех участников образовательных отношений, способствующей их самореализации и персонализации.

### Соотнесенность программы развития с основной образовательной программой и программой развития школы

ШОВ	Программа развития школы	ООП
Создание личностно-развивающей образовательной среды, способствующей активному продуктивному взаимодействию участников образовательного процесса, развитию их личностного потенциала. Школа предоставляет возможность делать выбор, использовать ресурсы, способствующие достижению целей и	Миссия школы - создание условий для доступного качественного образования, обеспечивающего личностный рост каждого участника образовательного процесса, готовность к жизни в открытом и меняющемся социуме.	Готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению. Сформированность мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности. Сформированность системы значимых социальных и межличностных отношений, ценностно-смысловых установок, отражающих личностные и гражданские позиции в деятельности, социальные компетенции, правосознание, способность ставить цели и строить жизненные планы, способность к осознанию российской идентичности в поликультурном социуме

<p>жизнестойкости.  Желание совершать активные действия для достижения определенных целей (принятие решений, делать выбор).  Соблюдение правил и норм морали  Высокая самооценка  Открытость и свобода своих суждений и поступков</p>		
---	--	--

**Программа развития школы и основная образовательная программа направлены на развитие личностного роста обучающихся, их социализацию, готовность к жизни в открытом и меняющемся социуме. Ключевые моменты программы развития, направленные на создание личностно-развивающей образовательной среды соотносятся с миссией школы и основной образовательной программой, что дает благоприятный прогноз в успешной реализации данного программы развития.**

Разработчиками программы развития является творческая группа МКОУ «Приобская СОШ» в составе: директор – Андрей Александрович Луцкий, заместители директора по учебно-воспитательной работе – Татьяна Геннадьевна Трегубова и Алена Анатольевна Татаренко, педагог-психолог – Мария Юрьевна Гущина, методист – Ксения Валерьевна Заболотская, методист - Вера Алексеевна Барашкова. Куратором программы развития является начальник учебного отдела, доцент кафедры общего и дополнительного образования АУ «Институт развития образования», кандидат физико-математических наук Алмазова Светлана Викторовна. Концепция программы развития была разработана во время прохождения программы повышения квалификации «Управление созданием личностно-развивающей образовательной среды» организованной благотворительным фондом Сбербанка «Вклад в будущее» совместно с Московским городским университетом. После прохождения курсов команда управленцев познакомила педагогический коллектив школы с ключевыми идеями программы «Вклад в будущее», методическими материалами и Концепцией программы развития «Школа открытого взаимодействия «ШОВ». Были проведены мониторинговые исследования среди всех участников образовательного процесса, на основе которых был доработан данный проект.

## **1. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

## **ОБОСНОВАНИЕ**

### **1.1.ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОО И ЕЕ СРЕДЕ**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Приобская средняя общеобразовательная школа» находится в Октябрьском районе Ханты-Мансийского

автономного округа-Югры. Подчиненность - Управлению образования и молодежной политики Октябрьского района. МКОУ «Приобская СОШ» находится в центре посёлка Приобье. Посёлок состоит из отдельных микрорайонов, различных управлений и организаций. Функционирует школьный автобус: детей привозят на учебные занятия и внешкольные мероприятия.

Основным видом деятельности Школы является реализация общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования. Также Школа реализует образовательные программы дополнительного образования детей. Тип учреждения - Муниципальная общеобразовательная организация. Режим работы Школы: пятидневная учебная неделя. Учебные занятия проводятся в одну смену. Обеспечена занятость учащихся по интересам во второй половине дня – организована внеурочная деятельность. Контингент - работники, дети, родители. МКОУ «Приобская СОШ» реализует программы начального общего, основного общего и среднего общего образования. На территории Октябрьского района наша школа является самой крупной образовательной организацией. В 2019- 20 учебном году обучается 796 человек. Учебно-воспитательный процесс в школе осуществляют 72 педагогических работника. Педагогический коллектив характеризуется высоким уровнем квалификации. Заслуги педагогов отмечены наградами, званиями различного уровня. За последнее время возросло количество молодых активных педагогов, открытых к внедрению новых идей.

С целью развития поисково-исследовательской деятельности учащихся 20 сентября 1986 года создан школьный историко-краеведческий музей имени Н.И. Кузнецова.

За внедрение в образовательную деятельность инновационных идей и технологий, педагогический коллектив стал победителем конкурсов на получения грантов:

- главы Октябрьского района в двух номинациях «Лучшее образовательное учреждение» и «Лучшее благоустройство территории» (2006 год);
- губернатора Ханты-Мансийского округа в номинации «Образовательное учреждение, внедряющее инновационные образовательные программы» (2007 год).

В 2008 году учреждение награждено дипломом Министерства образования как победитель конкурса образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, в 2009 году внесено в реестр «Ведущее общеобразовательное учреждение России», в 2010, 2012 годы награждено дипломами Ханты-Мансийского автономного округа за лучшую организацию работы в области охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений.

Особое место в организации педагогического коллектива занимает его инновационная деятельность. Она является наиболее универсальным и эффективным средством достижения совместного результата педагогов, обучающихся, родителей, органов государственного-общественного управления в деятельности школы.

Содержанием инновационной деятельности педагогического коллектива выступает творческое преобразование окружающей реальности образовательного учреждения, его обучающихся и самих педагогов. В результате инновационной деятельности рождается уникальный, единичный, ранее не существовавший, в том числе и в конкретном образовательном учреждении, и в его педагогическом коллективе опыт.

В этом плане инновационная деятельность педагогического коллектива МКОУ «Приобская СОШ» рассматривается нами как фактор его становления и развития.

На базе МКОУ «Приобская СОШ» за последние годы работали региональные инновационные площадки:

- Региональная апробационная инновационная площадка «Апробация программы по учебному предмету «Музыка», включающему модули «Коллективное хоровое музицирование» и «Коллективное инструментальное музицирование» в образовательных организациях расположенных на территории ХМАО-Югры» (2014 – 2016 гг).

- Региональная апробационная инновационная «Апробация учебно-методического пособия «Внеурочная деятельность в школе. Народное искусство и художественное творчество. 1-4 класс. 5-8 класс» (автор В.Н. Банников) в образовательных организациях расположенных на территории ХМАО-Югры» (2014-2016 гг) .

- Региональная пилотная инновационная площадка - Ресурсный центр по сопровождению образовательных организаций «Введение инклюзивного образования в образовательных организациях, реализующих программы общего образования в ХМАО-Югре на 2014-2015 годы».

- Региональная пилотная инновационная площадка «Внедрение электронных форм учебников ЭФУ издательства ВЕНТАНА-ГРАФ» (2016 г).

Региональная инновационная площадка Программа профориентационной работы с обучающимися «Мой выбор» (2017 – 2019 г).

Кроме того, в соответствии с приказом Управления образования и молодежной политики Октябрьского района №864-од от 16 ноября 2017 г. «О присвоении статуса опорных муниципальных площадок» МКОУ «Приобская СОШ» является опорной площадкой, входящей в инновационную структуру системы образования Октябрьского района: «Сопровождение введения федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) в образовательных организациях Октябрьского района» - МКОУ «Приобская СОШ» (директор А.А. Луцкий, руководитель площадки М. Ю. Гущина, педагог-психолог). На основании протокола совещания руководителей, бухгалтеров образовательных организаций Октябрьского района от 26.12.2017г. об организации работы по реализации в образовательной организации пилотного программы развития по сохранению и улучшению зрения обучающихся, МКОУ «Приобская СОШ» является пилотной площадкой по реализации программы развития по сохранению и улучшению зрения обучающихся «Посмотри на мир иначе».

С января 2019 года Школа начала работу на образовательной онлайн-платформе «Открытая школа 2035». В школе работает школьное научное общество (Академия школьных наук), отряд волонтеров, Школа вожатых, школьное телевидение, есть совет старшеклассников, издается школьная газета «Позитифф». У школы сложились свои традиции: праздники, акции, мероприятия, такие как «Ученик года», «Учитель года», «Праздник за честь школы», «Смотр строя и песни». Наличие школьного музея, посвященного истории создания и боевого пути партизанского отряда «Победитель» и герою Советского Союза разведчику Николаю Ивановичу Кузнецову, позволяет комплексно решить вопросы воспитания, обучения, развития и духовно-нравственного оздоровления обучающихся на основе создания педагогически целесообразно организованной развивающей образовательной среды. Среди обучающихся школы есть

победители и призеры всероссийской олимпиады школьников, творческих конкурсов, научно-практических конференций, спортивных состязаний.

Кроме того, образовательное учреждение активно сотрудничает с социальными партнерами -ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», МКУ «Приобская библиотека семейного чтения», МБУ СП «РСШОР», МКОУ ДО «ДДТ «Новое поколение»», МКОУ ДО «Детская школа искусств», БУ ХМАО-Югры «Няганский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья», краеведческий музей, образовательными учреждениями и учреждениями дополнительного образования Октябрьского района и г. Нягань.

Школа реализует различные программы и проекты,обеспечена кадровыми и материально-техническими ресурсами, открыта для взаимодействия с родителями, обучающимися и сетевыми партнерами, но имеющиеся ресурсы не способствуют созданию личностно-развивающей образовательной среды, так как отсутствует стимул к развитию личностного потенциала, дальнейшего совершенствования.

## **1.2. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА, ВЫВОДЫ ИЗ АНАЛИЗА**

В процессе работы над проектом проводилась внутренняя экспертиза образовательной среды МКОУ «Приобская СОШ». Командой управленцев использовались важнейшие методы (инструментарий Ясвина В.А.)и процедуры аналитической работы:

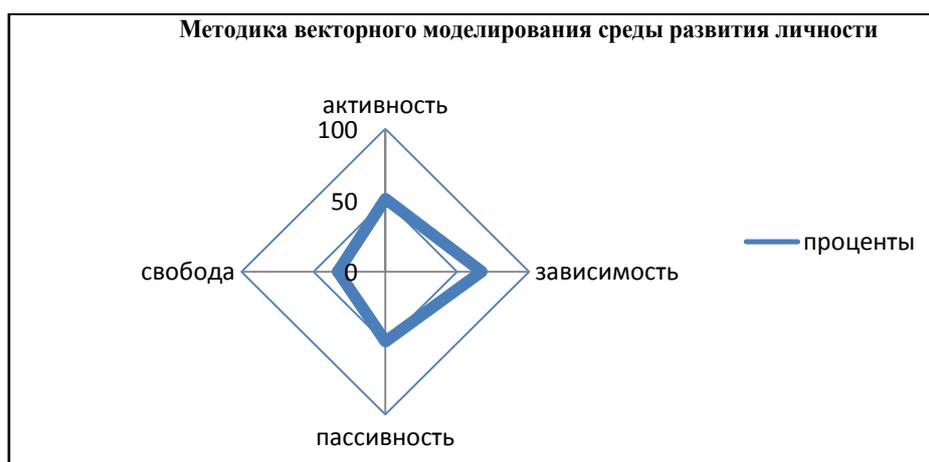
1. Методика векторного моделирования среды развития личности.
2. Методика педагогической экспертизы школьной среды на основе комплекса количественных параметров.
3. Методика диагностики субъективного отношения к школе.
4. Методика диагностики организационной культуры педагогического коллектива.
5. Анкетирование, опросы, карты анализа уроков, психолого-педагогическая диагностика.
6. SWOT-анализ.

