

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №35»
Артемовского городского округа

Принято
Педагогическим советом
протокол №_15_
от «29» августа 2022 г.

Согласованно
на заседании
родительского комитета
протокол №_4_
от «29» 2022г.

Утверждаю
Приказ №_33-О_
от «29» августа 2022 г.
Директор СОШ №35



Программа развития МБОУ СОШ №35
на 2022 –2026 годы

г. Артем, 2023 год

Паспорт программы развития

Полное наименование организации	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №35» Артёмовского городского округа
Документы, послужившие основанием для разработки программы развития	<ol style="list-style-type: none">1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.2. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» (п. 4.4 паспорта национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).3. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы, утвержденная указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203.4. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ 03.04.2012 № Пр-827.5. Основы государственной молодежной политики до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р.6. Распоряжение Минпросвещения России от 21.06.2021 № Р-126 «Об утверждении ведомственной целевой программы "Развитие дополнительного образования детей, выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности"».7. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р.8. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р.9. Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (ФГОС-2021).10. Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (ФГОС-2021).11. Приказ Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального

	<p>государственного образовательного стандарта начального общего образования».</p> <p>12. Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»</p> <p>13. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».</p> <p>14. Письмо Минпросвещения России от 11.05.2021 № СК-123/07</p>
<p>Сведения о разработчиках</p>	<p>Ответственные: Кутенков Алексей Александрович, директор МБОУ СОШ № 35 Маслакова Виктория Александровна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе Ларина Елена Робертовна, заместитель директора по воспитательной работе</p>
<p>Цели программы развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение конкурентных преимуществ школы как образовательной организации, ориентированной на создание условий для формирования успешной личности ученика. 2. Цифровизация образовательной деятельности, делопроизводства. 3. Внедрение ФГОС-2021 и проведение внутреннего мониторинга соответствия показателям. 4. Обеспечение разнообразия и доступности дополнительного образования с учётом потребностей и возможностей детей. 5. Повышение уровня безопасности, в том числе усиление антитеррористической защищенности объектов организации
<p>Комплексные задачи программы развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание системы сетевого взаимодействия со спортивными организациями, вузами, организациями сферы культуры, чтобы расширить перечень предлагаемых услуг и повысить качество уже оказываемых, помочь учащимся в выборе будущей специальности, подготовке к поступлению в вуз. 2. Расширение образовательных возможностей для учащихся через многопрофильность и вариативность образовательных программ общего и дополнительного образования.

	<p>3. Оптимизация системы дистанционных образовательных технологий, электронного обучения с целью повышения эффективности их использования.</p> <p>4. Цифровизация системы управления образовательной организацией, в том числе документооборота.</p> <p>5. Создание востребованной воспитательной системы для реализации современной молодежной политики.</p> <p>6. Повышения безопасности в организации в отношении детей и работников, посетителей.</p>
Основные направления развития организации	<p>1. Применение ФООП при разработке ООП и организации образовательного процесса.</p> <p>2. Внутренний мониторинг условий организации на соответствие аккредитационным показателям.</p> <p>3. Повышение эффективности системы дополнительного образования, расширение спектра дополнительных образовательных услуг для детей и их родителей</p> <p>4. Цифровизация рабочих и образовательных процессов в организации.</p> <p>5. Усиление антитеррористической защищенности организации</p>
Период реализации программы развития	С 2022 года по 2026 год – 4 года
Порядок финансирования программы развития	<p>Средства субсидии на муниципальное задание.</p> <p>Целевые субсидии.</p> <p>Средства от приносящей доход деятельности</p>
Целевые индикаторы и показатели успешности реализации программы	<p>Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования.</p> <p>Функционирует система воспитания, которая соответствует законодательству РФ и удовлетворяет учащихся и родителей.</p> <p>25 % учащихся включено в систему дополнительного образования школы.</p> <p>100 % классных руководителей прошло обучение по программам, связанным с классным руководством.</p> <p>В школе действует эффективная система мониторинга образовательного и воспитательного процесса.</p>

