

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 131**
620076 г. Екатеринбург, ул. Гаршина, 8 б тел. 263-48-85; факс 263-49-26

СОГЛАСОВАНО:
Департамент образования
Администрации города Екатеринбурга
№ _____ от _____ 2023г.
Начальник Департамента образования
_____ К.В. Шевченко

Рассмотрено и принято
на заседании Педагогического совета
Протокол № 8 от 14.01.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №131
Осадчая Г.А.
Приказ № 310
от « _____ » _____ 2023 г.



**Программа развития
МАОУ СОШ №131
на 2023-2027гг.**

Екатеринбург, 2023

Оглавление

1. Паспорт Программы развития на 2023-2027 гг.	3
2. Анализ реализации Программы развития на 2017-2022 гг.	6
2.1. Анализ показателей эффективности реализации Программы развития	6
2.2. SWOT-анализ состояния на конец реализации Программы развития	18
2.3. Экспертиза образовательной среды образовательной организации с использованием экспертно-методического комплекса доктора психологических наук, профессора В.Я. Ясвина.....	20
3. Стратегия развития образовательной системы	26
4. Цель и задачи Программы развития	26
5. Миссия школы	27
6. Ресурсы для реализации Программы развития	27
7. Риски реализации Программы развития	28
8. Контроль за выполнением и корректировка реализации программы развития	28
9. Конечный результат реализации Программы развития	29

1. Паспорт Программы развития на 2023-2027 гг.

Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №131 (МАОУ СОШ №131)
Юридический адрес	620076, Екатеринбург, ул. Гаршина, 8б
Фактический адрес	620076, Екатеринбург, ул. Гаршина, 8б 620054, Екатеринбург, ул. Адмирала Ушакова, 24
Телефон	+7(343) 263-48-85, +7(343) 263-49-26
Адрес электронной почты	E-mail: soch131@eduekb.ru
Адрес сайта	http://школа131.екатеринбург.рф
Учредитель	Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Наименование документа	Программа развития МАОУ СОШ №131 на 2023-2027 гг.
Нормативно-правовые основания для разработки Программы развития	<ol style="list-style-type: none">1. Федеральный закон от 29.12.2012 N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);2. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;4. Федеральный проект «Современная школа» «Цифровая образовательная среда» Национального проекта «Образование», утвержден Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 №16;5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;7. Решение совместного «круглого стола» Комитета Совета Федерации по обороне и безопасности, Комитета Совета Федерации по социальной политике, Комитета Совета Федерации по науке, образованию и культуре и Комитета Совета Федерации по Регламенту и организации парламентской деятельности на тему: «Стратегии и целевые установки

	<p>патриотического воспитания школьников и молодежи в условиях ведения ментальных войн» № 3.3-10/3368 ОТ 29.11.2022 г.</p> <p>8. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 05.08.2020 № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;</p> <p>9. Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении Государственной программы Свердловской области "Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»;</p> <p>10. Постановление Правительства Свердловской области от 30.08.2016 № 595-ПП «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016 –2030 годы»;</p> <p>11. Постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;</p> <p>12. Стратегический план развития Екатеринбурга до 2030 года, утвержденный Решением Екатеринбургской городской Думы от 25.05.2018 № 12/81 «О внесении изменений в Решение Екатеринбургской городской Думы от 10.06.2003 № 40/6 «О Стратегическом плане развития Екатеринбурга»;</p> <p>13. Постановление Администрации города Екатеринбурга от 07.06.2022 № 1523 «Об утверждении Стратегического проекта «Екатеринбургское образование – стандарт «Пять звезд»».</p>
Разработчики	Администрация и педагогический коллектив школы, социальные партнеры.
Источники финансирования	Реализация Программы осуществляется в рамках бюджетного финансирования в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности на 2023 и последующие годы, а также с привлечением средств от приносящей доход деятельности, инвестиционных, целевых средств.
Направления деятельности реализации Программы	<p>Обеспечение доступности образования.</p> <p>Повышение качества образования и результативности.</p> <p>Обеспечение эффективной работы образовательной организации.</p> <p>Поддержка одаренных детей, раскрытие их интеллектуального, творческого потенциала.</p> <p>Патриотическое воспитание подрастающего поколения.</p> <p>Развитие кадрового потенциала.</p> <p>Эффективное сотрудничество с социальными партнерами.</p>

Цель Программы развития	Совершенствование образовательной, управленческой, кадровой, социальной подсистемы образовательной среды МАОУ СОШ № 131.
Задачи Программы развития	Задачи программы: 1. Обеспечить трансформацию функционально-организационной структуры организации в сетевую организационную структуру. 2. Разработать и реализовать индивидуальные и коллективные образовательные маршруты развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 131. 3. Создать условия для повышения образовательных результатов обучающихся МАОУ СОШ № 131. 4. Сформировать открытую образовательную среду, способствующую личностному развитию, социализации и самоопределению обучающихся в современном обществе.
Основные целевые показатели Программы развития	Представлены в приложении 5
Перечень программ	<ul style="list-style-type: none"> • «Трансформация организационной структуры МАОУ СОШ № 131» • «Развитие кадрового потенциала» • «Совершенствование образовательного процесса» • «Социальная открытость и взаимодействие»
Ожидаемые конечные результаты выполнения Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечена трансформация функционально-организационной структуры организации в сетевую организационную структуру. • Разработаны и реализуются индивидуальные и коллективные образовательные маршруты развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 131. • Созданы условия для повышения образовательных результатов обучающихся МАОУ СОШ № 131. • Сформирована открытая образовательная среда, способствующая личностному развитию, социализации и самоопределению обучающихся в современном обществе. <p>Качественные результаты реализации Программы развития представлены в содержании программы и в паспортах реализуемых проектов.</p>
Контроль исполнения Программы	<p>Отчеты руководителей МО (один раз в полугодие).</p> <p>Отчет руководителей подпрограмм (1 раз в год).</p> <p>Отчет директора школы на Педагогическом совете (1 раз в год)</p>

2. Анализ реализации Программы развития на 2017-2022 гг.

С целью всесторонней оценки реализации Программы развития на 2017-2022 гг. был проведен следующий анализ:

1. Анализ показателей эффективности реализации Программы развития 2017 -2022 года.
2. SWOT – анализ.
3. Экспертиза образовательной среды образовательной организации, с использованием экспертно-методического комплекса доктора психологических наук, профессора В. А. Ясвина.

Целью программы развития на 2017 -2022 год являлось: создание условий для повышения качества образования в образовательной организации через развитие способностей обучающихся, обеспечение выстраивания индивидуальных маршрутов обучения, соответствующих их склонностям и жизненным планам.

Реализация программы обеспечивалась через решение следующих задач:

1. Разработать и внедрить модель внутренней системы оценки качества образования.
2. Создать условия для повышения профессиональных компетенций педагогов.
3. Отработать различные модели индивидуального образования для всех категорий обучающихся на основе индивидуальных учебных маршрутов.
4. Расширить сетевое взаимодействие с образовательными, культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами.

2.1. Анализ показателей эффективности реализации Программы развития

Задача 1. Разработать и внедрить модель внутренней системы оценки качества образования.

Целенаправленная работа по реализации федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) является приоритетным направлением МАОУ СОШ № 131. В МАОУ СОШ № 131 осуществлялась деятельность по разработке образовательных программ, рабочих программ педагогов, внедрению в образовательный процесс педагогических технологий, соответствующих требованиям ФГОС, развитию школьной инфраструктуры путем приобретения учебного, лабораторного и технического оборудования.

В период с 2019 по 2022 гг. повысились показатели качества образования на уровне начального общего образования. Увеличилась доля обучающихся, имеющих по результатам учебного года отметки «4» и «5», на начальном и основном уровнях образования. Успеваемость на уровне начального общего образования характеризуется стабильностью, количество обучающихся на «4» и «5» и количество отличников является стабильным. Сравнительный анализ предметных, метапредметных и личностных результатов, полученный по результатам самообследования и независимой экспертизы подтверждает получение выпускниками качественного образования при освоении основной образовательной программы начального общего образования.

В 2022 году МАОУ СОШ № 131 вошла в число школ с низкими образовательными результатами.

В настоящее время одна из первоочередных задач работы школы - повышение

качества обучения через создание системы глубокого индивидуального учёта знаний учащихся с разным уровнем учебных возможностей в условиях ФГОС.

В течение двух последних лет показатель качества обучения по школе остается стабильным – 39 % (на уровне НОО - повышение на 3,7%, на уровне ООО - снижение на 0,9%, на уровне СОО – стабильно). По итогам 2021-2022 учебного года 54 обучающихся 2-8 классов составляют группу резерва ударников (имеют одну «3»). По итогам 1 четверти 2022-2023 учебного года доля обучающихся, у которых выявлены риски учебной неуспешности составляет 1,6% (16 человек), из них 5 обучающихся 9-х классов.

В 2022 году не прошли государственную итоговую аттестацию 9-х классов 8 обучающихся:

- русский язык – 1 человек;
- математика- 6 человек;
- обществознание – 5 человек;
- история – 1 человек;
- информатика – 4 человека.

По результатам государственной итоговой аттестации 11 классов не сдал математику 1 обучающийся.

Сравнительный анализ результатов ЕГЭ за два последних года показывает снижение качества подготовки выпускников по русскому языку, увеличение качества по математике профильного уровня и базового.

В 1-11 классах школы обучается достаточно большое количество детей-инофонов. По состоянию на 1 сентября 2022 года в школе обучается 45 человек, (что составляет 3,5%), которые не являются носителями русского языка. У обучающихся данной категории возникают трудности в усвоении учебного материала. С целью решения данной проблемы в школе реализуется программа дополнительного образования «Русский язык как иностранный», 17 педагогов школы прошли обучение на курсах повышения квалификации «Обучение русскому языку как неродному на разных этапах школьного образования».

Посещение уроков администрацией школы в течение 2021-2022 учебного года (около 90 уроков) показывает, что учителя-предметники испытывают трудности в осуществлении дифференцированного подхода в обучении, развитии функциональной грамотности у школьников в соответствии с требованиями ФГОС в условиях современной цифровой образовательной среды.

Таким образом, анализируя работу педагогического коллектива по повышению качества обучения в 2021-2022 году можно отметить, что по итогам учебного года не удалось добиться больших положительных изменений в данном направлении. 9 обучающихся 2-8 классов, что составляет 1,6 % не освоили образовательную программу за 2021-2022 учебный год.

С целью повышения качества образования педагогам, реализующим образовательную программу начального общего и среднего общего образования необходимо обратить внимание на выбор эффективных образовательных технологий, направленных на развитие познавательных, учебных мотивов и мотивации учебной

деятельности, усиление индивидуальной работы с обучающимися и их родителями на всех уровнях образования.

С целью единства требований и критериев оценивания разработаны и утверждены следующие локальные нормативные документы: «Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся МАОУ СОШ № 131», «Положение о внутренней системе оценки качества образования», «Положение об итоговой оценке качества ООП НОО, ООО, СОО». А так же по предметам учебного плана разработаны контрольно-измерительные материалы. Структура, спецификация работ соответствует ВПР (всероссийским проверочным работам).

Подробный план дальнейших действий по повышению качества образования представлен в программе «Совершенствование образовательного процесса».

Результаты обученности детей за последние три года представлены в таблице.

№ п/п	Показатели	Полученные показатели	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.	Число обучающихся, имеющих академические задолженности по итогам учебных периодов.				
	НОО	Снижение	3 чел/0,7 %	3 чел/0,6%	3 чел/0,5%
	ООО	Нестабильная динамика	4 чел./ 1%	0 чел./ 0%	8 чел/ 1,6%
	СОО		0/0%	0/0%	0/0%
2.	Качество обученности на уровне начального общего образования.	Повышение не менее чем на 3%	50,8 %	50,1 %	53,8 %
3.	Качество обученности на уровне основного общего образования.	Нестабильная динамика меньше, чем на 2%	28,2%	33,1%	32,2%
4	Качество обученности на уровне среднего общего образования	Снижение менее чем на 2%	35%	33,3%	33,3%
5	Показатели итоговой аттестации по русскому языку и математике аттестации средний балл школы (динамика)				
	Русский ЕГЭ	Отрицательная динамика	70	68	63
	Математика ЕГЭ профиль	Положительная динамика	41	45	50
	Математика ЕГЭ база	Положительная динамика	-	10 (3)	14 (4)
	Русский ОГЭ	Стабильный показатель	-	4	4
	Математика ОГЭ	Стабильный показатель	-	3	3

6	Удельный вес числа выпускников, поступивших в ВУЗы и ССУЗы по результатам ГИА на бюджетной основе	30 %, имеется незначительное отклонение на 1%	29 %	30%	29%
7	Показатель результатов ВРП (качество в %)				
	НОО				
	Русский язык	Положительная динамика	54,6	52,1	-
	Математика	Положительная динамика	60,3	63,9	-
	Окружающий мир	Положительная динамика	64,5	68,2	-
	ООО				
	Русский язык	Положительная динамика	17,2	24,4	-
	Математика	Положительная динамика	19,6	27	-
	Биология	Отрицательная динамика	46,4	25,3	-
	История	Положительная динамика	14,8	39	-
	География	Отрицательная динамика	44,4	38,3	-
	Обществознание	Отрицательная динамика	37,5	19,8	-
	Физика	Положительная динамика	27,3	38,3	-
	Иностранный язык	Положительная динамика	1,5	2,9	-
Химия	Отрицательная динамика	40,3	38,5	-	
СОО					
География	Положительная динамика	60	67,7	77,5	
Иностранный язык	Отрицательная динамика	18,8	-	13,3	
История	Положительная динамика	23,1	87,5	78,3	
Химия	Стабильный показатель	0	30	30	

8	Соответствие отметок промежуточной аттестации результатам ВПР				
	НОО				
	Русский язык	Положительная динамика	49,4	66,4	-
	Математика	Положительная динамика	43,6	52,8	-
	Окружающий мир	Положительная динамика	64,2	70	-
	ООО				
	Русский язык	Положительная динамика	50,3	81,2	-
	Математика	Положительная динамика	48,3	57,5	-
	Биология	Отрицательная динамика	45,1	37,5	-
	История	Положительная динамика	39,2	51,5	-
	География	Отрицательная динамика	64,7	48,7	-
	Обществознание	Отрицательная динамика	80,5	48,7	-
	Физика	Положительная динамика	68,3	76,9	-
	Иностранный язык	Отрицательная динамика	6,45	2,9	-
	Химия	Отрицательная динамика	51	44	-
СОО					
География	Положительная динамика	40	64,6	80	
Иностранный язык	Положительная динамика	18,8	-	26,7	
История	Положительная динамика	23,1	50	61,2	
Химия	Положительная динамика	6,67	16,7	40	

Вывод.

