

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 87
620085, г. Екатеринбург, ул. Ферганская, 22, ИНН/КПП 6664043267/667901001
тел/факс (343)210-64-45, e-mail: soch87@eduekb.ru

СОГЛАСОВАНО

Департамент образования
Администрации города Екатеринбурга
№ _____ от 22.04 2021
Начальник Департамента образования
К.В. Шевченко



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 87
Н.Б. Утинцева
Приказ № 23 от 23.04 2021



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 87

Екатеринбург, 2021

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование программы (тема)</p>	<p>ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МАОУ СОШ № 87</p>
<p>Основания для разработки Проекта (стратегические документы, определяющие государственную политику в сфере образования)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 17 июня 2019 год); 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. Паспорт 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. 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»; 8. Постановление Правительства Свердловской

	<p>области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;</p> <p>9. Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 30.03.2018 N 162-Д «Об утверждении Концепции развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;</p> <p>10. Постановление Администрации города Екатеринбурга от 31.10.2016 № 2166 «Об утверждении Муниципальной программы «Развитие системы образования и создание условий для организации труда, отдыха и оздоровления детей в муниципальном образовании «город Екатеринбург» на 2017-2022 годы»</p>
Цель программы	Развитие педагогической (образовательной), управленческой, социальной подсистемы образовательной среды МАОУ СОШ № 87, как условия повышения качества образования.
Задачи программы	<p>Задачи программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повысить качество образования через трансформацию функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру. 2. Формировать индивидуальные и коллективные траектории развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 87. 3. Сформировать открытую образовательную среду, способствующую успешной социализации ученика посредством его самоопределения в современном обществе.
Основные целевые показатели программы	Представлены в приложении 4
Сроки и этапы выполнения	Программа реализуется в период 2021 -2025 гг. по

	<p>следующим этапам:</p> <p>1 этап (сентябрь 2020 года-март 2021):аналитико - диагностический, включающий анализ состояния и тенденций развития школы по итогам реализации Программы развития на 2017-2020 годы для понимания реальных возможностей и сроков исполнения программы. Корректировка и планирование перспективных направлений реформирования образовательного пространства, разработка целевых программ и проектов.</p> <p>2 этап (апрель 2021- апрель 2025 гг.):основной, внедренческий, включающий поэтапную реализацию и проектов программы; внедрение действенных механизмов развития школы; промежуточный контроль реализации целевых программ, предъявление промежуточного опыта школы; Выведение на уровень трансляции сложившегося опыта.</p> <p>3 этап (апрель - октябрь 2025 г):анализ, обобщение результатов работы школы по Программе; подведение итогов, осмысление результатов реализации программы и оценка ее эффективности; постановка новых стратегических задач развития школы и конструирование дальнейших путей развития.</p>
<p>Перечень программ и основных мероприятий</p>	<p>Программа реализуется через проекты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● «Развитие кадрового потенциала» ● «Трансформация организационной структуры образовательной организации» ● «Социальная открытость и взаимодействие»
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<p>Реализация Программы осуществляется в рамках бюджетного финансирования в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности на 2021 и последующие годы, а также с привлечением средств от приносящей доход деятельности, инвестиционных, целевых средств.</p>

<p>Ожидаемые результаты программы</p> <p>конечные выполнения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сформированы индивидуальные и коллективные траектории развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 87. • Обеспечена трансформация функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру. • Сформирована открытая образовательную среда, способствующая успешной социализации ученика посредством его самоопределения в современном обществе. <p>Качественные результаты реализации Программы развития представлены в содержании программы и в паспортах реализуемых проектов.</p>
<p>Организация контроля за исполнением Программы</p>	<p>Контроль выполнения программы будет носить государственно-общественный характер и строиться на следующих принципах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • доступность содержания программы для широкого круга общественности; • открытость мероприятий по реализации программы; • прозрачность деятельности; • системность контроля. <p>Программа и документы, связанные с её реализацией предъявляются в виде раздела в САМООБСЛЕДОВАНИИ образовательной организации:</p> <p>педагогических советах (июнь 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 года);</p> <p>Программа предполагает реализацию системы проектов, планов, информация о реализации которых предъявляется руководителями проектов ежегодно в июне - сентябре каждого года Совету родителей и Совету обучающихся МАОУ СОШ № 87.</p>

Анализ реализации Программы развития на 2017-2020 год.

Проблема качества образования и обеспечения равного доступа к нему для всех детей, вне зависимости от социально-экономического контекста, является одной из ключевых для современного образования. Понятие “качество образования” определено Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”- “комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.” Таким образом, вопрос качества образования - вопрос комплексный, обязательный для исполнения, данный подход был использован для качественного анализа результатов и исходного состояния для разработки программы развития на 2021-2025 год, а именно:

1. Проведен анализ показателей эффективности реализации Программы развития 2017 -2020 года.
2. Проведен SWOT – анализ.
3. Проведена экспертиза образовательной среды образовательной организации, с использованием экспертно-методического комплекса доктора психологических наук, профессора В. А. Явина.

Целью программы развития на 2017 -2020 годявлялось:

Создание условий для обеспечения реализации возможностей для получения доступного качественного образования и позитивной социализации личности каждым учащимся МАОУ СОШ № 87.

Реализация программы обеспечивалась через решение следующих задач:

1. Обеспечить повышение качества образования через совершенствование ВСОКО.
2. Обеспечить эффективное развитие кадрового потенциала организации.
3. Создать образовательную среду, обеспечивающую каждому учащемуся возможность построить индивидуальную траекторию личностного развития через индивидуализацию образовательной деятельности.
4. Обеспечить позитивную социализацию каждого учащегося через организацию системы коллективной творческой деятельности

Показатели эффективности реализации программы

№п/п	показатели	Заявленные показатели	2017	2018	2019
Задача 1. Обеспечить повышение качества образования через совершенствование ВСОКО					
1	снижение числа учащихся, имеющих академические задолженности по итогам учебных периодов				
	ноо	снижение	0	2 чел.	1 чел.
	ооо		3 чел	10 чел	8 чел
	соо		0	0	0
2	качество обученности на уровне начального общего образования	Повышение не менее чем на 3%	57%	56%	54%
3	качество обученности на уровне основного общего образования	Повышение не менее чем на 2%	31%	32%	33%
4	качество обученности на уровне среднего общего образования	Повышение не менее чем на 2%	36%	29%	37%
5	показатели итоговой аттестации по русскому языку и математике аттестации средний балл школы (динамика)				
	Русский ЕГЭ		63	66	65
	Математика ЕГЭ профиль		41	45	59
	Математика ЕГЭ база		4,3	4,5	3,6
	Русский ОГЭ		3,7	3,7	3,7
	Математика ОГЭ		3,3	3,5	3,3
6	удельный вес числа выпускников, поступивших в ВУЗы и ССУЗы по результатам ГИА на бюджетной основе	30 %	29 %	29%	29 %
Выводы: Заявленные показатели реализации достигнуты не в полной мере. Отмечается положительная динамика показателей по итогам профильной математики, стабильное состояние по итогам ОГЭ, ЕГЭ по русскому языку. Нестабильная					