	<p>95% число работников, использующих дистанционные технологии, ИКТ, инновационные педагогические технологии.</p> <p>90 % педагогов обучилось по программам для работы с детьми с ОВЗ.</p> <p>Отсутствуют происшествия, произошедшие на территории организации</p>
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Обеспечивается качество общего и дополнительного образования, соответствующего ФГОС, ФООП, социальному заказу, возможностям и потребностям обучающихся.</p> <p>Расширился перечень дополнительных образовательных услуг, предоставляемых обучающимся.</p> <p>Организовано профильное обучение на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.</p> <p>Стабильные положительные результаты, достигнутые обучающимися в ходе государственной итоговой аттестации.</p> <p>Готовность выпускников школы к дальнейшему обучению и деятельности в современной высокотехнологической экономике.</p> <p>Выросло количество и масштабы социально-позитивных инициатив со стороны обучающихся.</p> <p>Педагоги овладели цифровыми ресурсами, необходимыми для успешного решения задач современного образования в условиях ФГОС.</p> <p>Создана эффективная система информационного обеспечения образовательного процесса.</p> <p>Модернизирован школьный медиацентр виртуальных образовательных ресурсов и дистанционного образования</p>
Контроль реализации программы развития	<p>Организация осуществляет мониторинг эффективности реализации программы развития. Отчетная дата – май каждого года. По итогам ежегодного мониторинга ответственный работник составляет аналитический отчет о результатах реализации программы развития.</p> <p>Ответственный назначается приказом директора МБОУ СОШ № 35.</p> <p>Корректировку программы развития осуществляет директор МБОУ СОШ № 35.</p>

Информационная справка об организации

МБОУ СОШ № 35 является муниципальным образовательным учреждением, ориентированным на обучение, воспитание и развитие всех и каждого учащегося с учетом их индивидуальных способностей (возрастных, физиологических, интеллектуальных, психологических и др.), образовательных потребностей и возможностей, склонностей с целью формирования личности, обладающей прочными базовыми знаниями, общей культурой, здоровой, социально адаптированной.

Принципами образовательной политики являются следующие:

- демократизация (сотрудничество педагогов и обучающихся, обучающихся друг с другом, педагогов и родителей);

- гуманизация (личностно-ориентированная педагогика, направленная на удовлетворение образовательных потребностей обучающихся, их родителей, на выявление и развитие способностей каждого ученика, и одновременно обеспечивающая базовый стандарт образования);

- дифференциация (учет учебных, интеллектуальных и психологических особенностей обучающихся, их профессиональных склонностей);

- индивидуализация (создание индивидуальной образовательной программы для каждого школьника в перспективе);

- оптимизация процесса реального развития детей через интеграцию общего и дополнительного образования.

1. Организационно-правовое обеспечение деятельности образовательного учреждения

1.1. Устав образовательного учреждения

Утвержден постановлением администрации Артемовского городского округа от 23.12.2013 № 3450-па

1.2. Юридический адрес ОУ, фактический адрес ОУ

Юридический и фактический адрес школы:

697770, Россия, Приморский край. Г. Артем, ул. Ремзаводская, д.5

Телефон: 8(42337)4-49-17

E-mail: ber_school35@br.ru

Сайт: <http://school35artem.ru/>

1.3. Документы, на основании которых осуществляет свою деятельность ОУ:

а) год создания учреждения.

Школа образована в 1974 году. С 28.10.2013 года является муниципальным бюджетным образовательным учреждением.

б) лицензия: серия, регистрационный номер, срок действия.

Лицензия на право ведения образовательной деятельности: выдана Департаментом образования и науки Приморского края – Серия 25Л01 регистрационный № 0000521 от 07.05.2014 года, срок действия лицензии бессрочно.

МБОУ СОШ № 35 имеет лицензию на право ведения образовательной деятельности по следующим уровням образования:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование.

Дополнительное образование детей и взрослых

в) свидетельство о государственной аккредитации: серия, регистрационный номер, срок действия.

Свидетельство о государственной регистрации: выдано Департаментом образования и науки Приморского края, серия 25А01 № 0000450, регистрационный номер № 25 от 28 января 2015 г. (действительно до 05 апреля 2023 г.)

1.4. Учредитель:

Учредителем учреждения является администрация Артемовского городского округа.

