Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 37 города Тюмени

имени Героя Советского Союза Николая Ивановича Кузнецова

(МАОУ СОШ № 37 города Тюмени имени Героя Советского Союза Н.И.Кузнецова)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено педагогическим советом МАОУ СОШ № 37 города Тюмени имени Героя Советского Союза Н.И.КузнецоваПротокол от 02.04.2021 № 5 |  | Директор МАОУ СОШ № 37 города Тюмени имени Героя Советского Союза Н.И.Кузнецова\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Кузнецова Ю.Ю.«26» апреля 2021 г.М.п. |

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

на 2021-2023 гг.

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Паспорт программы | 3 |
|  | Потенциал развития образовательной организации | 4-5 |
|  | План преобразований | 6-7 |
|  | Подходы к анализу результативности принимаемых мер | 8 |
|  | Основные направления реализации Программы развития | 9-10 |
|  | Механизм управления реализацией программы | 10-11 |
|  | Приложения |  |

1. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | **ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ на 2021-2023 ГОД** |
| Приказ об утверждении программы | от 26.04.2021 № 205 |
| Разработчик программы | Рабочая группа школы |
| ФИО, должность, телефон руководителя программы | Кузнецова Юлия Юрьевна, директор, МАОУ СОШ № 37 города Тюмени имени Героя Советского Союза Н.И.Кузнецова, 50-52-40 |
| ФИО, должность, телефон муниципального координатора программы | Смирнова Ирина Рудольфовна, методист МАУ ИМЦ г. Тюмени, 8 (3452) 280073 |
| ФИО, должность, телефон наставника программы | Мусина Венера Фанильевна, директор МАОУ СОШ №68 г.Тюмени, 8 (3452) 33-47-00 |
| Основания для разработки Программы | Программа разрабатывается в рамках реализации проекта Адресной методической помощи 500+ и на основании приказа Департамента образования и науки Тюменской области № 73/ОД от 17.02.2021 г. |
| Цель Программы | Создание условий для перехода школы в эффективный режим работы путем обновления структуры и содержания образования, совершенствования школьной системы оценки качества образования и повышения квалификации педагогических кадров. |
| Основные задачи, мероприятия Программы  | 1. Формировать современную образовательную среду для достижения новых образовательных результатов.
2. Создать действенную внутреннюю систему оценки качества образования.
3. Организовать более эффективную работу с одарёнными и высокомотивированными обучающимися.
4. Активизировать работу по повышению мастерства учителя для освоения новых педагогических технологий, повышения качества преподавания.
5. Выстроить систему взаимодействия с молодыми педагогами (наставничество, тьюторство, ИОМы)
 |
| Период и этапы реализации Программы  | Программа реализуется в 3 этапа, в период с 2021 по 2023 год:1. Подготовительный этап (февраль 2021г.- апрель 2021г.)
2. Практический этап (этап внедрения) (май 2021 г. – май 2022 г.)
3. Рефлексивно-аналитический этап (июнь 2022 г. – июнь 2023 г.)
 |
| Ожидаемые конечные результаты, важнейшие целевые показатели программы | 1. Обеспечение образовательных запросов учащихся и родителей.
2. Действенная внутренняя система оценки качества образования. Повышение результатов внутренней и внешней оценки качества образования (АКР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ)
3. Повышение уровня учебной мотивации обучающихся с разными образовательными потребностями (высокомотивированных, слабоуспевающих, детей с ОВЗ, «группы риска»). Создание эффективной системы работы с одаренными детьми.
4. Повышение профессиональной активности педагогов.
5. Усовершенствованная система наставничества.
 |
| Система организации контроля за выполнением программы | Непосредственное управление реализацией Программы осуществляется директором.Работа по реализации задач Программы закрепляется за заместителями директора школы.Корректировка программы производится Педагогическим советом. |
| Сайт образовательной организации в Интернете | https://school37-tmn.ru/ |