1. На уровне ООО и СОО заявленные показатели достигнуты не в полной мере. На уровне ООО нестабильная динамика: повышение на 5%, затем снижение на 1%. На уровне СОО снижение на 1,7%. На уровне НОО качество обученности повысилось на 3%.

Отмечается положительная динамика в уменьшении количества учащихся имеющих академические задолженности на уровне НОО, снижение на 0,2%. На уровне

ООО снижение на 0,6%. Нестабильность можно объяснить обучением детей при помощи дистанционных технологий в 2020-2021 учебном году, а также притоком инофонов, которые с трудом понимают русскую речь, не умеют грамотно писать и формулировать ответы на поставленные учебные задачи.

2. Прослеживается стабильность результатов ГИА по математике. Средний балл ОГЭ – 3.

По итогам ГИА (ЕГЭ) наблюдается положительная динамика по профильной и базовой математике. По русскому языку отрицательная динамика. Средний балл снижен на 7 пунктов.

3. Стабилен процент обучающихся поступивших в ВУЗы и ССУЗы.

4. Результаты внешней экспертизы (ВПР). На уровне НОО по русскому языку, окружающему миру, математике положительная динамика.

На уровне ООО по русскому языку, математике, истории, физике наблюдается положительная динамика, а по биологии, географии, обществознанию, химии отрицательная.

На уровне СОО наблюдается положительная динамика по предметам география, история. Стабильные результаты отмечены по химии. Однако, идет снижение качества знаний по иностранному языку.

Причины таких результатов следующие: низкий уровень сформированности УУД, низкий уровень функциональной грамотности.

1. Увеличился процент соответствия оценок поставленных за год, оценке, полученной на ВПР по всем предметам на уровне НОО, СОО. На уровне ООО снижение процента соответствия итоговых отметок результатам ВПР по географии, биологии, обществознанию, иностранному языку, химии.

По нашему мнению это связано с изменением системы оценивания (приведение системы оценивания к соответствию с внешними экспертизами – ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), приведение КИМ к единообразию. Положительным моментом является то, в школе по предметам разработаны контрольные работы, аналогичные по структуре работам ВПР. При применении данных КИМ наблюдается повышение количества обучающихся у которых оценка за ВПР совпадает с оценкой за предыдущий период обучения.

Задача 2. Создать условия для повышения профессиональных компетенций педагогов.

С целью повышения профессиональных компетенций педагогов в школе созданы следующие условия:

- проводится диагностика профессиональной компетентности педагогов;
- разработан план прохождения курсов по повышению квалификации;
- разработан план самообразования педагогов;
- педагоги регулярно проходят курсы повышения квалификации;
- проводятся мероприятия по оказанию методической помощи педагогам на основе индивидуального и дифференцированного подхода (по стажу, творческой активности, образованию, категории).
- в школе проводятся мероприятия, направленные на повышение ценностного отношения к профессии;

- проводятся мероприятия по овладению информационно-коммуникативными технологиями;
- проводятся мероприятия, направленные на освоение педагогами инновационных педагогических технологий;
- включение педагогов в творческие группы;
- участие педагогов в конкурсном движении профессионального мастерства;
- реализуется программа наставничества.

В числе работающих педагогов имеют отраслевые награды различного уровня: нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»-2; «Ветеран труда»-5; Почетная грамота Министерства образования РФ-3; Почетные грамоты Правительства Свердловской области, МОПОСО, Губернатора-5; Почетная грамота Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга-16.

За последние три года наблюдается незначительный приток молодых специалистов. Средний возраст педагогов 47 лет. Большинство педагогов-38% имеют профессиональный стаж работы более 20 лет, все это свидетельствует о старении педагогического коллектива. За три последних года учителя школы приняли участие в профессиональных конкурсах в международной олимпиаде «Учителям славится Россия», городском дистанционном экологическом эко-марафоне «Экология-вперед!», региональный конкурс «Лучший педагог - психолог», всероссийский профессиональный конкурс «Учитель будущего», региональный конкурс «Лучших учителей общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования», международный конкурс «Лучшая педагогическая династия», городском конкурсе по предоставлению бюджета для граждан в номинации «Бюджетный квест», региональный литературный конкурс для педагогических работников «Оруженосцы Командора».

Анализ деятельности педагогических работников школы свидетельствует о невысокой степени участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах. Этот показатель составляет около 10% педагогических работников.

12% педагогические работники принимают участие в конференциях, педагогических чтениях, семинарах, с публикацией работ: педагоги получают свидетельства о публикации на сайтах infourok.ru, multiurok.ru, на образовательном портале znanio.ru, педагогическом журнале «Вестник Просвещения».

Использование компьютерной техники и информационных технологий, формирование ИКТ-компетенции в образовательной деятельности в течение ряда лет остается одной из главных задач развития образования, которая требует от педагогов использования компьютерной техники и информационных технологий, формирование ИКТ-компетенции. Уверенными пользователями являются 95% педагогов. 5% педагогов не используют или редко используют в своей деятельности ИТ-технологии, что не отвечает современным потребностям обучающихся. Подробная информация о профессиональной компетенции педагогов представлена в таблице.

№ п/п	Показатели	Полученные показатели	2019-2020	2020-2021	2021-2022

1.	Увеличение числа педагогов с ВКК	Положительная динамика	13%	16,2%	23%
	Увеличение числа педагогов с 1КК	Стабильный показатель	56%	53,2%	54%
	Количество педагогов, не имеющих КК	Положительная динамика	24%	21,7%	22%
	СЗД	Положительная динамика	6%	1,8%	1,8%
2.	Педагогические работники, прошедшие обучение и повышение квалификации	Положительная динамика	70%	86%	100%
3.	Доля педагогов школы, имеющих опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях (семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах и т.д.)	Положительная динамика	24,6%	20,0%	28,7%
4.	Доля педагогов, имеющих опыт публикаций с описанием собственного опыта в методических, психолого-педагогических изданиях.	Положительная динамика	7%	7,2%	9,8%
5.	Доля педагогических работников, эффективно использующих современные подходы и образовательные технологии	Положительная динамика	76%	84%	100 %

Вывод. Задача реализована не в полной мере.

1. Количество педагогов, имеющих КК (первую или высшую) увеличивается, стабильным является показатель отсутствия КК (это связано с тем, что в школу приходят молодые кадры, которые еще не имеют стажа работы).

2. Низким остается уровень участия педагогов в профессиональных конкурсах. Отсутствует стремления транслировать свой педагогический опыт.
3. Большая доля педагогических работников эффективно использует современные подходы и образовательные технологии (в том числе и дистанционные).

Не достигнутые показатели и проблемные поля станут основой для дальнейшего планирования развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Задача 3.Отработать различные модели индивидуального образования для всех категорий.

Образование детей с особыми потребностями является одной из основных задач для страны. Это необходимое условие создания действительно инклюзивного общества, где каждый сможет чувствовать причастность и востребованность своих действий. В МАОУ СОШ № 131 на основе индивидуальных учебных маршрутов обучаются дети с умственной отсталостью, тяжёлыми нарушениями речи, замедленным психическим развитием.

Реализуются адаптированные образовательные программы. Это программы, адаптированные для обучения особой категории обучающихся с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию.

Адаптированные основные образовательные программы обучающихся с задержкой психического развития направлены на формирование у них общей культуры, обеспечивающей разностороннее развитие их личности (нравственное, эстетическое, социально-личностное, интеллектуальное, физическое) в соответствии с принятыми в семье и обществе нравственными и социокультурными ценностями; овладение учебной деятельностью.

Образовательные программы, адаптированные для обучения детей с ТНР с учетом особенностей их психофизического и речевого развития, индивидуальных возможностей, обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию. Они направлены на формирование у детей общей культуры, обеспечивающей разностороннее развитие их личности (нравственно-эстетическое, социально-личностное, интеллектуальное, физическое), овладение учебной деятельностью в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями.

Цель реализации АООП образования обучающихся с легкой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), вариант 1 - создание условий для максимального удовлетворения особых образовательных потребностей обучающихся, обеспечивающих усвоение ими социального и культурного опыта.

Результаты обучения в МАОУ СОШ № 131 детей с особыми образовательными потребностями представлен в таблице.

№ п/п	Показатели	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.	Количество обучающихся, имеющих статус ОВЗ			

	Обучаются по АООП НОО ООО	34 чел. 42 чел.	33 чел. 27 чел.	55 чел. 43 чел.
2.	Количество неуспевающих по ООП / из них количество, получивших статус ОВЗ			
	Перевод неуспевающих на обучение по АООП НОО ООО	3 чел/3 чел 4 чел/ 3 чел	3 чел/ 2 чел 0/0	3 чел /2 чел 8 чел /2 чел
3.	Количество обучающихся с ОВЗ, которые продолжают обучение по АООП при переходе из НОО на уровень ООО			
	Продолжение обучения на уровне ООО по АООП	11 чел/9чел	9 чел /7чел	10 чел/8чел
4.	Скорректированные обучающиеся по результату обучения АООП НОО (% от общего количества обучающихся по АООП НОО)			
	Перевод обучающихся на ООП	2 чел / 18%	2 чел /22 %	2 чел / 20%
5.	Участие в научно-практических конференциях			
	Количество проектов на школьном этапе	4	5	3
	Количество проектов на муниципальном этапе, в т.ч. победителей и призеров	4/0	5/2	3/1
	Количество проектов на региональном этапе, в т.ч. победителей и призеров	0/0	0/0	1/1
	Общее количество участников	4	8	3
6.	Участие во Всероссийской олимпиаде школьников			
6.1	Количество участников школьного этапа ВсОШ по всем предметам (чел/% от количества участников прошлого года)	462/+1%	467/+1%	728/+57%
	Участников школьного этапа олимпиады (чел.)	189/31,4%	210/32,6%	227/35,9%
6.2	Количество участников школьного этапа ВсОШ с ОВЗ (чел/% от общего количества детей с ОВЗ.)	3/7,1%	4/14,8%	10/23,3%
	Победителей и призеров школьного этапа ВсОШ суммарно (чел./% от количества участников)	54/28,6%	58/27,6%	107/47,1%
	Количество участников муниципального этапа ВсОШ, (чел)	54	58	65

	Количество победителей и призеров муниципального этапа ВсОШ, (чел / %)	4/7,4%	1/1,7%	11/17,2%
	Количество победителей и призеров регионального этапа ВсОШ, (чел / %)	0/0%	0/0%	0/0%

Вывод.

1. Заявленный показатель достигнут не в полной мере. В школе были разработаны и реализуются две модели индивидуального сопровождения детей:
 - 1) «Организационная модель комплексного психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ»;
 - 2) «Модель развития интеллектуально-творческого потенциала детей», на базе, которой реализуется программа «Одаренные дети».
2. Для успешного овладения образовательной программой, снижения количества неуспевающих в школе работает психолого-педагогическая служба, создан психолого-педагогический консилиум в рамках программы «Психолого-педагогическое сопровождение детей». Механизм реализации данной модели заключается в том, что на начальном этапе проводится психологическое тестирование ребенка и определяется необходимость направления обучающегося на ПМПК. По заключению ПМПК, заявлению родителей, дети переводятся на обучение по АООП. Для них разрабатывается ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут). По результату выполнения всех рекомендаций ПМПК обучающиеся успешно осваивают АООП. После коррекции небольшой процент учеников продолжает обучение на уровне ООП по ООП. В пределах 20% из них участвуют в школьном этапе ВсОШ, как участники. Для той категории обучающихся, которая по результатам психолого-педагогической экспертизы не направляется на ПМПК (выявлена педагогическая запущенность) составляется индивидуальный образовательный маршрут по восполнению образовательных дефицитов, проводится профилактическая работа по предупреждению пропусков занятий без уважительной причины. Данная работа ведется в рамках программы «Профилактическая работа с обучающимися».
3. Для обучающихся с высоким уровнем способностей в школе действует программа «Одаренные дети». В рамках программы педагогами школы ведется индивидуальное сопровождение детей, оказывается всесторонняя помощь и поддержка в подготовке к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам. С каждым годом общее количество участников ВсОШ увеличивается. Доля участников с 2019 году до 2021 год, от общего количества учащихся в параллелях, увеличилась на 4%. Доля победителей и призеров от общего количества участников увеличилось на 18 %. Также растет количество участников муниципального тура, доля победителей и призеров увеличивается на 10% от количества участников.

Задача 4. Расширить сетевое взаимодействие с образовательными, культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами.

Социальное партнёрство сегодня – неотъемлемая часть работы нашей школы. Современное социальное партнёрство помогает решать образовательные и

воспитательные задачи и поэтому выстраивается в соответствии с целями и задачами Программы развития школы. Социальное партнерство - осознанное, добровольное, взаимовыгодное, целенаправленное взаимодействие школы с предприятиями и организациями района и города.

Целью социального партнерства является воспитание успешной, гармонично развитой, социокультурной, самореализованной личности обучающегося.