Местонахождение Учредителя: 692670 Приморский край, г. Артем, ул. Кирова, 48

телефон: 8 (42337) 4-33-61 (приёмная).

МБОУ СОШ №35 является юридическим лицом, обладает обособленным имуществом на праве оперативного управления, самостоятельным балансом, лицевыми счетами в органах Федерального казначейства, имеет печать со своим наименованием.

Деятельность МБОУ СОШ № 35 регламентируется основными образовательными программами - начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, должностными инструкциями сотрудников.

Управление школой строится на принципах единоначалия и самоуправления. Административные обязанности распределены согласно Уставу, штатному расписанию, четко распределены функциональные обязанности согласно квалификационным характеристикам.

Сведения об обучающихся. Оценка содержания и качества подготовки обучающихся – статистика показателей за 2012–2023 годы

№ п/п	Параметры статистики	2020–2021 учебный год	2021–2022 учебный год	2022–2023 учебный год	На конец 2023 года
1	Количество детей, обучавшихся на конец учебного года, в том числе:	704	731	750	735
	– начальная школа	309	339	354	350
	– основная школа	340	331	335	328
	– средняя школа	55	53	52	57
2	Количество учеников, оставленных на повторное обучение:				
	– начальная школа	–	–	–	–
	– основная школа	–	–		
	– средняя школа	–	–	–	–

3	Не получили аттестата:				
	– об основном общем образовании	0	0	0	0
	– среднем общем образовании	–	–	–	–
4	Окончили школу с аттестатом с отличием:				
	– в основной школе	0	2	1	–
	– средней школе	0	0	0	–

Приведенная статистика показывает, что положительная динамика успешного освоения основных образовательных программ сохраняется, при этом стабильно растет количество обучающихся школы.

Характеристика окружающего социума. Социум школы представляет собой микро- и макросреду. Микросреду составляют семьи воспитанников и учащихся. Статистические сведения о социальном статусе семей свидетельствуют о сохранении высокого показателя численности многодетных и социально незащищенных семей:

2021 год - 19,38% от общего числа семей;

2022 год - 20,48% от общего числа семей;

2023 год – 23% от общего числа семей.

На уровне дошкольного образования численность многодетных семей с 2020 года незначительно снизилась, а на уровнях начального, основного и среднего общего образования стало на 15 семей больше.

Макросреду или макроокружение представляют различные организации, взаимодействие с которыми позволяет реализовать модель, основанную на интегративной связи образования, науки и социальных структур.

Соседство со школами заставляет развиваться, чтобы быть конкурентоспособными, но при этом не терять своей уникальности.

Сотрудничество со спортивным комплексом позволяет обеспечить возможность получения дополнительного образования, реализовать индивидуально-дифференцированный подход к развитию детей, удовлетворить потребность детей в двигательной активности (через посещение учащимися различных спортивных секций).

Организационно-педагогические условия организации, характеристика педагогов. Общее количество работников – 40 человек. Из них 31 – учителя.

Образование, кол-во работников	Наличие квалификационных категорий, кол-во работников	Стаж работы, кол-во работников
Высшее – 23 чел. Среднее специальное – 8 чел.	Высшая – 7 чел.	До 5 лет – 4 чел. 5 – 10 лет – 1 чел.

	Первая категория – 9 чел.	Свыше 15 лет – 26 чел.
--	---------------------------	------------------------

Основания для разработки программы развития

Перед началом разработки программы рабочая группа проанализировала:

- результативность реализации программы развития школы на 2019-2022 годы;
- потенциал развития школы на основе SWOT–анализа возможностей и проблем образовательной организации;
- возможные варианты развития.