1. **Потенциал развития образовательной организации**

SWOT-анализ потенциала образовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
|  | Оценка перспектив развития образовательной организации всоответствии с изменениями внешнего окружения |
|  |  | Внешние возможностиO | Внешние угрозыT |
| Оценка актуального состояниявнутреннего потенциала образовательнойорганизации | **Сильные стороны****S**В школе подобран профессиональный состав педагогов, способный работать над повышением качества образования;Коллектив стабильно «омолаживается», средний возраст за последние три года сократился с 45 до 40 лет.Стабильно растет количество обучающихся учреждения, отсева нет.Показатели общей и качественной успеваемости в школе стабильные, держатся на достаточном уровне. В ОУ представлен достаточный спектр кружков и секций в рамках реализации программ внеурочной деятельности и дополнительного образования.Расположение школы в центре города позволяет использовать в воспитательной работе с обучающимися возможности городских культурно-спортивных учреждений, совместно выстраивать воспитывающую среду. | **Поле «Силы и возможности»****S + O = действие**Создана система курсовой подготовки педагогов на уровне города и области, условия для участия в профессиональных конкурсах («Педагог года», «Педагогический дебют»), методическая поддержка молодых специалистов «Школа молодого педагога»Систематически проводятся городские и областные мероприятия, направленные на вовлечение учащихся в участие в олимпиадах, конференциях и т.д. Социальное партнерство в сфере дополнительного образования.МАУ ДО ДЮЦ «КДТ им. А.М. Кижеватова» г. Тюмени, МАУ ДО СДЮСШОР Прибой "Строймаш" (спортивный комплекс), МАОУ ДО Детская школа искусств им. В.В. Знаменского, МАУ ДО ДШИ «Гармония», филиал Муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Централизованная городская библиотечная система» «Библиотека №15» имени П.П. Ершова. | **Поле «Силы и угрозы»****S + T = неопределенность** |
| **Слабые стороны****W**Консервативный подход некоторых педагогов по отношению к изменению системы обучения. Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий.Недостаточная методическая подготовка молодых специалистов. Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательных отношений, партнерами социума.ОУ непривлекательно для получения СОО высокомотивированными выпускниками, они уходят в гимназии, лицеи.Количество отличников снижается от класса к классу, до выпуска доходит незначительная их часть.Обучающиеся демонстрируют неумение применять полученные знания в незнакомой ситуации (результаты ВПР)Практически ежегодно есть обучающиеся (1-2), которые имеют неудовлетворительный результат по математике базового уровняПедагоги не уделяют должного внимания формированию УУД в урочной и внеурочной деятельностиАдминистративный контроль осуществляется не в полной мереНизкий уровень учебной мотивации учащихся группы риска.Не выстроена система работы с одаренными детьми.Низкий уровень вовлеченности родителей в процесс достижения обучающимися высоких образовательных результатов. | **Поле «Слабость и возможности»****W + O = реформирование**Включения педагогов в инновационные процессы. Возможность перенимать опыт других ОУ, методические семинары на уровне города и областиСоздана система курсовой подготовки педагогов на уровне города и области,методическая поддержка молодых специалистов «Школа молодого педагога» Психолого-педагогическое и методическое сопровождение педагогов с низкой коммуникативной компетентностью в рамках работы ГИМЦСистема дополнительного образования «Школа одаренных» при ТГУСистематически проводятся городские и областные мероприятия, направленные на вовлечение учащихся в участие в олимпиадах, конференциях и т.д.Научно-практическая конференция «Шаг в будущее» Профильные смены городского и областного уровня для одаренных детей«Путь к Олимпу» тренинг по подготовке к ВсОШЦентр олимпиадной подготовки при ГИМЦВозможность перенимать опыт других ОУ, методические семинары на уровне города и областиСоздана система курсовой подготовки педагогов на уровне города и областиВозможность перенимать опыт других ОУ, методические семинары на уровне города и областиСоздана система курсовой подготовки педагогов на уровне города и областиВозможность перенимать опыт других ОУ, методические семинары на уровне города и области | Поле «Слабость и угрозы»W + T = ликвидация |