	ситуация по результатам ОГЭ по математике. Положительная динамика отмечается по показателям качества обученности на уровне основного и среднего общего образования. По нашему мнению это связано с реформой системы оценивания (создание системы формирующего оценивания, корректировка критериального оценивания), приведение КИМ к единообразию. Не учли инертность мышления педагогов (внутреннее сопротивление) при переходе на новые технологии и систему оценивания.				
Задача 2. Обеспечить эффективное развитие кадрового потенциала организации					
1	удельный вес педагогов с высокой мотивацией на эффективную педагогическую деятельность, использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	% процент	93,2%	95%	97%
2	уменьшение числа недостатков в соответствии с СанПиН, пожарными нормами, нормами безопасности	количество	1	1	0
3	сумма средств, привлеченных от приносящей доход деятельности	Увеличение числа средств	890000	920000	980000
4	удельный вес мероприятий школы в планировании и организации которых приняли все участники образовательного процесса (процент по годам)	Не менее 30%	37%	38%	40%
5	удельный вес числа педагогов (рост числа), свободно владеющих ИКТ	Не менее 60%	60%	65%	70%
6	рост числа педагогов, прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям работы школы (процент по годам)	Не менее 90%	87%	90%	93%
7	удельный вес числа педагогов – участников профессиональных конкурсов, в том числе дистанционных (процент по годам)	Не менее 30% Рост числа педагогов	15,8%	23,8	35,7%
8	удовлетворенность педагогов своей работой	% процент	87%	90%	92%
9	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на психологический климат, способы общения между педагогами и учениками	количество	0	0	0
10	показатели психологического комфорта учащихся во время образовательного процесса	% учащихся	40	41	43
11	удовлетворенность жизнедеятельностью Школы потребителями образовательных услуг	% потребителей	95	97	96

<p>Выводы: Задача реализована в полной мере по всем показателям, что является основой для качественной трансформации образовательной среды в 2021 -2025 году</p>						
<p>Задача 3. Создать образовательную среду, обеспечивающую каждому учащемуся возможность построить индивидуальную траекторию личностного развития через индивидуализацию образовательной деятельности.</p>						
1.	степень адаптации учащихся с ОВЗ к образовательному процессу (всего учащихся/ неуспевающих (процент))	Количество/ учащихся	%	6/78%	19/ 68,5%	26/52 %
2	включенность учащихся с ОВЗ в воспитательно-профилактическую работу(всего учащихся/ включенность(процент))	Количество/ учащихся	%	6/74 %	19/71,5 %	26/73, 2%
3	удельный вес числа учащихся - участников творческих и интеллектуальных конкурсов (процент)	Количество/ учащихся	%	18%	22%	23,7%
4	удельный вес числа учащихся-победителей городских и региональных конкурсов (процент)	Количество/ учащихся	%	9%	12%	15,6%
5	степень адаптации учащихся-инофонов к образовательному процессу(всего учащихся/ неуспевающих (процент))	Количество / % учащихся		47/2 %	46/ 2%	49/ 0%
6	включенность учащихся-инофонов в воспитательно-профилактическую работу(всего учащихся/ неуспевающих (процент))	Количество/ процент	%	47/14 %	46/12,5 %	49/12 %
<p>Выводы: Задача реализована в полной мере, показатели реализации будут являться основанием для стабильного поддержания системы работы с детьми с ОВЗ и инофонами.</p>						
<p>Задача 4. Обеспечить позитивную социализацию каждого учащегося через организацию системы коллективной творческой деятельности.</p>						
1	охват учащихся общешкольными (процент по годам): ● социальными акциями ● творческими мероприятиями ● спортивными мероприятиями ● интеллектуальными мероприятиями	Статистика Охват не менее: 90% 70% 80% 70%		90,3% 68,7% 81,3% 72,4%	90,7% 70,4% 82,1% 71,9%	90,9% 71,3% 81,7% 72,6%
2	отрицательная динамика	количество		2	2	1

	негативных явлений в молодёжной среде				
3	удельный вес числа учащихся занятых общественной работой в школе (процент по годам)	Не менее 40%	54,5%	54,7%	55,2%
4	количество классных руководителей прошедших курсовую подготовку и посетивших семинары по актуальным направлениям воспитания и социализации (процент по годам)	Не менее 60%	50,4%	50,7%	61,2%
5	рост числа социальных проектных разработок учителей и обучающихся школы (количество по годам)	количество	4	5	7
<p>Выводы: Задача реализована в полной мере. Результаты реализации станут основой для формирования поля социальных проб, открытости образовательной организации.</p>					

SWOT – анализ состояния на конец реализации программы развития:

Успехи	Слабые стороны
<p>1. Основной состав педагоги - стажисты.</p> <p>2. Группа активных педагогов, участвующих в конкурсах.</p> <p>3. Постоянное повышение квалификации, через посещение курсов, семинаров, мастер - классов.</p> <p>4. Школа молодого педагога.</p> <p>5. МО учителей - предметников.</p> <p>6. Коллектив готов обучаться, через тренинги и семинары.</p> <p>7. Часть родителей настроена на контакт со школой, готова к диалогу.</p> <p>8. Имеются проверенные временем пути информирования родителей об особенностях жизни школы (стендовая информация, сайт ОО, мессенджеры, социальные сети).</p> <p>9. Имеется удачный опыт использования таких форм работы как лектории и практикумы для родителей, Дни открытых дверей</p> <p>10. Разработана воспитательная модель "Город 87".</p> <p>11. Организовано эффективное взаимодействие с социальными</p>	<p>1. Высокая средняя нагрузка.</p> <p>2. Инертность педагогов в введении инновационной деятельности.</p> <p>3. Отсутствие профилизации.</p> <p>4. Низкий уровень профориентационной и предпрофильной работы.</p> <p>5. Не все педагоги владеют предметными знаниями на должном уровне.</p> <p>6. Слабое включение основной части родителей в жизнедеятельность как на уровне класса, так и на уровне школы.</p> <p>7. Наличие учащихся не прошедших итоговую аттестацию (ГИА-9)</p> <p>8. Наличие учащихся не прошедших итоговую аттестацию ГИА-11</p> <p>9. Нет системы работы с мотивированными детьми</p> <p>10. Низкое качество сопровождения учащихся при подготовке к конкурсам, олимпиадам.</p> <p>11. Формальная работа классных руководителей с обучающимися.</p> <p>19. Необъективная оценка учащимися своих возможностей.</p>

<p>партнерами.</p> <p>12. В средней и старшей школе работают шефские пары с классами из начальной школы, в рамках которых ученики готовят творческие номера.</p> <p>13. Происходит постоянное взаимодействие с органами и субъектами профилактики.</p> <p>14. Функционирует развитая система ученического самоуправления.</p> <p>15. Начала работать в штатном режиме система выявления и сопровождения детей с ОВЗ.</p> <p>16. Разработаны критерии оценивания предметных результатов письменных и устных ответов.</p> <p>17. Разработана программа работы со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися.</p>	
<p>Угрозы</p>	<p>Возможности</p>
<p>1. Профессиональное выгорание учителей - стажистов.</p> <p>2. Постоянная смена кадрового состава педагогов.</p> <p>3. Отсутствие системы внедрения того, что запланировали.</p> <p>4. Отвержение родителями и педагогами современных форм коммуникации участников образовательного процесса.</p> <p>5. Психологическая неготовность родителей к контактам со школой, демонстрация позиции потребителя образовательных и воспитательных услуг.</p> <p>6. Отсутствие системности в реализации воспитательной работы.</p> <p>7. Формальное отношение классных руководителей к воспитательной работе.</p> <p>8. Существуют различия между ценностями прививаемыми в семье и ОУ.</p> <p>9. Увеличение контингента родителей с низким социальным интеллектом.</p>	<p>1. Формирование стажерских пар по направлению «учитель-учитель» в рамках наставничества.</p> <p>2. Привлечение к работе с учащимися психологов. Тренинги, коучи.</p> <p>3. Создать условия для расширения предметных знаний у педагогов.(целевое повышение квалификации педагогов на основе выявленных дефицитов).</p> <p>4. Пиар учительских успехов.</p> <p>5. Повышение квалификации классных руководителей (коммуникативные, лидерские компетенции).</p> <p>6. Формирование корпоративной культуры, единого целевого и мотивационного пространства.</p> <p>7. 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.</p> <p>8. Применение альтернативных технологий проведения родительских встреч и собраний.</p> <p>9. Социальная открытость.</p>