Основные направления работы МАОУ СОШ № 131 в рамках социального партнёрства:

- реализация непрерывности образования;
- совместная (коллективная) деятельность;
- сотрудничество школы и социума на взаимовыгодных условиях;
- формирование активной жизненной позиции и социального интеллекта;
- построение механизмов адресной социальной помощи, использование ресурсов благотворительности;
- профессиональная ориентация обучающихся.

Подробная информация о социальном взаимодействии школы представлена в таблице.

№ п/п	Показатели	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.	<i>Сетевое взаимодействие с профессиональными учебными заведениями города Екатеринбурга (количество социальных партнеров)</i>			
1.1	Высшие учебные заведения	5	4	6
1.2	Средне-специальные учебные заведения	6	4	7
2.	<i>Сетевое взаимодействие с культурно-досуговыми организациями (количество социальных партнеров)</i>			
2.1	Библиотеки города Екатеринбурга	3	2	4
2.2	Музеи города Екатеринбурга и Свердловской области	5	3	7
2.3	Театры города Екатеринбурга	4	2	6
3.	<i>Сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования (количество социальных партнеров)</i>			
3.1	Детские спортивные школы Чкаловского района и города Екатеринбурга	3	3	3
3.2	Дома культуры и детского творчества Чкаловского района и города Екатеринбурга	3	2	4
4	<i>Сетевое взаимодействие с предприятиями города Екатеринбурга (количество социальных партнеров)</i>			
4.1	Количество экскурсий на предприятия города	6	2	9
4.2	Количество мастер-классов на базе предприятий города	2	0	4

Вывод. Для успешной социализации и профессиональной ориентации обучающихся, а также с целью развития интеллектуальных, творческих спортивных способностей несовершеннолетних, школа активно взаимодействует с социальными партнерами. Спад сетевого взаимодействия прослеживается в период 2020-2021 года. Данный показатель объясняется тем, что в Свердловской области были введены ограничения, в связи с коронавирусной инфекцией. С начала 2022 года, сотрудничество с социальными партнерами вновь возобновилось. В настоящий момент взаимодействие с социальными партнерами имеет стабильную основу. В 2022 году к списку постоянных социальных партнеров, таких как театры, музеи, библиотеки, учебные заведения и предприятия города, добавились общественные организации, чья деятельность направлена на формирование духовно-нравственных ценностей.

2.2.SWOT – анализ состояния на конец реализации Программы развития

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Постоянное повышение квалификации педагогов, через посещение курсов, семинаров, мастер - классов. 2. Школа является пилотной площадкой регионального проекта «Повышения качества работы школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях». 3. Часть родителей настроена на контакт со школой, готова к диалогу. 4. Имеются пути информирования родителей об особенностях жизни школы (стендовая информация, сайт ОО, мессенджеры, социальные сети). 5. Существуют традиционные мероприятия, в которых принимают участие все субъекты образовательного процесса. 6. Организовано эффективное взаимодействие с социальными партнерами. 7. Происходит постоянное взаимодействие с органами и субъектами профилактики. 8. Существует позитивный пример творческой деятельности педагогов. 9. Начала работать в штатном режиме система выявления и сопровождения детей с ОВЗ. 10. Наличие оснащенных кабинетов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. У педагогов выработана привычка работать по известным моделям (в зоне комфорта, слабо сформирована личная ответственность за результат). 2. Низкий уровень работы школьных методических объединений. 3. Недостаточное стимулирование молодых педагогов, недостаточная социальная поддержка. 4. На уровне СОО набирается 1 десятый класс (универсального профиля). 5. Наличие учащихся не прошедших итоговую аттестацию (ГИА-9). 6. Нет системы работы с мотивированными детьми. 7. Низкое качество сопровождения учащихся при подготовке к конкурсам, олимпиадам. 8. Не сформирована взаимная ответственность учителей НОО, ООО за итоговые предметные и метапредметные результаты. 9. Низкая мотивация педагогов предпенсионного и пенсионного возраста на применения ИКТ, повышения квалификации. 10. Не выстроена система командообразования в МАОУ СОШ № 131. 11. Невысокая доля педагогов, желающих

<p>педагога–психолога, учителя-логопеда, медицинского кабинета.</p> <p>11. 100% учителей прошли курсы повышения квалификации по вопросам работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>12. Школа является Районным ресурсным центром по модернизации воспитательной деятельности.</p>	<p>представлять свой педагогический опыт через участие в педагогических конференциях, обобщать опыт в виде печатных работ.</p>
Возможности (О)	Угрозы (Т)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование стажерских пар по направлению «учитель-учитель» в рамках наставничества. 2. Привлечение к работе с учащимися психологов. Тренинги, коучи. 3. Пиар учительских успехов. 4. Формирование корпоративной культуры, единого целевого и мотивационного пространства. 5. Формирование доверия родителей, расширение круга толерантно относящихся к школе представителей родительской общественности через совместное участие в организации и проведении воспитательно-профилактических мероприятий школы, совместном управлении школой. 6. Социальная открытость. 7. Развитие внеурочной деятельности. 8. Интеграция урочной, внеурочной и воспитательной деятельности. 9. Организация профориентационной работы и социальных практик на предприятиях города. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональное выгорание учителей - стажистов. 2. Смена кадрового состава педагогов. 3. Психологическая неготовность родителей к контактам со школой, демонстрация позиции потребителя образовательных и воспитательных услуг. 4. Существуют различия между ценностями прививаемыми в семье и образовательной организации. 5. Увеличение контингента родителей с низким социальным интеллектом. 6. Увеличение количества детей-мигрантов. 7. Уменьшение заинтересованности родителей в успехах ребенка, снижение их внимание к школьникам. 8. Увеличение объема работы, возлагающейся на членов администрации и педагогов.

Таким образом, SWOT – анализ показал, что у образовательной организации сформированы достаточно много сильных сторон, что будет являться потенциалом для развития дефицитных компонентов образовательной среды. Основными слабыми сторонами являются: высокая средняя нагрузка педагогов, слабо сформированная личная ответственность некоторых педагогов за результат, не выстроенная система командообразования МАОУ СОШ № 131.

2.3. Экспертиза образовательной среды образовательной организации, с использованием экспертно-методического комплекса доктора психологических наук, профессора В. А. Ясвина

Кроме SWOT – анализа была проведена экспертиза образовательной среды школы. Для исследования был использован экспертно-проектный методический комплекс разработанный доктором психологических наук, профессором В. А. Ясвиным и заключается в анализе соответствия её организационно-технологического, социального и пространственно-предметного компонентов заявленной миссии и стратегии развития школы, а также согласованности между ними¹.

Средовой подход к становлению личности определяет способность обеспечить всем членам образовательного сообщества комплекс возможностей для эффективного личностного саморазвития. Под комплексом возможностей школьной среды мы понимаем то, что эта среда предоставляет учащемуся, чем его обеспечивает и что ему предлагает. При этом, принципиально важно, что в отличие от условий, влияний и факторов, принадлежащих только среде, но не субъекту, который в ней находится, и односторонне воздействующих на этого субъекта, речь уже идет о ситуации взаимодействия ребенка со своей средой. Развивающие возможности среды школы дифференцированно организуются для всех субъектов образовательного процесса. Под субъектами образовательного процесса понимаются все лица прямо или косвенно включенные в данный процесс: педагоги, учащиеся, родители, администрация, технический персонал образовательного учреждения и т.д.

Определение образовательной и организационной моделей школы стало центральным пунктом экспертно-аналитической работы. Экспертный анализ школьной реальности позволяет установить такое соотношение и, соответственно, делать выводы, насколько данная образовательно-организационная система, во-первых, адекватна провозглашаемому образовательным целям и, во-вторых, насколько согласованы между собой различные элементы этой системы.

Результаты экспертизы организационно-образовательной среды школы.

Рассматривая процессы и явления, происходящие в образовательном учреждении, с точки зрения средового подхода, разработанного доктором психологических В.А. Ясвиным, можно отметить, что образовательная среда школы определяется, как совокупность условий, влияний и возможностей, которые создают возможность для раскрытия интересов и способностей обучаемых и обеспечивающих активную позицию обучаемых в образовательном процессе, их личностное развитие и саморазвитие. По мнению В.А. Ясвина образовательная система школы включает в себя такие основные элементы как образовательная среда и организационная среда.²

Анализ экспертных данных организационно-образовательной среды школы показал, что состояние образовательной среды находится между поточно - сегментной моделью, в нашем случае это характеризуется ограничением набора образовательных целей, слабостью межпредметных связей. Педагог сам оценивает свою работу. Главный

¹Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию

²Ясвин В. А. «Школьная среда как предмет измерения»

критерий эффективности преподавания – достижение формальных результатов обучения, проявляющихся на экзаменах. И коллегиально-смешанной модели, в данном случае распределение на уровни знаний происходит внутри класса соответственно, перед учителями ставятся более сложные методические задачи. В школе функционируют методические объединения, которые характеризуются автономностью и, обычно замыкаются на решении узкопредметных проблем.

Организационная среда соответствует смешанно-коллегиальной модели.

Модель «смешанных способностей» обладает существенным потенциалом для индивидуального обучения.

Кооперация педагогов на основе методических объединений и коллегиального органа является хорошей предпосылкой для изменения организационных процессов и введения образовательных инноваций в школе, если эти нововведения не затрагивают стирания границ между отдельными предметами. Кроме того, в такой модели особую роль приобретает характер организационной культуры педагогического коллектива, который может существенно ограничивать принятие инноваций, если они выходят за рамки принятых «культурных стереотипов». Воспитательная работа в рамках данной модели осуществляется классными руководителями и направлена на развитие личностного и группового функционирования учащихся. Сотрудничество учащихся рассматривается как необходимое условие эффективного обучения. Классные руководители информируют учителей-предметников о проблемах, возникающих у тех или иных учащихся, однако проблемы воспитания никогда не становятся предметом работы методических объединений.

Развитие организационно-образовательной системы

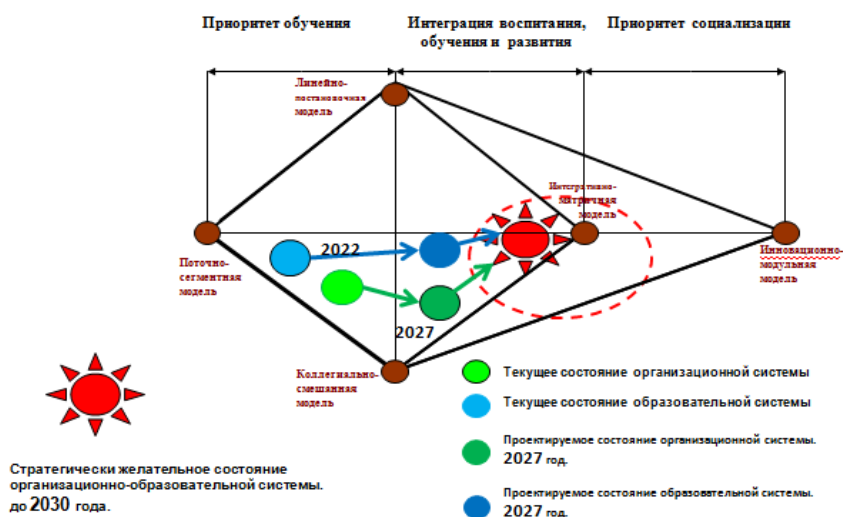


Рис 1. Экспертный анализ образовательной среды школы

Вывод. На данный момент в образовательной организации проводится активная работа, направленная на личностное развитие обучающихся. Созданы различные объединения, решающие вопросы воспитания и социализации обучающихся, куда входят все субъекты образовательной деятельности. Но при этом организационная система построена по «вертикальной» модели управления, где прослеживается строгий контроль

всех структур организации со стороны административного корпуса. При наличии ясности образовательных результатов и "свободе действий" учителя в рамках своего предмета, присутствует негибкое преподавание. В школе отсутствуют критерии реальной оценки деятельности учителей, отсутствует консультативный механизм между педагогами, а это **ограничивает возможности для инноваций.**

Проектирование изменений модальности школьной среды

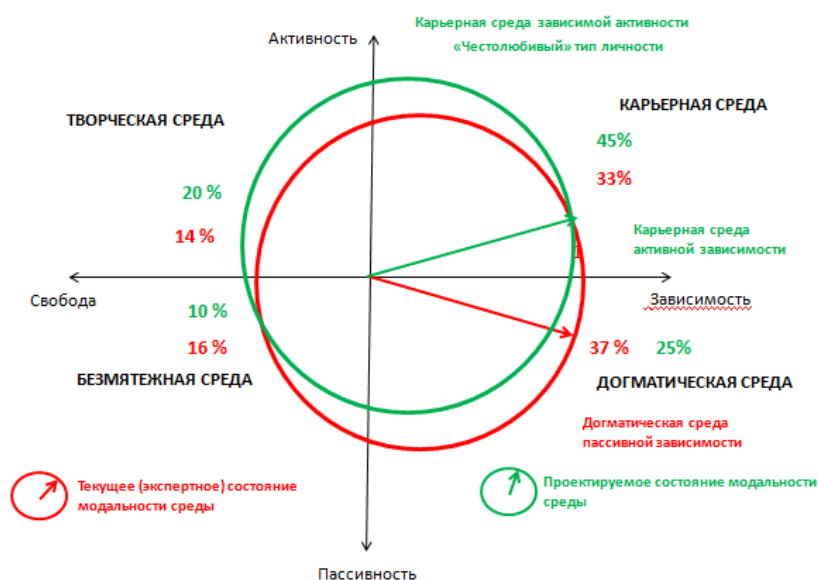


Рис.2 Экспертиза модальности школьной среды.

Экспертиза школьной среды, представленная с помощью векторного моделирования, указывает, что для нашей школы характерна в большей степени догматическая (37%) и карьерная (33 %) среда.³ Построенный нами вектор моделирует типичную карьерную среду, что способствует формированию активного, но зависимого ребенка. В таких условиях развивается «честолюбивый» школьный тип личности с коэффициентом модальности 1.4.

Вывод. С точки зрения соответствия характера школьной среды провозглашенным образовательным целям, данные результаты можно признать вполне адекватными, обеспечивающими намеченный курс развития. Проблема заключается в том, что такая среда не устойчива, а наличие большого количества процентов характеризующий догматическую среду может сместить вектор в сторону пассивности. А это значит, что без учёта зоны ближайшего развития через введение индивидуализации в образовательную деятельность обучающийся станет пассивным объектом изменений в школе, не стремящемуся к самореализации и социальной успешности.

Образовательная среда анализировалась также на основе комплекса количественных параметров, характеризующих её развивающие возможности.

³Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию

Проектирование развития школьной среды на основе системных параметров

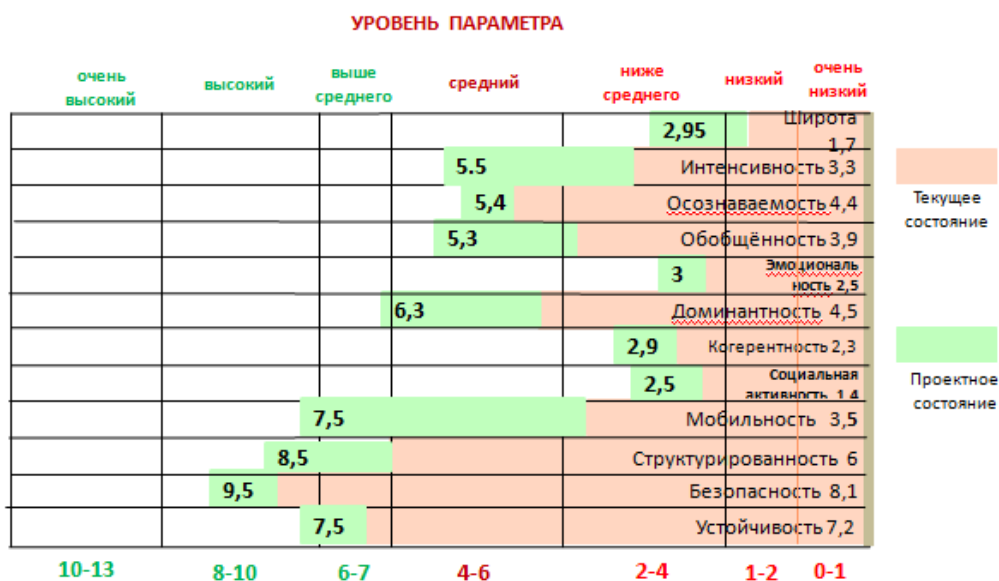


Рис.3 Анализ системных параметров среды.

Результаты экспертизы школьной среды показывают, что большинство параметров находятся на среднем уровне. Самые низкие показатели у параметра широты. Данный показатель характеризует открытость и взаимодействие образовательной организации с социальными партнерами. Причина низкого показателя заключается в том, что школа находится в территориальной удалённости от учреждений образовательной, культурной направленности, что приводит к снижению социальных контактов.

Низкий показатель параметра социальной активности, связан с нежеланием педагогического коллектива участвовать в различных конкурсах и олимпиадах вне школы, а так же с проблемой качественной подготовки обучающихся к конкурсному движению.

Вывод. Низкие показатели параметров широта и социальная активность указывают на то, что при объективных причинах (территориальная удаленность школы от центров культуры и искусства), существуют субъективные барьеры, а именно низкий уровень социальных ожиданий со стороны педагогов, обучающихся и родителей. Поэтому необходимо организовать целенаправленную работу по организации и вовлечению в экспериментальную работу, организацию проектных групп педагогов, а также вовлечение как педагогов, так и обучающихся в конкурсную деятельность на школьном и других уровнях.

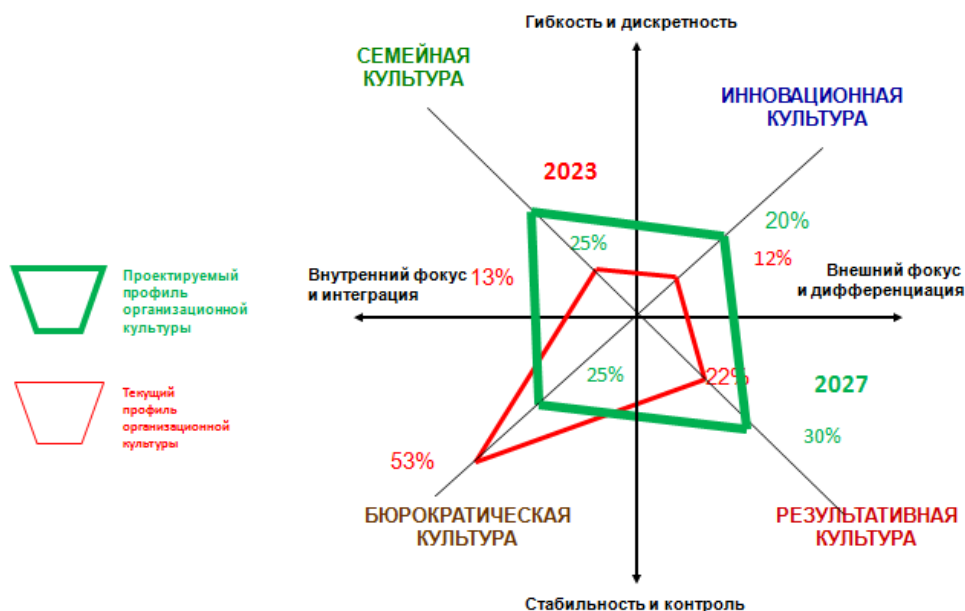
Были исследованы также особенности организационной культуры педагогического коллектива школы⁴.

Данная диагностика, которая позволяла установить соотношение в коллективе элементов различных типов корпоративной культуры: «семейного» (акцент на

⁴Оценка организационной культуры (опросник К. Камерона; Р. Куинна)

благополучие и комфорт сотрудников), «ролевого» (акцент на формальную субординацию), «результативного» (акцент на формальный результат работы – успехи на экзаменах и т.п.) и «инновационного» (акцент на новаторство, эксперименты, самые передовые технологии и т.п.).

Развитие организационной культуры педагогического коллектива



Результаты экспертизы педагогического коллектива говорят о том, что преобладает бюрократическая культура, где ясно прослеживается контроль, строгая иерархия в принятии решений, чёткое разделение ответственности. Педагоги следуют заранее определенным правилам, большинство ориентированы на мнение руководства. В таком коллективе не приветствуется деловитость, новаторство инициативность и персональная ответственность за результат.

Вывод. Низкие показатели инновационной культуры указывают на причину низкой активности школы в образовательном сообществе и введению инновационной деятельности. Такое положение вызывает определённую тревогу и требует коррекции, поскольку психологически «сковывает» педагогов и детерминирует снижение эффективности образовательного процесса. Большинство педагогов ответственно выполняют свои должностные обязанности, поручения и распоряжения вышестоящего руководства. Однако у них отсутствует желание внедрять инновационные модели организации образовательного процесса, прослеживается «пассивное» поведение в вопросах развития образовательной организации. В то же время, почти четверть коллектива (22%) придерживаются результативной культуры, которая ориентирована на достижение образовательного результата. Главная забота такого педагогического коллектива — чёткое выполнение учебных и воспитательных задач. Сохранение положительных свойств результативной культуры и увеличение доли инновационной культуры возможно через трансформацию функциональной структуры организации в сетевую.

Анализ содержания образовательной программы включает в себя:

- учебный план,

- план внеурочной деятельности (групповые занятия -клубы, кружки и т.п.; индивидуальные занятия),
- консультации и беседы со школьниками педагогов, психологов и т.п.,
- план воспитательной работы школы (праздники, акции, спектакли, фестивали и т.п.).

Результаты анализа образовательной программы показывают, что большое внимание уделяется формированию социальной компетенции, что соответствует целям и задачам рабочей программы воспитания. Для этого в школе функционируют ряд программ внеурочной деятельности, имеющие данную направленность и реализуются программы дополнительного образования.

Вывод. На данный момент школа имеет низкие показатели качества обученности. Причину низких показателей мы видим в недостаточной работе по формированию познавательно – информационной компетенции, которая ведётся только за счёт учебных предметов. Необходимо организовать работу по активизации познавательной активности обучающихся через социально-культурную жизнь школы, через использование потенциала курсов внеурочной деятельности, наставничества, участия в проектных группах и построения индивидуальных планов обучения.

Объединяя три компонента анализа реализации Программы развития 2017-2022 года и настоящего состояния, определяем стратегию развития образовательной организации.

Направления развития организационно-образовательной системы

Логика стратегического развития образовательной организации заключается в построении *интегративно-матричной* с элементами *инновационно-модульной* образовательно-организационной модели. Изменения образовательного процесса должны быть направлены, прежде всего, на целенаправленную интеграцию ресурсов, содержащихся в различных инструментах психолого-педагогической деятельности.

Именно такая модель может обеспечить реализацию социальной миссии и решение социально-образовательных задач, присущих школе. Данная модель организационно-образовательной системы будет построена в результате реализации следующих направлений работы:

1. Педагогическая организация *развивающей образовательной среды* открытого характера с преобладанием «творческого» типа. Данная работа характеризуется широкой направленностью содержания образовательного процесса: наряду с традиционным когнитивным содержанием, образование направлено на эмоциональное, нормативно-поведенческое, социальное и экспрессивное (умение выразить себя) развитие личности. Акцент ставится на самореализацию школьников, их личностный рост, индивидуальную ответственность за собственный выбор. Работа педагогического коллектива строится на учёте зоны ближайшего развития обучающихся через:

- индивидуализации в образовательной деятельности обучающийся;
- ранняя профессиональная ориентация;
- наставничество по модели «ученик-ученик»

- сетевого взаимодействия.
2. Изменений в **содержании образования**, направленных на усиление возможностей развития ключевых компетентностей обучающихся, прежде всего, предметно информационной, через
- интеграцию учебных дисциплин;
 - наставничество в проектной деятельности по модели «ученик-ученик», «учитель- ученик»;
 - формирование функциональной грамотности;
 - профилизацию;
3. Индивидуализации **образовательного процесса** через:
- интеграцию урочной и внеурочной деятельности;
 - портфолио;
 - индивидуальные образовательные маршруты.
4. Усиление в **организационной структуре** через трансформацию от функциональной структуры организации к сетевой структуре, через:
- проектные группы, «горячие» группы (среди педагогов, родителей и обучающихся);
 - наставничество по модели «учитель-учитель», «студент-работодатель»;
 - введение кураторства;
 - построение индивидуальной траектории профессионального развития педагогов;
 - сетевого взаимодействия.
5. Развитие **корпоративной культуры** школы с преобладанием «семейного» и «инновационного» типов на основе оптимизации кадрового потенциала образовательной организации, через:
- «распределённое» лидерство;
 - делегирование полномочий;
 - целевые КПК;
 - КПК коммуникативной и личностной направленности;
 - введение бренд-кода школы

3. Стратегия развития образовательной системы

Системные элементы	Механизмы реализации (проекты)
Управленческая (организационная) подсистема	«Трансформация организационной структуры МАОУ СОШ № 131»
Педагогическая (кадровая) подсистема	«Развитие кадрового потенциала »
Образовательная подсистема	«Совершенствование образовательного процесса»
Социальная подсистема	«Социальная открытость и взаимодействие»

4. Цель и задачи Программы развития

Цель программы:

Развитие образовательной, управленческой, кадровой, социальной подсистемы образовательной среды МАОУ СОШ № 131.

Задачи программы:

1. Обеспечить трансформацию функционально- организационной структуры организации в сетевую организационную структуру.
2. Разработать и реализовать индивидуальные и коллективные образовательные маршруты развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 131.
3. Создать условия для повышения образовательных результатов обучающихся МАОУ СОШ № 131.
4. Сформировать открытую образовательную среду, способствующую личностному развитию, социализации и самоопределения обучающихся в современном обществе.

Концепция программы развития

Программа представляет собой среднесрочный нормативно-управленческий документ, характеризующий имеющиеся достижения и проблемы, главные цели, задачи и направления образовательной деятельности, особенности ресурсного обеспечения, инновационных преобразований, основные планируемые цели, сроки и технологии их реализации для МАОУ СОШ № 131.

5. Миссия школы

Миссия школы - создание образовательной среды, способствующей получению обучающимися современного качественного образования, духовному, нравственному, физическому развитию и успешной социализации личности.

6. Ресурсы для реализации программы

- Кадровые ресурсы – опытные педагоги, молодые педагоги, педагоги-участники конкурсов, педагогических сообществ, педагоги-эксперты.
- Традиции и накопленный опыт.
- Ученики, имеющие высокую мотивацию в получении качественного образования, имеющие активную общественную позицию.
- Материально-технические ресурсы, потенциальные возможности внебюджетных источников финансирования, доходы от приносящей доход деятельности.
- Родительские ресурсы.
- Ресурсы культурно-образовательной среды города Екатеринбурга.
- Привлечение социальных партнеров, внешних экспертов.
- Ресурсы сетевого партнерства: Высшие и средне-специальные профессиональные учебные заведения; Екатеринбургский Дом Учителя, ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», общеобразовательные организации МО «город «Екатеринбург», учреждения дополнительного образования г. Екатеринбурга, культурно-досуговые учреждения, предприятия г. Екатеринбурга.