Основания для разработки программы развития школы по итогам SWOT-анализа

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)	Благоприятные возможности (O)	Угрозы (T)
Высокий уровень профессиональной подготовки преподавателей (60 % учителей имеют высшую и первую категорию).	Слабая материально-техническая база	Есть предложения по сетевому взаимодействию	Расширяется конкурентная среда
Учебный план имеет разнообразную вариативную часть	Недостаточное количество учащихся школы для необходимого набора в профильные классы	Есть спрос на профильное и предпрофильное образование	Период демографического спада в регионе
Развита система организации проектно-исследовательской деятельности школьников	Нет эффективного механизма оказания платных услуг	Школа часто участвует в спортивно-оздоровительных мероприятиях различного уровня	Недостаточное финансирование дополнительного образования
Школьники успешно участвуют в городских, региональных олимпиадах, конкурсах, конференциях различной направленности	Библиотечный фонд укомплектован недостаточно, нет новых поступлений, в т. ч. электронных изданий	Школа выстроила систему взаимодействия школы с государственными и общественными организациями	Школа полностью зависит от бюджетного финансирования в условиях экономической нестабильности

Школа расположена в районе нового жилищного микрорайона	Нет школьной маркетинговой стратегии	Школа участвует в конкурсах на получение грантов	Слабый спрос на культурные мероприятия
---	--------------------------------------	--	--

Основные направления развития организации

1. Внедрение ФГОС-2021 и переход на ФООП.

Создание рабочей группы по обеспечению перехода на применение ФООП. Обеспечение соответствия материально-технической базы новым требованиям стандартов. Корректировка всех ООП с учетом ФООП.

2. Внутренний мониторинг условий организации на соответствие аккредитационным показателям.

Проводить периодическую внутреннюю проверку школы на соответствие аккредитационным показателям. Если выявятся несоответствия, провести мероприятия по их устранению.

3. Введение должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Перераспределить работу по организации и контролю воспитательной деятельности школы с учетом должностных обязанностей нового специалиста. Разработать планы работы советника директора, скорректировать локальные нормативные акты школы (при необходимости).

4. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг для детей и их родителей.

Повысить эффективность системы дополнительного образования. Принять участие в реализации ведомственной целевой программы «Развитие дополнительного образования детей, выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности» до 2025 года (распоряжение Минпросвещения от 21.06.2021 № Р-126).

5. Участия в проектах Минпросвещения.

6. Цифровизация рабочих и образовательных процессов в организации.

Реализация государственной политики в сфере цифровой трансформации образовательной организации и развития цифровой образовательной среды. Внедрение электронного документооборота.

7. Совершенствование системы охраны труда. Внедрение новых мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Актуализировать локальные нормативные акты школы в сфере охраны труда. Разработать, утвердить и планомерно осуществлять мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе:

- проводить специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков;
- механизировать работы при складировании и транспортировании продуктов, отходов, других тяжелых объектов;
- модернизировать оборудование и технологические процессы на рабочих местах с целью снижения содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний и излучений;
- обустроить новые или реконструировать имеющиеся места отдыха, психологической разгрузки, обогрева работников, укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе.

8. Усиление антитеррористической защищенности организации.

Провести оценку качества и достаточности организационных мероприятий, практической готовности и обеспечения объекта техническими средствами. Разработать комплексный план мероприятий по усилению антитеррористической безопасности, интегрировать его с антикризисным планом организации.

9. Оптимизация работы кадровых ресурсов.

Оценить количество работников, которых могут призвать на военную службу по мобилизации. Определить схему перераспределения обязанностей работников, которых могут призвать на службу. Разработать план мероприятий по минимизации рисков для образовательного процесса в случае призыва работников на военную службу по мобилизации.

10. Усиление работы по адаптации иностранных обучающихся.

Провести мониторинг состояния степени адаптации обучающихся-иностранцев и на его основе разработать план мероприятий по улучшению адаптации и интеграции детей в образовательный процесс школы. Запланировать диагностические периоды с целью контроля реализации плана мероприятий.

Мероприятия по реализации программы развития

№ п/п	Мероприятие	Ответственный	Срок	Результат	Выполнение
1. Переход на ФООП					
1	Создание рабочей группы по корректировке ООП в связи с переходом на ФООП	Директор	Январь 2023	Приказ о создании рабочей группы	
2	Проведение педсовета, посвященного	Директор	Февраль 2023	Протокол	