	<p>10. Сетевое взаимодействие.</p> <p>11. Включение обучающихся в различные виды деятельности с целью увеличения количества социальных проб.</p> <p>12. Внедрение в систему воспитательной работы социального проектирования.</p> <p>13. Усиление образа успешного ученика.</p> <p>14. Ранняя профориентация.</p> <p>15. Развитие внеурочной деятельности.</p> <p>16. Интеграция урочной, внеурочной и воспитательной деятельности.</p> <p>17. Применение приемов формирующего оценивания.</p> <p>18. Повышение мотивации учащихся к повышению результатов обучения посредством применения рейтинговой системы (повышение личностного рейтинга в классе, на параллели).</p> <p>19. Уровневое обучение по отдельным предметам на параллели (зона ближайшего развития ученика).</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 низкая личная ответственность за результаты субъектов образовательного процесса, низкая степень интеграции как компонентов внутри школы, так и школы в социум.

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

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

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 провозглашаемым 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 набор образовательных целей, слабостью межпредметных связей. Педагог сам оценивает свою работу. Главный 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.

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

Организационная среда соответствует интегративно - матричной модели, направленная на эмоциональное, социальное, волевое развитие личности и является результатом целенаправленной работы в соответствии программой развития школы на предыдущий период для нашей школы. Акцент ставится на самореализацию школьников, их личностный рост, индивидуальную ответственность за собственный выбор. На основе консультаций с различными советами в образовательные курсы вносятся изменения в соответствии с потребностями и интересами, возникающими у учащихся данного возраста.

Интегративно-матричная модель направлена на интеграцию обучения и воспитания, а приоритетом инновационно-модульной модели является социализация школьников.

Вывод. На данный момент в образовательном учреждении проводится эффективная работа, направленная на эмоциональное и волевое развитие личности. Созданы различные координационные советы, решающие вопросы воспитания и социализации обучающихся, куда входят все субъекты образовательной деятельности. Но при этом образовательная среда носит костный характер. При наличии ясности образовательных результатов и "свободе действий" учителя в рамках своего предмета, присутствует негибкое преподавание. В школе отсутствуют критерии реальной оценки деятельности учителей, профессиональное развитие педагогов носит стихийный характер, отсутствует консультативный механизм между педагогами, а это ограничивает возможности для инноваций.

Результаты экспертизы организационно-образовательной системы школы

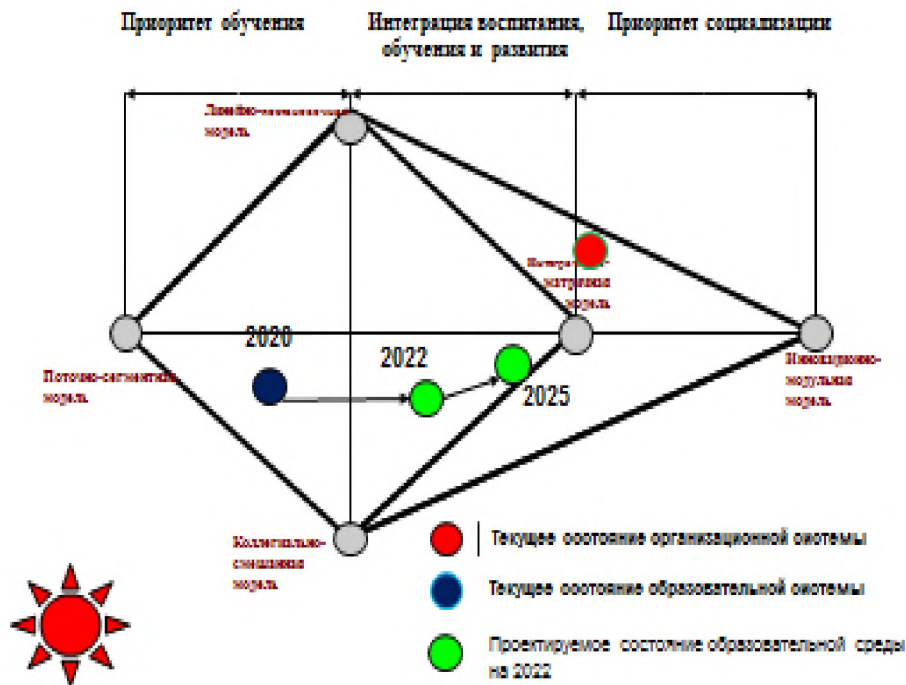


Рис 1. Экспертный анализ образовательной среды школы

Результаты экспертизы модальности школьной среды

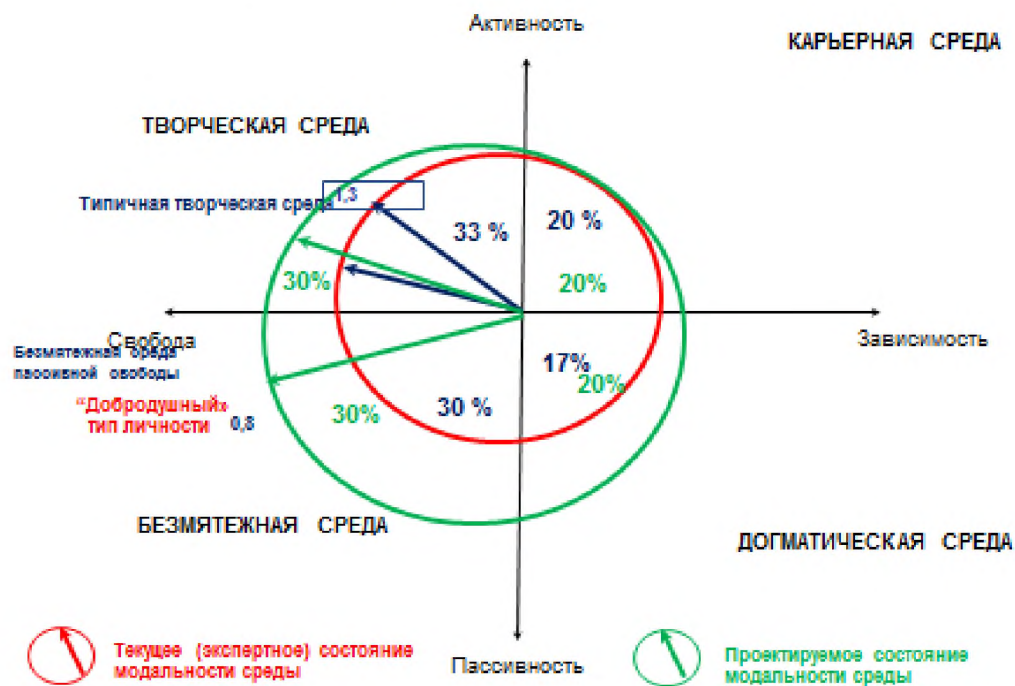


Рис.2 Экспертиза модальности школьной среды.

Экспертиза школьной среды, представленная с помощью векторного моделирования, указывает, что для нашей школы характерна в большей степени творческая (33%) и безмятежная (30 %) среда.³ Построенный нами вектор моделирует типичную творческую среду, что способствует свободному развитию активности личности. В таких условиях развивается Нормальный «идеальный» школьный тип личности с коэффициентом модальности 1.3.