### **Методика векторного моделирования среды развития личности**

Используя методику векторного моделирования среды развития личности, по мнению педагогов в школе преобладает среда внешнего лоска и карьеры. Данная среда способствует формированию активного, но зависимого ребенка, «зависимость» понимается здесь как послушание, исполнительность, приспособленчество.Основная масса педагогов ориентируется на уровень формирования знаний, умений, навыков. Личностное развитие, межпредметные связи интересуют только некоторых.

С точки зрения администрации, родителей (законных представителей) и обучающихся школы преобладает догматическая среда. Одним из основных признаков данной среды являются устоявшиеся традиции, требующие корректировки в соответствии с проблематикой времени. Ощущение устойчивости, уверенности в себе, которая приводит к нежеланию делать выбор и брать ответственность за результат. Пассивность участников образовательного процесса, неготовность обучаться на своих ошибках и опыте порождает застой, разобщенность и отсутствие продуктивного командного

взаимодействия. Догматическая среда способствует формированию зависимого и пассивного ребенка.



### **Методика педагогической экспертизы школьной среды на основе комплекса количественных параметров.**

В результате исследования и количественной оценки параметров образовательной среды мы получили следующие результаты от обучающихся:

- Широта образовательной среды – 5,6. Это средний показатель. Он означает, что учащиеся воспринимают свою среду достаточно невыразительной, лишенной больших возможностей, посредственной. Такие показатели характерны больше для догматической образовательной среды и не стимулируют детей к более высокой активности или свободном формировании и выражении своего мнения. Они не видят альтернативы сложившейся ситуации.
- Интенсивность образовательной среды 5,8. Это средний показатель. Он говорит о том, что образовательная среда довольно активно воздействует на ученика и стремится ввести его в свой контекст. Степень выраженности этого показателя характерна для «догматической среды».
- Степень осознаваемости образовательной среды – 5,7. Это посредственный показатель. Он означает, что обучающиеся мало сознают свою причастность истории, традиции, атрибутам и целям образовательного учреждения. Такой показатель характерен для «безмятежной» образовательной среды, а также «догматической» среды безразличной данной стороне жизни учреждения.
- Обобщенность образовательной среды – 7,3. Это высокий показатель означает, что обучающиеся воспринимают окружающую среду таким образом, что остальные субъекты образовательного процесса довольно согласованно действуют в отношении их. Этот показатель «из разных сред»: догматической, карьерной, творческой.
- Эмоциональность образовательной среды – 2,1. Это низкий показатель. Он означает, что учебный и воспитательный процесс в школе формален, чересчур рационален, эмоционально беден, неинтересен учащимся, лишен для них глубокого личностного смысла. Уровень выраженности этого показателя – из «догматической» среды.
- Доминантность образовательной среды – 4,9. Это средне выраженный показатель. Он говорит о том, что школа в системе ценностей обучающихся занимает довольно среднее положение.
- Когерентность образовательной среды – 2,4. Это низкий показатель. Согласованность образовательной среды школы с иными социальными объектами оценивается учениками очень низко. Это показатель «догматической среды», формирующей «забитый мягкий» или «забитый злостный» тип личности.

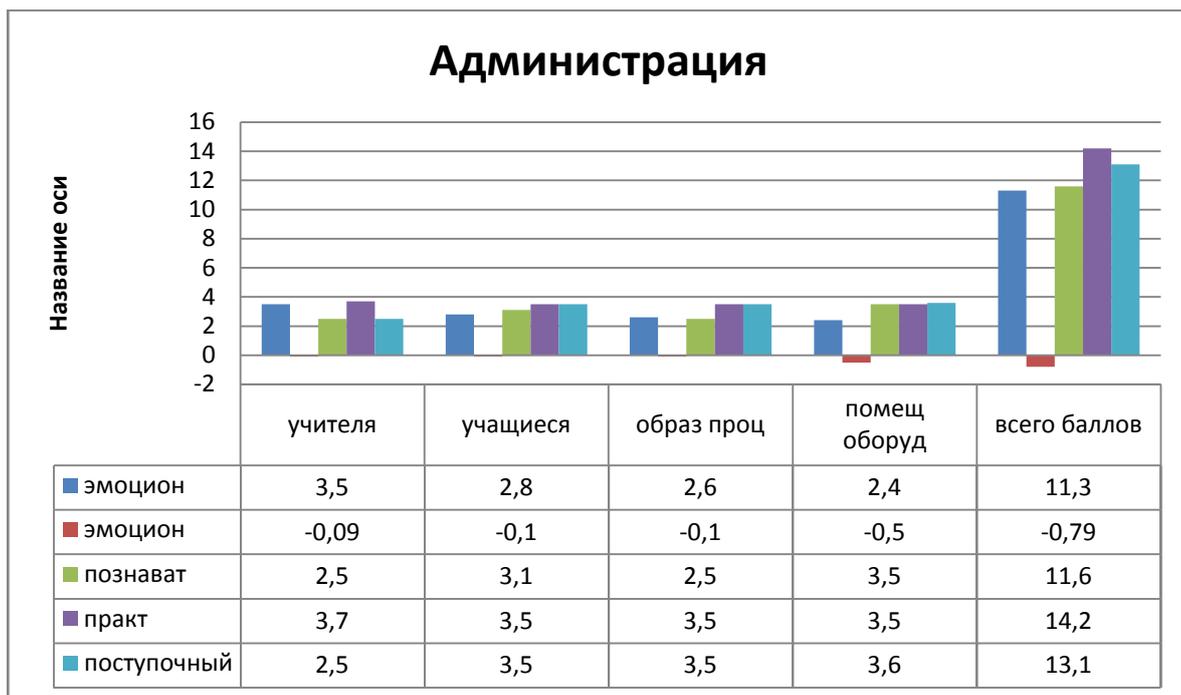
- Социальная активность образовательной среды – 2,8. Это низкий показатель. Это означает, что обучающиеся воспринимают созидательный социальный потенциал довольно скептически.
- Мобильность образовательной среды – 5,9. Это средний показатель. Обучающиеся видят, что образовательная среда школы меняется, но не так быстро как могла бы.
- Устойчивость образовательной среды – 9,1. Это высокий показатель. Он говорит о том, что образ школы в глазах обучающихся довольно консервативен. Они не очень верят в возможные изменения, даже если желают их. Степень выраженности показателя – из «догматической среды».

**Экспертиза школьной среды на основе комплекса количественных параметров с позиции педагогов показала следующие результаты:**

- Широта образовательной среды – 7,2. Это повышенный показатель и он означает, что педагоги видят образовательные возможности, которые не видят обучающиеся. Хотя нельзя сказать, что образовательной среды школы педагогов довольны. Степень выраженности показателя – из «карьерной среды».
- Интенсивность образовательной среды – 5,8. Это средний показатель. Педагоги не считают образовательную среду школы излишне интенсивной.
- Осознаваемость образовательной среды – 4, 1. Это средний пониженный показатель. Педагоги считают, что степень осознаваемости учениками своей образовательной среды оставляет желать лучшего.
- Обобщенность образовательной среды – 3, 1. Педагоги оценивают обобщенность образовательной среды более скептично, чем обучающиеся.
- Эмоциональность образовательной среды – 4,5. Педагоги оценивают эмоциональную составляющую жизни школы значительно выше, чем обучающиеся, но считают, что еще существует неиспользованный потенциал для работы.
- Доминантность образовательной среды – 6. Вновь оценка педагогов выше, чем у обучающихся.
- Когерентность образовательной среды – 5,6. Оценка согласованности образовательной среды школы выше, чем у школьников, но далека от идеала.
- Социальная активность образовательной среды - 4,8. По этому показателю, обучающиеся, видимо, недооценивают социальную активность школы, а педагоги ее не переоценивают.
- Мобильность образовательной среды – 3,5. Педагоги критичнее оценивают мобильность образовательной среды школы, чем обучающиеся.
- Устойчивость образовательной среды – 11,3. Педагоги, как и обучающиеся оценивают данную образовательную среду как достаточно устойчивую.

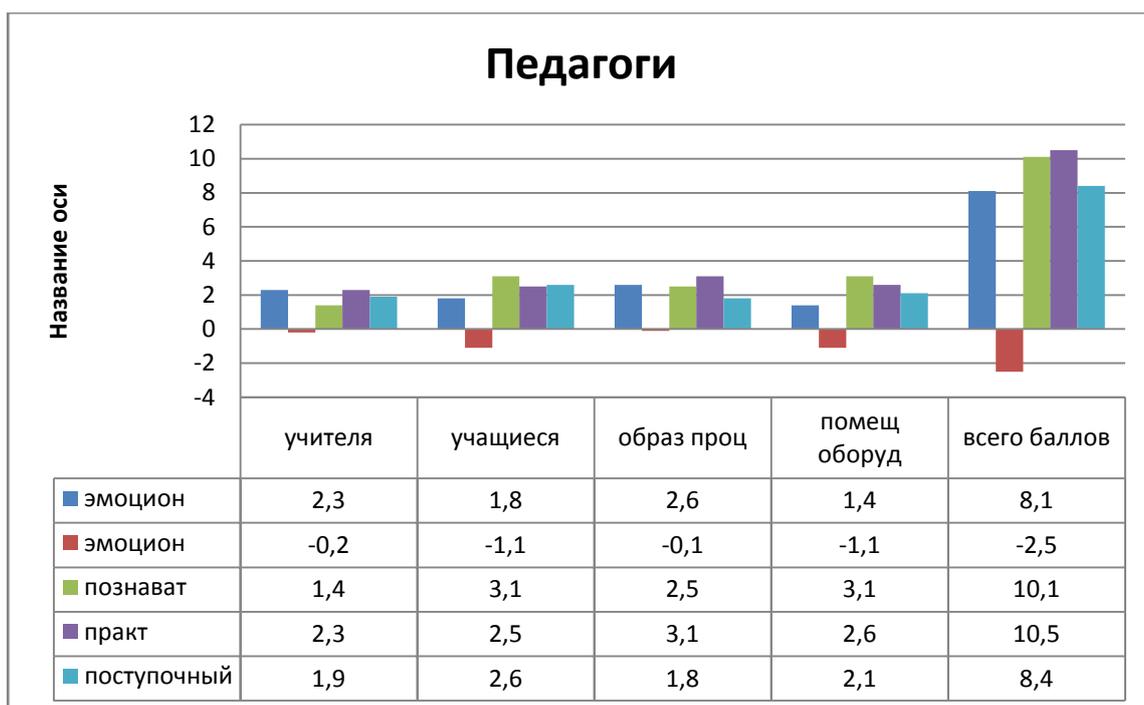
**Методика диагностики субъективного отношения к школе**

По мнению административно-управленческого персонала, в школе преобладает положительное отношение к педагогическому персоналу, обучающимся, образовательному процессу. Администрация проявляет интерес к повышению оснащённости кабинетов и материально-технической базы. Познательный компонент отношения администрации характеризуется стремлением искать информацию, связанную со школой, осознанно организовать свою соответствующую познавательную деятельность. Практический компонент отношения администрации характеризует готовность и стремление к практической деятельности связанной со школой, активности в общении с учителями школы при решении различных вопросов. Поступочный компонент характеризует активность личности администраторов направленную на изменение окружения в соответствии со своим отношением к школе. (Рис.2)