|  |
| --- |
| 1. **План преобразований**
 |
| **цели, которые планируется достичь в процессе преобразований** | **задачи, которые необходимо решить для достижения целей** | **ожидаемые результаты преобразований** | **показатели, на основании которых будут оцениваться прогресс в достижении поставленных целей** | **способ сбора данных для расчета выбранных показателей** |
| Организовать более эффективную работу с одарёнными и высокомотивированными обучающимися. | • создать систему целенаправленного выявления и отбора одаренных и высокомотивированных детей;• организовать работу с одаренными и высоко- мотивированными детьми через систему учебной и внеурочной деятельности;• способствовать развитию способностей учащихся через систему конкурсов, конференций и олимпиад различного уровня. | - повысится мотивация учащихся к процессу обучения;- 100% участие детей в интеллектуальных и творческих конкурсах разных уровней;- сохранение и повышение результативности участия учащихся в интеллектуальных и творческих конкурсах разных уровней;- активное применение учителем в своей профессиональной деятельности методов и приемов, способствующих развитию самовыражения одаренных и высокомотивированных детей;- удовлетворенность родителей результатами обучения, воспитания и развития своего ребенка. | Увеличение - доли обучающихся, принявших участие во ВсОШ ( на 4% муниц., на 1,4% рег.)- доли обучающихся 1-11 классов, принявших участие в конкурсном и олимпиадном движении( на 7% муниц., на 3% рег.) | Мониторинг количества участников |
| Создать действенную внутреннюю систему оценки качества образования | • сформировать единое понимание качества образования всеми участниками образовательного процесса;- создать инструментарий для ВСОКО (разработка процедур, технологий и инструментальных средств аттестационных и мониторинговых обследований);• вести учёт и сопоставление результатов внешней и внутренней оценки качества образования в школе с целью его корректировки | Достижение соответствия созданных условий для осуществления образовательного процесса, содержания и порядка осуществления этого процесса, а также реальных достигнутых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям учащихся их родителей, педагогов, общества. | - Увеличение показателей внешней оценки качества обучения ( ВПР по русскому языку и математике: качества на 5%, выполнения до 100%). - Достижение уровня сформированности УУД не ниже базового.- Доведение уровня удовлетворенности потребителей образовательных услуг внеурочной деятельностью до 60%.  | - образовательная статистика;- промежуточная и итоговая аттестация;- мониторинговые исследования; - социологические опросы;- аналитические справки работников школы;- посещение уроков и внеклассных мероприятий  |
| Активизировать работу по организации повышения мастерства учителя для освоения новых педагогических технологий, повышения качества преподавания. | Изучить образовательныепотребности педагогов, составить перспективный план повышения квалификации;мотивировать педагогов к участию в работе ШМО и городских методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, распространению опыта работыВыстроить систему взаимодействия с молодыми педагогами (наставничество, тьюторство, ИОМы) | Переориентация профессионального сознания и мышления на новые нестереотипные модели педагогической деятельности;Активизация обучающихся на уроке,раскрытие возможностей и развитиеиндивидуальных способностей обучающихсяПовышение мотивации к обучению у обучающихся и родителей. | Увеличение - доли учителей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадном движении на муниципальном уровне и результативность участий на 4%- доли учителей, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадном движении на региональном уровне и результативность участий на 2% | Мониторинг количества участников |

1. **Подходы к анализу результативности принимаемых мер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Критерии | Сроки |
| **Образовательный критерий** | Сохранность контингента | 01.09.2021 |
| Качество образования: успеваемость по итогам учебного года по школе, итоги ВПР, количество медалей и аттестатов особого образца | Июль 2021 г. |
| Результаты ГИА | Июль 2021 г. |
| Образовательная мобильность | Декабрь 2021 |
| **Социальный критерий** | Социальное благополучие образовательной среды | Сентябрь 2021 |
| Доступность образовательной инфраструктуры | Сентябрь 2021 |
| **Профессионально–педагогический критерий** | Кадровый потенциал | Декабрь 2021 |
| Профессионально-методическая среда развития ОО | Декабрь 2021 |

1. **Основные направления реализации Программы развития**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление | Содержание | Результативность |
| Создание Подпрограмм для реализации Программы развития с учетом основных задач Программы | Разработка основных направлений развития школы, с учетом поставленных задач и направлений Подпрограмм, назначение ответственных за их выполнение | Обеспечение организационных и педагогических условий и организация мероприятий для реализации Программы развития. |
| Включение всех участников образовательных отношений в реализацию Программы развития | Уточнение и анализ приоритетных направлений развития, представление промежуточных результатов ее выполнения | Переход от этапа становления учреждения, к этапу развития |
| Создание системы диагностики и контроля реализации Программы развития. | Осуществление мониторинга реализации Программ по основным направлениям реализации Программы развития | Обеспечение всех участников образовательного процесса обратной связью, которая позволит вносить последовательное изменение в ход реализации Программы развития. |

Механизмы обеспечения процесса развития Учреждения есть специально созданные условия и мероприятия, направленные на оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на новый, качественно более высокий уровень по фактическому достижению целей основных направлений развития школы с помощью оперативного управления. К числу ведущих механизмов процесса развития МАОУ СОШ № 37 относятся:

• Административный: обеспечение нормативно-правового и административного регулирования деятельности.

• Организационно-управленческий: создание оптимальных условий, разработка и реализация системы мероприятий, в совокупности обеспечивающих перспективное развитие в соответствии с обозначенными стратегиями.

 • Ресурсный: укрепление и обновление материально-технической базы, расширение каналов финансирования всех направлений деятельности.

• Информационный: создание открытого информационного пространства, основанного на идеях гласности, открытости, доступности информации по основным направлениям деятельности и развития.

 • Кадровый: повышение кадрового потенциала, удовлетворяющего целям перспективного развития.

• Социально-педагогический: создание условий, способствующих совершенствованию образовательного процесса и социально-воспитательной системы.

• Маркетинговый: расширение сферы влияния, повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

• Механизм социального партнерства: расширение сферы социального партнерства, взаимодействие и сотрудничество с социальными институтами в решении вопросов развития.

 • Мониторинговый: сбор, обработка, хранение и распространение информации о процессе функционирования и развития.

Важным фактором успешной реализации Программы развития является обязательная взаимосвязь и взаимодополнение обозначенных выше механизмов, когда возможности одного механизма усиливаются возможностями другого.

Программа развития носит вероятностный характер и степень её реализации может быть различной в зависимости от экономических и правовых условий функционирования общего и дополнительного образования в целом и нашего Учреждения в частности. Программа может корректироваться в ходе ее выполнения в соответствии с текущим анализом достигнутых результатов и выявленных проблем. Внесение изменений в Программу осуществляется и закрепляется решением Педагогического совета МАОУ СОШ № 37 и утверждается Учредителем и локальным актом за подписью директора. Заседания Педагогического совета по проблеме реализации Программы развития проводятся ежегодно, в начале каждого нового учебного года.

1. **Механизм управления реализацией программы**

Культура управления – это качественная согласованность принципов и способов взаимодействия отдельных компонентов образования, которая наилучшим образом обеспечивает целостность, идентичность и функционирование системы. Управление реализацией Программы развития - культуросообразно и соответствует изменениям социума. Приоритетным будет управление, которое обеспечивает ситуативное управление, самоуправление и самоорганизацию, поддержку инициатив. При этом первостепенную роль играет самоорганизация. И потому основными векторами управления становятся поддержка, помощь и обеспечение культурно-образовательных процессов.

Программа развития школы на 2021-2023 годы выбирает вертикально-горизонтальную модель управляющей системы.

**Вертикальная структура**: Директор – заместители директора – учителя, классные руководители – обучающиеся, родители

**Горизонтальная структура управления**:

• Педагогический совет – учитель, ученик, родитель.

• Профессиональные объединения педагогов – МО (Педагогические мастерские).

• Совет обучающихся – учащиеся школы.

• Родительский совет – родители, учителя.

Основные задачи управления реализацией Программы развития:

• самоуправление как необходимое условие успешной работы школы;

• проблемный анализ деятельности и экспертиза достижений педагогического коллектива;

• создание условий труда в образовательном пространстве центра образования;

• методическая помощь учителю.

Основными формами самоуправления в школе будут: общее собрание педагогического коллектива и родительской общественности – конференция, педагогический совет, методический совет, ученический совет.

 В период до 2022 года планируется развить формы самоуправления: временные научно-исследовательские и экспертные группы (аттестация педагогических кадров, оценка результативности), творческие объединения обучающихся, педагогические мастерские

Успешность реализации Программы развития определяется:

• эффективной структурой управления Программой развития, в состав которой входят директор Учреждения, его заместители, Педагогический совет, Совет родителей, Совет учащихся, рабочие группы по мероприятиям Программы развития;

• активностью вовлечением педагогов Учреждения, партнеров, родительской общественности в процесс реализации Программы развития;

• поддержкой выполнения Программы развития органами управления образованием.

Руководителем Программы развития является директор МАОУ СОШ № 37, который отвечает:

• за общую организацию реализации Программы развития;

• координацию действий исполнителей, распределение ответственности и полномочий, мотивацию и стимулирование участников;

• конечные результаты реализации Программы развития, целевое использование и эффективность расходования средств;

• за правовое и финансовое обеспечение реализации Программы развития.

Общее собрание работников Учреждения, Педагогический совет вносят и рассматривают необходимые изменения и корректировки в планах реализации Программы развития.

Планирование реализации Программы развития включает в себя разработку годовых планов мероприятий, включенных в общий план работы Учреждения.

Большое значение для успешной реализации Программы развития имеет организация грамотного мониторинга. Организация мониторинга будет осуществляться администрацией Учреждения, педагогами, Советом родителей, Советом учащихся, внешними экспертами путем анкетирования участников образовательных отношений, анализа статистических данных.

Анализ выполнения запланированных мероприятий и достигнутых результатов, а также оперативное отражение хода реализации Программы развития отражается на сайте Учреждения **по адресу** https://school37-tmn.ru/