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 безмятежную 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.



Рис.3 Анализ системных параметров среды.

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

Результаты экспертизы школьной среды показывают, что большинство параметров находятся на среднем уровне. Самые низкие показатели у параметра широты, как структурно-содержательная характеристика, показывающая какие субъекты, объекты, процессы и явления включены в нее. Это связано с проблемой территориальной удалённости от учреждений образовательной, культурной направленности, а отсутствие статусности школы и низкие показатели социально-экономического положения семей обучающихся влекут нежелание социальных партнёров, что приводит к снижению социальных контактов.

Низкий показатель параметра социальной активности, как показатель ее социально ориентированного созидательного потенциала и экспансии школьной среды в среду обитания, связанный с нежеланием участвовать в различных конкурсах и олимпиадах внешколы.

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 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.).

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

Результаты экспертизы организационной культуры педагогического коллектива

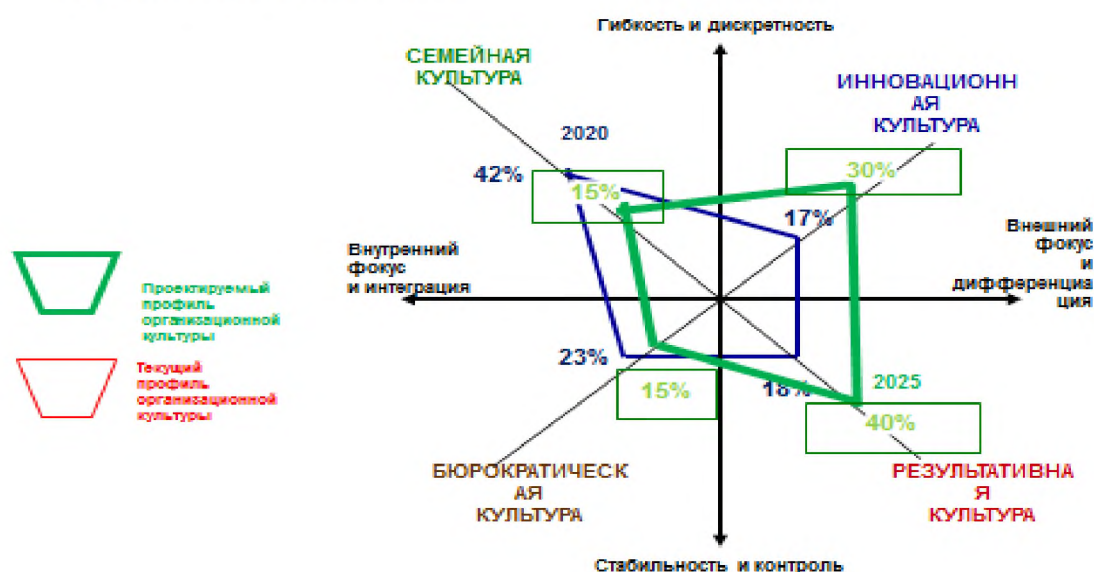


Рис.4 Организационная культура педагогического коллектива

Результаты экспертизы педагогического коллектива говорят о том, что превагирует семейная культура, связанная с довольно сплоченным коллективом, где общение педагогов происходит и вне стен школы, где есть свои чтимые многолетние традиции. Среди педагогов присутствует доверие и открытость. Однако в таком коллективе не приветствуется деловитость, новаторство инициативность и персональная ответственность за результат.

Вывод. При наличии психологического комфорта среди педагогов, низкие показатели инновационной культуры и результативной культуры указывают на причину низкой активности школы в образовательном сообществе и введению инновационной деятельности. Такое положение вызывает определённую тревогу и требует коррекции, поскольку психологически «расслабляет» педагогов и детерминирует снижение эффективности образовательного процесса. Педагоги стремятся к комфортной работе в интересном творческом поиске, но без административного контроля. Сохранение положительных свойств семейной культуры и увеличение доли инновационной и результативной культуры возможно через трансформацию функциональной структуры организации в сетевую.

Анализ содержания образовательной программы включает в себя:

- учебный план,
- план дополнительного образования (групповые занятия -клубы, кружки и т.п.; индивидуальные занятия),

- консультации и беседы со школьниками педагогов, психологов и т.п.,
- план социально-культурной жизни школы (план воспитательных мероприятий, таких как праздники, акции, спектакли, фестивали и т.п.).

Результаты анализа образовательной программы показывают, что большое внимание уделяется формированию социально-трудовой компетенции, что соответствует целям и задачам школьной программы воспитания и социализации обучающихся. 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 – информационная 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 2017-2020 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 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 выражать 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:

- введение уровневого обучения;
- индивидуализации в образовательной деятельности обучающихся;
- ранняя профессиональная ориентация;
- наставничество по модели «ученик-ученик», «студент-ученик»
- сетевого взаимодействия.

2. Изменений в *содержании образования*, направленных на усиление возможностей развития ключевых компетентностей учащихся, 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;
- формирующее оценивание;
- 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;
- введение единой системы оценки эффективности деятельности педагога.

Стратегия развития образовательной системы

Системные элементы	Механизмы реализации (проекты)
педагогическая (образовательная) подсистема	«Развитие кадрового потенциала»
управленческая (организационная) подсистема;	«Трансформация функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру»
социальная подсистема.	«Социальная открытость и взаимодействие»

Цель программы:

Развитие педагогической (образовательной), управленческой, социальной подсистемы образовательной среды МАОУ СОШ № 87, как условия повышения качества образования.

Задачи программы:

1. Формировать индивидуальные и коллективные стратегии развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 87.
2. Повышение качества образования через трансформацию функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру.
3. Сформировать открытую образовательную среду, способствующую успешной социализации ученика посредством его самоопределения 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 № 87.

Миссия школы:

Миссия МАОУ СОШ № 87 заключается в предоставление максимально широкого поля образовательных возможностей наибольшему числу учащихся, с учетом их личного потенциала, образовательными потребностями, социокультурными возможностями школы, района, города.

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: Уральский Государственный Педагогический университет; Екатеринбургский Дом Учителя, ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», образовательные организации МО «город «Екатеринбург».

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	Обновление кадрового состава через проект Педагогический класс, 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».

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, 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 по каждому направлению.

Итоговые отчеты о выполнении Программы представляют собой ежегодный раздел в САМООБСЛЕДОВАНИИ МАОУ СОШ № 87. 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 4).

Конечный результат реализации программы

Системные элементы	Качественный результат
педагогическая (образовательная) подсистема	<ul style="list-style-type: none">● Высокая удовлетворенность педагогами своим трудом и условиями работы.● Высокий уровень психозэмоционального 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Повышение охвата учащихся участвующих в различных мероприятиях. • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные дефициты. • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные профициты, свободно ими делятся. <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 (студент педагогических ВУЗов и ССУЗов)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение числа студентов, планирующих стать педагогами • 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. • Увеличение числа обучающихся, желающих стать наставниками <p>Снижение числа жалоб от родителей и учащихся, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</p>
<p>управленческая (организационная) подсистема;</p>	<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