7. Риски реализации Программы

Риски	Пути минимизации
Неполнота отдельных нормативно-правовых актов, не предусмотренных на момент разработки и начала внедрения Программы	Регулярный анализ нормативно-правовой базы, на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам.
Смена коллектива	Создание комфортных условий для работы. Учет индивидуальных особенностей и потребностей педагогов
Профессиональное выгорание педагогов	Взаимодействие с профильными образовательными организациями города, профессиональная переподготовка. Создание комфортных условий для работы. Учет индивидуальных особенностей и потребностей педагогов. Использование эффективной системы мотивации. Психолого-педагогическое и методическое сопровождение педагогов.
Непонимание, неприятие родителями современных технологий и подходов образования. Скептицизм. Психологическая неготовность. Потребительское мышление.	Системное родительское просвещение, включение в жизнь школы, планирование и анализ деятельности, открытость образовательной организации.
Консерватизм педагогов, сопротивление переменам.	Применение активных форм планирования организации образовательного процесса, с включением всех субъектов образовательного процесса в обсуждение, планирование, анализ планов, программ, проектов, обеспечение информационной открытости деятельности образовательной организации, эффективная реализация государственно-общественного управления. Использование технологии «распределенного лидерства».

8. Контроль за выполнением и корректировка реализации Программы:

Контроль выполнения программы будет строиться на следующих принципах:

- доступность содержания программы для широкого круга общественности;
- открытость мероприятий по реализации программы;
- прозрачность деятельности;

- системность контроля.

Системность контроля обеспечивается выполнением графика контроля, куда включаются основные показатели.

Программа предполагает реализацию системы проектов, программ, планов.

Открытость мероприятий по реализации программы предполагает, что любой желающий сможет принять участие в реализации проектов, в том числе и в качестве общественного эксперта.

Реализация Программы предполагает промежуточную и итоговую отчетность по всем реализуемым проектам и в целом по программе. Промежуточные отчеты предоставляются заместителями директора, руководителями проектов по каждому направлению.

Итоговые отчёты о выполнении Программы представляют собой ежегодный раздел в самообследовании МАОУ СОШ № 131. Текст отчета выкладывается в сети Интернет на официальном сайте школы, имеется в канцелярии школы в открытом доступе.

Экспертиза организационно-образовательной системы школы и мониторинг эффективности реализации программы его развития представляют собой процедуру (периодическую для мониторинга) сбора и анализа различных структурированных данных с целью сопоставления получаемых образовательных результатов и текущего состояния основных элементов организационно-образовательной системы (образовательных условий) с заявленными образовательными целями (Приложение 5).

9. Конечный результат реализации программы

Системные элементы	Качественный результат
Управленческая (организационная) подсистема	<ul style="list-style-type: none"> ● Команда педагогов взаимодействует как единое целое. ● Преподавание предметов ведется в контексте наставничества, является средством личностного развития и социализации каждого ученика. ● «Команды» вырабатывают собственную образовательную стратегию в рамках программы развития образовательной организации. Функции администрации заключаются в материальном обеспечении «команд», координации их взаимодействий между собой, контроле соблюдения общешкольных норм. ● Образовательная среда характеризуется наличием интеграционных процессов и индивидуализацией. ● Педагоги причисляют себя к «горячим» группам; ● Высокий уровень психоэмоционального климата; ● Создано эффективное методическое пространство.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечено профессиональное взаимодействие внутри образовательной организации (обмен профессиональными ресурсами). ● Педагоги обладают достаточными компетенциями в области коммуникативных навыков и лидерских позиций. ● Созданы условия для профессионального развития педагогов через технологию «распределенного лидерства»: <ul style="list-style-type: none"> ✓ приняты и реализуются общие ценности организации ✓ обеспечены прозрачные цели организации ✓ обеспечен свободный обмен информацией <p>поддерживается и проявляется личная ответственность за результат деятельности организации</p>
<p>Педагогическая (кадровая) подсистема</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Высокая удовлетворенность педагогами своим трудом и условиями работы. ● Высокий уровень психоэмоционального климата. ● Высокая степень мотивации педагогов к выполнению своих ежедневных функций, участию в общественно-значимых мероприятиях и конкурсах. ● Компетентность педагогов в области законодательства в сфере образования. ● Положительная динамика мотивации педагогов на педагогическую работу. ● Осознанность участия в мероприятиях по повышению квалификации. ● Отсутствие тревожности педагога при исполнении функций классного руководителя. ● Снижение числа обращений классных руководителей за помощью при разрешении в какой либо ситуации. ● При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные дефициты. ● При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные профициты, свободно ими делятся. ● При внешнем анализе профессиональных дефицитов педагогов выявляются «проблемные» зоны, составляется план восполнения профессиональных дефицитов. <p>Реализация системы наставничества:</p>

	<p>Учитель-учитель</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Повышение уровня удовлетворенности своей деятельностью ● Высокая удовлетворенность педагогом своими профессиональными достижениями. ● Наличие индивидуальной траектории роста у каждого педагога школы. ● Высокая удовлетворенность педагогом своими профессиональными достижениями. <p>Работодатель – студент</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками ● Увеличение числа обучающихся, поступающих в педагогические ВУЗы и ССУЗы. <p>Ученик-ученик</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, творческих, социальных проектов. ● Снижение числа жалоб от родителей и учащихся, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
Образовательная подсистема	<ul style="list-style-type: none"> ● Обновлено содержание общеобразовательных программ в соответствии с ФГОС, усовершенствованы формы, технологии и учебно-методическое обеспечение учебного процесса. ● Расширено разнообразие учебных и внеучебных проектов и творческих инициатив, в том числе с применением дистанционных технологий. ● Развита система педагогического мониторинга учебного процесса ● Созданы условия обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья. ● Повышен охвата обучающихся участвующих в различных мероприятиях, конкурсах, олимпиадном движении.
Социальная подсистема	<ul style="list-style-type: none"> ● Создана открытая образовательная среда (система условий, ресурсное обеспечение), способствующей личностному развитию обучающихся. ● Высокий уровень умений обучающихся моделировать и планировать собственную деятельность на основе социальных и профессиональных проб и практик.

	<ul style="list-style-type: none">• Высокая эффективность системы управления в условиях открытого образовательного пространства с привлечением родителей и общественности.• Высокий уровень проектной культуры ученика: готовность создавать модель собственной жизни в соответствии со своей жизненной позицией, индивидуальными особенностями.• Расширены образовательные возможности для обучающихся школы.• Повышен престиж образовательной организации.• Высокая удовлетворенность родителями условиями обучения в школе.• Высокая степень поддержки родителями мероприятий и начинаний коллектива школы.
--	---

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	«Трансформация организационной структуры МАОУ СОШ № 131»
Цель проекта	Трансформация функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать механизм трансформации функциональной организационной структуры в сетевую организационную структуру 2. Обеспечить взаимодействие системных элементов образовательной среды. 3. Обеспечить единство целей и подходов при реализации образовательной деятельности. 4. Обеспечить интеграцию элементов и процессов при реализации образовательной деятельности. 5. Совершенствовать корпоративную культуру работников школы.
Основные целевые показатели	Представлены в приложении 5
Сроки и этапы выполнения проекта	<p>1 этап Разработка: январь 2023– август 2023</p> <p>2 этап. Внедрение: сентябрь 2023 – сентябрь 2027</p> <p>3 этап. Аналитический: октябрь - декабрь 2027</p>
Объемы и источники финансирования проекта	В рамках бюджетных ассигнований
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Разработан механизм трансформации функциональной организационной структуры в сетевую; • обеспечено взаимодействие системных элементов образовательной среды. Созданы эффективные команды педагогов (не менее 5 команд), которые вырабатывают собственную образовательную стратегию в рамках программы развития образовательной организации. Функции администрации заключаются в материальном обеспечении, координации их взаимодействий между собой, контроле соблюдения общешкольных норм; • административная команда повысила свою квалификацию по вопросам современных методов и технологий управления образовательной организацией 100%; • не менее 20% педагогов являются организаторами общешкольных мероприятий;

	<ul style="list-style-type: none"> • педагоги причисляют себя к «горячим» группам не менее 70%; • высокий уровень психоэмоционального климата, не менее 80 %; • создано эффективное методическое пространство, в школе действует 6 методических объединений, в рамках которых проводятся не менее 1 раза в месяц заседания методических объединений по вопросам применения инновационных методов обучения; • 100% педагогов и административной команды соблюдают морально-этические нормы; • педагоги обладают достаточными компетенциями в области коммуникативных навыков и лидерских позиций, не менее 90%; • созданы условия для профессионального развития 80% педагогов через технологию «распределенного лидерства»: ✓ приняты и реализуются общие ценности организации; ✓ обеспечены прозрачные цели организации; ✓ обеспечен свободный обмен информацией; ✓ поддерживается и проявляется личная ответственность за результат деятельности организации.
Система организации контроля за исполнением проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 131

План реализации проекта

	Мероприятие	Инструмент реализации	Сроки	Ответственный
I. Внутреннее взаимодействие				
1.	Внедрение сетевой структуры управления, выстраивание вертикальных и горизонтальных связей на основе единства целевых подходов: модель- внедрение	Создание системы ежегодный план контроль исполнения взаимодействия	Январь 2023 сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Директор

2.	Организация работы системы: методический совет-методические объединения и/или творческие, проблемные группы-педагоги на основе единства целевых подходов и межпредметного взаимодействия модель-внедрение	Создание системы ежегодный план контроль реализации	Январь 2023 сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Заместители директора
3.	Организация работы творческих групп педагогов (совет дела, КТД, проекты)	Создание системы ежегодный план контроль реализации	Сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Заместители директора
4.	Создание порядков действий, алгоритмов, моделей взаимодействия системных элементов и структур	Разработка Внедрение Корректировка	Январь-август 2023 сентябрь 2023 - сентябрь 2027 по мере необходимости	Заместители директора по своему направлению

II. Единство целей и подходов

1.	Обеспечение вертикализации цели Программы развития через использование технологии «распределенного лидерства»	Педагогический совет Методический совет Педагог-ученик Педагог-педагог С определением функций, полномочий, ответственности при реализации планов, мероприятий, действий, обратной связью с использованием технологии «распределенного лидерства»	Сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Директор Заместители директора
2.	Системное использование атрибутики в повседневной жизни школы (герб, гимн, флаг)	Контроль использования атрибутов	Сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Директор Заместители директора

3.	Комплектование оценочных материалов в соответствии с КЭС.	Кимы	Сентябрь 2023 - сентябрь 2027	Заместитель директора по УД
4.	Разработка и внедрение ИУП на основе образовательных и профессиональных потребностей учащихся	Положение, регламент	Май 2023- май 2027	Заместитель директора по УД
5.	Контроль реализации индивидуальных траекторий развития учащихся (портфолио)	План контроля	Весь период	Заместитель директора (развитие и контроль)
6.	Обучение административной командой на КПК	План кпк на основе управленческих дефицитов	Весь период	Директор
7.	Обеспечение в системе тренингов на сплочение коллектива, формирование лидерских, коммуникативных компетенций	План тренингов	Весь период	Директор
III. Внедрение интеграционных процессов				
1.	Реализация плана внеурочной деятельности на основе интеграционных процессов и межпредметных связей с воспитательной и учебной деятельностью направленных на формирование и развития функциональной грамотности: <ul style="list-style-type: none"> ● Читательской ● Математической ● Финансовой ● Естественнаучной ● Коммуникативной 	План внеурочной деятельности план контроля	май 2023- май 2027	Заместители директора по своим направлениям
2.	Организация работы творческих групп педагогов (совет дела, КТД, проекты) по вопросам формирования функциональной грамотности	Создание системы ежегодный план контроль реализации	Май 2023- май 2027	Заместители директора

3.	Объединение элементов психологической службы школы (ППк, служба медиации, план работы школьного психолога) в единую системную модель -внедрение	Создание модели контроль реализации	Январь 2023 май 2023- май 2027	Директор Заместители директора
4.	Обеспечение развития личностных компетенций учащихся	Система формирующего оценивания средством развивающего портфолио обучающихся	Май 2023- май 2027	Заместители директора по УД
5.	Создание системы выявления и сопровождения высокомотивированных и одаренных обучающихся	Реализация программы«Одаренные дети»	Январь 2023 май 2023- май 2027	Заместитель директора по УД
IV. Формирование корпоративной культуры				
1.	Формирование бренд-кода образовательной организации	Контроль использования	2023-2025	Директор Заместители директора
2.	Обеспечение выполнения морально-этических норм педагогами и администрацией	Личный пример контроль исполнение, меры мотивации, поощрения и коррекции	Весь период	Директор заместители директора профсоюзная организация
3.	Реализация мотивирующих мероприятий:			
3.1	Чествование достижений и значимых дат работников школы	Отслеживание и контроль текущей деятельности педагогов; оформление и регулярное обновление стенда почета педагогов	Весь период	Директор заместитель директора

3.2	Продвижение и пиар педагогов, поддерживающих и реализующих цели развития и миссию школы	Представление на педагогических советах, совещаниях, оформление инфоповодов на школьном, районном и городском уровне	Весь период	Директор заместители директора
4.	Систематическое выступление педагогов на общешкольных мероприятиях различной направленности	План. Реализация индивидуальной траектории профессионального развития педагогов.	Весь период	директор Заместитель директора по ВР

**Общие затраты на реализацию проекта
«Трансформация организационной структуры МАОУ СОШ № 131»**

<i>Источник финансирования</i>	<i>Сумма (в рублях)</i>
Федеральный бюджет	0,00
Региональный бюджет	500 000,00
Обучение административной команды эффективным методам управления	200 000,00
Обучение педагогов инновационным методам в сфере совершенствования педагогической деятельности	300 000,00
Местный бюджет	0,00
Внебюджетные средства	1 500 000,00
Формирование бренд-кода ОУ	200 000,00
Совершенствование внутреннего пространства школы (создание тематических зон, психологических зон, зон отдыха)	400 000,00
Замена окон в спортивном зале	800 000,00
Приобретение программного обеспечения, приведение в соответствие с нормативной документацией (АИС образование, Навигатор, VipNet и др.)	100 000,00
Итого	2 000 000,00