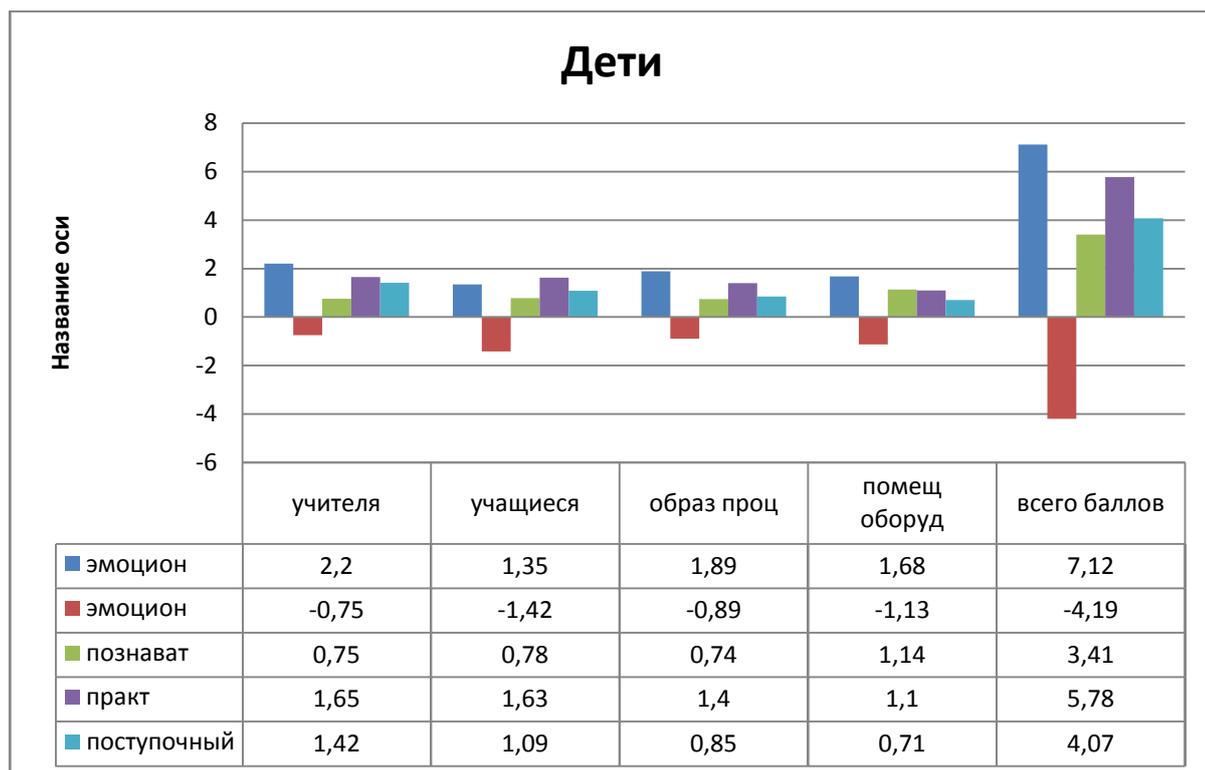
**Рисунок 2. Отношение к школе административно-управленческого персонала**

Учителями эмоционально позитивно воспринимается педагогический коллектив. Педагоги в большей степени проявляют интерес к учащимся, но в то же время эмоционально воспринимают их менее позитивно, чем своих коллег. В целом отношение к школе учителей — хорошо согласованное, эмоционально-практическое с ориентацией на учащихся и коллег, но познавательный интерес педагогов друг к другу относительно невысок (Рис.3).



**Рисунок 3. Отношение к школе педагогических работников**

Анализ полученных результатов показывает, что отношение учащихся к школе находится в целом на среднем уровне, Учащиеся, в свою очередь, эмоционально позитивно воспринимают своих педагогов, образовательный процесс, а также помещения и оборудование школы, в значительно меньшей степени положительно относятся к другим учащимся, демонстрируя к ним в значительной мере негативное отношение (по уровню показателя сопоставимое с позитивным). У школьников отмечается также крайне низкий интерес к своим педагогам. В целом отношение к школе учащихся достаточно согласованное, эмоциональное с ориентацией на учителей и образовательный процесс.

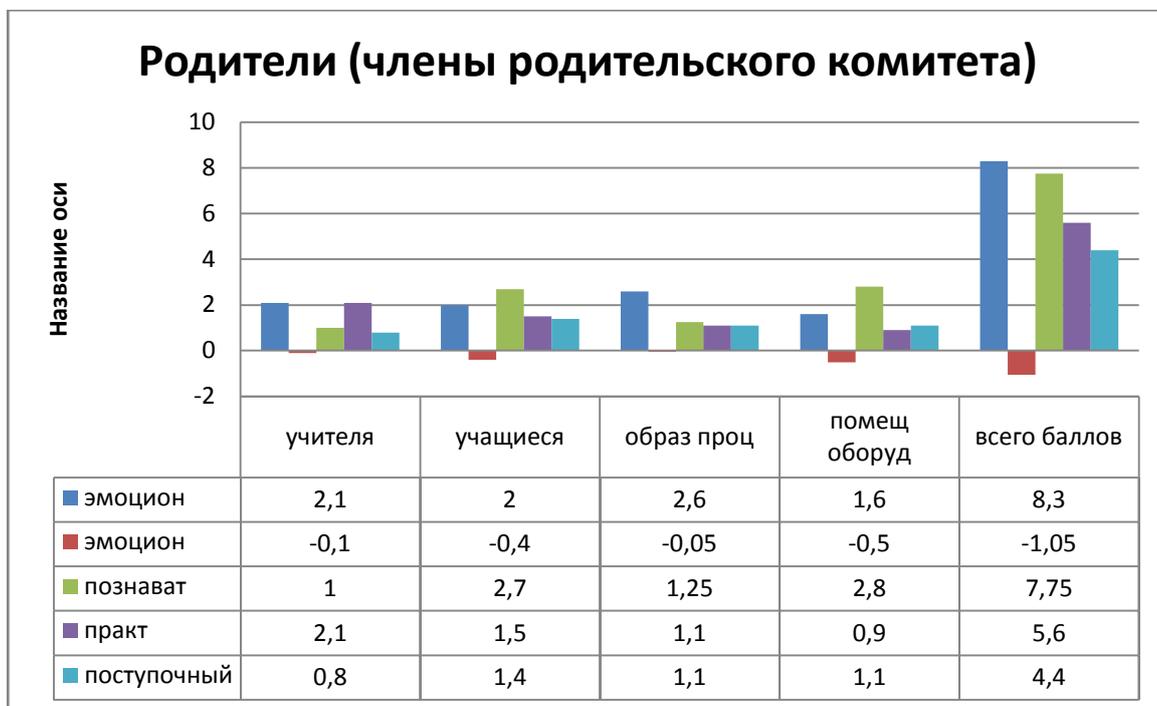


**Рисунок 4. Отношение к школе обучающихся**

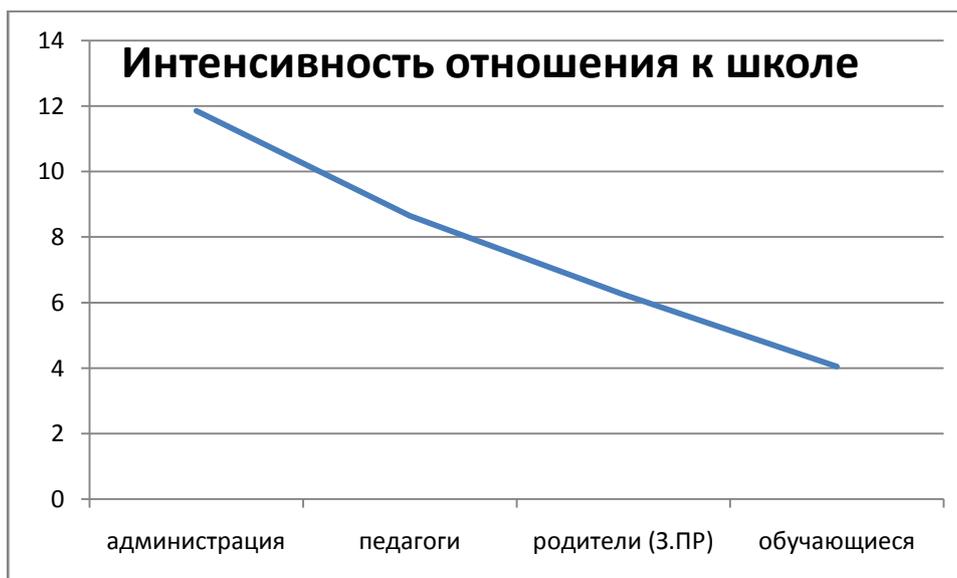
Отношение родителей к школе является противоречивым. Только познавательный компонент сформирован на высоком уровне, родители интересуются школьной жизнью учащихся, считают, что большинство занятий проходят интересно. Иными словами, родителям эмоционально безразлично, что творится в школе, им хотелось бы получать об этом информацию, но они не готовы сами практически участвовать в деятельности школы или совершать поступки по изменению ситуации в соответствии со своим отношением. Такую позицию можно обозначить как потребительскую. Следует отметить, что в целом негативная составляющая эмоционального компонента выражена у родителей незначительно. При этом родители в наибольшей степени склонны эмоционально реагировать на учителей (Рис.5).

Сопоставление итоговых количественных результатов, характеризующих отношение к МКОУ «Приобская СОШ» различных категорий членов образовательного сообщества данной организации (Рис. 6) говорит о наличии нереализованного потенциала модели организационной культуры с точки зрения администрации школы и о наличии достаточного количества проблем в выстраивании взаимоотношений между всеми

участниками образовательных отношений, которые беспокоят педагогов и, в большей степени, родителей обучающихся, но, возможно, остались незамеченными или игнорируются администрацией школы. Кроме того, стоит сказать и о наличии условий для доступного качественного образования, обеспечивающего личностный рост каждого участника образовательного процесса, которые получили высокую оценку администрации и педагогического коллектива, но об отсутствии возможностей максимального использования данных условий по оценке самих обучающихся и их родителей.



*Рисунок 5. Отношение к школе родителей (членов родительского комитета)*



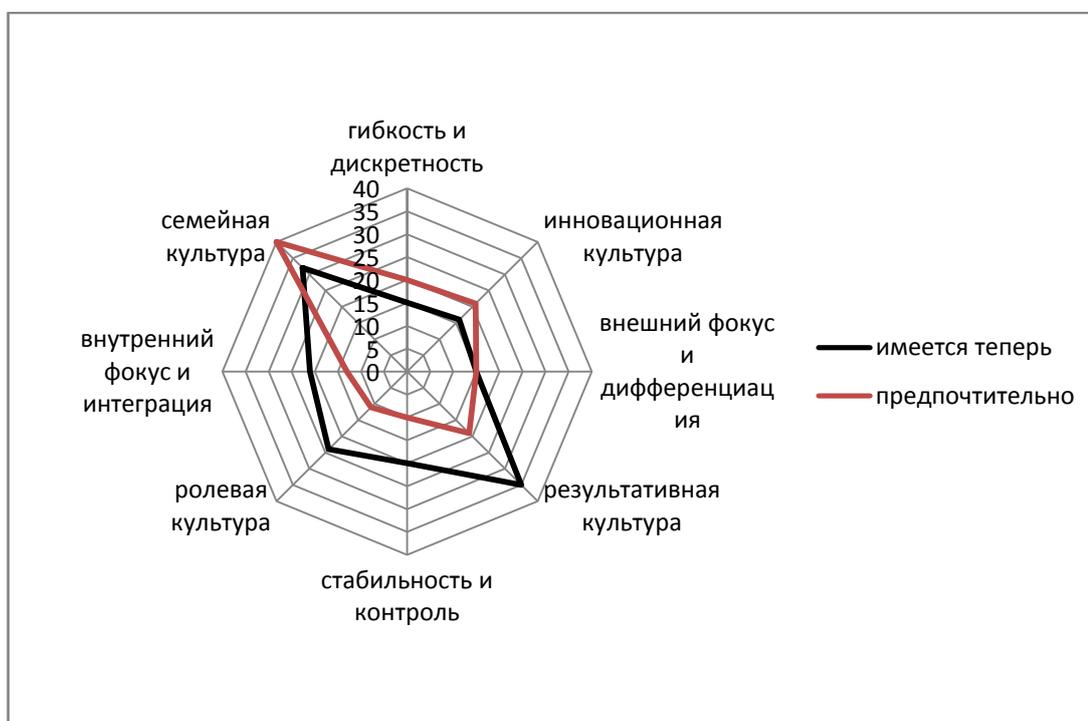
*Рисунок 6. Сопоставительная картина отношения к школе различных категорий членов образовательного сообщества*

Использование в рамках реализации программы развития «ШОВ» всех институциональных и муниципальных ресурсов для создания на базе МКОУ «Приобская СОШ» школы открытого взаимодействия позволит обеспечить формирование личностно-развивающей образовательной среды для всех участников образовательного процесса.