	<p>интеграционных процессов и индивидуализацией;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● педагоги причисляют себя к «горячим» группам; ● высокий уровень психоэмоционального климата; ● создано эффективное методическое пространство. ● обеспечено профессиональное взаимодействие внутри образовательной организации (обмен профессиональными ресурсами); ● педагоги обладают достаточными компетенциями в области коммуникативных навыков и лидерских позиций; ● активно используются технологии фасилитации в работе с коллективом. ● созданы условия для профессионального развития педагогов через технологию «распределенного лидерства»: ✓ 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>
социальная подсистема.	<ul style="list-style-type: none"> ● Создана открытой образовательной среды (система условий, ресурсное обеспечение), способствующей успешному самоопределению учащихся в современном обществе; ● Высокий уровень умений учащихся моделировать и планировать собственную деятельность на основе социальных и профессиональных проб и практик. ● 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 образовательных возможностей для учащихся школы. ● Высокий престижа образовательной организации. ● Высокая удовлетворенность родителями условиями обучения в школе. ● Высокая степень поддержки родителями мероприятий и начинаний коллектива школы.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	Эффективная образовательная структура как условие повышения качества образования
Цель проекта	Повышение качества образования через трансформацию 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 4
Сроки и этапы выполнения проекта	<p>1 этап. Разработка сентябрь 2020 – март 2021</p> <p>2 этап. Внедрение апрель 2021 – апрель 2025</p> <p>3 этап. Аналитический апрель - октябрь 2025</p>
Объемы и источники финансирования проекта	В рамках бюджетных ассигнований
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<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. • обеспечено профессиональное взаимодействие внутри образовательной организации (обмен профессиональными ресурсами); • педагоги обладают достаточными компетенциями в области коммуникативных навыков и лидерских позиций; • активно используются технологии фасилитации в работе с коллективом. • созданы условия для профессионального развития педагогов через технологию «распределенного лидерства»: ✓ приняты и реализуются общие ценности организации

	<ul style="list-style-type: none">✓ 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 № 87

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	март 2021 апрель 2021- апрель 2025	Директор
2.	Организация работы системы: методический совет-методические объединения/или творческие, проблемные группы-педагоги на основе единства целевых подходов и межпредметного взаимодействия модель внедрение	создание системы ежегодный план контроль реализации	март 2021 апрель 2021- апрель 2025	Заместители директора
3.	Организация работы творческих групп педагогов (совет дела, КТД, проекты)	создание системы ежегодный план контроль реализации	апрель 2021- апрель 2025	Заместители директора
4	Создание порядков действий, алгоритмов, моделей взаимодействия системных элементов и структур	Разработка Внедрение корректировка	Март-апрель 2021 май 2021-апрель 2025 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,	апрель 2021- апрель 2025	Директор Заместители директора

		обратной связью с использованием технологии «распределенного лидерства»		
2.	Системное использование атрибутики в повседневной жизни школы (герб, гимн, эмблема)	контроль использования атрибутов	апрель 2021-апрель 2025	Директор Заместители директора
3.	Комплектование оценочных материалов в соответствии с КЭС.	кимы, критериальное оценивание	апрель 2021-апрель 2025	Заместитель директора по УД
4.	Обучение административной командой на КПК	План кпк на основе управленческих дефицитов	весь период	Директор
5.	Обеспечение в системе тренингов на сплочение коллектива, формирование лидерских, коммуникативных компетенций	план тренингов	весь период	Директор
III. Внедрение интеграционных процессов и индивидуализации				
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 ● Естественнонаучной ● Коммуникативной 	План внеурочной деятельности план контроля	апрель 2021-апрель 2025	Заместители директора по своим направлениям
2.	Реализация уровневого обучения на всех уровнях образования	Учебный план, эффективная организация образовательного процесса	апрель 2021-апрель 2025	Заместители директора по УД
3.	Организация работы творческих групп педагогов (совет дела, КТД, проекты) по вопросам индивидуализация образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> ● создание модели индивидуальных образовательных 	Положение, регламент ежегодный план контроль реализации	апрель 2021-апрель 2025	Заместители директора

	<p>траекторий;</p> <ul style="list-style-type: none"> • средствами учебных онлайн- образовательных порталов; • внедрение уровневого обучения по предметам. 			
4.	Разработка и внедрение ИУП на основе образовательных и профессиональных потребностей учащихся	Положение, регламент	апрель 2021-апрель 2025	Заместитель директора по УД
5.	Контроль реализации индивидуальных траекторий развития учащихся (портфолио)	План контроля	весь период	заместитель директора (развитие и контроль)
6.	Объединение элементов психологической службы школы (ППк, служба медиации, план работы школьного психолога) в единую системную модель модель внедрение	Создание модели контроль реализации	март 2021 апрель 2021-апрель 2025	Директор Заместители директора
7.	Реализация системообразующих интеграционных мероприятий	план интеграционных мероприятий контроль реализации	апрель 2021-апрель 2025	Заместители директора ВР ПР
8..	Проведение метапредметных методических недель	План	Весь период	Заместители директора по УД, ВР
9.	Обеспечение развития личностных компетенций учащихся	система формирующего оценивания средством развивающего портфолио учащихся	апрель 2021-апрель 2025	Заместители директора по УД
10.	Создание системы выявления и сопровождения высокомотивированных и одаренных обучающихся	Создание модели выявления и сопровождения Ежегодный план работы	март 2021 апрель 2021-апрель 2025	Заместитель директора по УД
IV. Формирование корпоративной культуры				
1.	Формирование бренд-кода образовательной организации	контроль использования	весь период	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	Дни внезапных сюрпризов	план	весь период	Директор
3.2	Чествование достижений и значимых дат работников школы	План планируемых дат, отслеживание и контроль текущей деятельности; Оформление и регулярное обновление стенда почета педагогов	весь период	Директор заместитель директора
3.3	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 профессионально о развития педагогов	весь период	директор Заместитель директора по ВР

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта	«Развитие кадрового потенциала»
Цель проекта	Формирование индивидуальных и коллективных траекторий развития профессиональных компетенций педагогов МАОУ СОШ № 87.
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. 3. Внедрить систему внутришкольных конкурсов педагогического мастерства, как средство повышения мотивации педагогов, способа самореализации. 4. Внедрить систему наставничества.
Основные целевые показатели	Представлены в приложении 4
Сроки и этапы выполнения проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1 этап Разработка сентябрь 2020 – март 2021 2 этап. Внедрение апрель 2021 – апрель 2025 3 этап. Аналитический апрель - октябрь 2025
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. • 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. • Повышение охвата учащихся участвующих в различных мероприятиях. • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные дефициты. • При анализе своей деятельности педагоги определяют свои профессиональные профициты, свободно ими делятся. <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.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Наличие индивидуальной траектории роста у каждого педагога школы. ● Высокая удовлетворенность педагогом своими профессиональными достижениями. <p>Работодатель – студент педагогического ССУЗа и ВУЗа</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Увеличение числа студентов, планирующих стать педагогами. ● 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 учащихся, состоящих на всех видах учета ● Снижение числа жалоб от родителей и учащихся, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
<p>Система организации контроля за исполнением проекта</p>	<p>В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 87</p>

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	Независимая оценка профессиональных компетенций	Ежегодно не позднее 30 сентября	Заместитель директора
1.2	Диагностика предметной компетенции	Независимая оценка предметных компетенций	Ежегодно не позднее 30 октября	Заместитель директора
1.3	Выявление профессиональных дефицитов (предметной подготовки педагогов) через учебные дефициты учащихся	Анализ результатов внешней и внутренней экспертизы	Ежегодно сентябрь - октябрь	Заместитель директора
1.4	Выявление типа мотивации к педагогической деятельности	Анкета	Ежегодно апрель	Директор
1.5	Диагностика сформированности личностной компетентности	Независимая оценка профессиональных компетенций	Ежегодно октябрь	Заместитель директора, Педагог-психолог
1.6	Диагностика сформированности коммуникативной компетентности	Независимая оценка профессиональных компетенций	Ежегодно октябрь	Заместитель директора, Педагог-психолог
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	Ежегодно январь - май	Заместители директора, педагоги
	Включение в мероприятия, согласно точкам роста	План	Ежегодно не позднее 15 ноября	Заместители директора, педагоги
	Проведение мотивирующих и рефлексирующих 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 акции «Методический десант» (между ОУ)	План	1 раз в четверть	Заместитель директора
5	Реализация проекта «Наставничество»	В рамках проекта	по плану в течение года	Заместитель директора
6. Повышение профессиональной компетенции педагогов как классных руководителей				
6.1	Проведение семинаров по психолого-педагогическим дефицитам	семинар	по плану в течение года	Заместитель директора по ВР
6.2	Проведение семинаров по вопросам медиации и конфликтологии	семинар	по плану в течение года	Заместитель директора по ПР
6.3	Проведение семинаров по вопросам современных коллективно-творческих практик	семинар	по плану в течение года	Заместитель директора по ВР
6.4	Проведение семинаров по вопросам современных методик внеурочной деятельности	семинар-практикум	по плану в течение года	Заместитель директора по ВР
6.5	Обеспечение взаимодействия с социальными партнёрами, направленное на расширение профессиональных компетенций педагогов с использованием ресурсов социальных партнёров (Центр «Диалог», Центр «Форпост», Центр «Ладо», Центр медицинской профилактики и др.	семинары, тренинги, мастер-классы	по плану в течение года	Заместитель директора по ПР
II. Создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов в области формирования предметных и метапредметных компетенций обучающихся используя различные средства и формы обучения				
№ п/п	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 семинаров	Практические семинары	октябрь-июнь	Директор
1.3	Подбор стратегий обучения работы с документами, для эффективного ознакомления с документами	Самообразование, Поиск и освоение административно й командой стратегий обучения	Весь период, адаптивно к теме, содержанию	Директор, заместители директора
1.4	Целевые, установочные, обучающие семинары- фасилитационные сессии по целеполаганию, интеграции, взаимодействия, междисциплинарного, уровневого обучения,	Практические семинары, фасилитационные сессии	Весь период	Директор, заместители директора

	формирования предметных компетенций учащихся			
III. Создание системы внутришкольных конкурсов педагогического мастерства, как средства повышения мотивации педагогов, способа самореализации				
3.1	«Я-Учитель!» (конкурс эссе)	конкурс	февраль - март (ежегодно)	Директор, заместители директора, профсоюзная организация
3.2	«Дебют года»			
3.3	«Воспитать Человека!»			
3.4	«Лучший сайт, блог учителя»			
3.5	«Лучшая разработка внеурочного мероприятия»			
IV. Внедрить систему наставничества				
1) Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества				
1.	Информирование педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы.	Сайт школы Педсовет	сентябрь 2020	Заместитель директора
2.	Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов	Анкетирование	сентябрь 2020, 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 № 87» (срок действия - до 2024 года)	октябрь 2020	Директор
4.	Организация внедрения программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки).	Партнерские соглашения	октябрь 2020	Заместитель директора
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	Весь период	Заместитель директора, лидеры групп

		наставляемых.		
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 2020 - 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, участников, партнеров.	СМИ Участие в конкурсах Участие в городских, региональных семинарах	Весь период	Заместитель директора
5.	Реализация проекта «Педагогические классы».	Целевые профориентационные мероприятия	Весь период	Заместитель директора

8) Создание системы внутришкольных конкурсов наставнического мастерства

1.	Учитель-наставник МАОУ СОШ № 87	конкурс	февраль - март (ежегодно)	Директор Заместители директора Профсоюзная организация
2.	Лучшая творческая группа года	конкурс	февраль - март (ежегодно)	Директор Заместители директора Профсоюзная организация
3.	Лучшая профессиональная пара	конкурс	февраль - март (ежегодно)	Директор Заместители директора Профсоюзная организация

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование проекта (тема)	Социальная открытость и взаимодействие
Цель проекта	Построение открытой образовательной среды, способствующей успешной социализации ученика посредством его самоопределения в современном обществе
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Включить внешний социум через сетевое взаимодействие в образовательное пространство школы. 2. Обеспечить качественную профориентацию учащихся. 3. Обеспечить открытость образовательной деятельности школы. 4. Формировать социально-активное детско-взрослое сообщество на основе модели «Город 87».
Основные целевые показатели	<ul style="list-style-type: none"> ● Представлены в приложении 4
Сроки и этапы выполнения проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1 этап. Разработка сентябрь 2020 – март 2021 2 этап. Внедрение апрель 2021 – апрель 2025 3 этап. Аналитический апрель - октябрь 2025
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<ul style="list-style-type: none"> ● Создана открытой образовательной среды (система условий, ресурсное обеспечение), способствующей успешному самоопределению учащихся в современном обществе; ● Высокий уровень умений учащихся моделировать и планировать собственную деятельность на основе социальных и профессиональных проб и практик. ● 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 образовательных возможностей для учащихся школы. ● Высокий престижа образовательной организации. ● Высокая удовлетворенность родителями условиями обучения в школе. ● Высокая степень поддержки родителями мероприятий и начинаний коллектива школы.
Система организации контроля за исполнением проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 87

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 2020; корректировка каждые 6 месяцев	Директор Заместители директора
2.	Реализация проекта «Педагогические классы»	Совместный план	Весь период	Заместитель директора по УД
3.	Реализация проекта «Классы МЧС»	Совместный план	Весь период	Заместитель директора по УД
II. Обеспечить качественную профориентацию учащихся				
1.	Реализация проекта (1-7 класс) «С портфелем в профессию» (на основе чемпионата «Молодые профессионалы»)	Чемпионат юных профессионалов	Ежегодно март	Заместитель директора по УД, ВР
2.	Реализация программы внеурочной деятельности «Профессиональная кругосветка» (8 класс)	проведение практических и теоретических занятий	весь период	заместители директора
3.	Разработка и внедрение ИУП на основе образовательных потребностей учащихся (10-11 класс)	Положение, регламент	март 2021-апрель 2025	Заместитель директора по УД
5.	Внедрение индивидуальных траекторий развития учащихся (портфолио)	Систематическое ведение портфолио учащегося	весь период	заместитель директора (развитие и контроль)
6.	День педагогических проб и практик	проведение тренингов, посещение уроков “учителей-практикантов”, отчет	ежегодно октябрь	Директор Заместители директора
6.	Ежегодное итоговое мероприятие «Фестиваль профессий»	Проведение интегративных уроков, Презентация профессий на общешкольном мероприятии Приглашение	ежегодно ноябрь апрель	Заместитель директора по ВР

		спикеров-представителей профессий		
8.	Участие в профориентационных проектах: «Билет в будущее», «ПроеКТОриЯ», «Профи-дебют: масштаб - город «	Знакомство с профессией	в течение года	Заместитель директора по ПР
III. Обеспечить открытость деятельности образовательной организации.				
1.	Проведение заседаний общешкольного родительского совета	Заседания с использованием современных педагогических технологий	Каждая первая учебная среда четверти	Директор.
2.	Продвижение страницы в Инстаграм	Инстаграм	Весь период	Отвественный 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.	Реализация проекта «Школа для родителей»	Тематика по запросу	Весь период	Директор Педагог-психолог
	1-4 класс	тренинги	1 раз в четверть	
	5-7 класс	тренинги	1 раз в четверть	
	8-9 класс	тренинги	1 раз в четверть	
5.	Дни открытых дверей	Презентация уроков, творческие отчеты	Октябрь Март май	Директор. Заместители директора
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	Банк электронных ОР, методические дни	Весь период	Заместитель директора по УД