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	«Развитие кадрового потенциала»
Цель проекта	Формирование индивидуальных и коллективных траекторий развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 131.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать индивидуальную траекторию профессионального развития педагогов школы «Профессиональный портфель педагога». 2. Создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов в области интеграции, взаимодействия, междисциплинарного, уровневого обучения, формирования функциональной грамотности обучающихся. 3. Внедрить систему внутришкольных конкурсов педагогического мастерства, как средство повышения мотивации педагогов, способа самореализации. средства повышения качества воспитательного процесса 4. Развивать систему наставничества.
Основные целевые показатели	Представлены в приложении 5
Сроки и этапы выполнения проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1 этап. Разработка: январь 2023 – август 2023 2 этап. Внедрение: сентябрь 2023 – сентябрь 2027 3 этап. Аналитический: октябрь - декабрь 2027
Объемы и источники финансирования проекта	В рамках бюджетных ассигнований
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Высокая удовлетворенность педагогами своим трудом и условиями работы до 90%. • Высокий уровень психоземotionalного климата – 95%. • Рост степени мотивации педагогов к выполнению своих ежедневных функций, участию в общественно-значимых мероприятиях и конкурсах до 70%. • Компетентность педагогов в области законодательства в сфере образования 95%. • Положительная динамика мотивации педагогов на педагогическую работу 90%. • Осознанность участия в мероприятиях по повышению квалификации 95%. • Отсутствие тревожности педагога при исполнении функций классного руководителя 90%. • Снижение числа обращений классных руководителей за помощью при разрешении в какой-либо ситуации от до 95%. • Повышение охвата обучающихся участвующих в

	<p>различных мероприятиях до 70%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные дефициты 100%. • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные профициты, свободно ими делятся 100%. <p>Реализация системы наставничества:</p> <p>Учитель-учитель</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня удовлетворенности своей деятельностью до 97% • Высокая удовлетворенность педагогом своими профессиональными достижениями 90%. • Наличие индивидуальной траектории роста у каждого педагога школы к 2027 году 100%. • Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками до 10 человек. <p>Ученик-ученик</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных, творческих, социальных проектов до 65%. • Снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета на 3% • Снижение числа жалоб от родителей и учащихся, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся до 8%.
Система организации контроля за исполнением проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 131

План реализации проекта

I. Создать индивидуальную траекторию профессионального развития педагогов школы «Профессиональный портфель педагога».				
№ п/п	Компонент развития	Инструмент реализации	Сроки	Ответственный
1.	Диагностика:			
1.1	Диагностика сформированности профессиональных компетенций – 55%.	Участие в региональной диагностике, проводимой «ИРО» Свердловской области	По дополнительному графику	Заместитель директора
1.2	Диагностика предметной компетенции			
1.3	Выявление профессиональных			

	дефицитов через учебные дефициты учащихся	«Учитель будущего»		
1.4	Диагностика сформированности личностной компетентности			
1.5	Диагностика сформированности коммуникативной компетентности			
1.6	Выявление типа мотивации к педагогической деятельности	Личные беседы	Ежегодно апрель	Директор
2.	Выстраивание индивидуальной траектории развития творческого и профессионального роста каждого педагога – формирование «Профессионального портфеля педагога»	Личные беседы	Ежегодно не позднее 30 октября	Директор Заместитель директора
2.1	Определение точек роста педагога	Анализ самоанализ, личные беседы		Директор, Заместители директора
2.2	Карта траектории (на основе точек роста)	Личные беседы		Директор, Заместители директора
	Целевая курсовая подготовка (с обязательной рефлексией)	Перспективный план	Весь период	Заместитель директора, педагоги
	Презентация опыта	МО, мастер - классы, печатные работы, семинары	Ежегодно январь - май	Заместители директора, педагоги
	Включение в мероприятия, согласно точкам роста	План	Ежегодно не позднее 15 ноября	Заместители директора, педагоги
	Проведение мотивирующих и рефлексивных бесед	Личные беседы	Весь период февраль, июнь	Директор, заместитель директора
3.	Организация рефлексии по итогам семинаров, курсов ПК	Форма рефлексии, встречи	1 раз в четверть	Заместитель директора
4.	Реализация проекта	В рамках	по плану в	Заместитель

	«Наставничество»	проекта	течение года	директора
5. Повышение профессиональной компетенции педагогов как классных руководителей				
5.1	Проведение семинаров по психолого-педагогическим дефицитам	Семинар	Ноябрь (ежегодно)	Педагоги-психологи
5.2	Проведение семинаров по вопросам медиации и конфликтологии	Семинар	Декабрь 2023 Декабрь 2025	Заместитель директора по ПР
5.3	Проведение семинаров по вопросам современных методик воспитательной деятельности	Семинар-практикум	Март (ежегодно)	Заместитель директора по ВР
5.5	Обеспечение взаимодействия с социальными партнёрами, направленное на расширение профессиональных компетенций педагогов с использованием ресурсов социальных партнёров (Центр «Диалог», Центр «Форпост», Центр «Лад», Центр медицинской профилактики и др.	Семинары, тренинги, мастер-классы	по плану в течение года	Заместители директора
II. Создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов в области интеграции, взаимодействия, уровневого обучения, формирования функциональной грамотности обучающихся.				
№	Мероприятие	Инструмент реализации	Сроки	Ответственный
1.	Создание постоянно действующего семинара как формы компенсации профессиональных дефицитов педагогов школы в области интеграции, взаимодействия, междисциплинарного, уровневого обучения; перспектив развития образования в РФ, образовательной организации.			
1.1	Подбор нормативно-правовых документов, актуальных для изучения педагогами	Поиск и анализ актуальной информации в различных источниках	Весь период	Директор, заместители директора
1.2	Определение графика проведения семинара	Практические семинары	Октябрь-июнь	Директор
1.3	Подбор стратегий обучения работы с документами, для эффективного ознакомления с документами	Самообразование, поиск и освоение	Весь период, адаптивно к теме, содержанию	Директор, заместители директора

		административной командой стратегий обучения		
1.4	Целевые, установочные, обучающие семинары – поцелеполаганию, интеграции, взаимодействия, формирования функциональной грамотности обучающихся	Практические семинары	Весь период	Директор, заместители директора
III. Создание системы внутришкольных конкурсов педагогического мастерства, как средства повышения мотивации педагогов, способа самореализации				
1.	«Лучший открытый урок»	Конкурс	февраль - март (ежегодно)	Директор, заместители директора, профсоюзная организация
2.	«Лучшая разработка внеурочного мероприятия»			
IV. Развивать систему наставничества				
1) Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества				
1.	Информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы.	Сайт школы Педсовет	Сентябрь 2023	Заместитель директора
2.	Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов	Анкетирование	Сентябрь 2023, затем ежегодно сентябрь	Заместитель директора
3.	Обеспечение нормативно-правовое оформление программы наставничества: определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО; Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №131» (срок действия - до 2024 года)	Октябрь 2023	Директор
4.	Организация реализации программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду;	Партнерские соглашения	Октябрь 2023	Заместитель директора

	привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки).			
2) Формирование базы наставляемых				
1.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.)	Заявки лиц, желающих иметь наставников; Если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей (законных представителей); Памятки для наставляемых.	Весь период	Заместитель директора, лидеры групп
2.	Провести анализ потребностей в обучении (АПО) наставников и разработать программы обучения наставников	Анкетирование	Ежегодно не позднее 30 октября	Заместитель директора
3) Формирование базы наставников				
1.	Проведение мероприятий для информирования и вовлечение потенциальных наставников	Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?».	Ежегодно не позднее 15 ноября	Заместитель директора, педагог-психолог
2.	Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях	Конференции, форумы, конкурсы	Весь период	лидеры групп
4) Отбор, обучение наставников				
1.	Поиск ресурсов для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы)	Анализ ресурсов, договоры сетевого взаимодействия.	Весь период	Заместитель директора, лидеры групп
2.	Организовать встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форм)	«Школа наставников»	Ежегодно не позднее 1 декабря	Заместитель директора, педагог-психолог

5) Формирование наставнических пар/ групп				
1.	Организовать встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форм).	Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения)	Ежегодно не позднее 1 декабря	Заместитель директора, лидеры групп
2.	Проведение обучающих, экспертно-консультационных и иные мероприятий наставников.	«Школа наставников»	Ежегодно Январь	Заместитель директора, лидеры групп
6) Организация и осуществление работы наставнических пар/групп				
1.	Организация экспертно - консультационных встреч.	Тренинги Консультации	Январь 2023 - до конца отчётного периода	Заместитель директора наставники
2.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	Беседы Практические сессии	Весь период	Заместитель директора наставники
3.	Организация текущего контроль достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование Опрос	Весь период	Заместитель директора педагог-психолог
7) Завершение наставничества				
1.	Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором.	Анкетирование	Ежегодно апрель	Заместитель директора
2.	Организация мониторинга программы (включая отчеты эффективности реализации наставников и кураторов).	Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых	Ежегодно май	Заместитель директора
3.	Организация и проведение итогового мероприятия для представления результатов наставничества и популяризации лучших кейсов.	Семинар. Педсовет. Сформировать базу успешных практик (кейсов)	Ежегодно Апрель	Заместитель директора
4.	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа,	СМИ Участие в конкурсах.	Весь период	Заместитель директора

	участников, партнеров.	Участие в городских, региональных семинарах		
--	------------------------	---	--	--

**Общие затраты на реализацию проекта
«Развитие кадрового потенциала»**

<i>Источник финансирования</i>	<i>Сумма (в рублях)</i>
Федеральный бюджет	0,00
Региональный бюджет	3 200 000, 00
Прохождение курсов повышения квалификации по вопросам внедрения инновационных педагогических технологий	2 750 000,00
Организация дополнительного профессионального образования педагогических работников	450 000,00
Местный бюджет	0,00
Внебюджетные средства	600 000,00
Стажировки в рамках программы «Наставничество»	600 000,00
Итого	3 800 000,00

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	«Совершенствование образовательного процесса»
Цель проекта	Повышение качества образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, а так же вовлечения всех участников образовательного процесса в развитие системы образования.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение муниципального задания в части качества образовательных результатов через совершенствование форм, технологий учебно-воспитательного процесса. 2. Расширение разнообразия учебных и внеучебных проектов и творческих инициатив, в том числе с применением дистанционных технологий. 3. Развитие системы педагогического мониторинга учебного процесса через разработку инструментов оценки достижений учащихся на основе внедрения современных методов мониторинга образования детей. 4. Создание условий обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья.
Основные целевые показатели	Представлены в приложении 5
Сроки и этапы выполнения проекта	<p>1 этап Разработка: январь 2023 – август 2023</p> <p>2 этап. Внедрение: сентябрь 2023 – сентябрь 2027</p> <p>3 этап. Аналитический: октябрь - декабрь 2027</p>
Объемы и источники финансирования проекта	В рамках бюджетных ассигнований
Планируемые результаты реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Соблюдение показателей исполнения муниципального задания на уровне 100%. • Рост численности обучающихся, участвующих в олимпиадном и конкурсном движении - не менее 60 %. • Рост численности обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами технологического, естественнонаучного и гуманитарного профилей – не менее 80 % . • Увеличение доли учащихся, принявших участие в городских, окружных и всероссийских внеучебных мероприятиях, не менее 70% от общей численности учащихся. • Объективность образовательных результатов обучающихся. Доля обучающихся, подтвердивших текущую успеваемость по результатам участия во внешних оценочных процедурах не менее 70%.

	• Реализуются АООП 100%
Система организации контроля за исполнением проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 131

План реализации проекта

	Мероприятие	Инструмент реализации	Сроки	Ответственный
Задача 1. Выполнение муниципального задания в части качества образовательных результатов через совершенствование форм, технологий учебно-воспитательного процесса				
1.	Дополнительные общеразвивающие программы, направленные на организацию работы с одарёнными детьми.	Разработка новых дополнительных общеразвивающих программ на основе построения индивидуальных образовательных траекторий. Контроль реализации	Июнь – август 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 По мере необходимости	Учителя, руководители ШМО. Заместители директора
2.	Адаптированные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обновление содержания Контроль реализации	Июнь – август 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 По мере необходимости	Учителя, руководители ШМО, педагоги-психологи, педагоги-логопеды Заместители директора
3.	Знакомство с международными исследованиями PISA, TIMSS, PIRLS	Разработка программ внеурочной деятельности (в том числе функциональная грамотность) Контроль реализации	Количество программ 2023г. – 1 2024г. – 1 2025г. – 1 2026г. – 1 2027г. - 1	Учителя, руководители ШМО. Заместители директора
Задача 2. Расширение разнообразия учебных и внеучебных проектов и творческих инициатив, в том числе с применением дистанционных технологий.				

1.	Внедрение индивидуальных учебных проектов обучающихся по предметным областям/предметам	Создание модели Контроль реализации	Январь 2023-июнь 2024 1 раз в год	Руководители ШМО, учителя Заместители директора
2.	Выявление и сопровождение детей, проявляющих выдающиеся способности.	Развитие модели выявления и сопровождения способных детей.	В течение всего периода	Руководители ШМО, учителя
3.	Сопровождение обучающихся, участвующих в олимпиадах, научно-исследовательских конкурсах и конференциях.	Совершенствование методики сопровождения	В течение всего периода	Руководители ШМО, учителя
4.	Участие обучающихся в олимпиадах и конкурсном движении (индивидуально и группой)	Развитие системы целевой подготовки	В течение всего периода	Руководители ШМО, учителя
Задача 3. Развитие системы педагогического мониторинга учебного процесса через разработку инструментов оценки достижений обучающихся на основе внедрения современных методов мониторинга образования детей.				
1.	Совершенствование целостной системы мониторинга метапредметных результатов	Информационно-методический банк диагностического инструментария	Весь период	Учителя, руководители ШМО. Заместители директора Директор
2.	Совершенствование внутренней оценки качества образования по предметам.	Разработка КИМов по предметам. Критерии оценивания в соответствии с критериями ВПР, ОГЭ, ЕГЭ. Контроль реализации	2023г. – 5-е классы 2024г. – 6-е, 10-е классы 2025г. – 7-е, 11-е классы 2026г. – 8-е классы, 2027г. – 9-е классы	Учителя, руководители ШМО. Заместители директора
Задача 4. Создание условий обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья				
1.	Непрерывное профессиональное	Обучение педагогов	100%, повторное	Заместитель директора

	развитие и повышение квалификации педагогических работников, работающих с детьми с ОВЗ		обучение педагогов каждые три года.	
2.	Обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии	Обеспечение дифференцированных условий	По срокам протокола ПМПК	Заместители директора
3.	Участия детей с ОВЗ в воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных и иных досуговых мероприятиях	Обеспечение возможности участия всех детей	100%	Заместители директора
4.	Эффективное профессиональное взаимодействие с внешними ресурсами.	Создание системы социального партнёрства образовательной организации с внешними ресурсами.	2023г. – 1 организация 2025г. – 1 организация 2026г. – 1 организация 2027г. – 1 организация	Директор, заместители директора
5.	Участие обучающихся с ОВЗ в конкурсном движении	Привлечение и поддержка детей с ОВЗ для участия в конкурсном движении	2023г. – 25 % 2024г. – 35% 2025г. – 45% 2026г. – 55 % 2027г. – 65%	Руководители ШМО

**Общие затраты на реализацию проекта
«Совершенствование образовательного процесса»**

<i>Источник финансирования</i>	<i>Сумма (в рублях)</i>
Федеральный бюджет	600 000,00
Приобретение гимнастического оборудования для занятий по физической культуре	600 000,00
Региональный бюджет	3 545 000,00

Приобретение учебников	2 450 000,00
Приобретение учебной мебели	600 000,00
Приобретение учебных пособий	150 000,00
Приобретение компьютерной техники	195 000,00
Приобретение 3 D принтера	150 000,00
Местный бюджет	0,00
Внебюджетные средства	1 350 000,00
Организация участия в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях	250 000,00
Приобретение логопедического тренажера, программы по психолого-педагогической диагностике обучающихся	280 000,00
Приобретение спортивного инвентаря	300 000,00
Приобретение оборудования для кабинета ОБЖ	500 000,00
Годовая подписка на сайт Мерсибо	20 000,00
Итого	6 145 000,00

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	«Социальная открытость и взаимодействие»
Цель проекта	Построение открытой образовательной среды, способствующей успешной социализации и самоопределения обучающихся в современном обществе.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширить сетевое взаимодействие образовательного пространства школы с внешним социумом. 2. Обеспечить качественную профориентацию обучающихся с 8 класса. 3. Обеспечить открытость образовательной деятельности школы. 4. Сформировать социально-активное сообщество всех участников образовательного процесса на основе рабочей Программы воспитания МАОУ СОШ № 131
Основные целевые показатели	Представлены в приложении 5
Сроки и этапы выполнения проекта	<p>1 этап Разработка: январь 2023– август 2023</p> <p>2 этап. Внедрение: сентябрь 2023 – сентябрь 2027</p> <p>3 этап. Аналитический: октябрь - декабрь 2027</p>
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Расширено сетевое взаимодействие с социальными партнерами от 44 партнеров до 60. • Создана открытая образовательная среда: реализуются программы взаимодействия с социальными партнерами, не менее 5 программ. • Обеспечена качественная профориентация обучающихся с 8 класса. 80% обучающихся 8-11 классов включены в проект по профориентации «Путь в профессию». • Высокий уровень умений учащихся моделировать и планировать собственную деятельность на основе социальных и профессиональных проб и практик, не менее 70 % выпускников. • Высокая эффективность системы управления в условиях открытого образовательного пространства с привлечением родителей и общественности. Родители - полноправные участники школьных мероприятий не менее 40%. • Обучающиеся являются активными участниками детских общественных объединений, не менее 30%. • Высокая удовлетворенность родителями условиями обучения в школе не менее 80%. • Высокая степень поддержки родителями мероприятий и начинаний коллектива школы до 70%.
Система организации	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 131

контроля за исполнением проекта	
---------------------------------	--

План реализации проекта

№ п/п	Мероприятие	Инструмент реализации	Сроки	Ответственный
I. Включить внешний социум через сетевое взаимодействие в образовательное пространство школы				
1.	Определение возможных сетевых партнеров для реализации сетевых проектов и программ	Исследование, анализ возможностей, определение точек взаимодействия, составление совместного плана	До декабря 2023; корректировка каждые 6 месяцев	Директор Заместители директора
2.	Реализация проекта «Классы МЧС»	Совместный план	Весь период	Заместитель директора по УД
3.	Реализация социально-значимого проекта «Формирование духовных ценностей обучающихся» совместно региональной общественной организацией «Общество дружбы Урал – Узбекистан»	Совместный план	Весь период	Заместитель директора
II. Обеспечить качественную профориентацию обучающихся				
1.	Развитие социального партнерства с высшими и средне-специальными профессиональными учебными заведениями	Договоры сотрудничества, совместный план работы	В течение всего периода	Заместители директора
2.	Реализация программы внеурочной деятельности «Мир профессий» (8 класс)	Проведение практических и теоретических занятий	В течение всего периода	Заместитель директора
3.	Внедрение индивидуальных траекторий развития учащихся (портфолио)	Систематическое ведение портфолио учащегося	Весь период	Заместитель директора (развитие и контроль)

4.	Участие в проекте «Лицом к лицу». Знакомство с представителями профессий г. Екатеринбурга	Приглашение спикеров-представителей профессий	Ежегодно сентябрь	Заместитель директора по ВР
5.	Участие в федеральных, региональных и муниципальных профорientационных проектах: «Билет в будущее», «ПроеКТОрия», «Профи-дебют: масштаб - город» «WorldSkills»	Знакомство с профессией, участие в конкурсах	В течение года	Заместители директора по ВР и ПР
III. Обеспечить открытость деятельности образовательной организации.				
1.	Проведение заседаний Совета родителей	Заседания с использованием современных педагогических технологий	Каждая первая учебная среда четверти	Директор.
2.	Продвижение страниц в социальных сетях «Телеграмм», «Вконтакте»	Телеграмм, Вконтакте	Весь период	Ответственный педагог
3.	Создание информационных бюллетеней для родителей, на основе опроса по актуальным вопросам образования и деятельности образовательной организации.	Разработка и распространение информационных бюллетеней среди родителей, оформление стендов и выпуск школьной газеты	Весь период	Директор Заместители директора
4.	Дни открытых дверей	Презентация образовательной организации, творческие отчеты	Август Май	Директор. Заместители директора
5.	Проведение торжественного мероприятия по	Торжественное мероприятие с вручением грамот и	Ежегодно в декабре	Директор. Заместители директора

	чувствованию обучающихся, педагогов, родителей, за значимый вклад в развитие школы «Новогодний прием у директора»	благодарностей		
6.	Проведение массовых мероприятий с совместным участием родителей и учеников	Посещение мероприятий, методические разработки, проведение неформальных встреч	Весь период	Заместитель директора по ВР
7.	Организация обучения, консультирования с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	Методические дни	Весь период	Заместитель директора по УД
8.	Информирование Департамента образования о наиболее значимых событиях школы	Отправка материалов	По окончании реализации значимых событий	Заместители директора
9.	Привлечение и организация партнерских связей с заинтересованными организациями	Сетевые программы и проекты	Весь период	Заместитель директора по УД

IV. Сформировать социально-активное сообщество всех участников образовательного процесса на основе рабочей Программы воспитания МАОУ СОШ № 131

№ п/п	Мероприятие	Инструмент реализации	Сроки	ответственный
1.	Внедрение и реализация технологии «Музейная педагогика»	Посещение музеев, выставок, поддерживающих образовательные программы	Весь период	Заместитель директора по УД

2.	Участие обучающихся в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях мероприятиях различного уровня	Разработка и проведение мероприятий, подготовка обучающихся, отчет	Весь период	Заместитель директора по ВР
3.	Работа отряда ЮИД	План работы отряда ЮИД	Весь период	Руководитель отряда
4.	Работа волонтерского отряда «Дари добро»	План работы волонтерского отряда	Весь период	Руководитель отряда
5.	Работа Совета старшеклассников	План работы Совета старшеклассников	Весь период	Руководитель Совета старшеклассников

**Общие затраты на реализацию проекта
«Социальная открытость и взаимодействие»**

<i>Источник финансирования</i>	<i>Сумма (в рублях)</i>
Федеральный бюджет	0,00
Региональный бюджет	2 661 000,00
Организация отдыха детей в каникулярное время	2 261 000,00
Реализация проекта «Класс МЧС»	400 000,00
Местный бюджет	0,00
Внебюджетные средства	119 000,00
Приобретение грамот, дипломов, кубков	19 000,00
Организация школьных мероприятий в рамках Программы воспитания	100 000,00
Итого	2 780 000,00

Мониторинг реализации программы развития.

Мониторинг качества школьного образования представляет собой процедуру периодического сбора и анализа различных структурированных данных с целью сопоставления получаемых образовательных результатов и текущего состояния основных элементов образовательной, управленческой и социальной подсистемы школы с заявленной миссией и образовательными целями. Мониторинг развития школьной организации.

Направление мониторинга	Раздел мониторинга	Аналитический модуль	Содержание анализа	Методический арсенал	Периодичность
Мониторинг <i>результативности</i> образовательной деятельности	Мониторинг образовательных результатов	Динамика личностного развития обучающихся	Оценка сформированности самостоятельности, ответственности, воли, толерантности, креативности, трудолюбия учащихся, структуры их интересов и ценностей, умения адекватно вести себя и самовыражаться в социуме и т.п. в контексте развития лидерских свойств и качеств.	Методика «Личностный опросник Кеттела»	1 раз по окончании уровня НОО
				Методика изучения эмоциональной напряженности подростков (Лусканова Н.Г.)	1 раз в год
				Оценка школьной мотивации (Лусканова Н.Г.)	1 раз в год
		Динамика развития познавательных функций	Оценка свойств и особенностей памяти, внимания, мышления и воображения на различных возрастных этапах, а также	Методика «Скорость переработки информации, внимательность» (тест Тулуз-Пьерона)	Адаптационный период первоклассников

		обучающихся	оценка соответствия уровня развития этих функций соответствующим требованиям образовательного процесса.	Методика «Структура интеллекта» (Амтхауэра, модификация Л.А.Ясюковой)	1 раз по окончании уровня НОО
				Определение уровня внимания (концентрации, распределения, устойчивости и т.п.), памяти (долговременной, кратковременной, оперативной, образной), мышления (логического, креативного, образного и т.п.), воображения.	При поступлении в школу и далее, в конце каждой ступени образования.
		Динамика результатов промежуточных и итоговых аттестаций учащихся по учебным дисциплинам, предметных олимпиад и конкурсов	Устанавливается соответствие знаний учащихся нормативным требованиям в ходе контрольных проверок и экзаменов, а также их достижений по итогам конкурсов и олимпиад различного уровня.	Предметные тесты различного уровня. Итоговые аттестации учащихся проводятся в присутствии представителей других образовательных учреждений, методистов органов управления образованием, родителей, представителей общественности.	Ежегодно

		Динамика сформированности базовых компетентностей и функциональной грамотности в различных сферах культуры жизнедеятельности	Оценка способности к решению различных практических и социальных проблем в надпредметном, междисциплинарном плане, то есть не только на основе имеющихся знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.	Методы экспертно-педагогической оценки.	Ежегодно
	Мониторинг социальной результативности образовательной деятельности	Динамика поступления выпускников в профессиональные учебные заведения	Социологические методы, на основе постоянных контактов с выпускниками, вузами и предприятиями.		Ежегодно

Мониторинг развития <i>образовательных условий</i> и <i>развивающих возможностей</i>	Мониторинг развития <i>образовательной подсистемы</i> школы	Модель формирования содержания образовательной программы школы	Анализ направленности образовательной программы школы на формирование ключевых компетентностей, а также на развитие функциональной грамотности учащихся во всех сферах культуры жизнедеятельности современного человека.	Методика психолого-социального моделирования развивающего потенциала содержания образовательной программы школы (В.А. Ясвин).	Каждые 2 года
		Модель развития школьной образовательной среды	Анализ развивающих возможностей для учащихся, содержащихся в их социальном, пространственно-предметном и организационно-технологическом окружении.	Методика векторного моделирования образовательной среды и методика психолого-педагогической экспертизы школьной среды (В.А. Ясвин).	Каждые 2 года
		Модель развития образовательного процесса	Анализ целей и приоритетов образовательного процесса в школе, его структурно-содержательных характеристик, этапов, специфических особенностей организации и т.п.	Методика построения образовательных моделей школ (Л. де Калуве, Э.Маркс, М. Петри).	Каждые 2 года

	Мониторинг развития организационной подсистемы школы	Модель структурной организации управления школой	Анализ системы управления школьной организацией, согласованности управления со спецификой образовательного процесса и миссией школы.	Методика построения организационных моделей школ (Л. де Калуве, Э.Маркс, М. Петри). Моделирование организационной структуры школы.	Каждые 2 года
		Функционал и профессиональная квалификация педагогов	Анализ соответствия профессиональной квалификации сотрудников школы с требуемым от них педагогическим функционалом.	Модель портфолио для педагогического персонала образовательных учреждений «Радуга педагогической компетентности» (В.А. Ясвин).	Каждые 2 года
	Мониторинг развития социальной подсистемы школы	Модель развития организационной культуры педагогического коллектива	Анализ совокупности норм поведения, привычек, неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и т.п., сознательно или бессознательно разделяемых большинством сотрудников школы.	Методика анализа организационной культуры (К. Камерон, Р. Куинн), адаптированная В.А. Ясвиным для школьных организаций.	Каждые 2 года

		Динамика отношения к школе учащихся, педагогов, родителей, общественности и руководителя школы	Оценка восприятия образовательного процесса в школе и её пространственно-предметной среды (помещение и оборудование), а также учащихся и педагогов. Рассматривается эмоциональный план отношения («нравится – не нравится»); интерес к школьной жизни; готовность и стремление к практической деятельности, связанной со школой.	Методика диагностики субъективного отношения к школе (В.А. Ясвин).	Ежегодно
		Взаимная толерантность учащихся, педагогов, родителей	Анализ характера взаимоотношения друг друга всеми субъектами образовательного процесса, выявление «точек напряжённости» и причин проявления агрессивности.	Экспертная методика «Индекс толерантности» (В.А. Ясвин)	4,7,9,11 класс

		Развитие детско-взрослого сообщества	Оценка межличностных отношений в детских и детско-взрослых группах. Изучение феноменологии лидерства; определение социометрических характеристик; выявление мотивов межличностных выборов; выявление учащихся с деструктивным отношением к окружающим, оценка направленности и причин этих отношений; определение приоритетных групповых ценностей и т.п.	Социометрия, референтометрия, методика выявления мотивационного ядра межличностных выборов (А.В. Петровский); методика определения степени ценностно-ориентационного единства группы; методика «подставной» самооценки – выявление степени и направленности взаимовлияния членов группы (Е.Ю.Уварина); метод «репертуарных решеток» (Дж. Келли) и т.д.	Раз в 2 года
--	--	--------------------------------------	---	--	--------------

Результаты мониторинга выступают основой для проектирования развития школы и управления школьной организацией. Полученные данные обсуждаются на заседаниях школьных советов различного уровня; доводятся до сведения родителей и учащихся; ряд данных мониторинга, по усмотрению администрации, может публиковаться в соответствующих изданиях.

Показатели эффективности реализации Программы развития

№ п/п	показатель	Текущее значение	Значение показателя 2027 года
Проект «Трансформация организационной структуры МАОУ СОШ № 131»			
1.	Количество членов административной команды, повысивших свою квалификацию по вопросам современных методов и технологий управления образовательной организацией	97%	100 %

2.	Количество педагогов включенных в «горячие» группы.	30%	70%
3.	Количество педагогов обученных на КПК по формированию лидерских компетенций	27%	50%
4.	Количество педагогов, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования функциональной грамотности процентах.	46%	не менее 90 %
5.	Доля педагогов, включенных в систему тренингов на сплочение коллектива, формирование лидерских, коммуникативных компетенций	52%	не менее 80%
6.	Количество педагогов и членов административной команды, соблюдающих морально-этические нормы поведения	100%	100%
7.	Количество мероприятий, направленных на продвижение бренда школы, честование (пиар) достижений педагогов и обучающихся	6 в год	не менее 10 в год
8.	Доля педагогов, задействованных в качестве организаторов, выступающих на общешкольных мероприятиях	15%	не менее 20%
Проект «Развитие кадрового потенциала»			
1.	Доля педагогов, вошедших в программу в роли наставника	3%	не менее 10%
2.	Доля молодых педагогов (стаж работы до 5 лет), вошедших в программу в роли наставляемого	3%	не менее 100%
3.	Доля детей, вошедших в программу в роли наставника	3%	не менее 5%
4.	Доля детей, вошедших в программу в роли наставляемого	9%	не менее 15%
5.	Создание методического банка по наставничеству	нет	да
6.	Количество студентов, учащихся, вернувшихся в образовательную организацию для продолжения трудовой деятельности	2 человека	не менее 3-х чел.
7.	Удовлетворенность педагогами своей деятельностью	60%	не менее 90%
8.	Удовлетворенность родителей деятельностью образовательной организацией	55%	не менее 80%
9.	Удовлетворенность обучающихся условиями обучения и психологическим климатом	68%	не менее 90%

10.	Количество педагогов, самовыдвигавшихся на конкурсы различного уровня	1,5%	не менее 10%
11.	Количество педагогов, включенных в профессиональные сообщества района и города.	17%	не менее 40%
12.	Удельный вес числа педагогов участников профессиональных конкурсов	5%	не менее 10%
Проект «Совершенствование образовательного процесса»			
1.	Количество проанализированных, обновленных рабочих программ.	100 %	Ежегодно июнь-август 100%
2.	Количество разнонаправленных программ дополнительного образования	12	16
3.	Количество курсов платных образовательных услуг	19	25
4.	Разработка программ внеурочной деятельности. По подготовке учащихся к международному исследованию PISA.	0	не менее 3
5.	Количество моделей индивидуальных учебных проектов обучающихся по предметным областям/предметам	0	не менее 3
6.	Качество обученности НОО	53 %	не менее 56 %
	Качество обученности ООО	32%	не менее 38%
	Качество обученности СОО	38%	не менее 40 %
7.	Количество учащихся повысивших уровень функциональной грамотности		не менее
8.	● читательской	измерение не проводилось	60%
	● математической	измерение не проводилось	20%
	● финансовой	измерение не проводилось	35%
	● естественнонаучной	измерение не проводилось	25%
9.	Удельный вес числа учащихся-участников творческих и интеллектуальных, спортивных конкурсов (районных, городских, региональных).	52%	не менее 60 %
10.	Количество воспитательных мероприятий направленных на формирование и развития		

	функциональной грамотности: <ul style="list-style-type: none"> ● Читательской ● Математической ● Финансовой ● Естественнонаучной 	23	не менее 50
11.	Удельный вес обучающихся, включенных в систематическое консультирование с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	не менее 58 %	не менее 80 %
12.	Число социальных партнеров, совместная деятельность с которыми направлена на формирование функциональной грамотности	34	45
13.	Создание информационно-методического банка диагностического инструментария	На уровень НОО	
		КИМы по математике, русскому языку для: 1-х классов по 2 шт; 2-3 классов по 5 шт; 4-х классов по 4шт.	КИМы по окружающему миру для каждой параллели, «Комплексная работа» не менее 1 на каждую параллель
		На уровень ООО	
		Единого банка нет	Не менее 1 по каждому предмету учебного плана
14.	Непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников, работающих с детьми с ОВЗ	100 %	100% 1 раз/3года

15.	Участие детей с ОВЗ в воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных и иных досуговых мероприятиях	30 %	100%
Проект «Открытость и взаимодействие»			
1.	Увеличение количества социальных партнеров из числа высших и средне-специальных учебных заведений г. Екатеринбурга	13	не менее 15
2.	Доля обучающихся, включенных в мероприятия в рамках реализации социально-значимых проектов совместно с общественной организацией «Общество дружбы Урал-Узбекистан», Храмом святого благоверного князя Александра Невского	9%	не менее 20%
3.	Доля обучающихся, участвующих в проекте «Класс МЧС»	25 человек	не менее 50 человек
4.	Предоставление возможности профессиональных проб для дальнейшего профессионального определения	34%	не менее 70% обучающихся выпускных классов
5.	Доля обучающихся, включенных в социальный проект «Лицом к лицу»	85%	не менее 95%
6.	Доля обучающихся, включенных в профориентационные проекты: «Билет в будущее» «ПроеКТОриЯ» «Профи-дебют: масштаб - город» «WorldSkillsKids»	18 %	не менее 30 %
7.	Удельный вес числа учащихся, членов: Совета старшеклассников Волонтерского отряда Отряда ЮИД РДШ	8%	не менее 15%
8.	Количество социальных проектных разработок учителей и обучающихся школы.	не менее 3 в год	не менее 5 в год

9.	Охват обучающимися общешкольными мероприятиями: социальными акциями; творческими мероприятиями; спортивными мероприятиями; интеллектуальными мероприятиями.	65% 47% 55% 62%	не менее: 80% 60% 60% 70%
10.	Включенность учащихся с ОВЗ в воспитательно-профилактические мероприятия	34%	не менее 80 %
11.	Включенность учащихся-инофонов в воспитательно-профилактические мероприятия	46%%	не менее 60 %
12.	Удельный вес учащихся, включенных в реализацию проекта «Музейная педагогика»	4%	не менее 10 %
Эффективность реализации и управления Программой развития			
1.	Удовлетворенность жизнедеятельностью школы потребителями образовательных услуг	88%	не менее 95 %
2.	Количественный показатель наличия обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся в рамках образовательного процесса	3	отсутствует

Сбор данных осуществляется в порядке определенном графиком контроля за реализацией программы.

График контроля реализации программы:

№ п/п	Мероприятие	Периодичность	Участники	Ответственный	Отчетное мероприятие
Ежегодная отчетность					
1.	Ежегодный отчет директора	1 раз в год	педагоги, учащиеся. родители	директор	общешкольная конференция, педагогический совет, самообследование
2.	Уменьшение числа недостатков в соответствии с СанПиН, пожарными нормами, нормами безопасности	апрель	Администрация МАОУ СОШ № 131	Директор заместитель директора по АХЧ	Административный совет, собрание трудового коллектива

3.	Сумма средств, привлеченных от приносящей доход деятельности и других источников финансирования	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Директор	административный совет
4.	Удовлетворенность жизнедеятельностью школы участников образовательных отношений	май	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагоги учащиеся родители	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
5.	Количество педагогов, повысивших свою квалификационную категорию	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет
6.	Средняя нагрузка педагогов, количество вакансий	август	Администрация МАОУ СОШ № 131	Директор Заместитель директора	административный совет
7.	Качественное состояние и пополнение материально-технической базы школы	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Директор Заместитель директора	административный совет
8.	Динамика личностного развития учащихся	май	учащиеся	педагог- психолог, классный руководитель	педагогический совет
9.	Динамика сформированности базовых компетентностей и функциональной грамотности в различных сферах культуры жизнедеятельности	март	учащиеся	педагог- психолог, классный руководитель	педагогический совет
10.	Количество выпускников, освоивших ООП ООО и СОО	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет педагогический совет

			педагогический коллектив		
11.	Качество обученности СОО	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
12.	Динамика освоения выпускниками ООП ООО и СОО по итогам ГИА	август	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
13.	Удельный вес числа выпускников, поступивших в ВУЗы, ССУЗы по результатам ГИА на бюджетной основе	август	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет сайт школы
14.	Количество числа педагогов, прошедших повышение квалификации по выявленным дефицитам	май	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет
15.	Удельный вес мероприятий школы в планировании и организации которых приняли участие родители и учащиеся	май	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет
16.	Удельный вес числа педагогов участников профессиональных конкурсов	май	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет
17.	Показатели качества сдачи выбираемых	июнь, август	Администрация	Заместитель	административный совет

	предметов по итогам ОГЭ. Определение динамики.		МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	директора	педагогический совет
18.	Показатели качества сдачи выбираемых предметов по итогам ЕГЭ. Определение динамики	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
19.	Количество педагогов, у которых выявлены профессиональные затруднения, какие мероприятия проведены с целью устранения профессиональных дефицитов	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет
20.	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям развития школы	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
21.	Степень адаптации обучающихся с ОВЗ к образовательной деятельности	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131, учащиеся с ОВЗ	ППк педагог-психолог	административный совет ППк
22.	Степень адаптации обучающихся-инофонов к образовательной деятельности	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131, учащиеся-инофоны	педагог-психолог классные руководители заместители директора	административный совет
23.	Динамика негативных явлений в молодежной среде, числа правонарушений учащимися школы	апрель	Администрация МАОУ СОШ № 131	заместители директора	административный совет

24.	Удельный вес числа учащихся, членов: совета старшеклассников волонтерского отряда отряда ЮИД РДШ	апрель	Администрация МАОУ СОШ № 131	заместители директора	административный совет
25.	Количество событийных мероприятий	май	Администрация МАОУ СОШ № 131	Директор заместители директора	административный совет
26.	Количество классных руководителей, прошедших курсовую подготовку и посетивших семинары по актуальным вопросам развития воспитательной системы	май	Администрация МАОУ СОШ № 131	заместители директора	административный совет
	Полугодовая отчетность				
1.	Включенность обучающихся с ОВЗ в воспитательно-профилактические мероприятия	Декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131 классные руководители	Заместитель директора	административный совет ППк
2.	Включенность учащихся инофонов в воспитательно-профилактические мероприятия	Декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131 классные руководители	Заместитель директора	административный совет
3.	Удельный вес числа учащихся- победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
4.	Удельный вес числа учащихся-	декабрь	Администрация	Заместитель	административный совет

	участников творческих и интеллектуальных конкурсов	июнь	МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	директора	педагогический совет
5.	Охват учащихся общешкольными мероприятиями: социальными акциями творческими мероприятиями спортивными мероприятиями интеллектуальными мероприятиями	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 131	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
6.	Количество мероприятий с участием родителей	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 131	директор заместители директора	административный совет
Ежечетвертная отчетность					
1.	Качество обученности НОО	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.	Качество обученности ООО	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.	Количество числа учащихся, имеющих академические задолженности по итогам учебных периодов	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 131 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся на психологический климат,	октябрь декабрь	Администрация МАОУ СОШ № 131	директор	административный совет

	способы общения между педагогами и учениками	март май			
	Раз в два года				
1.	Модель формирования содержания образовательной программы школы	ноябрь	педагоги, администрация школы	директор заместители директора	педагогический совет
2.	Модель развития школьной образовательной среды	ноябрь	педагоги, администрация	директор заместители директора	педагогический совет
3.	Модель развития образовательного процесса	ноябрь	педагоги, учащиеся, администрация	директор заместители директора	педагогический совет
4.	Взаимная толерантность обучающихся, педагогов, родителей	февраль	учащиеся, родители, педагоги, администрация	педагог-психолог	педагогический совет
5.	Развитие детско-взрослого сообщества	октябрь	учащиеся, родители, педагоги,	директор заместители директора	педагогический совет
6.	Модель структурной организации управления школой	Июнь	педагоги, администрация	директор заместители директора	административный совет