### Методика диагностики организационной культуры педагогического коллектива

Миссия МКОУ «Приобская СОШ» - создание условий для доступного качественного образования, обеспечивающего личностный рост каждого участника образовательного процесса, готовность к жизни в открытом и меняющемся социуме. Для выполнения данной миссии в школе строится интегративно-матричная организационно-образовательная система. По результатам первичной экспертизы (Рис.7) по важнейшим характеристикам школа ориентирована на семейную организационную и результативную культуру. Элементы инновационной культуры и ролевой культуры представлены в равных отношениях. Администрация ценит сотрудников, проникнутых духом новаторства, готовых рисковать ради общего дела. Сотрудники ориентированы на соперничество между собой, только если поставленные цели становятся лично значимыми для них целями. Признаки ролевой культуры практически отсутствуют. В дальнейшем коллектив видит преобладание семейной и инновационной культур.

Развитие элементов семейного типа организационной культуры: формирование устойчивого позитивного отношения к школе; повышение уровня осознанности образовательной среды; развитие навыков внутригруппового взаимодействия. Развитие инновационного типа организационной культуры: формирование горизонтальных творческих групп для решения стратегических задач развития школы; поддержка педагогов творчески работающих в инновационном режиме.



**Рисунок 7. Текущее и желаемое педагогами состояние организационной культуры педагогического коллектива МКОУ «Приобская СОШ»**

Для осуществления оперативной начальной оценки текущей ситуации в МКОУ «Приобская СОШ» эффективно использование SWOT-анализа, позволяющего дать структурированное описание факторов внутренней среды образовательной организации (сильные и слабые стороны) и факторов внешней среды школы, определяющих или влияющих на возможности и угрозы (риски), относительно которых необходимо принять решение об оценке новых инициатив (механизмов включения в проект «ШОБ») и необходимости возможных изменений.

### SWOT-анализ

<b>ФАКТОРЫ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ШКОЛЫ</b>	
<b>Сильная сторона</b>	<b>Слабая сторона</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Устоявшиеся традиции</li> <li>- Относительная обеспеченность высококвалифицированными кадрами</li> <li>- Условия для реализации ФГОС</li> <li>- Наличие группы активных родителей, оказывающих поддержку</li> <li>- Активные молодые педагоги, привлечение их в команду по реализации программы развития</li> <li>- Действующая система индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся 10,11 классов</li> <li>- Организация инклюзивного образования</li> <li>- Реализация РИП</li> <li>- Функционирование ППМС-Центра</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Нежелание педагогов и родителей делать выбор и брать ответственность за результат</li> <li>- Пассивность, неготовность педагогов обучаться на своих ошибках и опыте</li> <li>- Разобщенность участников образовательного процесса</li> <li>- Традиции требуют корректировки в соответствии с проблематикой времени</li> <li>- Привлечение малого количества родителей к участию в школьной жизни</li> <li>- Риск увеличения объема работы педагогов</li> <li>- Слабая система детского самоуправления;</li> <li>- Отсутствие программ индивидуального развития педагогов на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов</li> </ul>
<b>ФАКТОРЫ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ШКОЛЫ</b>	
<b>Возможности</b>	<b>Риски</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Выгодное географическое местоположение, развитая транспортная инфраструктура.</li> <li>- Социальное партнерство</li> <li>- Участие в программе «Управление созданием личностно-развивающей образовательной среды»</li> <li>- Реконструкция здания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Недостаточное финансирование</li> <li>- Экстренная незапланированная отчетность</li> <li>- Отсутствие поддержки родителей</li> </ul>

SWOT-анализ факторов внутренней и внешней среды МКОУ «Приобская СОШ» позволяет сделать вывод, что школа располагает условиями и ресурсами для получения доступного качественного образования, обеспечивающего личностный рост каждого

участника образовательного процесса, но отсутствует возможность максимального использования данных условий, выражающаяся в неготовности участников образовательного процесса активно участвовать в жизни школы.

В результате проведенных исследований, опросов всех участников образовательного процесса было выявлено, что:

**Родители учащихся** хотят, чтобы школа обеспечила:

- высокий уровень качества образовательных услуг;
- духовно-нравственное воспитание, помогающее адаптации детей и подростков к жизни в обществе;
- сохранение и укрепление здоровья детей;
- соблюдение прав, и уважение достоинства личности ребенка;
- создание условий для удовлетворения интересов и развития разнообразных способностей детей;
- обеспечение досуговой занятости детей.

**Учащиеся** хотят, чтобы в школе:

- было интересно учиться;
- были комфортные психолого-педагогические и материальные условия для успешной учебной деятельности, общения, самореализации
- была возможность получить качественное образование;
- активизировалось школьное самоуправление;
- уважали их личность.

**Педагоги** ожидают:

- создания в школе комфортных психолого-педагогических и материальных условий для осуществления профессиональной деятельности;
- улучшения материально-технического обеспечения образовательного процесса;
- создания условий для творческой самореализации в профессиональной деятельности;
- социальную защищенность;
- достойную оценку своего труда.

Родители, учащиеся, педагоги выражают позитивное отношение к деятельности школы, хотят изменений, но пассивны, не желают брать ответственность за принятие решений. Это все и анализ проведенных исследований указывает на то, что в школе преобладает догматическая среда. Для того чтобы создать личностно-развивающую образовательную среду необходимо обеспечить выход из догматической среды через организацию школы открытого взаимодействия всех участников образовательного процесса (ШОВ).

***ШОВ с точки зрения лексического значения слова -это место соединения сшитых кусков различных материалов.***

В данном случае участники образовательного процесса представляют собой эти «материалы», соединение (ШОВ) которых будет способствовать созданию личностно-развивающей образовательной среды, активного взаимодействия всех участников образовательного процесса, их личностного росту.

Проект МКОУ «Приобская СОШ» создания личностно-развивающей образовательной среды «Школа открытого взаимодействия «ШОВ» – это плодотворное

эффективное взаимодействие, усиление, совершенствование того, что существует в школе, создание благоприятных условий для развития личностного роста всех участников образовательного процесса.

## **2. ЦЕЛЕВОЙ БЛОК ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

### **2.1. ВИДЕНИЕ ЛРОС ОО С НОВОЙ КОНФИГУРАЦИЕЙ ТИПОВ (НОВОЙ ДОМИНАНТОЙ) И УЛУЧШЕННЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ПО ХАРАКТЕРИСТИКАМ**

Цель нашей программы развития – создать личностно-развивающую образовательную среду, открытую для активного взаимодействия участников образовательного процесса, способствующую их развитию, выбору, использованию ресурсов, достижению целей и жизнестойкости. В нашем понимании выход из догматической среды будет способствовать продуктивному взаимодействию участников образовательного процесса. Рассматривая личностно-развивающую образовательную среду с новой конфигурацией, она будет характеризоваться следующими показателями:

1. Активное продуктивное взаимодействие (родители – дети – педагоги-социальные партнеры), обмен опытом.
2. Более широкое использование творческих, активных образовательных форм работы.
3. Возрождение детского самоуправления,
4. Создание коллектива единомышленников, объединенных одной целью
5. Внимательное и уважительное отношение к эмоциям, саморегуляции, взаимопониманию, использованию эмоций при выстраивании взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса. Создание благоприятного, дружественного, позитивного эмоционального климата в организации.
6. Повышение значимости школьной среды в системе формирования ценностей обучающихся.
7. Выстроенные тесные, гармоничные отношения с социальными партнерами, социумом, четкое ориентированность образовательных целей на социальный заказ.
8. Созданы важные условия для социализации детей, развитие волонтерского движения.
9. Подвижная, мобильная и гибкая школьная среда, готовая к инновациям.
10. Следование целям, четкому плану развития.
11. Среда, обеспечивающая физическую, психологическую и социальную безопасности.
12. Скорректированные традиции, концепции педагогической работы, в соответствии с проблематикой времени.

### **2.2. ВИДЕНИЕ НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, СОЗДАВАЕМЫХ ЛРОС В ОО ДЛЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ**

В результате создания личностно-развивающей образовательной среды - Школы открытого взаимодействия (ШОВ) всех участников образовательного процесса

### **Дети получают возможность:**

- Общения в обстановке взаимопонимания, конструктивного решения проблем (конфликтных ситуаций)
- Делать осознанный выбор
- Управлять эмоциями
- Самовыражаться через совместную творческую, проектную, исследовательскую деятельность
- Социализации, адаптации к существующим в обществе правилам и нормам жизни
- Реализации индивидуальных образовательных маршрутов
- Активного продуктивного взаимодействия
- Повышения своего уровня социальной активности

### **Родители:**

- Через участие в работе родительских советов получают возможность реализации потребностей и возможностей своего ребенка
- Получают возможность участия в создании и изменении среды образовательной организации («ШОВ»)
- Получают возможность повысить свою компетенцию в вопросах воспитания детей

### **Администрация и педагоги получают возможность:**

- Сотрудничества на основе взаимоуважения и взаимообогащения
- Получить информацию по вопросам формирования ЛРОС, 4К, СЭР
- Повышения своей компетенции через работу ПОС
- Активно продуктивно взаимодействовать
- Понять закономерности социально-эмоционального развития детей
- Повысить квалификацию в области развития личностного потенциала
- Способность выбирать и находить ресурсы

### **2.3. ОБРАЗ ЖЕЛАЕМОГО СОСТОЯНИЯ ОО (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»)**

Обновленная образовательная среда в МКОУ «Приобская СОШ» будет благоприятствовать развитию наиболее ценных качеств личности, для этого должны произойти кардинальные изменения в компонентах образовательной среды.

**В организационно-технологическом компоненте** произойдет обогащение образовательной модели за счет расширения образовательных траекторий, индивидуализации обучения, разработки программ, курсов, внедрения новых УМК, направленных на повышение личностного потенциала. Образовательная организация будет отличаться открытостью, усилением социальных связей. Позитивный эмоциональный фон обеспечит снижение негативных переживаний, открытость эмоционально-чувственной сферы. Особое внимание будет уделяться целенаправленному обучению участников образовательного процесса внимательному и уважительному отношению к эмоциям, саморегуляции, взаимопониманию, использованию эмоций при

выстраивании взаимодействия. Взаимодействие педагогов будет направлено на осуществление деятельности в относительной свободе от заданных действий, как внутренних, так и внешних. Более широкий обмен опытом через сетевые сообщества, волонтерство, шефство позволит найти активный выход в социум, обеспечивая продуктивную социализацию, освоение новшеств.