	переходу на ФООП				
3	Анализ и корректировка ЛНА	Рабочая группа	Апрель – август 2023	Обновленные ЛНА	
3	Разработка проектов ООП по ФООП	Рабочая группа	Май – август 2023	Протоколы заседаний рабочей группы, проекты ООП	
4	Утверждение новых ООП НОО, ООО и СОО	Директор	Август 2023	Новые ООП НОО, ООО и СОО	
2. Мониторинг соответствия школы аккредитационным показателям					
1	Совещание при директоре	Директор	Январь 2023	Протокол	
2	Проведение внутреннего аудита на соответствие школы аккредитационны м показателям	Заместитель директора по УВР	Февраль 2023	Акт внутреннего аудита	
3	Совещание при директоре и разработка мер по устранению выявленных нарушений	Директор	Февраль- март 2023	Протокол Приказ об утверждении мер	
4	Реализация плана мер по устранению выявленных нарушений	Заместитель директора по УВР	Март 2023	Аналитическая справка	
3. Введение должности советника директора по воспитанию					
1	Обсуждение возможных кандидатов на должность советника на заседании педсовета	Директор	Март 2023	Протокол	
2	Утверждение работника в должности советника	Директор	Май 2023	Приказ	

3	Разработка плана работы советника на 2023/24 уч.год	Советник	Август 2023	План работы	
4. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг для детей и их родителей					
1	Анализ востребованности дополнительного образования	Заместитель директора по УВР	Январь-март 2023	Анкетирование и опрос родителей	
2	Проведение педсовета с целью определения, какие программы дополнительного образования надо реализовать	Директор	Апрель 2023	Протокол заседания педсовета	
3	Разработка программ дополнительного образования	Заместитель директора по УВР Педагог дополнительного образования	Май – август 2023	Образовательные программы по открываемым направлениям дополнительного образования	
4	Проведение педсовета с целью определения, как школа может участвовать в реализации госпрограмм	Директор	Март 2023	Протокол заседания педсовета	
5. Участие в проекте «Школьный театр»					
1	Совещание при директоре	Директор	Февраль 2023	Протокол	
2	Разработка образовательных программ для школьного театра	Педагоги дополнительного образования	Март – август 2023	ОП ДОбр	
3	Реализация школьного театра и мониторинг результатов	Педагоги дополнительного образования	2023 – 2026	Журналы	
6. Цифровизация рабочих и образовательных процессов в организации					
1	Составление плана развития цифровой инфраструктуры школы	Заместитель директора по АХР	Март 2023	План развития цифровой инфраструктуры	

2	Направление на обучение работников цифровым компетенциям	Директор	Май 2023	Приказ	
3	Закупка и установка нового оборудования по плану	Контрактный управляющий	2023 год	Акты приемки	

7. Совершенствование системы охраны труда

1	Проведение совещания с целью планирования развития системы охраны труда в школе	Директор	Март 2023	Протокол	
2	Разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Заместитель директора по АХР	Март 2023	Проект мероприятий по улучшению условий и охраны труда	

8. Усиление антитеррористической защищенности организации

1	Определение основных положений проведения в школе работы по АТЗ, схемы управления, состава комиссий по внутренним проверкам, способов контроля	Директор Заместитель директора по АХР	Первое полугодие 2023	Приказы Локальные нормативные акты школы	
2	Разработка плана мероприятий по исполнению ПП РФ от 02.08.2019 № 1006 и плана действий при установлении уровней террористической опасности	Заместитель директора по АХР	Апрель 2023	Утвержденные планы	
3	Разработка плана проведения учений и	Заместитель директора по АХР	Ежегодно в феврале	Утвержденные планы	

	тренировок по АТЗ				
4	Планирование внедрения интегрированной системы безопасности	Директор Заместитель директора по АХР	Второе полугодие 2023	Утвержденный план внедрения	
9. Оптимизация работы кадровых ресурсов					
1	Совещание при директоре	Директор	Январь 2023	Протокол	
2	Разработка схемы перераспределения обязанностей работников, подпадающих под условия мобилизации	Заместитель директора по АХЧ	Февраль 2023	Схема	
3	Корректировка плана повышения квалификации работников	Специалист по кадрам	Февраль 2023	План	
10. Усиление работы по адаптации иностранных обучающихся					
1	Выявление проблем адаптации учащихся-иностранцев	Педагог-психолог	Январь 2023	Доклад на совещании	
2	Разработка плана мероприятий по адаптации на 2023/24 уч.год	Педагог-психолог	Февраль 2023	План	

Механизмы реализации программы развития школы

1. Модернизация и цифровизация управленческих и образовательных процессов, документооборота.
2. Интеграция в образовательном процессе урочной, внеурочной и профориентационной деятельности.
3. Проведение опросов и анкетирований для оценки уровня удовлетворенности услугами школы, существующими в нем процессами.
4. Изучение влияния новых информационных и коммуникационных технологий и форм организации социальных отношений на психическое здоровье детей, на их интеллектуальные способности, эмоциональное развитие и формирование личности.

