

**ЗАЯВКА**  
**на участие в отборе**  
**в инновационную инфраструктуру**  
**системы образования Алтайского края**

Регистрационный номер №: \_\_\_\_\_ Дата регистрации заявки \_\_\_\_\_

<b>Раздел 1 Сведения об организации-заявителе</b>	
Полное наименование организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №126»
Муниципальное образование (район и населенный пункт/город)	город Барнаул
Ф.И.О директора	Загайнов Александр Викторович
Контактный телефон	+7-3852-549-539
E-mail	<a href="mailto:school@barnaul126.ru">school@barnaul126.ru</a>
Адрес страницы сайта, на котором размещен инновационный проект	<a href="http://www.barnaul126.ru/">http://www.barnaul126.ru/</a>
Соисполнители проекта (указать при необходимости)	
Опыт успешной реализации инновационных проектов федерального и краевого уровней за последние 2 года (указать темы и сроки реализации)	<p>ФСП-1, 2012 год, Введение ФГОС НОО. Тема: «Обеспечение эффективности использования учебно-лабораторного оборудования как управленческая задача»- стажерская площадка.</p> <p>ФСП-2, 2013год. Введение ФГОС ООО. Тема «Программа управления развитием кадрового потенциала школы в ходе внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования» - базовая площадка. ФСП-3, 2014 год. Тема «Общественно-профессиональная экспертиза как механизм совершенствования кадрового обеспечения системы образования на локальном и окружном уровне»- базовая площадка.</p>
<b>Раздел 2. Сведения об инновационном проекте</b>	
Тема инновационной деятельности из утвержденного перечня	Управление профессиональным развитием педагогических кадров образовательной организации.
Тема представленного проекта	Программа управления развитием кадрового потенциала школы в ходе внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.
Цель (основная идея) проекта	Создание системы управления развитием кадрового потенциала реализующий системно - деятельностный подход в условиях внедрения и реализации ФГОС (НОО, ООО).
Обоснование актуальности и зна-	Формирование кадровой политики,

<p>чимости проекта для организации и системы образования Алтайского края</p>	<p>сохранения и развития кадрового потенциала школы путем повышения уровня профессиональной подготовки педагогических работников в условиях реализации ФГОС.</p>
<p>Задачи проекта</p>	<p>Совершенствование содержания и форм работы с педагогическими кадрами. Организация и осуществление различных моделей повышения квалификации. Создание и развитие института наставничества.</p>
<p>Краткое описание проекта</p>	<p>- Повышение компетентности педагогов в процессе их включения в научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную работу; консультирование учителей; сопровождение профессионально-педагогической деятельности педагогов;</p> <p>- Мотивация на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов в рамках методических объединений, их защита;</p> <p>- Освоение и внедрение на практике технологий личностной ориентации, сотрудничества, диалога, дифференцированного, развивающего, проблемного, проектного, игрового обучения;</p> <p>- Укрепление материально-технической базы школы и организация целенаправленной работы по формированию функциональной грамотности участников образовательного процесса;</p> <p>- Оснащение автоматизированным рабочим местом педагога;</p> <p>- Создание банка программно-методических материалов, мультимедиа программ, пособий, учебников для организации эффективной работы по внедрению информационных технологий. Подключение к глобальной информационной сети и использование ее ресурсов.</p> <p><b>Риски:</b></p> <p>- Недостаточная осведомленность части учителей о результатах современных исследований в области педагогической психологии и частных методик;</p> <p>- Узкопредметная направленность</p>

	<p>деятельности многих учителей, отсутствие стремления интегрировать деятельность и создавать совместные творческие проекты;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Преобладание субъект-объектных отношений в образовательном процессе, неготовность учителей к реализации технологий сотрудничества;</li> <li>- Унификация как содержания, так и форма деятельности учащихся, ориентация на «среднего» ученика;</li> <li>- Преобладание репродуктивных форм организации учебной деятельности школьников, не способствующих раскрытию индивидуальности и творческого потенциала личности;</li> <li>- Знаниеориентированный подход к содержанию образования и оценке учебных достижений учащихся;</li> <li>- Недостаточный уровень демократизации школы, слабое участие выборных органов ученического самоуправления в развитии школы;</li> <li>- Недостаточная готовность учителей к использованию в образовательном процессе информационных технологий;</li> <li>- Отсутствие необходимой материально-технической базы для развития функциональной информационной грамотности всех участников образовательного процесса;</li> <li>- Эмоциональное, негативное восприятие нового;</li> <li>- Столкновение новшества с опытом.</li> </ul> <p>Приложение №1</p>
<p>Необходимые условия (указать, какие кадровые, материально-технические, финансовые, нормативные, информационно методические и иные ресурсы требуются для реализации проекта, их наличие и способы обеспечения)</p>	<p>В школе имеется развитая материально-техническая база, обеспечивающая выполнение образовательной, методической, информационно-аналитической функций системы управления развития кадрового потенциала МБОУ «СОШ №126» в ходе внедрения ФГОС начального общего образования и подготовке к введению ФГОС основного общего образования.</p> <p>Приложение № 2</p>
<p>Планируемый срок реализации проекта</p>	<p>Начало проекта 2013год, завершение проекта 2018год</p>
<p>Планируемые результаты проекта, в том числе разработанные продукты</p>	<p>- Создание программы внутришкольного повышения квалификации;</p>

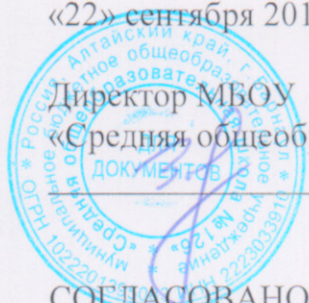
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Укомплектованность школы кадрами, подготовленными к реализации основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС (НОО, ООО);</li> <li>- Создание системы наставничества, поддержки молодых педагогов;</li> <li>- Внедрение дистанционных образовательных технологий во внутришкольную систему повышения квалификации;</li> <li>- Индивидуальная траектория и темп повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий;</li> <li>- Рефлексия как условия самооценки собственной деятельности учителя;</li> <li>- Структура проектирования инновационного процесса.</li> </ul>		
Основные потребители результатов проекта (указать, для каких организаций, участников образовательных отношений актуальны результаты проекта)	Руководители, педагогические работники общеобразовательных организаций.		
Предложения по распространению опыта и внедрения результатов проекта в массовую практику	Проведение стажерских практик для руководителей и педагогов общеобразовательных организаций, проведение семинаров, круглых столов на муниципальном и региональном уровнях.		
Планируемый срок начала распространения опыта реализации проекта	С 2014года проведение стажерских практик, участие в семинарах муниципального и регионального уровней.		
<b>Раздел 3. План реализации проекта по этапам</b>			
<b>Название этапа</b>	<b>Основные мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Прогнозируемый результат</b>
Подготовительный	Создание нормативной базы	2013-2014г.	Нормативная база: -приказ «О создании и полномочиях Совета по введению ФГОС основного общего образования»; - Положение «О создании и полномочиях Совета по введению ФГОС основного общего образования»; - Приказ «О создании и полномочиях рабочих групп по введению ФГОС основного общего образования»; - Приказ « Об утверждении проекта и плана – графика введения ФГОС основного общего образования»; - приказ «О введении новой

			<p>должностной инструкции учителя».</p> <p>Организационно – методическое обеспечение Программы управления развитием кадрового потенциала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- механизмы мотивации вовлечения и поощрения педагогов инновационную деятельность;</li> <li>- организация и осуществление различных моделей повышения квалификации;</li> <li>- работа школьных предметных методических объединений;</li> <li>- работа творческих групп по реализации единичных проектов.</li> </ul> <p>Рекомендации по разработке Программы управления развитием кадрового потенциала школы в ходе внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.</p>
Основной этап	<p>Проведение стажерских практик: очная стажерская практика на базе школы в составе группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Индивидуальная стажировка;</li> <li>-Дистанционная стажировка. Проведение семинаров, круглых столов</li> </ul>	2014-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Сравнительный анализ компетентностной модели учителя с традиционной, предметной;</li> <li>-Компетентностная модель современного учителя;</li> <li>-Принципы компетентностного подхода в профессиональной деятельности педагога;</li> <li>-Ключевые компетенции и показатели их достижения в профессиональной деятельности педагога;</li> <li>-Проектное мышление как ключевая компетенция педагога;</li> <li>-Метод проектного обучения: варианты взаимодействия учителя и учащегося в образовательном процессе,</li> </ul>

			<p>организованного по методу проектов; основные профессиональные позиции учителя, создающего для учащихся развивающую образовательную среду;</p> <p>-Методика самооценки учителя реализации системно-деятельностного подхода на своих уроках в рамках внутреннего оценивания качества обучения;</p> <p>-Причины невосприимчивости инновационных преобразований в образовательном процессе школы;</p> <p>-Механизмы процессов адаптации: содержательный, функциональный и диагностические аспекты к внедрению ФГОС;</p> <p>-Моделирование профессиональной деятельности педагога в рамках организации развивающей образовательной среды школы;</p> <p>-Организация процесса адаптации в школе к новому содержанию, к новой форме представления материалов, к новым условиям в рамках ФГОС;</p> <p>-Адаптация коллектива школы к деятельности в инновационном пространстве;</p> <p>-Документообеспечение проектной деятельности педагогов;</p> <p>-Этапы освоения методики организации проектной деятельности учащихся педагогическим коллективом школы;</p> <p>-Структура учебных, исследовательских, социальных и творческих проектов.</p>
Завершающий	Создание пакета	2017-2018	-Создание программы

этап	документов из опыта работы	<p>внутришкольного повышения квалификации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Укомплектованность школы кадрами, подготовленными к реализации основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС (НОО, ООО);</li> <li>- Создание системы наставничества, поддержки молодых педагогов;</li> <li>- Внедрение дистанционных образовательных технологий во внутришкольную систему повышения квалификации;</li> <li>- Индивидуальная траектория и темп повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий;</li> <li>- Рефлексия как условия самооценки собственной деятельности учителя;</li> <li>- Структура проектирования инновационного процесса.</li> </ul>
------	----------------------------	---

«22» сентября 2015 г



Директор МБОУ

«Средняя общеобразовательная школа № 126»

ДОКУМЕНТОВ /А.В.Загайнов

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета по

образованию города Барнаул

(для муниципальных образовательных организаций)



И.В.Полосина

## Развитие кадрового ресурса школы

В условиях модернизации образования к учителю предъявляются новые требования: он должен уметь быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, овладевать обновляющимся содержанием и технологиями обучения; осмысливать изменения, происходящие в ценностно-смысловой сфере школьников, быть социально и профессионально мобильным, осваивать новые социальные роли, понимать и принимать необходимость участия родительской общественности в оценивании планируемых результатов обучения учащихся, учитывать мнения учащихся и родительской общественности в выборе направлений внеурочной занятости учащихся, создания индивидуального образовательного маршрута обучающегося;

Традиционный преподаватель (монополист в передаче и интерпретации необходимого знания) уходит со сцены. Складывается новый образ педагога: это исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Учитель становится в большей степени «координатором» или «наставником», чем непосредственным источником знаний и информации.

Изменение профессиональной позиции учителя приводит к тому, что ученик выступает как партнер в процессе обучения, причем, партнер, также имеющий определенный жизненный опыт.

Своеобразие современной профессиональной деятельности учителя заключается в том, что возвращается истинный смысл, назначение деятельности педагога: ведение, поддержка, сопровождение ребенка. Помочь каждому ученику осознать его собственные возможности, войти в мир культуры, найти свой жизненный путь – таковы должны быть приоритеты современного учителя.

Однако, наблюдаемое в последнее десятилетие снижение социального статуса учителя, в свою очередь, снизило мотивацию овладения педагогической профессией и постоянного профессионального самосовершенствования. Недостаточно разработанная нормативная правовая база по всей вертикали педагогического образования не способствует эффективной организации, функционированию и развитию системы непрерывного педагогического образования в современных социально-экономических условиях.

Одной из основных стратегических целей деятельности образовательного учреждения является создание действенных механизмов обеспечения повышения качества образования. В первую очередь это касается непрерывного педагогического образования, которое объявлено приоритетным направлением модернизации российского образования и должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества. Именно педагогическое образование в конечном итоге определяет качество подготовки кадров для всех сфер общества. Поэтому необходимо обеспечить непрерывность, преемственность и гибкость



профессионального образования.