**Социальный компонент** личностно-развивающей образовательной среды обеспечит вовлеченность в нее всех участников образовательных отношений, покажет целостность образовательной организации. Выстроенные тесные, гармоничные отношения с социальными партнерами, социумом, четкое ориентированность образовательных целей на социальный заказ, скорректированные традиции, концепции педагогической работы, в соответствии с проблематикой времени обеспечат сохранность контингента обучающихся, а также отсутствие текучки кадров. Высокий инновационный тонус, соответствующий стратегии развития, ее ясность и проработанность позволит создать коллектив единомышленников, объединенных одной целью. Управляющая подсистема будет характеризовать себя стабильностью, грамотной имиджевой политикой, множеством конструктивных партнерских связей.

Обновленная **предметно-пространственная среда** образовательной организации будет отличаться богатством творческих идей, привлекательностью и информационной насыщенностью. Это позволит школе выдерживать конкуренцию с другими источниками влияния на детей. Создание в среде разнообразно оформленных помещений, пространств и интерьеров и отражение в них информации о жизни партнеров и друзей, социальной проблематики, социальных связей повысит уровень восприятия среды, информативность, ее понятность для участников образовательных отношений. Использование современного мобильного оборудования и мебели, замена устаревших элементов среды на более безопасные, даст толчок для свободного самовыражения детей и их отдыха.

В плане **ресурсного обеспечения** школа будет укомплектована высококвалифицированными кадрами, которые обладают знаниями в области развития личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений. Педагоги школы смогут успешно реализовывать обновленные образовательные программы, а также использовать в учебном процессе 4К технологии и инструменты, позволяющие оценивать уровень формирования у обучающихся 4К компетенций. Школа расширит круг своих социальных связей, сумеет привлечь большее количество родителей (законных представителей) к активному плодотворному сотрудничеству.

Изменения в **управленческом сопровождении** позволят создать и обеспечить функционирование рабочей группы мониторинга и анализа образовательной и воспитательной работы. Изменения обеспечат переход от отборочно-поточно-сегментной модели к интегративно-матричной системе управления. В школе будет сформирован коллектив единомышленников, объединенных одной целью, а также обеспечено активное продуктивное взаимодействие (родители – дети – педагоги-социальные партнеры). Принятие решений осуществляется на основе консенсуса между обучающимися, родителями, администрацией и педагогами.

## **2.4. ВИДЕНИЕ ГЛАВНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОО ПОСЛЕ СОЗДАНИЯ ЛРОС**

В результате реализации программы развития школа становится образовательной средой способствующей активному продуктивному взаимодействию участников образовательного процесса, развитию их личностного потенциала. Школа предоставляет возможность делать выбор, использовать ресурсы, способствующие достижению целей и жизнестойкости. За счет создания личностно-развивающей образовательной среды достигается новое качество жизни всех участников образовательного процесса. Обеспечивается развитие обучающихся необходимых в современном обществе качеств, таких как креативность, коммуникативность, кооперация, критическое мышление и т.д.

Образовательная подсистема, направленная на развитие ключевых компетенций, позволит расширить образовательные траектории за счет индивидуализации и персонализации обучения на всех уровнях образования. Введены новые рабочие программы, курсы, УМК, направленные на повышение личностного потенциала. Учебный процесс обязательно включает в себя социально-эмоциональное развитие, обучение уважительному отношению к эмоциям, саморегуляции, взаимопониманию, использованию эмоций при выстраивании взаимодействия. Обеспечен постепенный переход на продуктовую линейку Фонда «Вклад в будущее», проектирование учебных заданий, оценка уровня формирования у обучающихся компетенций осуществляется по 4К технологии. Нормативно-правовая база приведена в соответствие со стратегией развития школы. Образовательная организация расширяет круг своих сетевых партнеров, привлекает большее количество родителей (законных представителей) к активному плодотворному сотрудничеству, укрепляет социальные связи.

В организационной структуре школы произойдет усиление социальной активности (совершенствование системы детского самоуправления, Совета родителей), что позволит достичь нового качества социальной жизни и управления школой. Этому будет также способствовать преобразование предметно-пространственной среды образовательной организации. Безликие, скучные, однообразные рекреации, помещения школы станут информационными и эмоционально-окрашенными. Создание современной лаборатории привлекает детей к исследовательской и изобретательской деятельности.

МКОУ «Приобская СОШ» укомплектована высококвалифицированными кадрами, которые обладают знаниями в области развития личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений. Педагоги школы успешно реализуют обновленные образовательные программы, а также используют в учебном процессе 4К технологии и инструменты, позволяющие оценивать уровень формирования у обучающихся 4К компетенций. Происходит постоянное внутрикорпоративное повышение квалификации.

Благодаря эффективной системе управления в школе сформирован коллектив единомышленников, объединенных одной целью и работающих на положительный результат.



### 3. СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА СОЗДАНИЯ ЛРОС

#### 3.1. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ВАЖНЕЙШИХ ИЗМЕНЕНИЙ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ЛРОС (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»)

№	Наименование крупного изменения	Где, в чем происходит изменение?	Вектор изменения, от чего к чему идет изменение	Какими силами делается?	Какими методами делается ?	Какой конкретный результат ожидается ?	Когда делается (начало-окончание)?	Каких ресурсов требует, цена вопроса?	Управленческое сопровождение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Изменения в организационно-технологическом компоненте среды, образовательной подсистеме ОО</b>									
1	Обновление содержания образовательных программ	Изменения в составе и программах курсов внеурочной деятельности, учебном плане	Существующие в школе программы не предполагают целенаправленного обучения детей в внимательном и уважительном отношении к эмоциям, саморегуляции, взаимопониманию, использованию	Методические объединения, творческие группы педагогов, администрация	Анализа и коррекции	Программы целенаправленного обучения детей внимательному и уважительному отношению к эмоциям, саморегуляции, взаимопониманию, использованию	Январь 2020-май 2022	Кадровые, временные	Зам. директора по УВР, методист

			ю эмоций при выстраивании взаимодействия.			эмоций при выстраивании взаимодействия. Организация учебного процесса, включающего в себя социально-эмоциональное развитие.			
2	Корректировка нормативно-правовой базы	Изменения в локальных актах	Действующие локальные акты не стимулируют работников школы к творческой и новаторской деятельности, не регламентируют отношения в условиях открытого взаимодействия участников образовательного процесса	рабочие группы (родители, обучающиеся, сотрудники, администрация)	Анализа и коррекции	Соглашения (4-х сторонние, с социальными партнерами), совместно определенные правила поведения. Локальные акты, стимулирующие работников школы к творческой	Декабрь 2019- Май 2020	Кадровые, временные	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист

						и новаторской деятельности, регламентирующие отношения в условиях открытого взаимодействия участников образовательного процесса			
<b>Изменения в социальном компоненте среды, организационной подсистеме ОО</b>									
1	Разработка и внедрение индивидуальной программы развития педагога	Изменение в методической работе школы, в принципах работы	Повышение квалификации в области развития личностного потенциала, использование современных технологий (4К)	Педагоги, методист	Анализ, планирование, сопровождение, контроль	Индивидуальная программа развития педагога. Педагог способный выбирать и находить ресурсы и организовывать открытое взаимодействие.	Январь 2020- Декабрь 2022	Кадровые, информационно-методические ресурсы	Зам. директора по УВР, методист
2	Организация	Изменения	От	Социальные	Коммуни	Организова	Январь 2020 –	Нормативно-	Директор

	сетевого взаимодействия	я в подходе к использованию возможностей социального окружения	эпизодическое к системному взаимодействию	партнеры, администрация,	кации, планирование, сопровождение, координация, подбор кадров	на система сетевого взаимодействия, заключение договоров	декабрь 2022	правовая база, кадровые ресурсы, финансовые	
3	Создание ПОС.	Деятельность педагогов, методика преподавания	Направлена на усиление межпредметных связей, совместной работы по формированию метапредметных и личностных результатов	Активные, творческие педагоги	Мотивация, моральное и материальное стимулирование.	Профессиональные обучающиеся сообщества	Январь 2021 - Декабрь 2022	Кадровые, финансовые, материально-технические	Зам. директора по УВР, методист
4	Функционирование службы медиации	Изменение в системе социального психолого-педагогического сопровождения	От эпизодическое к системному функционированию	Педагог-психолог, социальный педагог, социальные партнеры, администрация	Анализ, корректировка	Системное функционирование службы медиации	Январь 2020-декабрь 2022	Кадровые	Директор, зам. директора по ВР

5	Усиление социальной активности обучающихся	Изменения в педагогическом сопровождении	От эпизодического к системному функционированию	Совет старшекласников, педагоги, родители	Анализ, корректировка	Системное функционирование детского самоуправления, волонтерство.	Февраль 2020-декабрь 2022	Кадровые	Зам. директора по ВР
<b>Изменения в предметно-пространственной среде ОО</b>									
1	Изменение рекреации начальных классов	Изменения помещений, рекреации и территории ОО	От безликих, скучных, однообразных интерьеров к информационным и эмоционально-окрашенным.	Учащиеся, родители, учителя, сетевые партнеры	Мотивация, моральная поддержка, привлечение СМИ	Преобразование среды школы, оформление помещений и рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников образовательного процесса.	Январь 2020-декабрь 2020	Кадровые, сетевые, материальные	Директор
2	Разработка и реализация программы развития «Прошлое и	Изменения помещений, рекреации	Перевод имеющихся условий к возможности удовлетворен	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирование, соревнования	Удовлетворение духовных потребностей	Январь 2020-декабрь 2020	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы развития) Совет

	настоящее»	и ОО	ию своих духовных потребностей						старшеклассников (согласование программы развития)
3	Разработка и реализация программы развития «Открытая стена»	Изменение помещений, рекреации и ОО	От безликих, скучных, однообразных интерьеров к информационным и эмоционально-окрашенным.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирование, соревнования	Возможность открыто высказывать свое мнение, самовыражаться. Открытое взаимодействие.	Январь 2020-декабрь 2020	Человеческие, материальные	Директор, заместители директора,
4	Разработка и реализация программы развития «Хай-тек студия»	Изменение помещений и ОО	От учебных кабинетов и мастерских к современным лабораториям	Заместитель директора по УВР, учителя информатики, технологии	Проектирование, соревнования	Создание современной лаборатории, которая позволит привлечь детей к исследовательской и изобретательской деятельности.	Январь 2020-декабрь 2020	Человеческие, материальные	Директор, заместители директора
5	Изменение рекреации 3 этажа	Изменение помещений	От безликих, скучных, однообразных	Учащиеся, родители, педагоги,	Проектирование, соревнования	Преобразование среды школы,	Январь 2021-декабрь 2021	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы)

		й, рекреаци и ОО	интерьеров к информацион ным и эмоционально -окрашенным.	сетевые партнеры	ния	оформлени е помещений и рекреаций в соответств ии с идеями и предложен иями участников образовате льного процесса			развития) Совет старшекласни ков (согласование программы развития)
6	Разработка и реализация программы развития «Лестницы знаний»	Изменени е помещени й, рекреаци и ОО	От безликих, скучных, однообразных интерьеров к информацион ным и эмоционально -окрашенным.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектир ования, соревнова ния	Преображе ние среды школы, оформлени е помещений и рекреаций в соответств ии с идеями и предложен иями участников образовате льного процесса	Январь 2021- декабрь 2021	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы развития) Совет старшекласни ков (согласование программы развития)