5. Организация стажировок и повышения квалификации педагогических работников, обмена опытом.
6. Обновление материально-технического оснащения школы.
7. Совершенствование системы мониторинга, статистики и оценки качества образования.

Ожидаемые результаты реализации программы развития

1. Улучшение качества предоставляемых образовательных услуг через обновление структуры и содержания образовательного процесса с учетом внедрения инновационных подходов.
2. Информатизация образовательного процесса и управления, делопроизводства.
3. Расширение перечня образовательных возможностей, социально-образовательных партнерств.
4. Создание эффективной профильной системы обучения и развитие проектной деятельности обучающихся.
5. Повышение эффективности системы по работе с одаренными и талантливыми детьми.
6. Повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе в области овладения инновационными образовательными и метапредметными технологиями за счет прохождения повышения квалификации и переподготовки работников, участия в региональных и федеральных профессиональных мероприятиях.
7. Уменьшение замечаний от органов надзора и контроля в сфере охраны труда и безопасности.

Критерии и показатели оценки реализации программы развития

Направления развития организации	Критерии и показатели оценки
Переход на ФООП	<p>Разработаны и реализуются ООП, соответствующие ФООП.</p> <p>Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования.</p> <p>Удовлетворенность 60 % участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг</p>
Введение советника по воспитанию	<p>Функционирует система воспитания, которая соответствует законодательству РФ и удовлетворяет учащихся и родителей минимум на 60%.</p>

	100 % классных руководителей прошло обучение по программам, связанным с классным руководством
Мониторинг соответствия школы аккредитационным показателям	Отсутствуют замечания со стороны органов контроля и надзора в сфере образования. В школе действует эффективная система мониторинга образовательного и воспитательного процесса
Повышение эффективности системы дополнительного образования, расширение спектра дополнительных образовательных услуг	67% учащихся включено в систему дополнительного образования школы. Увеличение числа договоров о сотрудничестве, сетевой форме реализации образовательных программ с организациями округа и города научной, технической, инновационной, культурной, спортивной, художественной, творческой направленности
Участие в проекте «Школьный театр»	Создан и функционирует театр в школе. В деятельности школьного театр занято 12 % учащихся. 12% опрошенных учеников и родителей положительно отзываються о функционировании школьного театра
Цифровизации образовательного и управленческого процесса	Увеличилось на 35% число работников, использующих дистанционные технологии, ИКТ, инновационные педагогические технологии
Совершенствование системы охраны труда	На 90 % снизилось количество несчастных случаев с работниками и детьми. Отсутствие замечаний от органов надзора и контроля в сфере охраны труда
Усиление антитеррористической защищенности организации	Отсутствие происшествий на территории организации. Отсутствие замечаний от органов надзора и контроля в сфере безопасности
Оптимизация кадровых ресурсов	Условия мобилизации не повлияли на качество образовательного процесса. ООП и другие образовательные программы реализуются в полном объеме
Адаптация иностранных обучающихся	Снизилась конфликты с участием детей и родителей на этнической и религиозной почве.