Однако, необходимо помнить, что требование непрерывного профессионального роста должно сопровождаться социальной поддержкой и повышением престижа педагогического труда. Повышение уровня требований, предъявляемых к учителю, педагогу в учреждении, внедряющем и реализующем ФГОС, должно сопровождаться развитием и совершенствованием мотивации успешности в профессиональной сфере. Совершенствованием системы стимулирующих и инновационных выплат педагогам школы.

Коренная модернизация системы образования ставит перед учителем ряд сложных профессиональных проблем таких как:

- необходимость быть достаточно осведомленным в основных направлениях модернизации школьного образования;

- традиционные формы и методы организации образовательного процесса в школе должны быть заменены инновационными технологиями обучения;

- узкопредметная направленность деятельности многих учителей должна быть заменена стремлением интегрировать свою деятельность с коллегами и учащимися с целью создания совместных творческих проектов;

- субъектно-объектные отношения в образовательном процессе должны быть заменены принципами сотрудничества, вниманию к субъектному опыту ученика;

- оценка знаний обучающихся должна стать не только оценкой результатов обучения на основе анализа знаний, умений и навыков, но и по совокупности компетенции и личностных качеств, приобретенных школьниками.

Постоянное профессиональное самосовершенствование должно обеспечивать формирование профессионально-компетентной личности педагога, способной к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни, самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость педагогической деятельности, нести ответственность за ее результаты, способствовать социальной стабильности и развитию общества.

### **Цель:**

Формирование устойчивой кадровой политики и создание необходимых условий для обеспечения системы образования в школе высококвалифицированными педагогическими и руководящими кадрами, сохранения и развития кадрового потенциала путем повышения уровня профессиональной подготовки педагогических работников образовательного учреждения, раскрытия личного потенциала работников и росту их вклад в деятельность ОУ.

**Задача №1 Совершенствование содержания и форм работы с педагогическими кадрами**

### **Мероприятия:**

- ежегодное выявление в процессе педагогического тестирования сформированности эмоционального выгорания (СЭВ) и общего уровня психической напряженности педагогов школы с целью организации обратной связи с педагогами и руководством школы для планирования и осуществления профилактических и коррекционных мер по предупреждению дальнейшего развития СЭВа и уровня

психической напряженности сотрудников;

- институализация права учителей на свободу методического творчества, перенос акцента с контроля за ходом учебного процесса на контроль за его результатами (итоговыми и промежуточными) и за деятельностью учителей по повышению квалификации, как определяющей в решающей мере качество учебных занятий;

- введения учителя в систему внутришкольного контроля на правах активного субъекта средствами самоанализа и рефлексии педагогической деятельности;

- расширение самоконтроля профессионально-успешных учителей и привлечение их к работе с менее успешными коллегами в качестве консультант, супервизора, модератора и др;

- создание администрацией школы механизма, не просто обеспечивающего повышение квалификации учителей, а стимулирующего учителей повышать свою квалификацию в соответствии с запросами школы;

- формирование благоприятного морально-психологического климата, способствующего творчеству;

- обеспечение возможностей служебного и научного роста;

- разработка антикризисных кадровых программ, проведение постоянного мониторинга ситуации и корректировка исполнения программ в соответствие с параметрами внешней и внутренней ситуации;

- составление профессиограммы, или карты компетентности («портрета» идеального сотрудника), определяющей требования к совокупности его личностных качеств, способностям выполнять те или иные функции и социальные роли;

- создание условий для управления карьерой (продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках школы, работа с кадровым резервом);

- осуществление продвижения собственных перспективных кадров школы путем формирования резерва для замещения руководящих должностей;

- обеспечение санитарно-гигиенических, физиологических, психологических, эстетических условий труда;

- автоматизация рабочего места педагога (компьютерная, демонстрационная, копировально-множетельная техника, подключение к сети Интернет, ведение электронного документооборота по средствами «Сетевого города»).

**Задача №2 Организация и осуществление различных моделей повышения квалификации.**

**Мероприятия:**

- совершенствование механизмов непрерывного педагогического образования; усиление взаимосвязи системы педагогического образования с потребностями школы;

- организация повышения квалификации на рабочем месте непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;

- распространение ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;

- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;

-организация комплексной «командной» переподготовки администраторов и учителей школы;

-предоставление возможности выстраивания каждым педагогом индивидуального образовательного маршрута;

-определение соответствия структурного и кадрового потенциала МОУ «СОШ №126» ее целям и стратегии развития; определение внутренних кадровых резервов;

### **Задача №3. Создание и развитие института наставничества.**

#### **Мероприятия:**

-организация наставничества как процесса, в котором опытный, положительно зарекомендовавший себя сотрудник ответственен за должностное продвижение и развитие наставляемого;

-возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации нового сотрудника, а также части работы по организационной адаптации;

-организация наставником контроля и корректировки работы наставляемого;

введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации «подшефного» в коллективе;

-проведение периодических опросов и тренингов для социально-психологической адаптации новых сотрудников;

- делегирование определенного круга полномочий наставнику от администрации школы как достаточного инструментария для успешного осуществления своих функций.

#### **Индикаторы:**

- Аттестация рабочих мест не менее 20% от общего числа рабочих мест ежегодно.

- Доля программ внутришкольного повышения квалификации (количество программ)

-Доля педагогов, принявших участие в грантовых конкурсах и проектах различного уровня (ежегодная положительная динамика).

- Наличие системы наставничества, поддержки молодых педагогов.

-Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку в соответствии с новыми институциональными формами (не менее 15% педагогов школы ежегодно).

- Обеспечение прохождения профессиональной переподготовки по образовательной программе «Менеджмент в сфере образования» всех административных работников школы.

- Проведение педагогами школы различных видов экспертиз в системе образования (положительная динамика)

- Членство школы в общественных и общественно-профессиональных ассоциациях.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №126»**

**СПРАВКА**

**об условиях, способствующих успешной реализации программы деятельности  
базовой площадки**

МБОУ СОШ № 126 имеет статус **стажёрской площадки** (приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодёжи от 01.12.2010 г. № 3703, приложение 4). В 2011 году школа вошла в число базовых площадок Федеральной стажировочной площадки на базе КГБОУ АК ИПКРО в рамках ФЦПРО 2011-2015 (заявка Алтайского края на участие в конкурсном отборе региональных программ развития образования 2011г. <http://fsp.akipkro.ru/normativnye-dokumenty/regionalnye.html>, приказ управления Алтайского края по образованию и делам молодёжи от 09.08.2011 г. и приказ Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 05.06.2012 г., приложение 1).

Школа является **грантополучателем** федерального конкурса ПНПО (2008 год) и регионального конкурса «Наша новая школа Алтай - 2011».

В школе имеется развитая материально-техническая база, обеспечивающая выполнение образовательной, методической, информационно-аналитической функций системы управления развития кадрового потенциала МБОУ «СОШ №126» в ходе внедрения ФГОС начального общего образования и подготовке к введению ФГОС основного общего образования.

**Информационно-техническое оснащение образовательного процесса в образовательном учреждении**

<u>Кабинет информатики:</u> 2 кабинета, 1 мобильный класс (1 ноутбук, 15 нетбуков), 23 компьютера, 2 проектора, 1 сканер
<u>Библиотечно-информационный центр:</u> 9 компьютеров, плазменный телевизор, 2 МФУ, ноутбук, медиаплеер, документ-камера, система для голосования, 1 DVD-плеер, программное обеспечение на 40 дисках
<u>Кабинет физики:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, 1 DVD, 1 телевизор, интерактивная доска, комплект лабораторного оборудования, инвентаря, наглядных пособий (кабинет физики)
<u>Кабинет химии:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, программное обеспечение, комплект лабораторного оборудования, инвентаря, наглядных пособий (кабинет химии)
<u>Кабинет биологии:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, диски, электронный микроскоп, комплект лабораторного оборудования, инвентаря, наглядных пособий, видеокассеты, гербарий, модели, таблицы (кабинет биологии)
<u>Кабинет географии:</u> Интерактивная доска, 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, комплект лабораторного оборудования, инвентаря, наглядных пособий, глобусы, макеты, коллекции полезных ископаемых, программное обеспечение, диски интерактивные (кабинет географии)
<u>Кабинет ИЗО:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, диски,
<u>Кабинет математики 406:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, интерактивная доска
<u>Кабинет математики 407:</u> компьютер, проектор, МФУ лазерное,

<p><u>Кабинет русского языка и литературы 305:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, видеокассеты, DVD диски</p> <p><u>Кабинет русского языка и литературы 308 :</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, видеокассеты, DVD диски, МФУ</p> <p><u>Кабинет русского языка и литературы 309</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, видеокассеты, DVD диски, интерактивная доска,</p>
<p><u>Кабинет обществознания, истории:</u> 1 компьютер, 1 телевизор, 1 DVD, диски, интерактивная доска</p>
<p><u>Кабинет английского языка:</u> 1 компьютера, 1 мультимедийный проектор, мобильный лингафонный кабинет, диски, кассеты.</p>
<p><u>Кабинет обслуживающего труда:</u> 1 компьютер, 1 мультимедийный проектор, 1 экран, оверлог, машины швейные Чайка, пароварка ELENBERG BV-7182, утюги, электроплита, микроволновая печь</p>
<p><u>Кабинет музыки:</u> Музыкальная аппаратура, пианино, магнитофон, проигрыватель, синтезатор, компьютер, телевизор, студийный микрофон</p>
<p><u>Спортивные залы:</u> брусья гимнастические, лестница Шведская, маты гимнастические, мячи баскетбольные, мячи в/б, мячи набивные 3кг, мячи футбольные, обручи, лыжи, палатка, перекладина, рюкзаки, свистки, секундомеры, сетка баскетбольная, скакалки, скамейка гимнастическая, стойка волейбольная, тренажерный комплекс, канат</p>
<p><u>Кабинет начальных классов 203:</u> интерактивная доска, МФУ, компьютер, проектор</p> <p><u>Кабинет начальных классов 104:</u> интерактивная доска, МФУ, компьютер, проектор, конструктор Lego Wedo</p> <p><u>Кабинет начальных классов 103:</u> интерактивная доска, МФУ, компьютер, проектор</p>
<p><u>Игровые зоны:</u> полоса препятствий из 12 элементов, сухой бассейн из 800 шариков, кресло-трансформер — 5 штук, напольные покрытия, игровой развивающий материал, литература</p>

### **Дополнительное оборудование**

Наименование	Количество
Проекторы	29
Мобильный класс	1
Принтер	7
Ноутбуки	20
Видеокамера	1
Компьютеры	61
Принтеры, МФУ	10
МФУ лазерное цветное	2
Интерактивная доска	7

Использование ТСО и КТ в образовательном процессе ОУ, в управлении ОУ: организация уроков, научно-исследовательской работы с учениками, опытно-экспериментальной работы с учителями; проведение олимпиад, конкурсов, получение информации, переписка, работа с сайтом, NET — школа, дистанционное обучение

№ п/п	Фактический адрес зданий и отдельно расположенных помещений	Вид и назначение зданий и помещений (учебно-лабораторные, административные и т.п.), их общая площадь (кв. м.)
	г. Барнаул, ул. Юрина, 196	учебные кабинеты – 30 (1787 кв. м.), библиотека – 1 (149,8 кв. м.), кабинет директора – 1 (48,8 кв. м.), учительская – 1 (42,5 кв. м.), коридор – 12 (1540 кв.м.), столовая – 1 (352,1 кв.м.) актовый зал – 1 (224 кв.м.) класс хореографии-1 (63 кв.м.) медицинский кабинет-2 (37 кв.м.) психологическая служба- 1(18,7 кв.м.) логопедическая служба -1(27,4 кв.м.) развивающий центр – 1(45,6 кв.м.) музей-2 (110,6 кв.м.) администр кабинеты-3 (104,2 кв.м.) кабинет инспектора – 1(6 кв.м.) кабинет социальной службы -1 (6 кв.м.) спальное помещение ГПД- 2 (127,9 кв.м.) игровое помещение ГПД- 2 (65 кв.м.) лаборантские – 3(84,3кв.м.) мастерские – 4(252,3 кв.м.) спортивные залы-2(560кв.м.) спортивные раздевалки – 4(56,6кв.м.) тренерские – 2(33,4кв.м.) санузлы – 9 (103кв.м.)
	<b>Всего (кв.м.)</b>	<b>6588,6 кв.м.</b>
<b>№ п/п</b>	<b>Наличие социально-бытовых условий, пунктов</b>	
1	Медицинское обслуживание, лечебно-оздоровительная работа: медкабинет, стоматологический кабинет	
2	Общественное питание: столовая	
3	Объекты физической культуры и спорта: 2спортзала, стадион	
4	Спальные помещения: спальня ГПД	
5	Специальные коррекционные занятия: кабинет психолога, логопеда, социального педагога	
6	Хозяйственно-бытовое и санитарно-гигиеническое обслуживание: туалетные комнаты, душевые	
7	Помещения социально-бытовой ориентировки	
8	Трудовое воспитание: мастерские: швейная, домоводства, столярная, слесарная	
9	Досуг, быт и отдых: актовый зал, кабинет хореографии, 2 музея	

**Школа обеспечена высококвалифицированными педагогическими и управленческими кадрами.**

Школой реализуется устойчивая кадровая политика, заключающаяся в создании необходимых условий для полноценного обеспечения системы образования в школе высококвалифицированными педагогическими и руководящими кадрами, создание комфортного микроклимата в коллективе, создание условий для самореализации и саморазвития каждого педагога. Разработка и внедрение инновационных моделей организации образовательного пространства; поддержка инноваций отдельных педагогов и творческих групп.

Завершена курсовая переподготовка всех управленческих кадров школы по

направлению «Менеджер в образовании».

Создание условий для подготовки участников образовательного процесса к полноценной жизни и деятельности в информационном обществе, за счет повышения качества образования посредством формирования единой информационно-образовательной среды и интенсивного внедрения информационно-коммуникативных технологий в образовательный процесс позволяет учителям:

- включиться в конкурсную и грантовую деятельность в образовании в статусе экспериментальной площадки;
- участвовать в новых моделях системы повышения квалификации (дистанционной, сетевой) педагогических кадров образовательного учреждения;
- совершенствование системы повышения квалификации педагогических работников, в том числе через дистанционное обучение.

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку в соответствии с новыми институциональными формами составляет 92%.

На высоком профессиональном уровне в школе организуются семинары по обмену опытом для руководителей образовательных учреждений Ленинского района, города Барнаула, Алтайского края, Сибирского федерального округа, слушателей курсов Центра развития образования города Барнаула, АК ИПКРО. В течение трех лет учителя школы ежегодно являются победителями муниципальных и краевых профессиональных смотров и конкурсов. В 2010 учебном году за добросовестный труд, большой вклад в социально-экономическое развитие города Барнаула и Алтайского края педагогический коллектив МОУ «Средняя общеобразовательная школа №126» был занесен на Доску Почета Ленинского района города Барнаула. Профсоюзная организация МОУ «СОШ №126» стала победителем городского и краевого конкурсов на лучшую первичную профсоюзную организацию «Сильный профсоюз-гарантия социальной справедливости». Директор школы Загайнов Александр Викторович стал победителем городского конкурса педагогов «Признание 2010» в номинации «Лидер в образовании» и занесен на городскую Доску Почета «Учительская слава г. Барнаула». За успехи в профессиональной деятельности в 2010 году педагогический коллектив МОУ «СОШ №126» был удостоен благодарностей председателя Алтайского краевого Законодательного Собрания И. И. Лоор, заместителя Губернатора Алтайского края Ю.Н.Денисова, главы города Барнаула, директора Института возрастной физиологии Российской академии образования. В 2012 года педагогический коллектив школы награжден благодарственным письмом Президента Российской Федерации Д.А. Медведева.

В школе работает 76 педагогических работников из них: 95% педагогов имеют высшее образование. 96% педагогических работников имеют квалификационные категории, что свидетельствует о том, что педагогический коллектив школы обеспечивает методические консультации по развитию субъектов инновационной инфраструктуры округа, распространению инновации по адаптации системы управления развития кадрового потенциала МБОУ «СОШ №126» к инновациям и нововведениям в ходе внедрения ФГОС начального общего образования и подготовке к введению ФГОС основного общего образования.