	электронного обучения			
8.	Не реже 1 раза в месяц информировать Департамент образования о наиболее значимых событиях школы	Отправка материалов	Весь период	Заместители директора
9.	Привлечение и организация партнерских связей с заинтересованными организациями	Сетевые программы и проекты	весь период	Заместитель директора по УД
10.	Участие в федеральных и региональных программах по профориентации обучающихся.	Программа	весь период	Заместитель директора по ПР

IV. Формировать социально-активное детско-взрослого сообщество на основе воспитательной модели «Город 87»

№ п/п	мероприятие	Инструмент реализации	сроки	ответственный
1.	Реализация проекта «Умники и умницы» (игры интеллектуальной направленности)	квесты, викторины, брейн-ринги	В конце каждой учебной четверти	Заместитель директора по ВР
2.	Реализация проекта «Музейная педагогика»	посещение музеев, выставок, поддерживающих образовательные программы	Весь период	Заместитель директора по ВР
4.	Участие обучающихся в конкурсах и мероприятиях различного уровня	разработка и проведение мероприятий, подготовка обучающихся, отчет	весь период	заместитель директора по ВР
5.	Работа Экологического отряда «Первоцвет» в городе 87	Социальные акции по сбору макулатуры, батареек, проведение агитации среди обучающихся об экологических проблемах	Апрель	Заместитель директора по ВР
6.	Работа волонтерского отряда «Мудрое сердце» в «Городе 87»	социальные акции помощи животным, социальное	декабрь	Заместитель директора по ВР

		волонтерство, шефство над учениками младшей школы		
--	--	------------------------------------------------------------	--	--

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 учащихся	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.	Экспертно-педагогическая оценка, методика анализа терминальных ценностей (в модификации Д.А. Леонтьева), методика анализа личностных смыслов (Д.А. Леонтьев), дифференциально-диагностический опросник профессиональных предпочтений (Е.А. Климов), 16-факторный личностный опросник (Р.Кеттел) и др.	1 раз в год
		Динамика развития познавательных функций учащихся	Оценка свойств и особенностей памяти, внимания, мышления и воображения на различных возрастных этапах, а также оценка соответствия уровня развития этих функций соответствующим требованиям образовательного процесса.	Методики диагностики интеллекта (Д. Векслер, Р. Амтхауэр и др.), 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.

		<p>Динамика результатов промежуточных и итоговых аттестаций учащихся по учебным дисциплинам, предметных олимпиад и конкурсов</p>	<p>Устанавливается соответствие знаний учащихся нормативным требованиям в ходе контрольных проверок и экзаменов, а также их достижений по итогам конкурсов и олимпиад различного уровня.</p>	<p>Предметные тесты различного уровня. Итоговые аттестации учащихся проводятся в присутствии представителей других образовательных учреждений, методистов органов управления образованием, родителей, представителей общественности.</p>	<p>Ежегодно</p>
		<p>Динамика сформированности базовых компетентностей и функциональной грамотности в различных сферах культуры жизнедеятельности</p>	<p>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.</p>	<p>Методы экспертно-педагогической оценки.</p>	<p>Ежегодно</p>
		<p>Динамика отношения учащихся к своему здоровью и здоровому образу жизни</p>	<p>Психолого-педагогический контроль, позволяющий своевременно осуществлять ценностно-смысловую и поведенческую коррекцию в области отношения к здоровью.</p>	<p>Методика «Индекс отношения к здоровью» (В.А. Ясвин, С.Д. Дерябо)</p>	<p>Ежегодно</p>

	Мониторинг <i>социальной результативности</i> образовательной деятельности	Динамика поступления выпускников в профессиональные учебные заведения	Социологические методы, на основе постоянных контактов с выпускниками, вузами и предприятиями.	Ежегодно	
		Динамика поступления выпускников на работу и анализ их карьерного роста			
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 <i>организационной подсистемы</i> 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).	Ежегодно
	Мониторинг развития <i>социальной подсистемы</i> 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	Значение показателя 2025 года
Проект «Трансформация функциональной организационной структуры организации в сетевую организационную структуру»		
1	Количество педагогов включенных в «горячие» группы.	100%
2	Количество педагогов обученных на КПК по формированию лидерских компетенций	100%
3	Количество учащихся повысивших уровень функциональной грамотности	не менее
	● читательской	60%
	● математической	20%
	● финансовой	35%
	● естественнонаучной	25%
	● коммуникативной	60%
4	Количество педагогов, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования функциональной грамотности процентах.	не менее 90 %
5	Качество обученности СОО	не менее 47 %
6	Качество обученности НОО	не менее 60 %
7	Качество обученности ООО	не менее 40 %
8	Удельный вес числа учащихся-участников творческих и интеллектуальных, спортивных конкурсов (районных, городских, региональных).	не менее 52 %
9	Количество воспитательных мероприятий направленных на формирование и развития функциональной грамотности: ● Читательской ● Математической ● Финансовой ● Естественнонаучной ● Коммуникативной	не менее 50
10	Удельный вес учащихся, включенных в систематическое консультирование с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	не менее 60 %
11	Число социальных партнеров, совместная деятельность с которыми направлена на формирование функциональной грамотности	не менее 5
12	Количество разнонаправленных программ дополнительного образования	не менее 5
13	Количество курсов платных образовательных услуг	не менее 10
Проект «Развитие кадрового потенциала»		
1	Доля педагогов, вошедших в программу в роли наставника	не менее 10%
2	Доля молодых педагогов (стаж работы до 5 лет), вошедших в программу в роли наставляемого	не менее 90%

3	Доля детей, вошедших в программу в роли наставника	не менее 5%
4	Доля детей, вошедших в программу в роли наставляемого	не менее 10%
5	Создание методического банка по наставничеству	да
6	Количество студентов, учащихся, вернувшихся в образовательную организацию для продолжения трудовой деятельности	не менее 4
7	Удовлетворенность педагогами своей деятельностью	не менее 80%
8	Удовлетворенность родителей деятельностью образовательной организацией	не менее 70%
9	Удовлетворенность учащимися условиями обучения и психоэмоциональным климатом	не менее 70%
10	Количество педагогов, имеющих «профессиональный портфель» %	100%
11	Количество педагогов обучились на целевых курсах согласно «Профессиональному портфелю».	100%
12	Не менее 50% педагогов являются самовыдвиженцами на конкурсы различного уровня	
13	Не менее 40% педагогов включены в профессиональные сообщества района и города.	
14	Удельный вес числа педагогов участников профессиональных конкурсов	не менее 47%
Проект «Открытость и взаимодействие»		
1	Предоставление возможности обучения по одному и более профилям на уровне среднего общего образования	да
2	Доля обучающихся в рамках сетевой формы реализации образовательных программ, в общей численности обучающихся	не менее 20%
3	Доля учащихся, обучающихся по ИУП, разработанных на основе индивидуальных маршрутов развития и индивидуальных образовательных потребностей	не менее 5%
4	Доля обучающихся, участвующих в проекте «Педагогический класс»	не менее 20 человек
5	Доля обучающихся, участвующих в проекте «Класс МЧС»	не менее 20 человек
6	Предоставление возможности профессиональных проб для дальнейшего профессионального определения	не менее 70% обучающихся
7	Доля учащихся, включенных в проект «С портфелем в профессию»	не менее 10%
8	Доля учащихся, включенных в проект «Карьерная кругосветка»	не менее 10%
9	Доля учащихся, включенных в проект «Фестиваль профессий»	не менее 10%
10	Доля учащихся, включенных в профориентационные проекты:	
11	«Билет в будущее» «ПроеКТОриЯ»	не менее 55%
12	«Профи-дебют: масштаб - город»	не менее 35%

12	Удельный вес числа учащихся, членов : совета старшекласников волонтерского отряда школьной газеты экологического отряда	не менее 9%
13	Количество социальных проектных разработок учителей и обучающихся школы.	не менее 7 в год
14	Охват учащихся общешкольными мероприятиями: социальными акциями; творческими мероприятиями; спортивными мероприятиями; интеллектуальными мероприятиями.	не менее: 92% 74% 84% 76%
15	Включенность учащихся с ОВЗ в воспитательно-профилактические мероприятия	не менее 80 %
16	Включенность учащихся-инофонов в воспитательно-профилактические мероприятия	не менее 60 %
17	Удельный вес учащихся, включенных в реализацию проекта «Музейная педагогика»	не менее 10 %
Эффективность реализации и управления Программой развития		
1	Удовлетворенность жизнедеятельностью школы потребителями образовательных услуг	не менее 80 %
2	Количественный показатель наличия обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся в рамках образовательного процесса	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, самообследование
1.1	Количество педагогов с высокой мотивацией на эффективную педагогическую деятельность	апрель	педагоги	заместитель директора	административный совет
1.2	Уменьшение числа недостатков в соответствии с СанПиН, пожарными нормами, нормами безопасности	апрель	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор заместитель директора по АХЧ	Административный совет, трудовой коллектив
1.3	Показатели психологического комфорта учащихся во время образовательного процесса	май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	директор педагог-психолог	административный совет педагогический совет
1.4	Сумма средств, привлеченных от приносящей доход деятельности и других источников финансирования	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор	административный совет
1.5	Удовлетворенность педагогами своей трудовой деятельностью	май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагоги	Заместитель директора	административный совет
1.6	Удовлетворенность жизнедеятельностью школы потребителями образовательных услуг	май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагоги учащиеся родители	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
1.7	Количество педагогов , повысивших свою квалификационную категорию	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет

1.8	Средняя нагрузка педагогов, количество вакансий	август	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор Заместитель директора	административный совет
1.9	Качественное состояние и пополнение материально-технической базы школы	июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор Заместитель директора	административный совет
1.10	Динамика личностного развития учащихся	март	учащиеся	педагог-психолог, классный руководитель	педагогический совет
1.11	Динамика сформированности базовых компетентностей и функциональной грамотности в различных сферах культуры жизнедеятельности	март	учащиеся	педагог-психолог, классный руководитель	педагогический совет
1.12	Динамика отношения учащихся к своему здоровью и здоровому образу жизни	апрель	учащиеся	педагог-психолог, классный руководитель	педагогический совет
1.13	Динамика поступления выпускников на работу и анализ их карьерного роста	апрель	учащиеся	педагог-психолог, классный руководитель	педагогический совет
1.14	Динамика отношения к школе учащихся, педагогов, родителей, общественности и руководителя школы	май	учащиеся	педагог-психолог, классный руководитель	педагогический совет
2	Полугодовая отчетность				
2.1	Количество выпускников, освоивших ООП ООО и СОО	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.2	Удельный вес числа выпускников, поступивших в ВУЗы, ССУЗы по результатам ГИА на бюджетной основе	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет сайт школы

2.3	Удельный вес мероприятий школы в планировании и организации которых приняли участие родители и учащиеся	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет
2.4	Количество числа педагогов, прошедших повышение квалификации по выявленным дефицитам	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет
2.5	Удельный вес числа педагогов участников профессиональных конкурсов	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет
2.6	Качество обученности СОО	декабрь май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.7	Динамика освоения выпускниками ООП ООО и СОО по итогам ГИА	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.8	Показатели качества сдачи выбираемых предметов по итогам ОГЭ. Определение динамики.	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.9	Показатели качества сдачи выбираемых предметов по итогам ЕГЭ. Определение динамики	июнь август	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.10	Количество педагогов, у которых выявлены профессиональные затруднения, какие мероприятия проведены с целью устранения профессиональных дефицитов	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет
2.11	Количество разработанных индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет
2.12	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по приоритетным направлениям развития школы	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
2.14	Степень адаптации учащихся с ОВЗ к		Администрация	ППк	административный совет

	образовательной деятельности	декабрь июнь	МАОУ СОШ № 87, учащиеся с ОБЗ	педагог - психолог	ППк
2.15	Степень адаптации учащихся инофонов к образовательной деятельности	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87, учащиеся-инофоны	педагог - психолог классные руководители заместители директора	административный совет
2.16	Динамика негативных явлений в молодежной среде, числа правонарушений учащимися школы	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	заместители директора	административный совет
2.17	Удельный вес числа учащихся, членов : совета старшеклассников волонтерского отряда школьной газеты	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	заместители директора	административный совет
2.18	Количество событийных мероприятий	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор заместители директора	административный совет
2.19	Количество классных руководителей, прошедших курсовую подготовку и посетивших семинары по актуальным вопросам развития воспитательной системы	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	заместители директора	административный совет
2.20	Количество социальных проектных разработок учителей и обучающихся школы	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Директор заместители директора	административный совет
2.21	Количество мероприятий в которых родители приняли качественное участие	декабрь июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	заместители директора	административный совет
3	Ежечетвертная отчетность				
3.1	Качество обученности НОО	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.2	Качество обученности ООО	октябрь декабрь март	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический	Заместитель директора	административный совет педагогический совет

		май	коллектив		
3.3	Включенность учащихся с ОВЗ в воспитательно-профилактические мероприятия	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87 классные руководители	Заместитель директора	административный совет ППк
3.4	Включенность учащихся инофонов в воспитательно-профилактические мероприятия	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87 классные руководители	Заместитель директора	административный совет
3.5	Удельный вес числа учащихся-победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов	октябрь декабрь апрель июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.6	Удельный вес числа учащихся-участников творческих и интеллектуальных конкурсов	октябрь декабрь апрель июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.7	Охват учащихся общешкольными мероприятиями: социальными акциями творческими мероприятиями спортивными мероприятиями интеллектуальными мероприятиями	октябрь декабрь апрель июнь	Администрация МАОУ СОШ № 87	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.8	Количество числа учащихся , имеющих академические задолженности по итогам учебных периодов	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87 педагогический коллектив	Заместитель директора	административный совет педагогический совет
3.9	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся на психологический климат, способы общения между педагогами и учениками	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87	директор	административный совет
3.10	Количество мероприятий с участием родителей	октябрь декабрь март май	Администрация МАОУ СОШ № 87	директор заместители директора	административный совет
3.11	Количество неисполненных мероприятий. Причины	октябрь декабрь	Администрация МАОУ СОШ № 87	директор заместители	административный совет

		март май		директора	
4	Раз в два года				
4.1	Модель формирования содержания образовательной программы школы	ноябрь	педагоги, администрация школы	директор заместители директора	педагогический совет
4.2	Модель развития школьной образовательной среды	ноябрь	педагоги, администрация	директор заместители директора	педагогический совет
4.3	Модель развития образовательного процесса	ноябрь	педагоги, учащиеся, администрация	директор заместители директора	педагогический совет
4.4	Взаимная толерантность учащихся, педагогов, родителей	февраль	учащиеся, родители, педагоги, администрация	педагог-психолог	педагогический совет
4.5	Развитие детско-взрослого сообщества	октябрь	учащиеся, родители, педагоги,	директор заместители директора	педагогический совет
4.6	Модель структурной организации управления школой		педагоги, администрация	директор заместители директора	административный совет
5.	Динамика развития познавательных функций учащихся	май	обучающиеся	педагог-психолог	педагогический совет