	<p>Улучшилась дисциплина в школе.</p> <p>Повысилась успеваемость учеников-иностранцев на 20 %</p>
--	---

РЕСУРСНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

№п/п	Направления	Формы реализации	Ресурс
1	Своевременное прохождение повышения квалификации	Периодическое прохождение курсов повышения квалификации, согласно обновленным ФГОС (внутренняя система качества образования и т.п.)	<p>ГАУ ДПО ПК ИРО,</p> <p>ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ», МБУ «Информационно-методический центр «Развитие» г. Находка,</p> <p>«Единый урок РФ», «Инфоурок», ООО «МИПКИП»</p>

2	Профессиональное саморазвитие	<p>Ежедневная работа с информацией, изменениями и дополнениями в документации, регламентирующей образовательный процесс</p> <p>Обмен мнениями с другими участниками образовательного процесса</p>	<p>Медиатека, интернет-ресурсы, правовые порталы, цифровые специализированные журналы</p> <p>Заседания заместителей директоров по УВР (центр образования)</p> <p>Интерактивные платформы, Платформа «Сферум» (ВКС) https://sferum.ru/</p>
3	Участие в педагогических сообществах	Изучение концепции единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	Интерактивные платформы
4	Обмен управленческим опытом	<p>Участие в совещаниях муниципального уровня</p> <p>Участие в мероприятиях школьного, муниципального, регионального уровней, направленных на повышении компетенций руководителя</p>	Интерактивные платформы, Платформа «Сферум» (ВКС) https://sferum.ru/

		Участие в вебинарах	
5	Повышение компетенций в проведении оценочных процедур	Изучение методических рекомендаций по проведению оценочных процедур (ГИА, ВПР, Функциональная грамотность и др.)	ФИПИ, ФИС ОКО, официальный сайт Рособнадзора и т. п.

**Программа развития кадрового потенциала МБОУ СОШ №35
Артемовского городского округа на 2022-2026 годы**

Содержание программы

Паспорт Программы –1-
3стр.

Пояснительная записка - -----3-
5стр.

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров -----5-6
стр.

Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2022-2025 гг ----6-9
стр.

Наименование программы	Программа развития кадров ОУ на 2022-2025 годы (далее Программа)
Заказчик программы	Администрация ОУ
Основание для разработки	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.). Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (с изм. и доп.). Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (с изм. и доп.). Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (с изм. и доп.). Устав школы. Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования». Национальный проект «Образование».
Разработчик программы	МБОУ СОШ №35 г. Артема
Исполнители программы	МБОУ СОШ №35г. Артема
Цель программы	- Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования - Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; - Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.

Задачи программы	<p>1. Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.</p> <p>2. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;</p> <p>3. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности. Привлечение молодых специалистов в МБОУ СОШ №35;</p> <p>4. Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе</p>
Сроки реализации программы	2022-2026 годы. Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории; - создать условия для притока молодых специалистов в школу; - создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - развивать систему социальной поддержки педагогических работников; - сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; - изменить качество предоставляемых образовательных услуг.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с образовательными организациями города.
Основные принципы реализации Программы	Программа – это нормативно-управленческий документ, включающий качественно-количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МБОУ СОШ № 35.

	<p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; - системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы; - интеграция педагогической науки и практики; - дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы. всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры - индивидуализированность - взаимосвязь и преемственность, доступность; - опережающий характер, вариативность.
Показатели оценки эффективности программы	<ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; - Процент текучести кадров; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; - Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; - Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах; - Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы

Пояснительная записка

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что, согласно Концепции модернизации образования РФ, обеспечит достижение нового качества образования, обеспечение новых

образовательных стандартов (ФГОС), закрепленных Законом «Об образовании в Российской Федерации».

В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников - играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации необходимо осуществить процесс оптимизации образовательной деятельности в школе, а также разработать меры по стабилизации деятельности педагогических кадров.

В соответствии с этим, важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей МБОУ СОШ № 35 в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в МБОУ СОШ № 35 обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён переход на обновленный ФГОС НОО (1-4 классы), ООО (5-7 класс), СОО (10 классы); происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования; обновление структуры и содержания образования.

Создание условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной среды, обеспечивающей формирование стремления к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций, путём обновления информационно-коммуникационной инфраструктуры подготовки кадров.

Актуальность создания программы обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое

педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний - к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога. Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя-профессионала: демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция воспитателя: создает условия для приобретения детьми жизненного опыта (общения, выбора, ответственного поведения, саморегуляции), самостоятельной выработки ценностей; «со - участник».

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а помогая ее преодолеть.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические компетенции, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования,

использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров ОУ

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий школы по состоянию на 1 сентября 2023года.