7	Разработка и реализация программы развития «Наш вернисаж»	Изменение помещений, рекреации и ОО	От безликих, скучных, однообразных интерьеров к информационным и эмоционально-окрашенным.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Преобразование среды школы, оформление помещений и рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников образовательного процесса	Январь 2022-декабрь 2022	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы развития) Совет старшекласников (согласование программы развития)
8	Реализация программы развития «Солнечный сквер»	Изменение в окружающей среде	Создание вокруг школы благоустроенной территории	Учащиеся, родители, учителя, сетевые партнеры, социум	Мотивация, моральная поддержка, привлечение СМИ	Создание благоустроенной, социально-значимой территории	Январь 2022-декабрь 2022	Кадровые, сетевые, материальные	Директор, зам. директора по ВР
9	Совершенствование материально-технической базы	Изменение в оснащении и образовательного процесса	Использование современного мобильного оборудования и мебели, замена	Учредитель, администрация, спонсоры	Привлечение средств, сотрудничество с партнерами	Обновленная материально-техническая база	Январь 2020-Декабрь 2022	Финансовые ресурсы	Директор, зам. директора по АХЧ

			устаревших элементов среды на более безопасные						
<b>Изменения в ресурсном обеспечении ОО</b>									
1	Повышение квалификации и управленческой и педагогической команд	Технологии организации урока, развитие личностного потенциала самого педагога	Приобретут не только теоретические знания и практические, интеграция полученных знаний в образовательный процесс	Фонд «Вклад в будущее», Московский городской университет, управленцы, педагоги, ИРО	Курсы повышения квалификации	Повышение квалификации в области развития личностного потенциала	Октябрь 2019-декабрь 2022	Кадровые, финансовые	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист
<b>Изменения в управлении ОО</b>									
1	Изменения в образовательной и организационной моделях школы	Изменения в модели управления	От отборочно-поточно-сегментной модели к интегративно-матричной	Администрация, детское самоуправление, Управляющий совет, Совет родителей	Мотивация, делегирование полномочий, коллегиальное принятие решений	Интегративно-матричная система управления	январь 2022–декабрь 2022	Кадровые ресурсы, нормативно-правовая база	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист
2	Создание и функционирование рабочих групп мониторинга	Изменения в системе сбора информации для	От разрозненных источников информации к системному мониторингу	Администрация, руководитель рабочих групп	Материальное стимулирование, методы мониторинга	Результаты мониторинга, для корректировки и внесения	январь 2020 – декабрь 2022	Кадровые ресурсы, информационно-методические	Директор, руководитель рабочей группы

	и реализации программы развития	принятия решений			нга	изменений в ходе реализации программы развития			
--	---------------------------------	------------------	--	--	-----	--	--	--	--

### **3.2. УТОЧНЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПО ГОДАМ**

#### **1 этап**

**(октябрь 2019 - декабрь 2021 г)**

**Цель:** экспертиза школьной среды, разработка и запуск программы развития, вовлечение в эту работу всех участников образовательных отношений и обучение заинтересованных участников, промежуточный мониторинг, коррекция плана «дорожной карты», реализация мероприятий первого года реализации программы развития.

#### **2 этап**

**(январь 2021 г –декабрь 2021 г)**

**Цель:** реализация плана программы развития по созданию ЛРОС, введение новых курсов внеурочной деятельности, продолжение преобразования образовательной среды: внесение изменений во все компоненты школьной среды; взаимообмен опытом, промежуточный мониторинг, коррекция плана «дорожной карты», разработка программы развития школы на основе программы развития по созданию ЛРОС.

#### **3 этап**

**(январь 2022 г - декабрь 2022 г)**

**Цель:** реализация программы развития по созданию ЛРОС с заданными показателями и подведение итогов (мониторинг), определение эффективности программы развития, трансляция опыта его разработки и формирования ресурсного пакета программы развития, определение дальнейших стратегических целей ОО.

**Стратегический план изменений  
для создания ЛРОС (по годам и направлениям (формула «3+2») ходом от управления)**

<b>№</b>	<b>Наименование крупного изменения</b>	<b>Где, в чем происходит изменение?</b>	<b>Вектор изменения, от чего к чему идет изменение</b>	<b>Какими силами делается?</b>	<b>Какими методами делается?</b>	<b>Какой конкретный результат ожидается?</b>	<b>Когда делается (начало-окончание)?</b>	<b>Каких ресурсов требует, цена вопроса?</b>	<b>Управленческое сопровождение</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>Первый год реализации программы развития</b>									
<b>Изменения в управлении ОО</b>									
1	Создание и функционирование рабочей группы монито	На основе полученных результатов вносятся изменения	От разрозненных источников информации к системному	Администрация, члены родительской общности, ученического самоуправления	Материальное стимулирование, методы мониторинга	Продуктивная корректировка и успешная реализация программы развития	Январь 2020-декабрь 2020	Временные, кадровые, информационно-методические	Директор, заместители директора по УВР и ВР (контроль и подбор кадров), принятие управленческих решений)

	ринга и анализа хода реализации программы развития	ния в реализацию программы развития	мониторингу						
<b>Изменения в ресурсном обеспечении ОО</b>									
1	Повышение квалификации управленческой и педагогической команд	Методики обучения, технологии организации урока	Применение полученных знаний на практике, работа ПОС	Фонд «Вклад в будущее», Московский городской университет, управленцы, педагоги, ИРО	Курсы повышения квалификации, обмен опытом, информацией	Активное включение в реализацию программы развития	Октябрь 2019-декабрь 2020	Кадровые, финансовые	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист
<b>Изменения в организационно-техническом компоненте среды, образовательной системе ОО</b>									
1	Обновление содержания образовательных программ	Апробация программ и курсов внеурочной деятельности, УМК	Отсутствия системности к системному подбору содержания,	Методические объединения учителей, творческие группы педагогов, администрация	Анализ, сбор, обработка информации	Успешная апробация программ	Март-декабрь 2020	Кадровые, временные	Зам. директора по УВР, методист

			исходя из потребностей учащихся с предоставлением максимально возможной широты выбора						
2	Корректировка нормативно-правовой базы	Взаимоотношения участников образовательного процесса, процессы стимулирования.	Нормативно-правовая база, регламентирующая отношения участников образовательных отношений в рамках реализации программы развития	рабочие группы (родители, обучающиеся, сотрудники, администрация)	Анализа и коррекции	Нормативно-правовая база, регламентирующая функционирование ОО в рамках реализации программы развития	Апрель 2020-Декабрь 2020	Кадровые, временные	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист

**Изменения в организационной подсистеме ОО**

1	Разработка и внедрение индивидуальной программы развития педагога	Реализация образовательных программ, воспитательная работа	Повышение квалификации в области развития личностного потенциала, использование современных технологий	Педагоги, методист, специалисты	Анализ, планирование, сопровождение, контроль	Кадровый состав, подготовленный для реализации программы развития	Май 2020-декабрь 2020	Кадровые, информационно-методические ресурсы	Зам. директора по УВР, методист
2	Организация сетевого взаимодействия	Изменения в подходе к использованию возможностей социального окружения	От эпизодического к системному взаимодействию, единство целей	Администрация, социальные партнеры	Коммуникации, планирование, сопровождение, координация	Система эффективного сетевого взаимодействия, заключение договоров	Январь 2020-декабрь 2020	Нормативно-правовая база, кадровые ресурсы, финансовые	Директор, заместители директора
3	Усиление социального	В системе	Социальная и творческая	Педагоги, обучающиеся, родители	Вовлечение, поощрение,	Системное функционирование детского	Январь 2020-декабрь	Кадровые	Зам. директора по ВР

	ьной активн ости обучаю щихся	детско го самоуп равлен ия, воспит ательн ой систем е школы	кая активност ь, осознанн ая гражданс кая позиция			самоуправления, волонтерство.	2020		
<b>Изменения в предметно-пространственной среде ОО</b>									
1	Измене ние рекреа ции началь ных классов	Измене ние помещ ений, рекреа ции ОО	От безликих, скучных, однообра зных интерьер ов к информа ционным и эмоциона льно-окрашенн ым.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Преобразование среды школы, оформление помещений и рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников образовательного процесса	Январь 2020- декабрь 2020	Человечески е, материальны е	Директор (утверждение программы развития) Совет старшеклассник ов (согласование программы развития)
2	Разработ ка и реализ ация програ ммы развит	Измене ние помещ ений, рекреа ции	Перевод имеющих ся условий к возможности удовлетв	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Удовлетворение духовных потребностей	Январь 2020- декабрь 2020	Человечески е, материальны е	Директор (утверждение программы развития) Совет старшеклассник ов (согласование программы развития)

	ия «Прош лое и настоя щее»	ОО	орению своих духовных потребно стей						развития)
3	Разраб отка и реализ ация програ ммы развит ия «Откр ытая стена»	Измене ние помещ ений, рекреа ции ОО	От безликих, скучных, однообра зных интерьер ов к информа ционным и эмоциона льно- окрашенн ым.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Возможность открыто высказывать свое мнение, самовыражаться. Открытое взаимодействие.	Январь 2020- декабрь 2020	Человечески е, материальны е	Директор, заместители директора,
4	Разраб отка и реализ ация програ ммы развит ия «Хай- тек студия »	Измене ние помещ ений ОО	От учебных кабинето в и мастерск их к современ ным лаборато риям	Заместитель директора по УВР, учителя информатики, технологии	Проектирования, соревнования	Создание современной лаборатории, которая позволит привлечению детей к исследовательско й и изобретательско й деятельности.	Январь 2020- декабрь 2020	Человечески е, материальны е	Директор, заместители директора
5	Совер шенств	Трансф ормаци	От устаревш	Учредитель, социальные	Привлечение,	Обновление материально-	Январь 2020-	Человечески е,	Директор (утверждение

	ование материально-технической базы	я помещений школы	их элементов в современной среде к современному мобильному оборудованию и мебели	партнеры, спонсоры, благотворительность	убеждение	технической базы	декабрь 2020	финансовые	сметы) Заместители директора (составление сметы, перечня оборудования)
--	-------------------------------------	-------------------	--	---	-----------	------------------	--------------	------------	---

**Второй год программы развития**

**Изменения в управлении ОО**

1	Функционирование рабочих групп мониторинга и реализации программы развития	На основе полученных результатов вносятся изменения в реализацию программы развития	От разрозненных источников информации к системному мониторингу	Администрация, члены родительской общности, ученическое самоуправление	Материальное стимулирование, методы мониторинга	Продуктивная корректировка и успешная реализация программы развития	Январь 2021-декабрь 2021	Временные, кадровые, информационно-методические	Директор, заместители директора по УВР и ВР (контроль, подбор кадров, принятие управленческих решений)
---	--	---	--	--	---	---	--------------------------	---	--

**Изменения в ресурсном обеспечении ОО**

	Повышение квалификации	Развитие профес	Приобретут не только	ИРО, ЦРО, МКОУ «Приобская	Курсы повышения квалификации,	Повышение квалификации в различных	Январь 2021-декабрь	Кадровые, финансовые	Директор, зам. директора по УВР, зам.
--	------------------------	-----------------	----------------------	---------------------------	-------------------------------	------------------------------------	---------------------	----------------------	---------------------------------------

	икации управленческой и педагогической команд	сиональных компетенций педагогов	теоретические знания и практические, интеграция полученных знаний в образовательный процесс	СОШ».	семинары-практикумы, вебинары	направлениях педагогической деятельности, обмен опытом.	2021		директора по ВР, методист
--	---	----------------------------------	---	-------	-------------------------------	---	------	--	---------------------------

**Изменения в образовательной системе ОО**

1	Реализация обновленных образовательных программ	Программы и курсы внеурочной деятельности, УМК	От отсутствия системности к системному подбору содержания, исходя из потребностей учащихся с предоставлением максимально	Методические объединения учителей, творческие группы педагогов, администрация	Анализ, сбор, обработка информации	Успешная апробация программ	Март-декабрь 2021	Кадровые, временные	Зам. директора по УВР, методист
---	---	--	--	---	------------------------------------	-----------------------------	-------------------	---------------------	---------------------------------

			возможно й широты выбора						
<b>Изменения в организационной подсистеме ОО</b>									
1	Создан ие ПОС.	Деятел ьность педаго гов, методи ка препод авания	Направле на на усиление межпред метных связей, совместн ой работы по формиров анию метапред метных и личностн ых результат ов	Активные, творческие педагоги	Мотивация, моральное и материальное стимулирование.	Профессиональн ые обучающиеся сообщества	Январь 2021 - Декабрь 2022	Кадровые, финансовые, материально - технические	Зам. директора по УВР, методист
2	Органи зация сетевог о взаимо действи я	Измене ния в подход е к исполь зовани ю возмож ностей социал ьного	От эпизодич еского к системно му взаимоде йствию, единство целей	Администраци я, социальные партнеры	Коммуникации, планирование, сопровождение, координация	Система эффективного сетевого взаимодействия, заключение договоров	Январь 2021- декабрь 2021	Нормативно -правовая база, кадровые ресурсы, финансовые	Директор, заместители директора

		окружения							
3	Реализация индивидуальной программы развития педагога	Реализация образовательных программ, воспитательная работа	Повышение квалификации в области развития личностного потенциала, использование современных технологий	Педагоги, методист, специалисты	Анализ, планирование, сопровождение, контроль	Кадровый состав, подготовленный для реализации программы развития	Январь 2021-декабрь 2021	Кадровые, информационно-методические ресурсы	Зам. директора по УВР, методист
4	Усиление социальной активности обучающихся	В системе детского самоуправления, воспитательной системе школы	Социальная и творческая активность, осознанная гражданская позиция	Педагоги, обучающиеся, родители	Вовлечение, поощрение,	Системное функционирование детского самоуправления, волонтерство.	Январь 2021-декабрь 2021	Кадровые	Зам. директора по ВР

5	Функционирование службы медиации	Изменение в системе социально-психолого-педагогического сопровождения	От эпизодического к системному функционированию	Педагог-психолог, социальный педагог, социальные партнеры, администрация	Анализ, корректировка	Системное функционирование службы медиации	Январь 2021-декабрь 2021	Кадровые	Директор, зам. директора по ВР
<b>Изменения в предметно-пространственной среде ОО</b>									
1	Изменение рекреации 3 этажа	Изменение помещений, рекреации ОО	От безликих, скучных, однообразных интерьеров к информационным и эмоционально-окрашенным.	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Преобразование среды школы, оформление помещений и рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников образовательного процесса	Январь 2021-декабрь 2021	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы развития) Совет старшекласников (согласование программы развития)
2	Разработка и реализация	Изменение помещений,	От безликих, скучных, однообразных,	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые	Проектирования, соревнования	Преобразование среды школы, оформление помещений и	Январь 2021-декабрь 2021	Человеческие, материальные	Директор (утверждение программы развития) Совет

	программы развития «Лестницы знаний»	рекреации ОО	зных интерьеров к информационным и эмоционально-окрашенным.	партнеры		рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников образовательного процесса			старшеклассников (согласование программы развития)
3	Совершенствование материально-технической базы	Трансформация помещений школы	От устаревших элементов среды к современному мобильному оборудованию и мебели	Учредитель, социальные партнеры, спонсоры, благотворительность	Привлечение, убеждение	Обновление материально-технической базы	Январь 2021-декабрь 2021	Человеческие, финансовые	Директор (утверждение сметы) Заместители директора (составление сметы, перечня оборудования)

**Третий год программы развития**

**Изменения в управлении ОО**

1	Функционирование рабочих групп мониторинга и реализ	На основе полученных результатов вносятся изменения	От разрозненных источников информации к системному	Администрация, члены родительской общности, ученическое самоуправление	Материальное стимулирование, методы мониторинга	Продуктивная корректировка и успешная реализация программы развития	Январь 2022-декабрь 2022	Временные, кадровые, информационно-методические	Директор, заместители директора по УВР и ВР (контроль, подбор кадров, принятие управленческих
---	---	---	--	--	---	---	--------------------------	---	---

	ации программы развития	ния в реализацию программы развития	мониторингу						решений)
2	Изменения в образовательной и организационной моделях школы	Изменение в модели управления	От отборочной-поточно-сегментной модели к интегративно-матричной	Администрация, детское самоуправление, Управляющий совет, Совет родителей	Мотивация, делегирование полномочий, коллегиальное принятие решений	Интегративно-матричная система управления	январь 2022–декабрь 2022	Кадровые ресурсы, нормативно-правовая база	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист
<b>Изменения в ресурсном обеспечении ОО</b>									
1	Повышение квалификации управленческой и педагогической команд	Развитие профессиональных компетенций педагогов	Приобретут не только теоретические знания и практические, интеграция полученных знаний в	ИРО, ЦРО, МКОУ «Приобская СОШ».	Курсы повышения квалификации, семинары-практикумы, вебинары	Повышение квалификации в различных направлениях педагогической деятельности, обмен опытом.	Январь 2022-декабрь 2022	Кадровые, финансовые	Директор, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, методист

			образовательный процесс						
<b>Изменения в образовательной подсистеме ОО</b>									
1	Реализация обновленных образовательных программ	Программы и курсы внеурочной деятельности, УМК	От отсутствия системности к системному подбору содержания, исходя из потребностей учащихся с предоставлением максимально возможной широты выбора	Методические объединения учителей, творческие группы педагогов, администрация	Анализ, сбор, обработка информации	Успешная апробация программ	Март-декабрь 2022	Кадровые, временные	Зам. директора по УВР, методист
<b>Изменения в организационной подсистеме ОО</b>									
1	Функционирование ПОС.	Деятельность педагогов, методика	Направление на усиление межпредметных связей,	Активные, творческие педагоги	Мотивация, моральное и материальное стимулирование.	Профессиональные обучающиеся сообщества	Январь 2022 - Декабрь 2022	Кадровые, финансовые, материально-технические	Зам. директора по УВР, методист

		преподавания	совместной работы по формированию метапредметных и личностных результатов						
2	Реализация индивидуальной программы развития педагога	Реализация образовательных программ, воспитательная работа	Повышение квалификации в области развития личностного потенциала, использование современных технологий	Педагоги, методист, специалисты	Анализ, планирование, сопровождение, контроль	Кадровый состав, подготовленный для реализации программы развития	Январь 2022-декабрь 2022	Кадровые, информационно-методические ресурсы	Зам. директора по УВР, методист
3	Функционирование служб	Изменение в системе социал	От эпизодического к системному	Педагог-психолог, социальный педагог, социальные	Анализ, корректировка	Системное функционирование службы медиации	Январь 2022-декабрь 2022	Кадровые	Директор, зам. директора по ВР

	ы медиац ии	бно- психол ого- педаго гическ ого сопров ождени я	функцион ированию	партнеры, администрация					
4	Органи зация сетевог о взаимо действи я	Измене ния в подход е к исполь зовани ю возмож ностей социал ьного окруже ния	От эпизодич еского к системно му взаимод йствию, единство целей	Администраци я, социальные партнеры	Коммуникации, планирование, сопровождение, координация	Система эффективного сетевого взаимодействия, заключение договоров	Январь 2022- декабрь 2022	Нормативно -правовая база, кадровые ресурсы, финансовые	Директор, заместители директора
<b>Изменения в предметно-пространственной среде ОО</b>									
1	Разраб отка и реализ ация програ ммы развит ия «Наш	Измене ние помещ ений, рекреа ции ОО	От безликих, скучных, однообра зных интерьер ов к информа ционным	Учащиеся, родители, педагоги, сетевые партнеры	Проектирования, соревнования	Преобразование среды школы, оформление помещений и рекреаций в соответствии с идеями и предложениями участников	Январь 2022- декабрь 2022	Человечески е, материальны е	Директор (утверждение программы развития) Совет старшеклассник ов (согласование программы развития)

	вернисаж»		и эмоционально-окрашенным.			образовательного процесса			
2	Реализация программы развития «Солнечный сквер»	Изменения в окружающей среде	Создание вокруг школы благоустроенной территории	Учащиеся, родители, учителя, сетевые партнеры, социум	Мотивация, моральная поддержка, привлечение СМИ	Создание благоустроенной, социально-значимой территории	Январь 2022-декабрь 2022	Кадровые, сетевые, материальные	Директор, зам. директора по ВР
3	Совершенствование материально-технической базы	Трансформация помещений школы	От устаревших элементов среды к современному мобильному оборудованию и мебели	Учредитель, социальные партнеры, спонсоры, благотворительность	Привлечение, убеждение	Обновление материально-технической базы	Январь 2022-декабрь 2022	Человеческие, финансовые	Директор (утверждение сметы) Заместители директора (составление сметы, перечня оборудования)

**3.3. КОНКРЕТНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ВАЖНЕЙШИХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОО ДЛЯ СОЗДАНИЯ ЛРОС, КОНКРЕТНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ (ПО ФОРМУЛЕ «3+2»). УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

№	Мероприятия, действия, события	Содержание работы	Сроки		Отв. исполнители	Продукты и результаты	Цена вопроса
			Нач.	Оконч.			
<b>Изменения в образовательной подсистеме ОО</b>							
<b>Стратегическое изменение 1. Обновление содержания образовательных программ.</b>							
1	Внедрение и реализация УМК «Социально-эмоциональное развитие детей» для начальных классов	Создание рабочей группы по разработке рабочей программы,	Январь 2020	Май 2020	Заместители директора по УВР, рабочая группа, учителя начальных классов	Рабочая программа	

		КТП. Внесение изменение в образовательн ую программу.					
		Реализация программы	Сентябрь 2020	Май 2022			
2	Реализация УМК «Развитие личностного потенциала» для 5-6 классов	Создание рабочей группы по разработке рабочей программы, КТП. Внесение изменение в образовательн ую программу.	Январь 2020	Май 2020	Заместители директора по УВР, рабочая группа, учителя 5- 6 классов	Рабочая программа	
		Реализация программы через отдельный курс внеурочной деятельности	Сентябрь 2020	Май 2022			

3	Реализация УМК «Развитие личностного потенциала» для 7 классов	Создание рабочей группы по разработке рабочей программы, КТП. Внесение изменение в образовательную программу.	Январь 2020	Май 2020	Заместители директора по УВР, рабочая группа, учителя 7 классов	Рабочая программа	
		Реализация программы через интегрированное обучение	Сентябрь 2020	Май 2022			
4	Выстраивание урока по 4К технологии	Проектирование учебных заданий, разработка методик.	Сентябрь 2020	Декабрь 2020		Педагогические технологии, позволяющие формировать у обучающихся 4К компетенции .	
5	Внедрение 4К технологии в урочную и оценочную деятельность	Разработка оценочных инструментов	Сентябрь 2020	Декабрь 2020	Заместители директора по УВР, педагоги	Инструменты, позволяющие оценивать уровень формирования у обучающихся 4К компетенций	
<b>Стратегическое изменение 2. Корректировка нормативно-правовой базы</b>							

1	Создание рабочей группы по внесению изменений в локальные акты ОО	Анкетирование педагогов, родителей, обучающихся с целью выявления заинтересованности приведении нормативно-правовой документации в соответствие.	2 декабря 2019	19 декабря 2019	Администрация, педагоги-психологи, педагоги-организаторы	Группы по внесению изменений в локальные акты: Утвержденный план работы группы.	
2	Внесение изменений в Положение об оплате труда	Разработка критериев оценки эффективности и работы по реализации программы развития	20 декабря 2019	31 декабря 2019	Администрация, рабочая группа по разработке положения, рабочая группа по сопровождению и реализации	Критерии оценки эффективности работы по реализации программы развития	
2	Актуализация положений об общешкольном родительском комитете, о совете старшеклассников	Приведение в соответствие со стратегией программы развития	Январь 2020	Май 2020	Рабочие группы (родители, обучающиеся, сотрудники, администрация).	Соглашения (4-х сторонние), совместно определенные правила поведения. Локальные акты, регламентирующие отношения в условиях открытого взаимодействия участников образовательного	

						процесса	
<b>Изменения в организационной подсистеме ОО</b>							
<b>Стратегическое изменение 1. Разработка и внедрение индивидуальной программы развития педагога.</b>							
1	Диагностика затруднений педагогов	Проведение анкетирования	январь 2020	Февраль 2020	Психолог, методист	Результаты диагностики	
2	Проведение индивидуальных и групповых собеседований по результатам диагностики	Организация индивидуальных и групповых собеседований с целью оказания методической, консультационной и психологической помощи	Март 2020	Июнь 2020	Психолог, Методист	Педагоги, готовые к разработке индивидуальной программы развития в рамках данного программы развития	
3	Курсы повышения квалификации по программе «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений»	Прохождение курсов повышения квалификации	Март 2020	Апрель 2020	Администрация, педагоги, методист	Методические проекты, освоение новых технологий и внедрение их в образовательный процесс	

4	Разработка и реализация индивидуальной программы развития педагога.	Стратегический план повышения личностного потенциала	Апрель 2020	Декабрь 2022	педагоги, психолог, методист	Индивидуальная программа развития педагога.	
5	Использование методического материала, предоставленного в рамках КПК	Интеграция материалов в образовательную среду	Май 2020	Декабрь 2020	Педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги, классные руководители	Методического материала, внедренный в образовательный процесс	
6	Формирование ресурсного пакета	Сбор и обобщение материалов по реализации программы развития повышения личностного потенциала и обмен с другими командами, участвующим и в проекте Фонда «Вклад в будущее»	Май 2020	Декабрь 2020	Администрация, педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги, классные руководители	Ресурсный пакет	
<b>Стратегическое изменение 2. Организация сетевого взаимодействия.</b>							
1	Информирование сетевых партнеров о проекте «Созданиеличностно-развивающей	Организация встреч, размещение информации в	Январь 2020	Апрель 2020	Администрация, педагоги, представители организаций	Потенциальные сетевые партнеры	

	образовательной среды – школы открытого взаимодействия (ШОВ)»	СМИ, на сайте ОО, привлечение к участию в проекте					
2	Заключение договоров	Определение области и предмета взаимодействия	Май 2020	Декабрь 2020	Администрация, педагоги, родители, представители организаций	Договора взаимодействия	
3	Разработка и реализация совместных планов по реализации программы развития	Совместный план работы	Май 2020	Декабрь 2020	Администрация, педагоги, родители, обучающиеся, представители организаций	Реализация мероприятий плана. Внесение возможных изменений в «дорожную карту» программы развития	
<b>Стратегическое изменение 5. Усиление социальной активности</b>							
1	Совершенствование системы детского самоуправления	Изучение мнения обучающихся, их видение системы. Разработка совместной стратегии. Создание системы самоуправления.	Февраль 2020	Май 2020	Заместитель директора по ВР, обучающиеся	Система самоуправления, которая обеспечивает формирование социально-значимых навыков, устойчивой гражданской позиции.	
2	Организация работы детского самоуправления	Предвыборная компания Составление плана работы, проведение	Сентябрь 2020	Декабрь 2020	Заместитель директора по ВР, обучающиеся	Реализация мероприятий плана, активное участие в изменении образовательной среды	

		мероприятий					
<b>Изменения в предметно-пространственной среде</b>							
<b>Стратегическое изменение 1. Изменение рекреации начальных классов</b>							
1	Создание рабочей группы по разработке и реализации программы развития «Счастливое детство»	Анкетирование педагогов, родителей, обучающихся с целью выявления заинтересованности в реализации программы развития	Январь 2020	Февраль 2020	МО учителей начальных классов, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, родители	Группа по разработке и реализации программы развития «Счастливое детство»	
2	Разработка плана реализации программы развития	Определение направлений, мероприятий и сроков работы	Март 2020	Апрель 2020	Рабочая группа по реализации программы развития	План реализации программы развития	
3	Реализация плана	Выполнение мероприятий плана	Апрель 2020	Декабрь 2020	Рабочая группа по реализации программы развития, сетевые партнеры, обучающиеся, родители, педагоги	Преобразование помещений рекреаций начальной школы. Реализация программы развития	
<b>Стратегическое изменение 2. Разработка и реализация программы развития «Прошлое и настоящее»</b>							

	Создание рабочей группы по разработке и реализации программы развития «Прошлое и настоящее»	Анкетирование педагогов, родителей, обучающихся с целью выявления заинтересованности в реализации программы развития	Январь 2020	Февраль 2020	МО истории и художественно-эстетического цикла, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, родители	Группа по разработке и реализации программы развития «Прошлое и настоящее»	
	Разработка плана реализации программы развития	Определение направлений, мероприятий и сроков работы	Март 2020	Апрель 2020	Рабочая группа по реализации программы развития	План реализации программы развития	
	Реализация плана	Выполнение мероприятий плана	Апрель 2020	Декабрь 2020	Рабочая группа по реализации программы развития, сетевые партнеры, обучающиеся, родители, педагоги	Активный доступ к материалам и экспонатам школьного музея. Реализация программы развития	
<b>Стратегическое изменение 2. Разработка и реализация программы развития «Открытая стена»</b>							
	Создание рабочей группы по разработке и реализации программы развития «Открытая стена»	Анкетирование педагогов, родителей, обучающихся с целью выявления заинтересованности в	Январь 2020	Февраль 2020	Заместитель директора по ВР, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, родители	Группа по разработке и реализации программы развития «Открытая стена»	

		реализации программы развития					
	Разработка плана реализации программы развития	Определение направлений, мероприятий и сроков работы	Март 2020	Апрель 2020	Рабочая группа по реализации программы развития	План реализации программы развития	
	Реализация плана	Выполнение мероприятий плана	Апрель 2020	Декабрь 2020	Рабочая группа по реализации программы развития, сетевые партнеры, обучающиеся, родители, педагоги	Возможность открыто высказывать свое мнение, самовыражаться. Открытое взаимодействие. Реализация программы развития	
<b>Стратегическое изменение 2. Разработка и реализация программы развития «Хай-тек студия»</b>							
	Создание рабочей группы по разработке и реализации программы развития «Хай-тек студия»	Создание структурного подразделения	Январь 2020	Февраль 2020	Заместитель директора по УВР, учителя информатики, технологии	Структурное подразделение по разработке и реализации программы развития «Хай-тек студия»	
	Разработка плана реализации программы развития	Определение направлений, мероприятий и сроков работы	Март 2020	Апрель 2020	Структурное подразделение по реализации программы развития	План реализации программы развития	
	Реализация плана	Выполнение мероприятий плана	Апрель 2020	Декабрь 2020	Рабочая группа по реализации программы развития, сетевые партнеры,	Создание современной лаборатории, которая позволит привлечению детей к исследовательской и	

					обучающиеся, родители, педагоги	изобретательской деятельности. Реализация программы развития	
<b>Стратегическое изменение 4. Совершенствование материально-технической базы.</b>							
1	Разработка дорожной карты совершенствования материально-технической базы.	Анализ имеющихся ресурсов, разработка сметы на три года, разработка аукционной документации и плана закупок.	Январь 2020	Февраль 2020	Директор, заместители директора, руководители рабочих групп в соответствии с дорожной картой	Дорожная карта совершенствования материально-технической базы.	
2	Реализация дорожной карты	Обеспечение закупки, приобретения товара, запуск, функционирование	Январь 2020	Декабрь 2020	Директор, заместители директора, руководители рабочих групп в соответствии с дорожной картой	Приобретение комплектов мобильного оборудования и мебели, замена устаревших элементов среды на более безопасные	
<b>Изменения в ресурсном обеспечении ОО</b>							
<b>Стратегическое изменение 1. Повышение квалификации управленческой и педагогической команд</b>							
1	Курсы повышения квалификации «Управление созданием личностно-развивающей образовательной среды»	Участие в курсах	Октябрь 2019	Декабрь 2019	Управленческая команда	Проект «Создание личностно-развивающей образовательной среды – школы открытого взаимодействия (ШОВ)»	

2	Курсы повышения квалификации по программе «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений»	Участие в курсах	Март 2020 ежегодно	Ноябрь 2020	Педагоги	Методические проекты, освоение новых технологий и внедрение их в образовательный процесс	
3	Внутрикорпоративное повышение квалификации	Семинары, мастер-классы	Апрель 2019	Декабрь 2022	Администрация, педагоги	Обмен опытом, создание ресурсного пакета	
<b>Изменения в управленческом сопровождении</b>							
<b>Стратегическое изменение 1. Создание и функционирование рабочих групп мониторинга и реализации программы развития</b>							
1	Формирование рабочих групп	Анкетирование педагогов, родителей, обучающихся с целью выявления заинтересованности в реализации программы развития.	14 Января 2020	18 февраля 2020	Администрация, педагоги-психологи, педагоги-организаторы	Группы мониторинга и реализации программы развития: Утвержденный план работы групп. Проблемный анализ по результатам мониторинга. Корректировка (при необходимости) «Дорожной карты»	
2	Разработка плана работы	Распределение обязанностей внутри групп, регламент работы,	19 февраля 2020	28 февраля 2020	Руководители групп	реализации программы развития	
3.	Реализация плана работы	Выполнений мероприятий, предусмотрен	29 февраля 2020	30 ноября 2020	Руководители групп		

		ных планом работы					
--	--	----------------------	--	--	--	--	--

**ПРИЛОЖЕНИЯ**  
**МАТЕРИАЛЫ ПОЯСНЯЮЩЕГО, ИЛЛЮСТРАТИВНОГО ХАРАКТЕРА, ДОПОЛНЯЩИЕ ОСНОВНОЙ**  
**ТЕКСТ**

1. Фотографии и эскизы

**СОСТАВ ПРОДУКТОВ ПРОЕКТНОГО РЕСУРСНОГО ПОРТФЕЛЯ ОО**

1. Методики анализа и результаты исследований.
2. Рабочие программы, включающие в себя УМК «Социально-эмоциональное развитие детей» для начальных классов» и УМК «Развитие личностного потенциала»
3. Инструментарий, позволяющий оценивать уровень формирования у обучающихся 4К компетенций.
4. Конспекты уроков
5. Локальные акты, приведенные в соответствие со стратегией программы развития.
6. Пример индивидуальной программы развития педагога.
7. Договора с сетевыми партнерами.
8. Проект «Счастливое детство»
9. Проект «Лестницы знаний»
10. Проект «Открытая стена»
11. Проект «Прошлое и настоящее»
12. Проект «Хай-тек студия»
13. Дорожная карта совершенствования материально-технической базы.
14. Карта мониторинга реализации программы развития.
15. Ресурсный пакет программы развития для распространения в другие ОО и территории.
16. Фотоотчеты и видеотчеты о работе школьных команд программы развития и о событиях в рамках программы развития.
17. Публикации в СМИ и социальных сетях о ходе программы развития.