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 31 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах сопровождения, учителях математики, русского языка, начальной школы. Почасовая нагрузка в среднем составляет 29 часов на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей начальных классов, математики.

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год
Количество работников педагогических и руководящих работников	<u>32</u>	<u>31</u>	<u>30</u>

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах-практикумах и в специализированных образовательных учреждениях (ФА ОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации», ГАУ ДПО ПК ИРО, ООО «МИПКИП», МБУ «Информационно-методический центр «Развитие» г. Находка, дистанционно через образовательные центры других регионов.

Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего
2020-2021	32	30	93,75
2021-2022	31	29	93,54
2022-2023	31	12	38,71

Анализ данных показывает, что:

По стажу педагогической работы преобладают опытные / молодые педагоги:

Стаж	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	До 15 лет	До 20 лет	Свыше 20 лет
Количество педагогов	4	2	1	0	1	24
%	13,3	6,6	3,3	0	3,3	80

По уровню образования 8 чел (**25.81%**) - среднее педагогическое образование, 23 чел - (**74.19%**) имеют высшее образование.

По возрасту

Средний возраст педагогических кадров 56 лет. Происходит старение педагогического коллектива.

Ежегодно проводятся тематические заседания, где рассматриваются вопросы формирования образовательной программы, ведение инновационной и экспериментальной деятельности, апробации новых технологий и УМК. Таким образом, вся организационно-управленческая работа с педагогическими кадрами строится на основе комплексно-целевого планирования деятельности школы.

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

По уровню квалификации на основе аттестации:

Высшей: 7 чел. (23,3 %); 1 категория – 9 чел. (30%); соответствие занимаемой должности: 15 чел. (42 %).

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; дефицит специалистов (учитель математики, учитель русского языка и литературы, учитель английского языка, учитель физики)

**Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры» на 2022-2026 гг.**

№ п/п	Наименование	Сроки
I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	В течение года
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства	В течение года
1.3	Прогнозирование численности обучающихся	В течение года
1.4	Прогнозирование численности кадров	В течение года
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы	В течение года
1.6.	Организация работы по подготовке к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.	В течение года
1.7	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август 2022
2. Работа с резервом		
2.1	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: - анализ потребностей в руководящих кадрах; - обучение резерва по участию в госзакупках.	Май 2022
3. Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии - проведение дней самоуправления	В течение года
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1	Экспертиза кадрового состава	Ежегодно
4.2	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы	Ежегодно
4.3	Участие в семинарах/ вебинарах по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода	Ежегодно
4.4	Участие в семинарах/ вебинарах по подготовке к ГИА и ВПР	Ежегодно
4.5	Участие в работе городских и школьных МО	В течение года
4.6	Внедрение практики использования электронных образовательных ресурсов	В течение года
4.10.	Организация обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	В течение года
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		

5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности	В течение года
5.3	Пополнение страницы «Каталог проектной и учебно-исследовательской деятельности» на сайте ОУ, обновление имеющихся методических материалов	В течение года
6. Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	В течение года
7. Создание эффективных моделей аттестации		
7.1.	Формирование списка педагогов на курсовую подготовку	В течение года
7.2	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	В течение года
8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1	Стимулирующие выплаты педагогам	В течение года
9. Создание здоровьесберегающих условий		
9.1.	Прохождение ежегодного медицинского осмотра	В течение года
10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В течение года
11. Моральное стимулирование педагогических работников		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального педагогических и руководящих работников	В течение года
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	По мере необходимости
11.3	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы	В течение года
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров	Ежемесячно

Оценка эффективности программы:

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие школьной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих: совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества г. Артема Приморского края по воспроизводству педагогических кадров; объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров; систему стимулирования труда работников.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности МБОУ СОШ №35 Артемовского городского округа педагогическими кадрами; снижение процента текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих

работу в школе; процент выпускников, поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования.

Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в систему молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.

2. Оценка соотношения уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания.

3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников учреждений образования.

Прогноз конечных результатов реализации

Стопроцентная укомплектованность школы педагогическими и руководящими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации –50%;

Доля аттестованных педагогических работников на соответствие, первую и высшую категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 80 %;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности- до 25 % от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования.