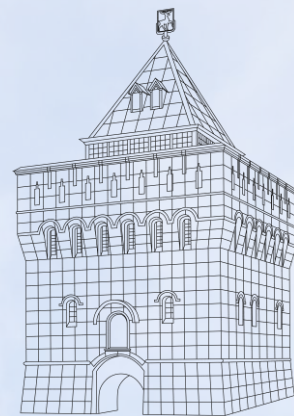


ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ 2026-2029



ШКОЛА 800
счастье учиться

Оглавление

1. Введение	3
2. Информационная справка.....	4
3. Миссия и ценности Школы 800	8
4. Портрет сотрудника	9
5. Текущее состояние	11
6. Цель и задачи Программы развития	17
7. Целевые ориентиры	18
8. Индикаторы достижения Целевых ориентиров	19
9. Система сбора данных и мониторинга показателей Программы развития	23
10. Механизмы реализации Программы развития	26
11. Риски и пути их минимизации	28
12. Финансовое обеспечение Программы развития	36
Приложение 1. Система целевых ориентиров, индикаторов и динамика показателей по годам	37
Приложение 2. Таблица индикаторов с указанием целевых ориентиров, источников данных, ответственных и периодичности	50

1. Введение

Настоящая Программа развития Автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Школа 800» (далее - Школа 800, Школа) разработана на период с сентября 2026 года по июнь 2029 года и определяет стратегические приоритеты, целевые ориентиры и механизмы управления качеством образования в Школе.

Программа базируется на выработанных коллективом миссии:

«Своим примером показать, как построить открытую умную школу, где высокие образовательные результаты становятся основой для главного - осознанного выбора человеком своего пути к успешной жизни»

и ценностях:

- **достоинство,**
- **осознанность выбора,**
- **и открытость.**

Программа является логическим продолжением двухлетней работы управленческой команды по проектированию будущего Школы: матрицы качества и целевых ориентиров. Также особенностью настоящей Программы является непосредственное участие всего коллектива Школы в разработке ее отдельных разделов (в частности, раздела «Проблемно-ориентированный анализ»).

Ключевым инструментом Программы станет **реализация четырех взаимосвязанных целевых ориентиров (далее - ЦО):**

- 1. Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов**
- 2. Лучшее место для работы профессионалов**
- 3. Признанный драйвер развития общего образования**
- 4. Развитие благополучной образовательной среды**

Каждый целевой ориентир обеспечен системой индикаторов и ключевых показателей эффективности (далее - КПЭ) с поэтапными плановыми значениями, что превращает настоящую Программу в рабочий инструмент для ежегодного планирования, мониторинга и коррекции деятельности всех подразделений.

Программа направлена на обеспечение устойчивого развития Школы 800 как инновационной, открытой и социально ответственной организации, лидера в формировании человеческого капитала региона.

2. Информационная справка

Основные сведения об общеобразовательной организации

Полное и сокращенное наименование	Автономная некоммерческая общеобразовательная организация «Школа 800» (АНОО «Школа 800»)
Дата основания	22 июня 2020 года
Информация об учредителе	Министерство образования и науки Нижегородской области, ГБОУ ДПО «НИРО», ООО «ПКК «Просвещение».
Сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности	Лицензия № Л035-01281-52/00634624 от 29.12.2022
О государственной аккредитации образовательной деятельности	Свидетельство о государственной аккредитации: №83 от 14 февраля 2023 года серия 52А01 номер 0002789 приказ от 14 февраля 2023 года № 316-01-63-453/23
Информация о месте нахождения общеобразовательной организации	603087, Нижегородская область, г. Нижний Новгород, ул. Нижне-Печерская, д.4а
О местах осуществления образовательной деятельности	603087, Нижегородская область, г. Нижний Новгород, ул. Нижне-Печерская, д.4а 603029, Южный бульвар, дом 23 603158, проспект Кораблестроителей, дом 52, корпус 1
Контактная информация, в том числе адрес официального сайта общеобразовательной организации в сети "Интернет", др.	Сайт: https://shkola800.ru/ Электронная почта: info@shkola800.ru Телефон: +7 (910) 100-40-42

Сведения об обучающихся

По состоянию на 25.12.2025 г. в Школе обучаются 2793 детей, в том числе по уровням образования:

Начальное общее образование (НОО)	1002
Основное общее образование (ООО)	1521
Среднее общее образование (СОО)	270

Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в 2025-2026 учебном году составляет 34 ребенка.

Краткая характеристика организационно-педагогических условий

Основным видом деятельности АНОО «Школа 800» (далее – Школа) является реализация общеобразовательных программ:

- основной образовательной программы начального общего образования;
- основной образовательной программы основного общего образования;
- основной образовательной программы среднего общего образования;
- адаптированной основной общеобразовательной программы начального общего образования;
- адаптированной основной общеобразовательной программы основного общего образования;
- программ дополнительного образования.

В части адаптированных программ Школа реализует в 2025-2026 учебном году:

- адаптированные основные общеобразовательные программы начального общего образования для обучающихся: с тяжелыми нарушениями речи (вариант 5.1), с нарушениями опорно-двигательного аппарата (вариант 6.1), с задержкой психического развития (вариант 7.1 и 7.2), с расстройствами аутистического спектра (вариант 8.1 и 8.2);
- адаптированные общеобразовательные программы основного общего образования обучающихся: плохо слышащих и поздно оглохших (вариант 2.2), с нарушениями опорно-двигательного аппарата (вариант 6.1 и 6.2), с задержкой психического развития (вариант 7), с расстройствами аутистического спектра (вариант 8.1 и 8.2) и дополнительные общеразвивающие программы.

Сведения о режиме деятельности

Образовательный процесс организован по схеме «школа полного дня».

1. Начало уроков – 8:10; 9:10 (для старших классов)
2. Окончание работы школы, включая урочную, внеурочную деятельность и работу групп дополнительного образования – 18:00.
3. 5-ти дневная рабочая неделя.

Сведения о работниках

Всего сотрудников	425 человек
По корпусам:	
Верхние Печеры	206 человек
Автозавод	121 человек
Сормово	98 человек
Из них педагогических сотрудников	330
в том числе	
- учителей-предметников	198
- иных педагогических сотрудников (в том числе педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, социальных педагогов, педагогов-библиотекарей, педагогов-организаторов, советников по воспитанию, педагогов дополнительного образования, тьюторов образовательных и др.)	132
Доля работников с высшим и средним профессиональным образованием	80,3%
Высшая категория	20
Первая категория	50
Количество победителей (призеров, лауреатов) профессиональных конкурсов	5
Количество педагогов, имеющих ведомственные награды	4

Краткая характеристика окружающего социума, наличие социальных партнеров

Окружающий социум Школы 800 в контексте региона характеризуется высоким уровнем экономического и промышленного развития, богатой культурой и историей, развитой системой здравоохранения и образования, а также активной общественной жизнью. Эти факторы создают благоприятную среду для воспитания и образования учащихся, способствуя их всестороннему развитию и успешной адаптации в обществе.

Основными отраслями промышленности выступают автомобилестроение, машиностроение, химическая промышленность и производство строительных материалов, популярны художественные промыслы и фермерство в отдельных районах области. Это создает большие возможности для трудоустройства и профориентации выпускников школы.

В регионе функционирует ряд ведущих университетов и институтов, таких как Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского, Нижегородский технический университет имени Р.Е. Алексеева, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, Нижегородский кампус Высшей школы экономики, Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова и другие, что обеспечивает высокие стандарты образования и широкие возможности для продолжения учебы после школы.

Школа 800 реализует совместные проекты и программы с такими партнерами как:

- МФТИ (Проект «Наука в регионы»)
- НГТУ им. Р.Е. Алексеева (Проект «Наука в регионы»)
- Ассоциация «Гильдия словесников» (обучающая программа для учителей русского языка и литературы)
- МАИ (обучающая программа для учителей математики, физики, информатики)
- ВИРО (Программа «Современные модели и формы методической работы»)
- Школа Летово (Пилотный проект «Сопровождение ученика. Исключение неуспеха»)

Также в рамках дополнительного образования Школа 800 реализует программы совместно с такими партнерами, как нижегородские спортивные клубы и федерации (баскетбол, футзал, кудо, самбо и другие).

Краткое описание достижений общеобразовательной организации

1. «ММСО Премия года», номинация «Школа года в цифре», победитель, 2025
2. «ММСО Премия года», номинация «Бренд года в школе», лауреат, 2024
3. Национальная премия негосударственного образования, номинация «Команда мечты», победитель, 2025
4. «ММСО Премия года», номинация «Школа года в цифре», шорт-лист, 2023
5. «Архновация», Гран-при, 2023

3. Миссия и ценности Школы 800

Миссия Школы:

«Своим примером показать, как построить открытую умную школу, где высокие образовательные результаты становятся основой для главного - осознанного выбора человеком своего пути к успешной жизни».

Миссия Школы трёхчастна, так как деятельность образовательной организации призвана:

1. построить открытую умную школу, где высокие образовательные результаты становятся основой для главного - осознанного выбора человеком своего пути к успешной жизни, не только с точки зрения архитектурно-пространственных решений, но и со стороны подходов, форм, методов организации образовательного процесса;
2. помочь выпускнику осознанно выбрать свой путь к успешной жизни – с помощью передовых педагогических технологий создать среду разнообразных образовательных возможностей: творческих, исследовательских, проектных, профессиональных, где ученики приобретут навыки осознанного выбора, найдут свои образовательные маршруты, смогут ошибаться и извлекать опыт из ошибок, научатся работать в команде и отвечать за свои результаты;
3. стать примером для других образовательных организаций и ресурсным центром для Нижегородской области, собирающим и апробирующим новейшие практики обучения, воспитания и социализации; площадкой переподготовки педагогов.

Все вместе мы стремимся к тому, чтобы все участники образовательно-воспитательных отношений: и дети, и родители, и педагоги, и управленческая команда, разделяли и принимали наши ценности.

Ценности:



Достоинство – это уважение человеком самого себя. В основе достоинства лежит осознание личностью своей значимости как человека, обладающего устойчивыми ценностными ориентациями. Чувство собственного достоинства дает уверенность в себе, в своих волевых качествах.



Выбор – это всегда волевое усилие, выход из зоны комфорта для разрешения неопределенности в деятельности человека в условиях множественности альтернатив. В рамках реализации Программы важно сформировать и укрепить стремление обучающихся отказаться от стереотипов в мышлении и действиях, их способность совершать выборы и принимать решения на основе ценностно продуманных и осознанных критериев.



Открытость – эта ценность задает стремление человека развиваться, стремиться к новому, преодолевать сложности на пути постижения себя и открытия нового в мире. Окружающий мир побуждает к познанию, взаимодействию и взаимобмену мнениями, видением, опытом.

4. Портрет сотрудника

Сотрудник Школы 800 – это профессионал, который сочетает в себе высокий уровень компетентности, эмоциональный интеллект и стремление к постоянному развитию.

Такой сотрудник не только эффективно выполняет свои обязанности, но и становится важной частью образовательной экосистемы школы, создавая благоприятную среду для учащихся и коллег.

Рассмотрим подробнее каждый аспект портрета сотрудника, отражающего наши ожидания относительно готовности сотрудника развиваться в указанном направлении:

- **Способен создавать вокруг себя атмосферу уважения и доверия**

Такой сотрудник умеет выстраивать доброжелательные и конструктивные отношения с коллегами, учениками и их родителями. Он проявляет эмпатию, уважает мнение других и всегда готов выслушать. В его присутствии люди чувствуют себя комфортно и безопасно, что способствует открытому общению и сотрудничеству.

- **Наслаждается своей профессиональной деятельностью**

Сотрудник Школы 800 искренне увлечен своей работой. Он видит в ней не просто обязанность, но и возможность для самореализации. Его энтузиазм и страсть вдохновляют окружающих, включая учеников, которые начинают воспринимать учебу как увлекательный процесс. Он находит радость в маленьких победах и успехах своих подопечных.

- **Способен понимать и анализировать свои состояния и действия**

Такой сотрудник обладает высоким уровнем рефлексии. Он умеет анализировать свои эмоции, поступки и профессиональные решения. Он осознает свои сильные и слабые стороны и работает над их развитием. В сложных ситуациях он сохраняет хладнокровие и способность к самоанализу, что помогает находить оптимальные решения.

- **Разделяет ценности открытости, достоинства, осознанного выбора**

Сотрудник Школы 800 придерживается принципов честности, прозрачности и уважения к личности. Он поддерживает культуру осознанного выбора, помогая ученикам принимать решения, основываясь на их интересах и ценностях. Он уважает достоинство каждого человека, независимо от его возраста, статуса или способностей.

- **Никогда не перестает учиться**

Такой сотрудник – вечный студент. Он постоянно ищет новые знания, осваивает современные методики и технологии. Он активно участвует в курсах повышения квалификации, семинарах и конференциях. Его любознательность и готовность к изменениям делают его примером для учеников, которые учатся у него ценить образование.

- **Внимателен к детям, заботится об их благополучии**
Сотрудник Школы 800 ставит интересы детей на первое место. Он внимателен к их потребностям, эмоциональному состоянию и индивидуальным особенностям. Он создает поддерживающую среду, где каждый ребенок чувствует себя важным и значимым. Он готов помогать и вдохновлять, даже в сложных ситуациях.
- **Широко и глубоко понимает предмет своей деятельности**
Такой сотрудник является экспертом в своей области. Он не только владеет предметом на высоком уровне, но и понимает его междисциплинарные связи. Он умеет просто и доступно объяснять сложные вещи, делая материал интересным и понятным для учеников. Его знания актуальны и практико-ориентированы, что позволяет ему готовить учащихся к реальным вызовам.
- **Уместно применяет широкий спектр профессиональных технологий**
Сотрудник Школы 800 владеет современными образовательными технологиями, включая цифровые инструменты, интерактивные методы и проектный подход. Он умеет адаптировать технологии под конкретные задачи и потребности учеников. Его подход к обучению гибкий и инновационный, что делает образовательный процесс более эффективным и увлекательным.

5. Текущее состояние

Целевой ориентир №1: «Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов»

Реализация образовательного потенциала каждого ученика, обеспечивающая достижение им высоких предметных, метапредметных и личностных результатов, подтверждаемых внутренней и внешней оценкой, и способности к осознанному жизненному выбору.

Школа 800 реализует следующие основные общеобразовательные программы:

- начального общего образования;
- основного общего образования;
- среднего общего образования;

На уровне среднего общего образования обучение осуществляется по следующим профилям: технологический (информационно-технологический), технологический (инженерный), естественно-научный, гуманитарный, социально-экономический. Всего на этих профилях по состоянию на 29 декабря 2025 года обучаются 270 человек.

Полученные в результате анализа успеваемости и качества знаний по итогам 2024/2025 учебного года статистические данные свидетельствуют об успешном освоении обучающимися основных образовательных программ.

Успеваемость

- Доля учащихся, у которых все оценки $\geq 86\%$, составляет 13,25%.
- Доля учащихся, у которых все оценки $\geq 71\%$, составляет 45,37%.
- Данные о доле учащихся, у которых все оценки $\geq 51\%$, представлены на Диаграмме 1.

Доля учащихся, у которых все оценки $\geq 51\%$

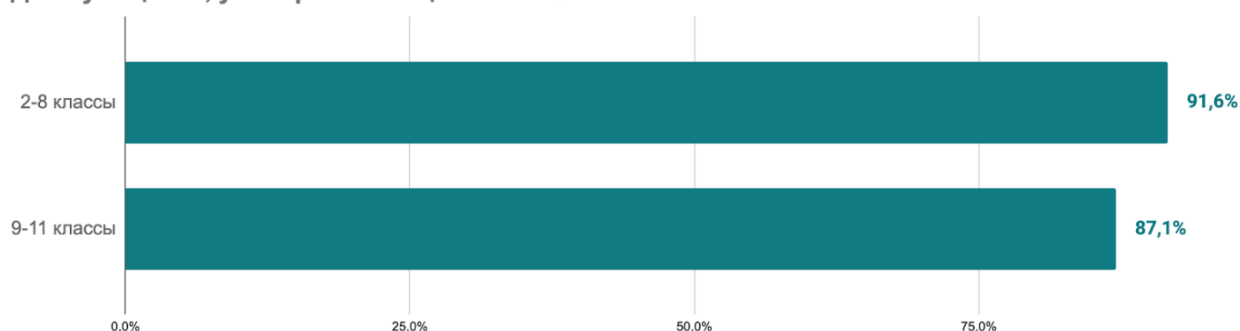


Диаграмма 1.

Результаты государственной итоговой аттестации

- Доля учащихся, преодолевших минимальный порог по всем обязательным предметам на ОГЭ, составляет 99,95%, на ЕГЭ - 92%.
- Средний школьный балл по ОГЭ превышает средний балл по региону по

следующим предметам: Обществознание, Физика, История, Математика, Русский язык, Литература.

- Средний школьный балл по ЕГЭ превышает средний балл по региону по следующим предметам (Литература, История, Математика (профиль), Математика (база), Русский язык, Обществознание, Физика, География).
- По итогам 2024/2025 учебного года 30,5% выпускников имеют балл 81+ хотя бы по одному предмету.
- 70% выпускников 9 классов прошли индивидуальный отбор на обучение в 10 классы Школы 800; 52% от поступавших в СУЗы поступили на бюджетной основе.
- 61% выпускников 11 классов поступили в вузы на бюджетной основе.

Активность участия в олимпиадах

За первое полугодие 2025/2026 учебного года в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников приняло участие 890 обучающихся Школы, что составляет 35,3% от количества обучающихся в 2-11 классах.

«Программа формирования опыта осознанного выбора»

Для обучающихся 5-8 классов с 01.09.2025г. запущена «Программа формирования опыта осознанного выбора». Программа направлена на создание оптимальных условий развития личности, формирование опыта осознанного выбора, самостоятельности, ответственности у учащихся. Задачи программы:

- развитие навыков: способности сотрудничать, работать в команде, совместно проектировать, реализовывать замысел и доводить его до результатов;
- формирование и развитие «мягких» навыков (soft skills): инициативность, нацеленность на результат, критическое, творческое, проектное мышление и нестандартный подход к решению задач;
- создание условий для социальных, познавательных и профессиональных проб, а также для самовыражения, самоутверждения и реализации каждой личности через представление широкого выбора направлений, ролей и видов деятельности;
- формирование культуры саморазвития и сотворчества;
- формирование инклюзивной среды, социальных компетенций и гражданской идентичности.

Программа реализуется посредством системы факультетов. Деятельность факультетов строится таким образом, чтобы раскрыть потенциал каждого участника, расширить его кругозор, погрузить в деятельностную среду, порождая чувство сопричастности каждого в общем деле, тем самым содействуя формированию гражданина, ценящего другого, готового активно проявлять свою позицию для всеобщего блага, познанию себя и окружающего мира.

С сентября 2025 года 1303 обучающихся зашли на программу и были распределены на один из четырех факультетов.

Программы дополнительного образования

В первом полугодии 2025/2026 учебного года Школой совместно с партнерами реализуется 81 программа, в которых участвует 1318 детей (уникальные участники) (из них бесплатно - 1086).

Целевой ориентир №2: «Лучшее место для работы профессионалов»

Формирование школы как центра притяжения и профессиональной самореализации педагогических талантов, обеспечивающего высочайший уровень корпоративной культуры, непрерывного профессионального роста и признания достижений каждого сотрудника.

Кадровая стабильность и привлекательность

По состоянию на 29 декабря 2025 года укомплектованность штата по педагогическим работникам составляет 97%.

Школа 800 была запущена в феврале 2023 года, первые сотрудники появились в Школе в августе 2022 года, из них 83% продолжают свою работу в Школе на настоящий момент. Также необходимо отметить, что каждый год комплектование обучающимися увеличивается, соответственно, увеличивается численность сотрудников. Так численность коллектива с августа 2022 года увеличилась более, чем в 10 раз.

Школа воспринимается на рынке труда региона как привлекательный работодатель, так, среднее количество кандидатов на одну вакансию составляет 3,5 человека, на одну педагогическую вакансию - 4,6 человек.

С целью адаптации вновь принятых сотрудников в Школе разработана и реализуется программа адаптации новых сотрудников с участием наставников. Доля успешно прошедших испытательный срок по состоянию на декабрь 2025 составляет 94%.

Уровень лояльности и идентификации со школой в Школе очень высокий - по итогам опроса вовлеченности августа 2025 он составляет 87%.

Профессиональное мастерство и развитие

С целью формирования коллектива в Школе была разработана система подбора, в том числе инструменты оценки компетенций кандидатов на соответствие «Портрету сотрудника». В текущем учебном году запланирована разработка комплексной диагностики компетенций действующих педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога».

Результаты внешней оценки профессионального мастерства сотрудников (конкурсы, гранты, профессиональные конкурсы): за 2024/2025 учебный год 4 педагога стали лауреатами/победителями конкурсов профессионального мастерства:

- Региональный конкурс «Учитель года» - 2 человека (шорт-лист)
- ПНПО федеральный уровень - 1 человек (лауреат)
- Всероссийский классный час по искусственному интеллекту RuCode - 1 человек (победитель)

Школа 800 системно подходит к вопросам формирования высокопрофессионального коллектива. Одной из ценностей Школы является открытость к развитию. Именно поэтому в Школе разработаны и реализуются программа развития и обучения сотрудников, а также система формирования индивидуальных планов развития сотрудников.

По итогам II полугодия 2024/2025 учебного года

- в программе развития и обучения приняли участие 288 сотрудников;
- реализовали свои ИПР в полном и достаточно полном объеме

- 88% педагогических сотрудников;
- 82% непедагогических сотрудников.

Кроме того, для сотрудников созданы возможности для развития своих компетенций в формате проектных и рабочих групп сотрудников. По итогам I полугодия 2025/2026 учебного года участие в проектных и рабочих группах принимают участие 110 человек (27%).

Также в сентябре 2025 года с целью мотивации и поощрения выдающихся результатов сотрудников запущена Система горизонтальной карьеры.

Действующие программы и системы, направленные на формирование коллектива, показывают свою высокую результативность. Так по итогам опроса, включающего в себя опрос вовлеченности, опрос удовлетворенности и диагностику психологической безопасности рабочей среды (опрос проводится дважды в год, представлены данные опроса от августа 2025 года):

- индекс вовлеченности - 87%
- общий индекс удовлетворенности (ESI) - 77%
- рабочую среду считают психологически безопасной - 92% сотрудников
- доля сотрудников, разделяющих миссию и ценности школы - 94% сотрудников

Целевой ориентир №3: «Признанный драйвер развития общего образования»

Позиционирование школы как центра компетенций, осуществляющего генерацию, апробацию и трансляцию эффективных образовательных практик, цифровых решений и управленческих моделей, востребованных профессиональным сообществом и оказывающих значимое влияние на развитие системы образования.

Ресурсный центр и партнерство

Школа 800 как региональный образовательный центр опережающего развития организует обучающие мероприятия и реализует различные программы для педагогического сообщества региона и страны. Так только за 2025 год в мероприятиях (проекты, конференции, обучающие программы) приняли участие 1450 уникальных участников из 212 образовательных организаций (уникальных), в том числе:

- Конференция СКО - 122 образовательные организации (из 30 регионов России)
- Проект «Сопровождение ученика. Исключение неуспеха» - 12 образовательных организаций Нижегородской области
- Проект «Наука в регионы» - 30 образовательных организаций Нижегородской области
- Программа ПК «Современные модели и формы методической работы» - 36 образовательных организаций Воронежской области
- Клуб «4x4»: 5 образовательных организаций (Московская область, Екатеринбург, Калининград, Сочи, Санкт-Петербург)
- Программа «Очередь из желающих работать»: 9 образовательных организаций (Нижегородская область, Самарская область, Челябинская область, Москва, Московская область)

Школа 800 реализует совместные проекты и программы с такими партнерами как:

- МФТИ (Проект «Наука в регионы»)
- НГТУ им. Р.Е. Алексеева (Проект «Наука в регионы»)
- Ассоциация «Гильдия словесников» (обучающая программа для учителей русского языка и литературы)
- МАИ (обучающая программа для учителей математики, физики, информатики)
- ВИРО (Программа «Современные модели и формы методической работы»)
- Школа Летово (Пилотный проект «Сопровождение ученика. Исключение неуспеха»)

Также в рамках дополнительного образования Школа 800 реализует 11 программ (программирование, олимпиадная математика, большой теннис, чирлидинг, хореография, культура балета, баскетбол, футзал, кудо, самбо, каратэ) совместно с партнерами, в том числе с такими как нижегородские спортивные клубы и федерации.

За прошедший с момента запуска период, Школа получила следующие награды/статусы:

- статус регионального образовательного центра опережающего развития
- «ММСО Премия года», номинация «Школа года в цифре», победитель, 2025
- «ММСО Премия года», номинация «Бренд года в школе», лауреат, 2024
- Национальная премия негосударственного образования, номинация «Команда мечты», победитель, 2025
- «ММСО Премия года», номинация «Школа года в цифре», шорт-лист, 2023
- «Архновация», Гран-при, 2023

Также в марте 2025 года Школа 800 была приглашена на Московский международный салон образования (ММСО) в качестве специального гостя программы, таким образом Школа 800 стала единственной школой России, которой была дана возможность презентации собственного опыта в образовательном пространстве страны.

Цифровая трансформация и аналитика

В рамках разрабатываемой системы дашбордов, по сопровождению образовательной и воспитательной деятельности, с базовой аналитикой в настоящий момент уже используются:

- Средства получения информации об учениках, учителях, успеваемости, посещаемости и других полезных данных из Электронного журнала
- Инструменты для сбора данных, которые не представлены в ЭлЖуре (Опросы, анкетирования и административные панели собственной разработки).
- Единая база данных для хранения всей информации, используемой в аналитике
- Metabase – инструмент с открытым исходным кодом, который позволяет представлять данные в читаемом для пользователей виде.

Школа стремится к цифровизации и автоматизации и других ключевых процессов (в том числе приемной кампании, доп. образования, документооборота, управления задачами, закупками). Реализован электронный документооборот в части договоров и некоторых кадровых документов. Идёт апробация инструмента сопровождения бюджета.

Для родителей обучающихся создан и функционирует цифровой личный кабинет

родителя, который позволяет автоматизировать процесс приемной кампании и записи на платное дополнительное образование.

Целевой ориентир №4: «Развитие благоприятной образовательной среды»

Создание безопасной, комфортной и ресурсно-насыщенной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала и поддерживающей высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений.

Качество и безопасность среды

В Школе оборудованы 150 учебных кабинетов, оснащенных современной мультимедийной техникой, необходимыми техническими, электронными и демонстрационно-наглядными средствами обучения (персональный компьютер, интерактивная доска, МФУ, комплекты наглядных пособий, карт, учебных макетов). Кабинеты физики, химии и биологии оснащены лабораторно-технологическим оборудованием.

Помещения для реализации программ дополнительного образования оснащены всем необходимым по направлению деятельности, отдельно необходимо отметить наличие детского медиацентра, мастерской лепки из глины, издательского центра.

Во всех корпусах Школы оборудованы помещения Информационно-библиотечного центра, обеспечивающие доступ для всех обучающихся к учебной и художественной литературе. Фонд библиотеки насчитывает 75700 единиц хранения, что дает 100% книгообеспеченность учащихся, в том числе учебниками и учебными пособиями. Также в помещениях Информационно-библиотечного центра организованы многофункциональные пространства для коворкинга.

Школой созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями, а именно организовано обучение в условиях полной инклюзии и сопровождение образовательного процесса учеников Школы согласно рекомендациям психолого-медико-педагогических комиссий (ПМПК).

Психологическое благополучие и безопасность. Удовлетворенность и мотивация.

Созданная образовательная среда способствует раскрытию потенциала и поддерживает высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений. Так по итогам ежегодного опроса:

- Уровень позитивных эмоций и удовлетворенности школьной жизнью составляет 72,79% - дети, 95,46% - родители;
- Уровень вовлеченности (поглощенности деятельностью) в учебном процессе и внеурочной деятельности - 73% - дети, 79,5% - по оценке родителей;
- Уровень лояльности и идентификации со школой («Я горжусь своей школой»; «Посоветовал бы Школу 800 своим друзьям») - 76,94% - дети, 85,5% - родители.

6. Цель и задачи Программы развития

Цель программы

Стать к 2029 году признанным лидером в обеспечении качества образования, через создание эффективной развивающей среды для учеников и профессиональной команды педагогов и всех сотрудников.

Задачи программы:

1. Внедрить целостную систему управления, основанную на данных и ценностях, обеспечивающую реализацию миссии школы, а также достижение каждым учеником высоких образовательных результатов и формирование опыта осознанного жизненного выбора.
2. Сформировать культуру профессионального соучастия и самореализации сотрудников, превратив школу в «лучшее место для работы», где таланты выращиваются, признаются и поддерживаются, а корпоративная культура способствует непрерывному развитию.
3. Построить устойчивый механизм разработки, апробации, внедрения и трансляции инноваций, позволяющий поддерживать статус школы как центра опережающего развития образовательной системы региона и страны.
4. Обеспечить ресурсную насыщенность и безопасность образовательной среды как фундаментальное условие для раскрытия потенциала и благополучия всех участников образовательных отношений.

7. Целевые ориентиры

В процессе разработки Программы развития школы коллективом образовательной организации были сформированы и приняты целевые ориентиры, определяющие стратегический вектор развития школы.

Установление данных ориентиров обеспечивает единство понимания целей, согласованность управленческих и педагогических решений, а также направленность деятельности всех участников образовательных отношений на достижение планируемых результатов.

Целевой ориентир №1

Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов

Реализация образовательного потенциала каждого ученика, обеспечивающая достижение им высоких предметных, метапредметных и личностных результатов, подтверждаемых внутренней и внешней оценкой, и способности к осознанному жизненному выбору.

Целевой ориентир №2

Лучшее место для работы профессионалов

Формирование школы как центра притяжения и профессиональной самореализации педагогических талантов, обеспечивающего высочайший уровень корпоративной культуры, непрерывного профессионального роста и признания достижений каждого сотрудника.

Целевой ориентир №3

Признанный драйвер развития общего образования

Позиционирование школы как центра компетенций, осуществляющего генерацию, апробацию и трансляцию эффективных образовательных практик, цифровых решений и управленческих моделей, востребованных профессиональным сообществом и оказывающих значимое влияние на развитие системы образования.

Целевой ориентир №4

Развитие благополучной образовательной среды

Создание безопасной, комфортной и ресурсно-насыщенной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала и поддерживающей высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений.

8. Индикаторы достижения Целевых ориентиров

В настоящем разделе представлены ключевые показатели, направленные на оценку достижения целевых ориентиров Программы развития школы. Для каждого показателя определены плановые значения по годам реализации Программы, а также методика оценки и формы контроля. Установленные показатели обеспечивают системный мониторинг реализации Программы и служат основой для принятия управленческих решений.

Структура ключевых показателей по целевым ориентирам

Целевой ориентир №1

Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов.

Реализация образовательного потенциала каждого ученика, обеспечивающая достижение им высоких предметных, метапредметных и личностных результатов, подтверждаемых внутренней и внешней оценкой, и способности к осознанному жизненному выбору.

1.1. Предметные результаты

Академическая успеваемость и эффективность внутреннего отбора

1. Средний балл ОГЭ (по русскому языку, математике и профильному предмету) и ЕГЭ (по русскому языку, математике и профильным предметам)
2. Доля высокобалльников ЕГЭ (81+ балл)
3. Доля учащихся, преодолевших минимальный порог на ОГЭ/ЕГЭ
4. Доля выпускников, получивших баллы ОГЭ/ЕГЭ, достаточные для поступления в профильные/рейтинговые колледжи/ВУЗы на бюджет
5. Количество участников, призеров и победителей различных этапов ВсОШ и других перечневых олимпиад (в расчете на 1000 учащихся в параллелях, имеющих право участия)
6. Результаты независимых диагностик (ВПР в 4, 8 и 10 классах)
7. Доля учащихся, успешно освоивших учебную программу
8. Успешность прохождения отбора в 5 и 10 классы учащимися школы

1.2. Метапредметные результаты

1.2.1. Сформированность ключевых компетенций (навыков XXI века)

9. Уровень функциональной и метапредметной грамотности. Разработка и апробация диагностики метапредметных компетенций
10. Доля учащихся, принявших участие конкурсах по проектной и исследовательской деятельности
11. Качество реализованных индивидуальных проектов в 10-м классе по заданным критериям

1.3. Личностные результаты и осознанный выбор

1.3.1. Сформированность способности к осознанному профессиональному и образовательному выбору

12. Доля учащихся 5-8 классов, принимающих участие в «Программе формирования опыта осознанного выбора» и закрывших опыты по итогам года. Доля учащихся 9-11 классов, прошедших цикл профессиональных проб
13. Доля выпускников 9 классов, поступивших в 10 профильный класс/колледж в соответствии с выбранным профилем и своими интересами

14. Доля выпускников 11 классов, поступающих в ВУЗ в соответствии с выбранным профилем и своими интересами
 15. Уровень удовлетворенности учащихся и родителей системой профориентации и предпрофильной подготовки в школе
 16. Развитие интересов и компетенций через систему дополнительного образования
- 1.3.2. Социально-личностное развитие
17. Уровень учебной мотивации учащихся
 18. Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов, волонтерские и социальные проекты

Целевой ориентир №2

Лучшее место для работы профессионалов.

Формирование школы как центра притяжения и профессиональной самореализации педагогических талантов, обеспечивающего высочайший уровень корпоративной культуры, непрерывного профессионального роста и признания достижений каждого сотрудника.

2.1. Кадровая стабильность и привлекательность

2.1.1. Кадровая обеспеченность и стабильность коллектива

1. Укомплектованность штата педагогическими и иными работниками.
2. Уровень нежелательной текучести кадров
3. Доля сотрудников, работающих в школе более 3 лет

2.1.2. Привлекательность как работодателя

4. Среднее количество кандидатов на одну вакансию, на одну педагогическую вакансию
5. Успешность трудоустройства и адаптации новых сотрудников
6. Уровень лояльности и идентификации со школой
7. Уровень оплаты труда по сравнению с регионом

2.2. Профессиональное мастерство и развитие

2.2.1. Соответствие профессиональному стандарту «Портрет сотрудника школы»

8. Разработка комплексной диагностики оценки педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога». Доля педагогических сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету педагога». Разработка комплексной диагностики оценки сотрудников на соответствие «Портрету сотрудника». Доля сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету сотрудника»
9. Результаты внешней оценки профессионального мастерства сотрудников (конкурсы, гранты, профессиональные конкурсы)

2.2.2. Непрерывное профессиональное развитие

10. Доля сотрудников, вовлеченных в программы развития и обучения
11. Доля сотрудников, успешно реализующих индивидуальные планы развития (ИПР) достаточно полно ($\geq 71\%$ выполнения) или в полном объеме ($\geq 85\%$ выполнения)
12. Доля сотрудников, получивших статус в системе горизонтальной карьеры (СГК)
13. Доля сотрудников, успешно участвующих в действующих проектных/рабочих группах

2.3. Корпоративная культура и вовлеченность

2.3.1. Вовлеченность и психологическая безопасность

14. Уровень вовлеченности сотрудников

15. Уровень психологической безопасности в коллективе
- 2.3.2. Общность ценностей и удовлетворенность
 16. Уровень разделения сотрудниками миссии, ценностей и стратегических целей школы
 17. Общий индекс удовлетворенности сотрудников условиями, оплатой труда, карьерными возможностями и признанием
 18. Уровень удовлетворенности педагогов степенью своей профессиональной самореализации в школе

Целевой ориентир №3

Признанный драйвер развития общего образования.

Позиционирование школы как центра компетенций, осуществляющего генерацию, апробацию и трансляцию эффективных образовательных практик, цифровых решений и управленческих моделей, востребованных профессиональным сообществом и оказывающих значимое влияние на развитие системы образования.

3.1. Ресурсный центр и партнерство

- 3.1.1. Деятельность в качестве ресурсного центра
 1. Количество и география образовательных организаций, воспользовавшихся ресурсными услугами школы (стажировки, консультации, доступ к материалам)
 2. Количество участников мероприятий (семинаров, вебинаров, конференций), проведенных школой для внешнего сообщества
- 3.1.2. Развитие социального партнерства
 3. Количество социальных партнерств (вузы, научные институты, бизнес, учреждения культуры и др.)
 4. Масштаб взаимодействия с партнерами (реализация совместных проектов, программ, исследований)

3.2. Инновационная деятельность и признание

- 3.2.1. Создание и трансляция инновационных продуктов
 5. Количество разработанных и тиражируемых модельных практик/методик (публикации, методические пакеты, патенты)
- 3.2.2. Восприятие бренда и экспертный статус
 6. Разработка диагностики оценки уровня восприятия бренда школы. Уровень узнаваемости и позитивного восприятия бренда школы среди ключевых стейкхолдеров (опросы, медиа-аналитика)
 7. Участие и лидерство сотрудников школы в экспертных, рабочих группах, жюри конкурсов/конференций (регионального/федерального уровня)
 8. Наличие статуса (инновационная площадка, ресурсный центр и т.д.) и грантов, подтверждающих признание; получение премий/наград в конкурсах, ведомственных наград сотрудников

3.3. Цифровая трансформация и аналитика

- 3.3.1. Функционирование системы аналитики
 9. Уровень автоматизации и глубина аналитики образовательного процесса (прогнозирование, персонализация, выявление рисков, посещаемость, вовлеченность, психолого-педагогическое сопровождение)
 10. Уровень автоматизации аналитики данных операционной деятельности школы (кадры, бухгалтерия, безопасность, делопроизводство и др.)
- 3.3.2. Цифровая зрелость управленческих процессов

11. Доля цифровизированных и автоматизированных ключевых процессов (в том числе приемная кампания, дополнительное образование, документооборот, управление задачами, закупки)
 12. Индекс удовлетворенности пользователей цифровыми сервисами школы.
- 3.3.3. Разработка и внедрение цифровых решений
13. Количество и уровень реализованных совместных проектов по разработке/внедрению цифровых решений с внешними партнерами
 14. Факты признания цифровых решений школы профессиональным сообществом

Целевой ориентир №4

Развитие благоприятной образовательной среды.

Создание безопасной, комфортной и ресурсно-насыщенной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала и поддерживающей высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений.

4.1. Качество и безопасность среды

4.1.1. Безопасность и комфорт условий

1. Соответствие условий обучения санитарно-гигиеническим требованиям
2. Уровень безопасности образовательной среды (физической, цифровой)
3. Степень соблюдения регламентов и правил внутреннего распорядка сотрудниками и обучающимися

4.1.2. Ресурсная обеспеченность и доступность

4. Достаточность и современность материально-технической базы
5. Доступность и востребованность ресурсов среды
6. Доступность условий для учащихся с ОВЗ и инвалидностью
7. Доступность и востребованность системы дополнительного образования

4.2. Психологическое благополучие и безопасность

4.2.1. Психолого-эмоциональное состояние участников

8. Уровень (позитивных эмоций и удовлетворенности школьной жизнью; вовлеченности (поглощенности деятельностью) в учебном процессе и внеурочной деятельности; качества межличностных отношений (ученик-ученик, ученик-учитель, учитель-родитель); ощущения осмысленности и значимости происходящего в школе; воспринимаемой самоофективности и ощущения достижений

4.3. Удовлетворенность и мотивация

4.3.1. Уровень удовлетворенности учащихся и родителей качеством образования и среды

9. Уровень удовлетворенности учащихся и родителей качеством образования
10. Индекс удовлетворенности учащихся и родителей образовательной средой школы (учащиеся и родители)
11. Уровень лояльности и идентификации со школой («Я горжусь своей школой»; «Посоветовал бы Школу 800 своим друзьям») (учащиеся и родители).

Полная таблица индикаторов достижения целевых ориентиров и показателей по годам представлена в Приложении №1 к настоящей Программе развития.

9. Система сбора данных и мониторинга показателей Программы развития

Система сбора данных и мониторинга, представленная в Приложении №2, станет ключевым инструментом управления реализацией Программы развития Школы.

1. Общие принципы системы мониторинга

Система мониторинга построена на следующих принципах современного управления качеством образования:

- **Ориентация на результат**
Все индикаторы жестко привязаны к четырем стратегическим целевым ориентирам, обеспечивая измеримость поставленных целей.
- **Сбалансированность**
Система охватывает не только образовательные результаты учащихся (предметные, метапредметные, личностные), но и внутренние процессы (профессиональный рост педагогов, инновации), удовлетворенность ключевых стейкхолдеров (сотрудники, ученики, родители), а также влияние школы на образовательную систему региона/страны. Это позволяет избежать перекоса в сторону только академических достижений.
- **Использование данных для принятия решений**
Комплекс индикаторов предполагает сбор данных как из внешних официальных источников (ФИС ГИА, ФИС ОКО, Росстат), так и формирование внутренних источников данных (опросы, реестры, аналитические дашборды). Это создает эмпирическую основу для анализа, корректировки управленческих действий и стратегического планирования.
- **Распределенная ответственность**
За каждый показатель закреплен конкретный ответственный исполнитель (от заместителей директора до руководителей служб и классных руководителей), что обеспечивает четкость и легитимность данных. Определены не только источники, но и методология обработки (сравнение, расчет доли, анализ динамики).

2. Структура и источники данных

Система мониторинга интегрирует данные из нескольких контуров:

- **Контур внешней оценки качества**
Данные из государственных информационных систем (ФИС ГИА, ФИС ОКО) служат объективным бенчмарком для оценки предметных результатов (средние баллы ЕГЭ/ОГЭ, доля высокобалльников, результаты ВПР) и являются обязательными для анализа.
- **Контур внутренней оценки и аналитики**
Включает:
 - Административные и кадровые данные: штатное расписание, базы персонала, приказы, реестры достижений сотрудников и учащихся.
 - Данные внутренних процессов: реестры партнерств, проектов, интеллектуальной собственности, карты автоматизированных бизнес-процессов.
 - Данные внутренних оценочных процедур: протоколы защит проектов, результаты диагностик, аналитические справки службы качества образования (СОКО).

- **Контур обратной связи**

Регулярные опросы (анонимные и целевые) различных групп: учащихся (удовлетворенность, благополучие), родителей (удовлетворенность средой, цифровыми сервисами), сотрудников (вовлеченность, лояльность, условия труда), выпускников (траектории поступления). Это позволяет измерять субъективные, но критически важные аспекты образовательной среды.

- **Контур экспертной оценки и признания**

Данные о статусах школы (инновационная площадка), участии сотрудников в экспертных группах, количестве и качестве проведенных внешних мероприятий, что отражает выполнение школы роли драйвера развития.

3. Процесс мониторинга и аналитики

Процесс мониторинга является циклическим и регламентированным:

1. **Сбор данных**

Осуществляется ответственными лицами в строго установленные сроки (ежегодно, раз в полугодие, по факту события) из указанных источников.

2. **Верификация и консолидация**

Данные сверяются, рассчитываются агрегированные показатели (доли, средние значения, индексы). Ключевая роль в этом отводится Службе оценке качества образования (СОКО) и аналитическому подразделению Службы цифровизации.

3. **Визуализация и анализ**

Результаты вносятся в единую панель индикаторов (дашборд), что обеспечивает наглядность и возможность сравнительного анализа (динамика, сравнение с регионом/страной, достижение плановых значений). Формируются аналитические справки по каждому целевому ориентиру.

4. **Интерпретация и принятие решений**

Руководство школы на основе анализа данных оценивает эффективность реализуемых мер, выявляет «узкие места», риски (например, риск неудачи на ГИА, риск текучести кадров) и принимает оперативные и стратегические управленческие решения. Это обеспечивает упреждающее управление.

5. **Публичная отчетность и обратная связь**

Ключевые агрегированные показатели (в том числе индексы удовлетворенности) могут быть использованы для информирования органов управления, родителей, общественности о достижениях школы, формируя доверие и прозрачность.

4. Ключевые преимущества и точки развития системы

Преимущества:

- **Комплексность.** Охватывает все аспекты жизни школы от академических результатов до корпоративной культуры.
- **Практикоориентированность.** Индикаторы измеримы, за сбор данных отвечают конкретные люди, сроки четко определены.
- **Сочетание объективных и субъективных метрик.** Баланс между жесткими данными ГИА и «мягкими» данными опросов.

Точки развития для интеграции в Программу:

- **Развитие цифровой платформы мониторинга.** Автоматизация сбора данных из внутренних систем (электронный журнал, LMS) и их интеграция в единый аналитический дашборд для оперативного доступа руководства.
- **Внедрение прогнозной аналитики.** Использование накопленных данных для

построения прогнозных моделей (например, риски учебной неуспешности, вероятность поступления выпускников в ТОП-вузы).

- **Регулярные процедуры обзора индикаторов.** Плановый пересмотр системы показателей раз в 3-5 лет на соответствие новым стратегическим задачам и изменениям в образовательной политике.

Предложенная система мониторинга является не просто инструментом отчетности, а стержнем стратегического управления развитием школы. Она трансформирует качество из абстрактной категории в набор измеримых, отслеживаемых и управляемых параметров. Реализация данной системы обеспечит переход школы на модель управления, основанную на данных, что является обязательным условием для достижения заявленных целевых ориентиров и устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Полная таблица индикаторов с указанием Целевых ориентиров, источников данных, ответственных и периодичности представлена в Приложении №2 к настоящей Программе развития.

10. Механизмы реализации Программы развития

В Школе 800 реализуется непрерывный цикл управления качеством образования, основанный на методологии PDCA (Plan-Do-Check-Act), также известной как цикл Деминга или цикл управления качеством, что обеспечивает системность и результативность принимаемых решений.

Планирование (Plan):

- На основе комплексного анализа данных, полученных в ходе мониторингов, аудитов и опросов за предыдущий период, формулируются или корректируются целевые показатели на следующий учебный год.
- Разрабатываются Планы мероприятий (дорожные карты) по улучшению качества образования, направленные на достижение поставленных целей. Планы включают конкретные мероприятия, сроки, ответственных и необходимые ресурсы.

Реализация (Do):

- Осуществляется выполнение утвержденных планов и дорожных карт в рамках образовательного процесса.
- Проводятся запланированные корректирующие и развивающие мероприятия (например, корректировка рабочих программ, внедрение новых педагогических технологий, организация дополнительных консультаций для обучающихся, индивидуальная работа с педагогами).

Проверка (Check):

- В режиме реального времени и с установленной периодичностью отслеживаются ключевые показатели эффективности через систему дашбордов.
- Проводится сравнительный анализ текущих данных с плановыми значениями и результатами прошлых периодов.
- Оценивается эффективность реализованных мероприятий и их влияние на целевые показатели.

Действие (Act):

По результатам этапа проверки принимаются обоснованные управленческие решения:

- Если цель достигнута – процедура стандартизируется, и успешный опыт тиражируется.
- Если выявлено отклонение – анализируются причины, и вносятся корректировки в планы мероприятий (возврат на этап Plan), либо изменяются подходы к реализации (этап Do).

Конкретные механизмы и проекты

1. Внедрить целостную систему управления, основанную на данных и ценностях, обеспечивающую реализацию миссии школы, а также достижение каждым учеником высоких образовательных результатов и формирование опыта осознанного жизненного выбора.
 - 1.1. Разработать и утвердить регламенты ежегодного планирования, мониторинга и коррекции деятельности на основе показателей ЦО (дорожные карты, циклы PDCA).
 - 1.2. Создать и запустить единую цифровую панель индикаторов (КПЭ-дашборд) для автоматизированного сбора визуализации и аналитики данных.
 - 1.3. Организовать регулярные (ежеквартальные) стратегические сессии управленческой команды по анализу достижения КПЭ и принятию корректирующих решений.
2. Обеспечить ресурсную насыщенность и безопасность образовательной среды как фундаментальное условие для раскрытия потенциала и благополучия всех участников образовательных отношений.
 - 2.1. Провести аудит и перераспределить финансовые, кадровые и материально-технические ресурсы для обеспечения приоритета задач, определенных ЦО.
 - 2.2. Скорректировать организационную структуру и должностные регламенты ключевых сотрудников, закрепив персональную ответственность за достижение конкретных КПЭ.
 - 2.3. Разработать и внедрить систему мотивации (материальной и нематериальной), связанную с вкладом сотрудников и подразделений в достижение ЦО.
3. Сформировать культуру профессионального соучастия и самореализации сотрудников, превратив школу в «лучшее место для работы», где таланты выращиваются, признаются и поддерживаются, а корпоративная культура способствует непрерывному развитию.
 - 3.1. Реализовать программу повышения управленческой компетентности команды в области работы с данными, проектного управления и agile-методологий.
 - 3.2. Наладить прозрачные механизмы коммуникации и обратной связи по ходу реализации Программы со всеми участниками образовательных отношений, включая механизмы сбора и реализации инициатив «снизу-вверх».
 - 3.3. Внедрить практику ежегодной публичной отчетности о ходе выполнения Программы и достижении целевых ориентиров.
4. Построить устойчивый механизм разработки, апробации, внедрения и трансляции инноваций, позволяющий поддерживать статус школы как центра опережающего развития образовательной системы региона и страны.
 - 4.1. Разработать и реализовать коммуникационную стратегию, направленную на системное позиционирование школы как ресурсного центра и драйвера инноваций.
 - 4.2. Сформировать программу партнерских проектов с вузами, бизнесом и другими ОО, нацеленных на совместное достижение показателей ЦО №3.
 - 4.3. Наладить процессы оформления и защиты интеллектуальной собственности школы (методик, цифровых решений) для их последующей трансляции.

11. Риски и пути их минимизации

В рамках реализации стратегических задач по повышению качества образования и устойчивого развития образовательной организации, коллективом школы был проведен комплексный самоанализ текущей деятельности. На основе совместного обсуждения, анализа внутренних ресурсов и внешних условий функционирования сформирован следующий SWOT-анализ, отражающий ключевые сильные и слабые стороны школы, а также возможности и угрозы, определяющие вектор её дальнейшего развития.

Целевой ориентир №1.

Вдохновляюще высокие образовательные результаты детей

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития с учетом изменения внешних факторов	
сильные стороны	слабые стороны	возможности	риски
1.1.1. Академическая успеваемость и эффективность внутреннего отбора			
<p>1. Критериальная система оценивания (СКО) обеспечивает прозрачность требований ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, что облегчает целенаправленную подготовку и учет индивидуальных результатов.</p> <p>2. Наличие специализированных инструментов (КВД, ЧФУ, ГИА-центр) создает основу для системной подготовки к итоговой аттестации.</p> <p>3. Авторские рабочие программы, превосходящие типовые УМК, обеспечивают повышенное качество содержания образования.</p> <p>4. Сформированная культура психологической поддержки способствует созданию безопасной образовательной среды.</p> <p>5. Формат школы полного дня предоставляет дополнительные возможности для консультаций, отработки материала и комфортного освоения программы в разных потоках.</p> <p>6. Вступительные испытания в 5 и 10 классы позволяют проводить отбор мотивированных учащихся.</p>	<p>1. Поддерживающее оценивание в рамках СКО не всегда работает на учебную мотивацию учащихся.</p> <p>2. Особенности подросткового возраста создают объективную сложность для поддержания учебной мотивации.</p> <p>3. Ежегодная смена ЧФУ (часов факультативных занятий) препятствует построению системы углубленного изучения предметов.</p> <p>4. Организация дисциплины в разновозрастных потоках представляет методическую и организационную сложность.</p> <p>5. Текущий уровень сложности вступительных испытаний не обеспечивает достаточной дифференциации абитуриентов по уровню подготовки.</p> <p>6. Формат вступительных испытаний (тесты) не позволяет в полной мере оценить индивидуальные творческие способности и сильные стороны ребенка, особенно в 5 классах.</p> <p>7. Нехватка учебного времени для полноценной подготовки к олимпиадам, ГИА и ВПР в рамках основного</p>	<p>1. Заинтересованность вузов и СПО в сотрудничестве предоставляет возможности для расширения профориентации (мастер-классы, экскурсии, практики).</p> <p>2. Развитие волонтерского движения в регионе создает дополнительные возможности для мотивации учащихся и получения преимуществ при поступлении.</p> <p>3. Доступность внешних стажировок для педагогов в организациях, в том числе в применяющих СКО, позволяет обмениваться лучшими практиками.</p> <p>4. Многообразие внешних цифровых платформ дает инструменты для дополнительной отработки навыков и индивидуализации.</p> <p>5. Общественный и государственный запрос позволяет вводить меры материальной и нематериальной поддержки победителей олимпиад и конкурсов.</p>	<p>1. Экономическая нестабильность и снижение благосостояния семей могут негативно сказаться на контингенте.</p> <p>2. Непредсказуемые изменения форматов ЕГЭ и ОГЭ требуют постоянной и ресурсозатратной адаптации учебных программ.</p> <p>3. Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг может привести к оттоку мотивированных учащихся и педагогов.</p> <p>4. Дефицит квалифицированных педагогических кадров на региональном рынке труда усложняет задачу по привлечению и удержанию специалистов.</p> <p>5. Сокращение бюджетных мест и рост конкуренции в вузах снижает внешнюю мотивацию учащихся к достижению высоких результатов.</p> <p>6. Усложнение и нестабильность федеральных учебных программ увеличивает нагрузку на педагогов и усложняет долгосрочное планирование.</p> <p>7. Непрозрачность рынка репетиторских услуг и подготовительных курсов затрудняет оценку качества подготовки для учащихся внутри школы.</p>

	<p>расписания.</p> <p>8. Системная работа по подготовке к олимпиадам (включая ВСОШ) недостаточна, на данный момент не сформирована устойчивая "олимпиадная культура".</p> <p>9. Часть новых учащихся и их родителей недостаточно психологически адаптированы к формату и требованиям школы.</p>		<p>8. Несоответствие уровня подготовки абитуриентов ("внешних" и своих) из-за колебаний конкурса создает риски для формирования однородных по уровню классов.</p> <p>9. Расхождение в приоритетах между родителями (ориентация на поступление) и детьми (отсутствие личной мотивации).</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Провести ежегодный анализ образовательных результатов ГИА-центра и на его основе скорректировать учебные программы, в том числе в сторону постепенного усложнения.</p> <p>2. Скорректировать практику передачи неудовлетворительных результатов («нулей») для формирования ответственного отношения к учебным итогам.</p> <p>3. Наполнить курсы внеурочной деятельности (КВД) и часы факультативов (ЧФУ) качественными фондами оценочных средств (ФОС) и современными цифровыми инструментами (например, предметные чат-боты).</p> <p>4. Внедрить систему педагогического наставничества для молодых специалистов, включив в неё образовательные поездки для обмена опытом с организациями, применяющими СКО.</p> <p>5. Сформировать «олимпиадную культуру» как систему работы, направленную не только на формальные достижения, но и на общую проектную деятельность и внутреннюю мотивацию.</p> <p>6. Наладить сетевое взаимодействие с вузами для углубленной подготовки учащихся, профориентации и развития педагогов.</p> <p>7. Рассмотреть возможность адресной материальной поддержки детей с высокой учебной мотивацией для участия в олимпиадах и конкурсах</p>			
<p>1.2.1. Сформированность ключевых компетенций (навыков XXI века)</p>			
<p>1. Наличие и разнообразие курсов внеурочной деятельности (КВД), факультативов (ЧФУ) и программ доп. образования (ПДО) создаёт прочную основу для развития исследовательских и проектных навыков учащихся.</p> <p>2. Хорошая материально-техническая оснащённость школы предоставляет возможность для реализации практико-ориентированной проектной деятельности.</p>	<p>1. Физическая и психологическая перегруженность учащихся ограничивает их возможности для активного участия в конкурсах, хакатонах и исследовательской работе.</p> <p>2. Низкая самооценка и сложности в части самопроявления снижают их инициативность и готовность участвовать в конкурсной и проектной деятельности.</p> <p>3. Отсутствует разработанный и валидированный инструментарий для оценки метапредметных результатов (навыков XXI века) в рамках школьной системы.</p>	<p>1. Доступность внешних цифровых платформ и онлайн-лабораторий от компаний и СПО позволяет обогатить практическую составляющую проектной и исследовательской деятельности.</p> <p>2. Наличие партнёрских связей с учреждениями культуры, научными лабораториями и предприятиями открывает доступ к уникальным ресурсам и экспертизе для проектных работ.</p> <p>3. Распространение технологий искусственного интеллекта (ИИ) предоставляет новые инструменты для педагогов по организации и сопровождению сложных проектов.</p>	<p>1. Распространение плагиата и недобросовестного использования ИИ-инструментов учащимися девальвирует ценность самостоятельной проектной и исследовательской работы.</p> <p>2. Вредоносные программы и небезопасный контент на сторонних онлайн-платформах создают угрозу цифровой безопасности учащихся.</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Усилить профориентационную работу через внедрение элементов учебно-производственного комбината (аналог УПК) в школе: организовать профессиональные пробы и системное взаимодействие с вузами.</p> <p>2. Популяризировать тьюторское сопровождение, в том числе через работу с индивидуальной картой, опытов для учащихся, чтобы повысить количество обращений и выстроить индивидуальные маршруты.</p> <p>3. Создать систему поддержки и сопровождения одаренных детей, включая разработку для них индивидуальных образовательных маршрутов.</p>			

1.3.1. Сформированность способности к осознанному профессиональному и образовательному выбору			
<p>1. Разнообразие предлагаемых ресурсов и насыщенная образовательная среда стимулируют учащихся к познавательной активности и предварительному выбору направлений.</p> <p>2. Открытость в работе с родителями (просвещение, информирование) способствует формированию более осознанной и поддерживающей семейной позиции.</p>	<p>1. Недостаточный уровень взаимодействия воспитательной и учебной служб затрудняет создание единой системы профориентации и сопровождения выбора.</p> <p>2. Ежегодное обновление контингента в 10-х классах осложняет преемственность и системность профориентационной работы на старшей ступени.</p> <p>3. Недостаток кадровых и методических ресурсов затрудняет полноценное сопровождение индивидуальных учебных планов (ИУП) и сложных образовательных траекторий.</p>	<p>1. Готовность вузов и специализированных центров к сотрудничеству в области профессионального ориентирования учащихся.</p> <p>2. Проведение крупных внешних мероприятий (форумы, выставки, дни открытых дверей вузов) можно использовать как эффективные точки профориентационного воздействия.</p>	<p>1. Давление со стороны родителей при выборе профессии или направления подготовки может подавлять личную мотивацию и осознанность ребёнка.</p> <p>2. Готовность не всех потенциальных партнёров (вузов, предприятий) работать с масштабом и спецификой школы может ограничить разнообразие профпроб.</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Организовать регулярную работу с родителями по вовлеченности детей во внеурочную деятельность</p> <p>2. Вести активное просвещение учителей о возможностях внеурочной деятельности (совместная работа учебной и воспитательной служб)</p> <p>3. Усилить связь воспитательной службы и учебной части посредством проведения совместных планерок, совместного планирования на модуль/триместр/год</p>			
1.3.2. Социально-личностное развитие			
<p>1. Наличие тьюторской службы и развитой воспитательной системы обеспечивает основу для индивидуального сопровождения и социально-личностного развития учащихся.</p> <p>2. Богатая образовательная среда и многообразие событий предоставляют широкие возможности для самореализации и социального взаимодействия учащихся.</p>	<p>1. Недостаток системности в реализации отдельных элементов СКО (например, безотметочного оценивания) может приводить к непониманию учащимися своих результатов и демотивации.</p> <p>2. Сложность в ориентировании в большом количестве школьных проектов и мероприятий снижает информированность и возможность осознанного участия.</p> <p>3. Непонимание или неприятие части учащихся целей воспитательных мероприятий снижает их эффективность и вовлечённость.</p>	<p>1. Доступность грантовых проектов и программ социального партнёрства для финансирования и реализации социально-значимых инициатив учащихся.</p> <p>2. Доступность цифровых ресурсов (онлайн-олимпиады, конкурсы) для демонстрации достижений и социализации в цифровой среде.</p>	<p>1. Социальное и образовательное неравенство среди семей учащихся может усиливать конфликты и формировать барьеры в коллективе.</p> <p>2. Влияние деструктивных групп и негативных трендов через социальные сети, а также рост зависимости от гаджетов представляют угрозу психологической безопасности и ценностным установкам учащихся.</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Создать инструмент для навигации в школьных проектах и событиях, доступную для всех участников образовательного процесса, а также инструмент для фиксации и анализа образовательных выборов учащихся.</p> <p>2. Создать условия для трансляции обучающимися своего успешного опыта и формирования собственных позитивных трендов</p>			

Целевой ориентир №2 Лучшее место для работы профессионалов

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития с учетом изменения внешних факторов	
сильные стороны	слабые стороны	возможности	риски
2.1. Кадровая стабильность и привлекательность 2.3. Корпоративная культура и вовлеченность			
<p>1. Сплочённость коллектива, развитая культура взаимопомощи и традиция общих корпоративных мероприятий создают позитивный социально-психологический климат.</p> <p>2. Наличие системы наставничества способствует успешной адаптации новых сотрудников.</p> <p>3. Система критериального оценивания (СКО) предоставляет учителю чёткий и объективный профессиональный инструментарий, снижающий субъективность в оценивании, и облегчает планирование и обоснование результатов, а также структурирует содержательный диалог с учениками и родителями.</p> <p>4. Прозрачная система горизонтальной карьеры предоставляет сотрудникам понятные ориентиры для профессионального роста внутри организации и стимулирования.</p>	<p>1. Сложности логистики (перемещение между корпусами) создают неудобства и снижают операционную эффективность для сотрудников.</p> <p>2. Несоответствие профиля наставника и наставляемого в части предметной специализации снижает эффективность системы адаптации.</p> <p>3. Разработка методических материалов для СКО требует большого объёма работы на первоначальном этапе.</p> <p>4. Высокий уровень ответственности, характерные для работы в инновационной школе, могут приводить к профессиональному выгоранию.</p>	<p>1. Сотрудничество с вузами создаёт каналы для привлечения молодых специалистов и повышения квалификации действующих.</p> <p>2. Высокий рейтинг школы как работодателя на рынке труда повышает её привлекательность для квалифицированных педагогических кадров.</p> <p>3. Сетевое взаимодействие с партнёрскими организациями открывает возможности для стажировок, обмена опытом и профессионального роста сотрудников.</p>	<p>1. Общий дефицит педагогических кадров на рынке труда может привести к трудоустройству неопытных сотрудников, что увеличивает стоимость их адаптации и обучения.</p> <p>2. Отток опытных сотрудников в другие образовательные организации или иные сферы деятельности вследствие высокой нагрузки, стресса или более выгодных условий.</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Организовать транспортное обеспечение (трансфер) для удобного перемещения сотрудников между корпусами и активнее внедрять дистанционные форматы совещаний.</p> <p>2. Откорректировать систему наставничества, обеспечив соответствие профиля наставника и наставляемого, а также рассмотреть возможность расширения штата наставников.</p> <p>3. Поддерживать психологически безопасную рабочую среду.</p> <p>4. Технологизировать систематическую работу над методическими материалами 1) с помощью инструментов цифровизации, 2) посредством добавления специального времени для работы над методическими материалами в каникулярные программы развития и обучения.</p> <p>5. Включить в программу наставничества модуль предметного наставничества молодых педагогов для быстрой интеграции новых сотрудников с возможностью обучения в т.ч. с помощью видео-уроков от опытных педагогов, а также регулярное информирование сотрудников о предстоящих курсах повышения квалификации с возможностью онлайн-прохождения.</p> <p>6. Поэтапно автоматизировать административные, рутинные задачи (с помощью ИИ и цифровых помощников), высвобождая время педагогов для основной работы и снижая ключевой фактор стресса.</p> <p>7. Развивать систему горизонтальной карьеры внутри организации, в том числе с акцентом на опытных педагогов.</p> <p>8. Для оптимизации расходов на командировки направлять на внешние мероприятия только заинтересованных и мотивированных сотрудников.</p>			

2.2. Профессиональное мастерство и развитие			
<p>1. Разнообразие программ повышения квалификации (РиО) позволяет сотрудникам выбирать направления для профессионального роста.</p> <p>2. Индивидуальный план развития (ИПР) как инструмент помогает сотруднику удерживать фокус на персональных профессиональных целях.</p> <p>3. Школа регулярно транслирует сотрудникам информацию о возможности развития в рамках СГК, поддерживает их мотивацию на участие в СГК.</p>	<p>1. Большой объем оформления рабочей отчетности требует больших временных ресурсов, что влияет на наличие возможности собственного развития.</p> <p>2. Не все запросы на методическую поддержку на данный момент реализуются.</p> <p>3. Высокая планка для достижения статуса СГК может вызывать опасения у сотрудников, что они справятся с выполнением критериев для получения статуса.</p> <p>4. Высокий уровень требований к «портрету сотрудника» (совмещение ролей, цифровые компетенции) может привести к неукомплектованности штата.</p>	<p>1. Развитие цифровизации образования предоставляет новые форматы и платформы для дистанционного повышения квалификации и профессионального нетворкинга.</p> <p>2. Развитие взаимодействия с партнерами предоставит больше возможностей развития для сотрудников.</p>	<p>1. В связи с внешними условиями - общим дефицитом педагогов и оттоком в другие школы - увеличивается нагрузка на действующих сотрудников.</p>
<p>Рекомендации</p> <p>1. Включить в Программу развития и обучения (РиО) курсы и модули от внешних партнеров (вузы, компании).</p> <p>2. Привлекать сотрудников к разработке и обсуждению локальных нормативных актов (Положений), связанных с профессиональным ростом (критерии СГК, стимулирующие выплаты), и учитывать их обратную связь после внедрения.</p> <p>3. Оптимизировать и автоматизировать процессы связанные с обязательной рабочей отчетностью (внедрение дашбордов, автоматических отчетов, функционала ЭлЖур).</p> <p>4. Усилить методическую поддержку с помощью цифровых инструментов (в т.ч. ИИ) и выделить специальное время (например, в каникулярную неделю) для разработки учебно-методических материалов.</p> <p>5. Предложить варианты оптимального распределения нагрузки и выделения времени на профессиональное развитие.</p>			

Целевой ориентир №3

Признанный драйвер развития общего образования

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития с учетом изменения внешних факторов	
сильные стороны	слабые стороны	возможности	риски
<p>3.1. Ресурсный центр и партнерство</p> <p>3.2. Инновационная деятельность и признание</p>			
<p>1. Большое количество учащихся предоставляет широкую базу для апробации инновационных образовательных моделей и практик.</p> <p>2. Хорошая материально-техническая база служит основой для реализации ресурсных и партнёрских проектов.</p> <p>3. Система горизонтальной карьеры мотивирует педагогов на участие в инновационной и проектной деятельности.</p>	<p>1. Недостаток узкоспециализированных кадров (например, для научно-методической публикационной деятельности).</p> <p>2. Отсутствие у школы собственных площадок (журналов, сборников) для публикации и презентации научно-методических результатов.</p>	<p>1. Возможность реализации совместных программ с ведущими партнёрами (вузами, компаниями) для усиления практико-ориентированности и статуса.</p> <p>2. Развитие волонтерской деятельности как социально-значимого проекта, повышающего репутацию школы в регионе.</p> <p>3. Поиск иностранных партнёров для реализации международных проектов и обмена опытом.</p>	<p>1. Высокая конкуренция среди образовательных организаций за статус инновационной площадки, партнёрства и гранты.</p> <p>2. Скептическое восприятие школы со стороны других образовательных центров может создавать барьеры для сетевого сотрудничества.</p> <p>3. Сокращение финансирования и возможности выхода на гранты уменьшит возможности разработки инновационных продуктов</p>

		4. Участие в национальных проектах в сфере образования как источник финансирования, экспертизы и признания.	и их трансляции во вне. 4. Отсутствие внешних площадок (журналов, сборников) для публикации и презентации научно-методических результатов.
<p>Рекомендации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Активно участвовать в национальных проектах в сфере образования. 2. Создать чек-лист (критерии отбора) для привлечения и оценки социальных партнеров. 3. Создать условия для сотрудников для их участия в научно-методической деятельности 4. Поиск внешних площадок и рассмотрение возможности создания собственных для 5. Усиление бренда Школы как площадки, способной консолидировать и транслировать успешный опыт в профессиональной среде, в том числе через организацию летней школы 			
<p>3.3. Цифровая трансформация и аналитика</p>			
1. Существующие цифровые системы обеспечивают оперативность и наглядность в сборе и представлении данных	1. Отсутствие встроенных индикаторов обратной связи в цифровых системах затрудняет оценку удовлетворённости пользователей. 2. Риск возникновения системных ошибок и нарушения алгоритмов работы цифровых платформ в случае некорректного ввода данных на каком-либо этапе. 3. Чрезмерная стандартизация данных в цифровых системах может нивелировать индивидуальные особенности и результаты учащихся.	1. Автоматизация процессов через внедрение и развитие Электронного журнала/дневника (ЭлЖур). 2. Расширение инструментов тестирования и оценки педагогов через внешние HR-платформы (например, HR-Link). 3. Участие сотрудников во внешних конференциях по цифровизации для обмена опытом и получения новых идей.	1. Нежелание части родителей и учеников активно пользоваться цифровыми продуктами школы, что снижает эффективность цифровой трансформации. 2. Государственные ограничения на использование сторонних приложений и передачу данных в образовательной среде.
<p>Рекомендации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрить механизм оперативного сбора обратной связи от сотрудников как основных пользователей цифровых систем. 2. Обеспечить единую точку входа (портал) для доступа ко всем цифровым ресурсам и сервисам школы. 3. Разработать и внедрить единую политику работы с цифровыми ресурсами и данными. 			

Целевой ориентир №4

Развитие благополучной образовательной среды

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития с учетом изменения внешних факторов	
сильные стороны	слабые стороны	возможности	риски
<p>4.1. Качество и безопасность среды</p>			
1. Высокий уровень материально-технического оснащения обеспечивает современные условия для образовательного процесса. 2. Наличие разработанных регламентов и правил создаёт нормативную основу для обеспечения безопасности и порядка. 3. Высокий профессионализм	1. Недостаточная вовлечённость всех участников образовательных отношений в разработку и контроль соблюдения правил поведения. 2. Недостаточно выстроенные коммуникации между структурными подразделениями школы снижают оперативность и согласованность действий.	1. Обновление законодательства в сферах охраны здоровья, кибербезопасности и инклюзии задаёт новые стандарты и может служить ориентиром для модернизации школьной среды. 2. Национальные проекты и госпрограммы, особенно в сфере IT, предоставляют возможности для привлечения	1. Несовершенство и частая смена законодательных норм создают регуляторную неопределённость и риск штрафных санкций. 2. Киберугрозы и риски информационной безопасности представляют постоянную внешнюю опасность для цифровой инфраструктуры школы. 3. Дефицит финансирования и

<p>сотрудников является ключевым фактором поддержания качества и безопасности образовательной среды.</p>	<p>3. Недостатки в системе оповещения о чрезвычайных происшествиях и авариях.</p>	<p>финансирования на обновление инфраструктуры.</p>	<p>экономическая нестабильность ограничивают возможности своевременного обновления материальной базы и выполнения всех нормативных требований. 4. Снижение рождаемости и демографические изменения могут в долгосрочной перспективе повлиять на наполняемость школы и контингент учащихся.</p>
<p>Рекомендации 1. Улучшить информирование всех структурных подразделений и участников образовательного процесса о правилах, регламентах и событиях. 2. Проработать и внедрить комплекс инструментов для контроля соблюдения правил (служба медиации, графики дежурств, волонтерские патрули и т.д.). 3. Разработать и реализовать программу систематического обучения педагогов по вопросам инклюзии и работы с детьми с ОВЗ.</p>			
<p>4.2. Психологическое благополучие и безопасность 4.3. Удовлетворенность и мотивация</p>			
<p>1. Критериальная система оценивания (СКО) снижает субъективность оценок и способствует снижению стресса, связанного с академическими результатами. 2. Развитая система сопровождения (психологическая, тьюторская) создаёт сеть поддержки для учащихся. 3. Широкий спектр внеурочной деятельности предоставляет возможности для самореализации и снижения учебной нагрузки через смену деятельности.</p>	<p>1. Недостаточная подготовка части педагогов для работы с детьми с особыми образовательными потребностями (ОВЗ) и несформированная инклюзивная культура в коллективе. 2. Ощущение родителями своей отстранённости от образовательного процесса, что снижает их вовлечённость и поддержку. 3. Риски профессионального выгорания педагогов и эмоционального выгорания учащихся вследствие высокой интенсивности образовательного процесса.</p>	<p>1. Возможности для учащихся продемонстрировать навыки и знания за пределами школы (конкурсы, проекты) повышают самооценку и мотивацию. 2. Возможность студентов вузов к взаимодействию в формате наставничества над школьниками. 3. Наличие готовых внешних цифровых платформ с контентом по психологическому благополучию и развитию soft skills.</p>	<p>1. Экономическая нестабильность в семьях учащихся повышает уровень стресса и тревожности как у детей, так и у родителей. 2. Изменение демографических характеристик и особенностей контингента детей (например, рост числа детей с ОВЗ, особенности поколения Z) требует постоянной адаптации методов работы.</p>
<p>Рекомендации 1. Возобновить и развивать проект «Школа родителей» для психолого-педагогического просвещения семей. 2. Организовать регулярную психологическую помощь и супервизию для сотрудников для профилактики выгорания.</p>			

Индикаторы дополнительного образования

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития с учетом изменения внешних факторов	
сильные стороны	слабые стороны	возможности	риски
<p>4.1.2 - подп.5 - Доступность и востребованность системы дополнительного образования</p>			
<p>1. Высокая вовлечённость родителей в жизнь школы по отдельным направлениям. 2. Вовлечённость сотрудников разных подразделений во внутренние проекты и</p>	<p>1. Недостаточная информированность учащихся среднего и старшего звена о возможностях, предоставляемых школой, что снижает их вовлечённость.</p>	<p>1. Своевременное пополнение ресурсов (в т.ч. через партнёрства) для поддержания и развития образовательной среды. 2. Привлечение внешних кадров (специалистов,</p>	<p>1. Дефицит бюджетных и внебюджетных средств на реализацию программ, поддерживающих удовлетворённость и мотивацию. 2. Недостаточный уровень квалификации</p>

<p>инициативы. 3. Активное информирование педагогов дополнительного образования о возможностях участия детей в мероприятиях и конкурсах.</p>	<p>2. Сложности с записью на программы дополнительного образования из-за несовершенства организационных процедур. 3. Насыщенный, перегруженный режим дня учащихся большим количеством активностей может приводить к усталости и снижению мотивации.</p>	<p>экспертов) для ведения отдельных модулей и программ. 3. Использование платформ с элементами искусственного интеллекта (ИИ) для поддержки построения индивидуальных образовательных траекторий.</p>	<p>доступных на рынке внешних специалистов для привлечения в школу.</p>
<p>Рекомендации 1. Повышать вариативность программ дополнительного образования с учетом интересов и запросов обучающихся. 2. Активно внедрять цифровые инструменты в процессы организации и сопровождения дополнительного образования для педагогов и учащихся. 3. Обеспечивать материально-техническое оснащение программ дополнительного образования с учетом всех требований безопасности.</p>			
<p>1.3.1. - подп.15 - Уровень удовлетворенности учащихся и родителей системой профориентации и предпрофильной подготовки в школе.</p>			
<p>1. Техническое оснащение и использование электронного журнала упрощают административные процессы в системе дополнительного образования (ДО). 2. Возможность обновления материальной базы для обеспечения программ ДО.</p>	<p>1. Отсутствие достаточного кадрового ресурса (педагогов ДО, специалистов) для расширения и углубления программ. 2. Дефицит времени в общем расписании учащихся для полноценного включения программ ДО. 3. Риск недостаточной актуальности некоторых программ ДО в быстро меняющемся мире интересов детей.</p>	<p>1. Организация тематических выставок и экспедиций с внешними партнёрами для обогащения программ ДО. 2. Социальное партнёрство с колледжами и вузами для проведения профессионально-ориентированных программ и кружков. 3. Проведение интеллектуальных межкорпусных конкурсов и турниров для повышения мотивации и создания среды соревновательности. 4. Наличие партнёрских связей с вузами и предприятиями можно использовать для усиления профориентационной составляющей в программах дополнительного образования.</p>	<p>1. Общая экономическая нестабильность может снижать платёжеспособность семей и востребованность платных программ ДО. 2. Изменение законодательства в сфере дополнительного образования детей, влекущее новые требования и ограничения.</p>
<p>Рекомендации 1. Развивать социальное партнерство с вузами и предприятиями для обогащения программ предпрофильной подготовки и профориентации. 2. Активизировать межкорпусное взаимодействие для проведения совместных мероприятий, конкурсов и обмена опытом. 3. Повышать вовлеченность сотрудников структурных подразделений в развитие системы дополнительного образования через внутренние конкурсы и поддержку инициатив.</p>			

12. Финансовое обеспечение Программы развития

Финансовое обеспечение реализации Программы развития осуществляется в пределах средств, предусмотренных на очередной финансовый год в рамках Соглашений о предоставлении субсидии, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и за счет привлечения дополнительных источников финансирования, в том числе внебюджетных источников финансирования, участия в грантовых конкурсах.

Приложение 1. Система целевых ориентиров, индикаторов и динамика показателей по годам

Целевой ориентир №1: Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов.

Реализация образовательного потенциала каждого ученика, обеспечивающая достижение им высоких предметных, метапредметных и личностных результатов, подтверждаемых внутренней и внешней оценкой, и способности к осознанному жизненному выбору.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
1.1	Предметные результаты				
1.1.1	Академическая успеваемость и эффективность внутреннего отбора				
1	Средний балл ОГЭ (по русскому языку, математике и профильному предмету) и ЕГЭ (по русскому языку, математике и профильным предметам) (в сравнении с регионом, в динамике, но если балл высокий, то ориентируемся на средний балл по региону и стране).	ЕГЭ: Русский язык: ≥ 76 (или отрыв от региона +4 балла) Математика: ≥ 73 (или отрыв от региона +3 балла) Профильные предметы: (в профильных классах) ≥ 73 . ОГЭ: $\geq 72\%$ баллов по русскому языку, математике и профильному предмету для поступления в 10 класс	ЕГЭ: Русский язык: ≥ 78 (отрыв от региона +6 баллов). Математика: ≥ 76 (отрыв от региона +6 баллов). Профильные предметы (в профильных классах) ≥ 76 . ОГЭ: $\geq 73\%$ по русскому языку, математике и профильному предмету для поступления в 10 класс	ЕГЭ: Русский язык: ≥ 80 (отрыв от региона +10 баллов). Математика: ≥ 80 (отрыв от региона +10 баллов). Профильные предметы (в профильных классах) ≥ 78 . ОГЭ: $\geq 74\%$ по русскому языку, математике и профильному предмету для поступления в 10 класс	
2	Доля высокобалльников ЕГЭ (81+ балл) по выпускным классам.	$\geq 35\%$ учащихся профильных классов	$\geq 40\%$ учащихся профильных классов	$\geq 45\%$ учащихся профильных классов	
3	Доля учащихся, преодолевших минимальный порог на ОГЭ/ЕГЭ (по всем обязательным предметам)	ОГЭ $\geq 96\%$ учащихся ЕГЭ $\geq 97\%$ учащихся	ОГЭ $\geq 97\%$ учащихся ЕГЭ $\geq 98\%$ учащихся	ОГЭ $\geq 98\%$ учащихся ЕГЭ $\geq 100\%$ учащихся	
4	Доля выпускников, получивших баллы ОГЭ/ЕГЭ, достаточные для поступления в рейтинговые колледжи/ВУЗы на бюджет	$\geq 90\%$ выпускников 9-х классов поступают на бюджетные места (от общего числа поступающих в СПО). $\geq 37\%$ выпускников, получивших баллы ЕГЭ, достаточные для поступления в рейтинговые ВУЗы на бюджет Из них $\geq 17\%$ - в вузы-партнеры или ТОП-20 вузов РФ по выбранному профилю.	$\geq 90\%$ выпускников 9-х классов поступают на бюджетные места (от общего числа поступающих в СПО). $\geq 39\%$ выпускников, получивших баллы ЕГЭ, достаточные для поступления в рейтинговые ВУЗы на бюджет Из них $\geq 19\%$ - в вузы-партнеры или ТОП-20 вузов РФ по выбранному профилю.	$\geq 90\%$ выпускников 9-х классов поступают на бюджетные места (от общего числа поступающих в СПО). $\geq 41\%$ выпускников, получивших баллы ЕГЭ, достаточные для поступления в рейтинговые ВУЗы на бюджет Из них $\geq 21\%$ - в вузы-партнеры или ТОП-20 вузов РФ по выбранному профилю.	

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
5	Количество участников, призеров и победителей различных этапов ВсОШ и других перечневых олимпиад	<p>≥ 33% (участники Школьного этапа),</p> <p>≥ 6% (призеры/победители Муниципального этапа),</p> <p>≥ 2 человек (призеры/победители Регион. этапа)</p>	<p>≥ 36% (участники Школьного этапа),</p> <p>≥ 7% (призеры/победители Муниципального этапа),</p> <p>≥ 3 человека (призеры/победители Регион. этапа),</p> <p>≥ 1 человек (участник Заключительного этап)</p>	<p>≥ 40% (участники Школьного этапа),</p> <p>≥ 8% (призеры/победители Муниципального этапа),</p> <p>≥ 4 человека (призеры/победители Регион. этапа),</p> <p>≥ 2 человека (участники Заключительного этап)</p>	
6	Результаты независимых диагностик (ВГР) в разрезе классов (4, 8 и 10 классы).	<p>4 класс: ≥ 78% работ с оценкой "высокий" и "повышенный" уровень.</p> <p>8 класс: Средний балл ≥ 4.1.</p> <p>10 класс: Средний балл ≥ 4.2.</p>	<p>4 класс: ≥ 80% работ с оценкой "высокий" и "повышенный" уровень.</p> <p>8 класс: Средний балл ≥ 4.3.</p> <p>10 класс: Средний балл ≥ 4.4.</p>	<p>4 класс: ≥ 82% работ с оценкой "высокий" и "повышенный" уровень.</p> <p>8 класс: Средний балл ≥ 4.4.</p> <p>10 класс: Средний балл ≥ 4.5.</p>	
7	Доля учащихся, успешно освоивших учебную программу (в показателях указать от академической задолженности и процент качества)	<p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 86%, составляет ≥ 13% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 71%, составляет ≥ 50% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 92% учащихся 2-8 классов</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 100% учащихся 9-11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по всем предметам ГИА ≥ 71%, составляет ≥ 90% учащихся 9 и 11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по профильным предметам ≥ 86%, составляет ≥ 15% учащихся 10-11 классов</p>	<p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 86%, составляет ≥ 15% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 71%, составляет ≥ 55% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 94% учащихся 2-8 классов</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 100% учащихся 9-11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по всем предметам ГИА ≥ 71%, составляет ≥ 90% учащихся 9 и 11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по профильным предметам ≥ 86%, составляет ≥ 18% учащихся 10-11 классов</p>	<p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 86%, составляет ≥ 18% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 71%, составляет ≥ 60% учащихся по школе</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 96% учащихся 2-8 классов</p> <p>доля учащихся, у которых все оценки ≥ 51%, составляет ≥ 100% учащихся 9-11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по всем предметам ГИА ≥ 71%, составляет ≥ 90% учащихся 9 и 11 классов</p> <p>доля учащихся, у которых оценки по профильным предметам ≥ 86%, составляет ≥ 20% учащихся 10-11 классов</p>	
8	Успешность прохождения отбора в 5 и 10 классы учащимися школы.	<p>≥ 65% внутренних кандидатов набирают пороговые баллы при отборе в 5 и 10 классы.</p>	<p>≥ 70% внутренних кандидатов набирают пороговые баллы при отборе в 5 и 10 классы.</p>	<p>≥ 75% внутренних кандидатов набирают пороговые баллы при отборе в 5 и 10 классы.</p>	

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
1.2	Метапредметные результаты				
1.2.1	Сформированность ключевых компетенций (навыков XXI века)				
9	Уровень функциональной и метапредметной грамотности Разработка и апробация диагностики метапредметных компетенций	Диагностика апробирована Доля учащихся в 4,6,8,10 классов, у которых уровень сформированности метапредметных компетенций $\geq 71\%$, составляет $\geq 50\%$ (показатель может быть скорректирован в зависимости от разработанной / выбранной диагностики)	Диагностика внедрена Доля учащихся в 4,6,8,10 классов, у которых уровень сформированности метапредметных компетенций $\geq 71\%$, составляет $\geq 60\%$ (показатель может быть скорректирован в зависимости от разработанной / выбранной диагностики)	Диагностика апробирована Доля учащихся в 4,6,8,10 классов, у которых уровень сформированности метапредметных компетенций $\geq 71\%$, составляет $\geq 70\%$ (показатель может быть скорректирован в зависимости от разработанной / выбранной диагностики)	
10	Доля учащихся, принявших участие конкурсах по проектной и исследовательской деятельности (по годам).	$\geq 16\%$ учащиеся 4-11 классов - участники школьного этапа $\geq 11\%$ учащиеся 7-11 классов - участники Муниципального/рег. конференций/конкурсов $\geq 6\%$ учащиеся 7-11 классов – победители/призеры Муниципального/рег. конференций/конкурсов	$\geq 17\%$ учащиеся 4-11 классов - участники школьного этапа $\geq 12\%$ учащиеся 7-11 классов - участники Муниципального/рег. конференций/конкурсов $\geq 7\%$ учащиеся 7-11 классов – победители/призеры Муниципального/рег. конференций/конкурсов	$\geq 18\%$ учащиеся 4-11 классов - участники школьного этапа $\geq 13\%$ учащиеся 7-11 классов - участники Муниципального/рег. конференций/конкурсов $\geq 8\%$ учащиеся 7-11 классов – победители/призеры Муниципального/рег. конференций/конкурсов	
11	Качество реализованных индивидуальных проектов в 10-м классе по заданным критериям	100% учащихся 10 класс защитили проект. $\geq 25\%$ проектов – практико-ориентированные. $\geq 30\%$ проектов – межпредметные.	100% учащихся 10 класс защитили проект. $\geq 30\%$ проектов – практико-ориентированные. $\geq 35\%$ проектов – межпредметные.	100% учащихся 10 класс защитили проект. $\geq 35\%$ проектов – практико-ориентированные. $\geq 40\%$ проектов – межпредметные.	
1.3	Личностные результаты и осознанный выбор				
1.3.1	Сформированность способности к осознанному профессиональному и образовательному выбору				
12	Доля учащихся 5-8 класс, принимающих участие в "Программе формирования опыта осознанного выбора" и закрывших опыты по итогам года. Доля учащихся 9-11 классов, прошедших цикл профессиональных проб	$\geq 35\%$ учащихся 5-8 класс прошли ≥ 2 активностей («опытов») в год по "Программе формирования опыта осознанного выбора". $\geq 15\%$ учащихся 9-11 классов прошли полный цикл 1 и более профессиональные пробы (в рамках тьюторского сопровождения)	$\geq 45\%$ учащихся 5-8 класс прошли ≥ 2 активностей («опытов») в год по "Программе формирования опыта осознанного выбора". $\geq 25\%$ учащихся 9-11 классов прошли полный цикл 1 и более профессиональные пробы (в рамках тьюторского сопровождения)	$\geq 55\%$ учащихся 5-8 класс прошли ≥ 2 активностей («опытов») в год по "Программе формирования опыта осознанного выбора". $\geq 30\%$ учащихся 9-11 классов прошли полный цикл 1 и более профессиональные пробы (в рамках тьюторского сопровождения)	

№	Индикатор	Этап 3: Становления	Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.	на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
13	Доля выпускников 9 класса, поступавших в 10 проф. классов/колледж в соответствии с выбранным профилем и своими интересами	≥ 75% выпускников 9 класса подтвердили осознанность выбора профиля / колледжа (опрос).	≥ 80% выпускников 9 класса подтвердили осознанность выбора профиля / колледжа (опрос).	≥ 85% выпускников 9 класса подтвердили осознанность выбора профиля / колледжа (опрос).
14	Доля выпускников 11 класса, поступавших в ВУЗ в соответствии с выбранным профилем и своими интересами	≥ 75% выпускников 11 класса подтвердили осознанность выбора профиля / вуза (опрос).	≥ 80% выпускников 11 класса подтвердили осознанность выбора профиля / вуза (опрос).	≥ 85% выпускников 11 класса подтвердили осознанность выбора профиля / вуза (опрос).
15	Уровень удовлетворенности учащихся и родителей системой профориентации и предпрофильной подготовки в школе (данные ежегодного опроса).	≥ 80% Удовлетворенность учащихся системой профориентации ≥ 70% Удовлетворенность родителей системой профориентации	≥ 85% Удовлетворенность учащихся системой профориентации ≥ 75% Удовлетворенность родителей системой профориентации	≥ 90% Удовлетворенность учащихся системой профориентации ≥ 80% Удовлетворенность родителей системой профориентации
16	Развитие интересов и компетенций через систему дополнительного образования	Удовлетворенность: ≥ 4.1. Достижения: ≥ 10%.	Удовлетворенность: ≥ 4.2. Достижения: ≥ 15%.	Удовлетворенность: ≥ 4.3. Достижения: ≥ 20%.
1.3.2	Социально-личностное развитие			
17	Уровень учебной мотивации учащихся (по стандартизированным методикам).	Доля учащихся 2-4 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: учебный, познавательный, достижений, позиционный, широкий социальный мотив. ≥ 73% Доля учащихся 5-8 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: познавательный, коммуникативный, саморазвития, позиция школьника, достижения ≥ 83% Доля учащихся 9-11 класс с 1,2 и 3 уровнем мотивации: ≥ 78%	Доля учащихся 2-4 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: учебный, познавательный, достижений, позиционный, широкий социальный мотив. ≥ 76% Доля учащихся 5-8 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: познавательный, коммуникативный, саморазвития, позиция школьника, достижения ≥ 86% Доля учащихся 9-11 класс с 1,2 и 3 уровнем мотивации: ≥ 81%	Доля учащихся 2-4 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: учебный, познавательный, достижений, позиционный, широкий социальный мотив. ≥ 79% Доля учащихся 5-8 класс с преобладанием одного из следующих типов мотивов: познавательный, коммуникативный, саморазвития, позиция школьника, достижения ≥ 89% Доля учащихся 9-11 класс с 1,2 и 3 уровнем мотивации: ≥ 81%
18	Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов, волонтерские и социальные проекты.	Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов (5-8 класс) составляет ≥ 50% Доля учащихся, вовлеченных в волонтерские, социальные проекты (5-8 класс, 9-11 класс) ≥ 15%	Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов (5-8 класс) составляет ≥ 65% Доля учащихся, вовлеченных в волонтерские, социальные проекты (5-8 класс, 9-11 класс) ≥ 20%	Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов (5-8 класс) составляет ≥ 70% Доля учащихся, вовлеченных в волонтерские, социальные проекты (5-8 класс, 9-11 класс) ≥ 25%

Целевой ориентир №2

Лучшее место для работы профессионалов.

Формирование школы как центра притяжения и профессиональной самореализации педагогических талантов, обеспечивающего высочайший уровень корпоративной культуры, непрерывного профессионального роста и признания достижений каждого сотрудника.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
2.1	Кадровая стабильность и привлекательность				
2.1.1	Кадровая обеспеченность и стабильность коллектива				
1	Укомплектованность штата педагогическими и иными работниками.	93% укомплектованность на начало учебного года. >=88% укомплектованность на начало учебного года все	95% укомплектованность на начало учебного года. >=90% укомплектованность на начало учебного года все	95% укомплектованность на начало учебного года. >=90% укомплектованность на начало учебного года все	95% укомплектованность на начало учебного года. >=90% укомплектованность на начало учебного года все
2	Уровень нежелательной текучести кадров (педагогического состава и общей)	Коэффициент нежелательной текучести ≤ 5%. Коэффициент текучести ≤ 8%.	Коэффициент нежелательной текучести ≤ 5%. Коэффициент текучести ≤ 8%.	Коэффициент нежелательной текучести ≤ 5%. Коэффициент текучести ≤ 8%.	Коэффициент нежелательной текучести ≤ 3%. Коэффициент текучести ≤ 7%.
3	Доля сотрудников, работающих в школе более 3 лет.	Доля сотрудников со стажем в школе ≥ 3 лет ≥ 10%.	Доля сотрудников со стажем в школе ≥ 3 лет ≥ 15%.	Доля сотрудников со стажем в школе ≥ 3 лет ≥ 20%.	Доля сотрудников со стажем ≥ 3 лет ≥ 20%.
2.1.2	Привлекательность как работодателя				
4	Среднее количество кандидатов на одну вакансию, на одну педагогическую вакансию (конкурс).	Среднее количество кандидатов на вакансию ≥ 3 человек среднее количество пед. кандидатов на пед. вакансию ≥ 4 человек	Среднее количество кандидатов на вакансию ≥ 3 человек среднее количество пед. кандидатов на пед. вакансию ≥ 4 человек	Среднее количество кандидатов на вакансию ≥ 3 человек среднее количество пед. кандидатов на пед. вакансию ≥ 4 человек	Среднее количество кандидатов на вакансию ≥ 3 человек среднее количество пед. кандидатов на пед. вакансию ≥ 4 человек
5	Успешность трудоустройства и адаптации новых сотрудников (процент прошедших испытательный срок).	≥ 92% новых сотрудников успешно прошли испытательный срок.	≥ 95% новых сотрудников успешно прошли испытательный срок.	≥ 97% новых сотрудников успешно прошли испытательный срок.	≥ 97% новых сотрудников успешно прошли испытательный срок.
6	Уровень лояльности и идентификации со школой (по итогам опроса вовлеченности)	≥ 85% (по итогам ежегодного опроса).	≥ 87% (по итогам ежегодного опроса).	≥ 87% (по итогам ежегодного опроса).	≥ 87% (по итогам ежегодного опроса).
7	Уровень оплаты труда по сравнению с регионом	Средняя зарплата педагогического персонала ≥ 110% от средней по региону.	Средняя зарплата педагогического персонала ≥ 110% от средней по региону.	Средняя зарплата педагогического персонала ≥ 110% от средней по региону.	Средняя зарплата педагогического персонала ≥ 110% от средней по региону.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
2.2	Профессиональное мастерство и развитие				
2.2.1	Соответствие профессиональному стандарту «Портрет сотрудника школы»				
8	<p>Разработка комплексной диагностики оценки педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога».</p> <p>Доля педагогических сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету педагога» (по результатам внутренней оценки).</p> <p>Разработка комплексной диагностики оценки сотрудников на соответствие «Портрету сотрудника».</p> <p>Доля сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету сотрудника» (по результатам внутренней оценки).</p>	<p>Диагностика оценки педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога» апробирована.</p> <p>≥ 80 % учителей, успешно прошедших предметное тестирование >71%</p> <p>≥ n % педагогов подтвердили соответствие (n определяется на основании разработанной диагностики)</p>	<p>Диагностика оценки педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога» внедрена.</p> <p>≥ 90 % учителей, успешно прошедших предметное тестирование >71%</p> <p>≥ n + 10 % педагогов подтвердили соответствие (n определяется на основании разработанной диагностики)</p>	<p>Диагностика оценки сотрудников на соответствие «Портрету сотрудника» разработана.</p> <p>≥ 95 % учителей, успешно прошедших предметное тестирование >71%</p> <p>≥ n + 15 % педагогов подтвердили соответствие (n определяется на основании разработанной диагностики)</p>	
9	<p>Результаты внешней оценки профессионального мастерства сотрудников (конкурсы, гранты, профессиональные конкурсы).</p>	<p>≥ 5 побед/призовых мест, попаданий в шорт-лист на региональных и федеральных пед. конкурсах в год.</p>	<p>≥ 7 побед/призовых мест, попаданий в шорт-лист на региональных и федеральных пед. конкурсах в год.</p>	<p>≥ 9 побед/призовых мест, попаданий в шорт-лист на региональных и федеральных пед. конкурсах в год.</p>	
2.2.2	Непрерывное профессиональное развитие				
10	<p>Доля сотрудников, вовлеченных в программы развития и обучения (не менее X часов в год).</p>	<p>≥ 75% сотрудников прошли ≥ 30 часов программ внутреннего обучения за учебный год.</p>	<p>≥ 80% сотрудников прошли ≥ 30 часов программ внутреннего обучения за учебный год.</p>	<p>≥ 85% сотрудников прошли ≥ 30 часов программ внутреннего обучения за учебный год.</p>	

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
11	Доля сотрудников, успешно реализующих индивидуальные планы развития (ИПР) достаточно полно ($\geq 71\%$ выполнения) или в полном объеме ($\geq 85\%$ выполнения).	$\geq 75\%$ сотрудников выполнили свои ИПР достаточно полно ($\geq 71\%$ выполнения) или в полном объеме ($\geq 85\%$ выполнения).		$\geq 80\%$ сотрудников выполнили свои ИПР достаточно полно ($\geq 71\%$ выполнения) или в полном объеме ($\geq 85\%$ выполнения).	
12	Доля сотрудников, получивших статус в системе горизонтальной карьеры (СГК).	$\geq 10\%$ сотрудников имеют статус в СГК		$\geq 15\%$ сотрудников имеют статус в СГК	
13	Доля сотрудников, успешно участвующих в действующих проектных/рабочих групп.	$\geq 35\%$ сотрудников успешно участвуют в работе ≥ 1 проектной/рабочей группы школы.		$\geq 40\%$ сотрудников успешно участвуют в работе ≥ 1 проектной/рабочей группы школы.	
2.3	Корпоративная культура и вовлеченность				
2.3.1	Вовлеченность и психологическая безопасность				
14	Уровень вовлеченности сотрудников.	Индекс вовлеченности $\geq 83\%$		Индекс вовлеченности $\geq 83\%$	
15	Уровень психологической безопасности в коллективе.	$\geq 85\%$.		$\geq 85\%$.	
2.3.2	Общность ценностей и удовлетворенность				
16	Уровень разделения сотрудниками миссии, ценностей и стратегических целей школы.	$\geq 82\%$.		$\geq 83\%$.	
17	Общий индекс удовлетворенности сотрудников условиями, оплатой труда, карьерными возможностями и признанием.	$\geq 76\%$		$\geq 77\%$	
18	Уровень удовлетворенности педагогов степенью своей профессиональной самореализации в школе.	$\geq 82\%$		$\geq 84\%$	

Целевой ориентир №3

Признанный драйвер развития общего образования.

Позиционирование школы как центра компетенций, осуществляющего генерацию, апробацию и трансляцию эффективных образовательных практик, цифровых решений и управленческих моделей, востребованных профессиональным сообществом и оказывающих значимое влияние на развитие системы образования.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
3.1	Ресурсный центр и партнерство				
3.1.1	Деятельность в качестве ресурсного центра				
1	Количество и география образовательных организаций, воспользовавшихся ресурсными услугами школы (стажировки, консультации, доступ к материалам).	≥ 220 организаций в том числе ≥ 5 из Нижегородской области.		≥ 225 организаций в том числе ≥ 7 из Нижегородской области.	≥ 230 организаций в том числе ≥ 10 из Нижегородской области
2	Количество участников мероприятий (семинаров, вебинаров, конференций), проведенных школой для внешнего сообщества.	≥ 1750 уникальных участников за год.		≥ 2000 уникальных участников за год.	≥ 2500 уникальных участников за год.
3.1.2	Развитие социального партнерства				
3	Количество социальных партнерств (вузы, научные институты, бизнес, учреждения культуры и др.)	≥ 19 социальных партнеров.		≥ 21 социальных партнеров.	≥ 25 социальных партнеров.
4	Масштаб взаимодействия с партнерами (реализация совместных проектов, программ, исследований).	≥ 17 действующих совместных проектов/программ/исследований с партнерами.		≥ 19 действующих совместных проектов/программ/исследований с партнерами.	≥ 21 действующих проектов/программ/исследований с партнерами.
3.2	Инновационная деятельность и признание				
3.2.1	Создание и трансляция инновационных продуктов				
5	Количество разработанных и тиражируемых модельных практик/методик (публикации, методические пакеты, патенты).	≥ 5 модельные практики/методики, оформленные для тиражирования.		≥ 8 модельные практики/методики, оформленные для тиражирования.	≥ 12 модельные практики/методики, оформленные для тиражирования.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
3.2.2	Восприятие бренда и экспертный статус				
6	Разработка диагностики оценки уровня восприятия бренда школы. Уровень узнаваемости и позитивного восприятия бренда школы среди ключевых стейкхолдеров (опросы, медиа-аналитика).	Диагностика апробирована. Узнаваемость ≥ 60%. Позитивное восприятие ≥ 4.1.	Диагностика внедрена. Узнаваемость ≥ 65%. Позитивное восприятие ≥ 4.2.	Узнаваемость ≥ 70%. Позитивное восприятие ≥ 4.3.	
7	Участие и лидерство сотрудников школы в экспертных, рабочих группах, жюри конкурсов / конференций (регионального / федерального уровня).	≥ 7% сотрудников участвуют в экспертных/рабочих группах, жюри.	≥ 9% сотрудников участвуют в экспертных/рабочих группах, жюри.	≥ 11% сотрудников участвуют в экспертных/рабочих группах, жюри.	
8	Наличие статуса (инновационная площадка, ресурсный центр и т.д.) и грантов, подтверждающих признание; получение премий / наград в конкурсах, ведомственных наград сотрудников.	Получение статуса и/или наград	Получение статуса и/или наград	Получение статуса и/или наград	
3.3	Цифровая трансформация и аналитика				
3.3.1	Функционирование системы аналитики				
9	Уровень автоматизации и глубина аналитики образовательного процесса (прогнозирование, персонализация, выявление рисков, посещаемость, вовлеченность, психолого-педагогическое сопровождение).	Система аналитики расширена на внутришкольные контрольные работы. Добавлены прогнозные данные по персонализации и рекомендации в части обучения.	Внедрена система оценки и прогнозирования рисков.	Система интегрирована с личным кабинетом/электронным журналом, обеспечивает предиктивную аналитику.	
10	Уровень автоматизации аналитики данных операционной деятельности школы (кадры, бухгалтерия, безопасность, делопроизводство и др.)	Добавлен модуль аналитики кадровой, делопроизводства и бухгалтерской деятельности.	Система формирует аналитические справки для руководителей по деятельности подразделений.	Система автоматически формирует список задач, точек роста и критичных моментов на основе данных.	

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
3.3.2	Цифровая зрелость управленческих процессов				
11	Доля цифровизированных и автоматизированных ключевых процессов (в т.ч. приемная кампания, доп. образование, документооборот, управление задачами, закупки).	≥ 70% процессов оцифрованы.		≥ 80% процессов оцифрованы, внедрены сквозные автоматизированные сценарии.	85%+ процессов оцифрованы, устойчиво действует система управления на основе данных.
12	Индекс удовлетворенности пользователей (сотрудники, родители, ученики) цифровыми сервисами школы.	≥ 81%		≥ 82%	≥ 83%
3.3.3	Разработка и внедрение цифровых решений				
13	Количество и уровень реализованных совместных проектов по разработке/внедрению цифровых решений с внешними партнерами.	≥ 2 реализованного совместного цифрового проекта с внешним партнером.		≥ 3 реализованного совместного цифрового проекта с внешним партнером, включая ≥1 межрегионального.	≥ 4 реализованного совместного цифрового проекта с внешним партнером, включая ≥1 с федеральным партнером.
14	Факты признания цифровых решений школы профессиональным сообществом (награды, внедрение в других ОО, публикации).	≥ 2 случая признания, в т.ч. внедрение решения в другой ОО.		≥ 3 случая признания, в т.ч. внедрение решения в другой ОО.	≥ 4 случая признания, решение школы включено в региональный/федеральный реестр лучших практик.

Целевой ориентир №4

Развитие благоприятной образовательной среды.

Создание безопасной, комфортной и ресурсно-насыщенной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала и поддерживающей высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений.

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
4.1	Качество и безопасность среды				
4.1.1	Безопасность и комфорт условий				
1	Соответствие условий обучения санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН).	100% выполнение программы производственного контроля в части мероприятий, реализуемых школой. Отсутствие предписаний контролирующих органов	100% выполнение программы производственного контроля в части мероприятий, реализуемых школой. Отсутствие предписаний контролирующих органов	100% соответствие. Внедрена система превентивного контроля (чек-лист ответственного за соблюдение ППК - внутренний аудит).	
2	Уровень безопасности образовательной среды (физической, цифровой).	Физическая: ПБ - 100%; ОТ - 100%; АТЗ - 100%. Цифровая: Проведено 1 обучение + 1 учебная атака по информационной безопасности, не повелись на провокацию более 50% участвующих.	Физическая: ПБ - 100%; ОТ - 100%; АТЗ - 100%. Цифровая: Внедрена система мониторинга цифрового контента.	Физическая: ПБ - 100%; ОТ - 100%; АТЗ - 100%. + элементы "умной" безопасности. Цифровая: Внедрена система превентивного контроля цифровой безопасности.	
3	Степень соблюдения регламентов и правил внутреннего распорядка сотрудниками и обучающимися.	Инцидентов ≤ 2. Информированность ≥ 85%. усвоение правил ≥ 85%	Инцидентов ≤ 1. Информированность ≥ 90%. усвоение правил ≥ 90%	Инцидентов ≤ 1. Информированность 95%+. усвоение правил ≥ 95%	
4.1.2	Ресурсная обеспеченность и доступность				
4	Достаточность и современность материально- технической базы (оборудование, инфраструктура).	Индекс обновления МТБ ≥ 10%. Доля современного (менее 5 лет) оборудования ≥ 60%.	Индекс обновления МТБ ≥ 10%. Доля современного (менее 5 лет) оборудования ≥ 60%.	Индекс обновления МТБ ≥ 10%. Доля современного (менее 5 лет) оборудования ≥ 60%.	

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	
5	Доступность и востребованность ресурсов среды (библиотека, цифровые сервисы, зоны коворкинга и т.д.).	Библиотека/коворкинг: ≥ 55% учащихся оценивают доступность и востребованность библиотеки как высокую. Доступность цифровых сервисов: Внедрение цифровой библиотеки во всех корпусах.	Библиотека/коворкинг: ≥ 60% учащихся оценивают доступность и востребованность библиотеки как высокую. Доступность цифровых сервисов: Банк цифровой техники для реализации образовательных траекторий обучающихся.	Библиотека/коворкинг: ≥ 65% учащихся оценивают доступность и востребованность библиотеки как высокую. Доступность цифровых сервисов: Банк цифровой техники для реализации образовательных траекторий обучающихся.	Библиотека/коворкинг: ≥ 65% учащихся оценивают доступность и востребованность библиотеки как высокую. Доступность цифровых сервисов: Банк цифровой техники для реализации образовательных траекторий обучающихся.
6	Доступность условий для учащихся с ОВЗ и инвалидностью	100% соответствие. Удовлетворенность ≥ 80%.	100% соответствие. Удовлетворенность ≥ 85%.	100% соответствие. Удовлетворенность ≥ 90%.	100% соответствие. Удовлетворенность ≥ 90%.
7	Доступность и востребованность системы дополнительного образования	1. Охват ≥ 55% учащихся. 2. Вариативность: ≥6 направлений, кол-во программ по направлению ≥12 3. Обновляемость: ≥15% новых/модернизированных программ в год.	1. Охват ≥ 60% учащихся. 2. Вариативность: ≥6 направлений, кол-во программ по направлению ≥15 3. Обновляемость: ≥20% новых/модернизированных программ в год.	1. Охват ≥ 65% учащихся. 2. Вариативность: ≥6 направлений, кол-во программ по направлению ≥15 3. Обновляемость: ≥20% новых/модернизированных программ в год.	1. Охват ≥ 65% учащихся. 2. Вариативность: ≥6 направлений, кол-во программ по направлению ≥15 3. Обновляемость: ≥20% новых/модернизированных программ в год.
4.2	Психологическое благополучие и безопасность				
4.2.1	Психолого-эмоциональное состояние участников				
8	Уровень - позитивных эмоций и удовлетворенности школьной жизнью - вовлеченности (поглощенности деятельностью) в учебном процессе и внеурочной деятельности - качества межличностных отношений (ученик- ученик, ученик-учитель, учитель-родитель) - ощущения осмысленности и значимости происходящего в школе - воспринимаемой самооэффективности и ощущения достижений	учащиеся ≥80% родители ≥70%	учащиеся ≥85% родители ≥75%	учащиеся ≥90% родители ≥80%	учащиеся ≥90% родители ≥80%

№	Индикатор	Этап 3: Становления		Этап 4: Целевое состояние	
		на июнь 2027г.		на июнь 2028г.	на июнь 2029г.
4.3	Удовлетворенность и мотивация				
4.3.1	Уровень удовлетворенности учащимися и родителями качеством образования и среды				
9	Уровень удовлетворенности учащихся и родителей качеством образования	учащиеся $\geq 77\%$ родители $\geq 67\%$		учащиеся $\geq 79\%$ родители $\geq 69\%$	учащиеся $\geq 81\%$ родители $\geq 71\%$
10	Индекс удовлетворенности учащихся и родителей образовательной средой школы.	учащиеся $\geq 80\%$ родители $\geq 70\%$		учащиеся $\geq 85\%$ родители $\geq 75\%$	учащиеся $\geq 90\%$ родители $\geq 80\%$
11	Уровень лояльности и идентификации со школой ("Я горжусь своей школой"; "Посоветовал бы Школу 800 своим друзьям") (учащиеся и родители).	учащиеся $\geq 85\%$ родители $\geq 75\%$		учащиеся $\geq 87\%$ родители $\geq 77\%$	учащиеся $\geq 90\%$ родители $\geq 80\%$

Приложение 2. Таблица индикаторов с указанием целевых ориентиров, источников данных, ответственных и периодичности

Целевой ориентир №1: Достижение каждым учеником высоких образовательных результатов.

Реализация образовательного потенциала каждого ученика, обеспечивающая достижение им высоких предметных, метапредметных и личностных результатов, подтверждаемых внутренней и внешней оценкой, и способности к осознанному жизненному выбору.

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
1.1	Предметные результаты				
1.1.1	Академическая успеваемость и эффективность внутреннего отбора				
1	Средний балл ОГЭ (по русскому языку, математике и профильному предмету) и ЕГЭ (по русскому языку, математике и профильным предметам) (в сравнении с регионом, в динамике, но если балл высокий, то ориентируемся на средний балл по региону и стране).	1. Официальный протокол ФИС ГИА (сводный отчет по школе, предоставляемый РЦОИ). 2. Официальный региональный отчет о средних баллах по региону (публикуется Министерством/Департаментом). 3. Внутренний аналитический отчет СОКО: автоматический расчет среднего балла по школе и по классам на основе данных из ФИС ГИА.	Заместитель ДКУР в части выгрузки протокола и передачи для последующего анализа руководителем СОКО, руководитель СОКО в части формирования аналитического отчета.	Сравнение цифр из п.1 и п.2. Расчет отрыва. Внесение данных в единую панель индикаторов (дашборд, аналитическая справка).	1 раз в год, конец августа (после получения официальных результатов).
2	Доля высокобалльников ЕГЭ (81+ балл) по выпускным классам.	1. Официальный протокол ФИС ГИА (сводный отчет по школе, предоставляемый РЦОИ). 2. Официальный региональный отчет о средних баллах по региону (публикуется Министерством/Департаментом). 3. Внутренний аналитический отчет службы качества образования: автоматический расчет среднего балла по школе и по классам на основе данных из ФИС ГИА.	Заместитель ДКУР в части выгрузки протокола и передачи для последующего анализа руководителем СОКО, руководитель СОКО в части формирования аналитического отчета.	Сравнение цифр из п.1 и п.2. Расчет отрыва. Внесение данных в единую панель индикаторов (дашборд, аналитическая справка).	1 раз в год, конец августа (после получения официальных результатов).
3	Доля учащихся, преодолевших минимальный порог на ОГЭ/ЕГЭ (по всем обязательным предметам)	Официальный отчет РЦОИ/ФИС ГИА с пометкой об успешном/неуспешном прохождении ГИА для каждого ученика.	Заместитель ДКУР, классные руководители 9,11 классы в части работы с родителями и администрацией Школы и детьми-группы риска ГИА	Сверка итогового официального отчета с данными профилактической таблицы.	Мониторинг рисков: ежемодульно Итоговый отчет: август.

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
4	Доля выпускников, получивших баллы ОГЭ/ЕГЭ, достаточные для поступления в профильные/рейтинговые колледжи/ВУЗы на бюджет	<ol style="list-style-type: none"> 1. Целевой опрос выпускников 9-х и 11-х классов (анкета) в августе-сентябре после их зачисления. 2. Сводная таблица с фильтрами: колонки «ВУЗ», «СПО», «Бюджет/контракт», «Приоритетность вуза СПО (ТОП-20/партнер/другой)». 3. Использование открытых рейтингов для отнесения вуза к ТОП-20. 	Руководитель СОКО в части сборки отчета. Классные руководители 9-х и 11-х классов, куратор профориентации.	Активный сбор информации через анкетирование и личные контакты. Аналитическая обработка в таблице.	<p>Мониторинг: август-сентябрь (после выхода приказов о зачислении в вузы).</p> <p>Итоговый отчет: октябрь.</p>
5	Количество участников, призеров и победителей различных этапов ВсОШ и других перечневых олимпиад (в расчете на 1000 учащихся в параллелях, имеющих право участия).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Официальные приказы Министерства просвещения/Регионального Министерства образования об утверждении результатов ВсОШ. 2. Внутренний реестр олимпиадных достижений (база данных), куда вносятся все участники и результаты. 3. Формула расчета: (Кол-во призеров/победителей этапа N) / (Общая численность учащихся 5-11 класс / 1000). 	Заместитель ДКУР.	Внесение данных из приказов в реестр. Автоматический расчет доли на 1000 учащихся.	<p>После каждого этапа ВсОШ (октябрь-апрель).</p> <p>Итоговый годовой расчет — июнь.</p>
6	Результаты независимых диагностик (ВНР) в разрезе классов (4, 8 и 10 классы).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Официальные отчеты на платформе ФИС ОКО («Мои ВНР») с детализацией по классам и предметам. 2. Внутренняя аналитическая выборка данных из ФИС ОКО: расчет среднего балла/процента работ высокого уровня для целевых параллелей (4,8,10 класс). 	Руководитель СОКО, Заместитель ДКУР.	Работа с личным кабинетом ФИС ОКО, выгрузка и анализ данных.	1 раз в год в течение 1 месяца после получения официальных результатов ВНР (май-июнь).
7	Доля учащихся, успешно освоивших учебную программу (в показателях указать от академической задолженности и процент качества)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сводная электронная ведомость итоговых годовых оценок по школе (из АИС «Электронный журнал/дневник»). 2. Автоматизированный отчет АИС: расчет доли учащихся по когортам. 3. Аналитическая справка об итогах учебного года 	ДКУР, Руководитель СОКО	Формирование отчета из АИС Электронный журнал в конце учебного года (после выставления всех годовых оценок).	1 раз в год в июне (после завершения учебного года и ликвидации всех задолженностей).
8	Успешность прохождения отбора в 5 и 10 классы учащимися школы.	<p>Аналитическая справка на основании данных по личным кабинетам и протоколов приемной комиссии: сводная таблица в Excel, где автоматически считается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Кол-во внутренних кандидатов (учащихся 4 и 9 классов, подавших заявление). - Кол-во зачисленных из них. - Расчет: (Зачисленные внутренние / Подавшие внутренние) * 100%. 	Секретарь приемной комиссии в части сбора данных, руководитель приемной кампании в части контроля.	Ведение таблицы в реальном времени в период приема заявлений и формирования приказов о зачислении.	По итогам каждой приемной кампании (в соответствии с датами приемной кампании по приказу).

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
1.2	Метапредметные результаты				
1.2.1	Сформированность ключевых компетенций (навыков XXI века)				
9	Уровень функциональной и метапредметной грамотности Разработка и апробация диагностики метапредметных компетенций	1. Собственный отчет по итогам диагностики 2. Презентация (внутренняя или внешняя) разработанной диагностики, материалы диагностики	Руководитель МС и методисты корпусов в части разработки методики, ДКУР в части проведения мониторинга, Руководитель СОКО в части мониторинга и анализа	Организация диагностической работы в наблюдаемой параллели. Анализ результатов, расчет среднего % и доли высоких результатов.	1 раз в год, анализ результатов в июле-августе
10	Доля учащихся, принявших участие конкурсах по проектной и исследовательской деятельности (по годам).	База достижений (приказы, дипломы).	Заместитель ДКУР	Ведение электронной базы достижений. Сбор и учет дипломов. Расчет доли. Составление годовой аналитической справки.	По итогам учебного года: июнь.
11	Качество реализованных индивидуальных проектов в 10-м классе по заданным критериям	1. Протоколы защиты индивидуальных проектов (10 класс). 2. Реестр проектов школы с метками: «практико-ориентированный», «межпредметный».	Координатор проектной деятельности, классные руководители 10-х классов	Ведение электронного реестра проектов. Сбор и учет дипломов.	По итогам учебного года: май (защита)
1.3	Личностные результаты и осознанный выбор				
1.3.1	Сформированность способности к осознанному профессиональному и образовательному выбору				
12	Доля учащихся 5-8 класс, принимающих участие в «Программе формирования опыта осознанного выбора» и закрывших опыты по итогам года. Доля учащихся 9-11 классов, прошедших цикл профессиональных проб.	Форма фиксации баллов внеурочной активности, учащихся по программе осознанного выбора. Отчеты тьюторов факультетов в форме фиксации опытов.	ДКВР, руководитель тьюторской службы.	Ведение формы фиксации	По итогам каждого триместра
13	Доля выпускников 9 классов, поступавших в 10 профильные классы/колледж в соответствии с выбранным профилем и своими интересами	Опрос выпускников	руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители	анкетирование	октябрь следующего после выпуска года
14	Доля выпускников 11 классов, поступавших в ВУЗ в соответствии с выбранным профилем и своими интересами	Опрос выпускников	руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители	опрос и расчет среднего балла	октябрь следующего после выпуска года

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
15	Уровень удовлетворенности учащихся и родителей системой профориентации и предпрофильной подготовки в школе (данные ежегодного опроса).	Опрос удовлетворенности	ДВР, ДКВР, классные руководители	Проведение онлайн-опроса (анонимно), расчет среднего балла.	1 раз в год, апрель.
16	Развитие интересов и компетенций через систему дополнительного образования	1. Целевая анкета «Оценка программы ДО» (Яндекс формы или аналог). 2. Цифровое портфолио достижений учащегося (раздел «Доп. образование» в АИС «ЭлЖур» или аналоге). 3. Ведомость достижений от руководителя объединения ДО (электронная форма). 4. Реестр победителей и призёров мероприятий школы/города/региона.	Руководитель ЦДО, Администратор ЦО ЦДО Соисполнители: Педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, системный администратор	Анкетирование (анонимно); ведение ведомостей и реестра	Ежегодно, вторая половина мая (по завершении учебных программ). Сводный отчёт – 5 июня. Постоянно в течение года (фиксация достижений). Консолидация и расчёт: 25 мая (итог за учебный год).
1.3.2	Социально-личностное развитие				
17	Уровень учебной мотивации учащихся (по стандартизированным методикам).	Стандартизированная диагностика 2-4 класс - по М.В. Матюхиной, 5-8 класс - по Г.А.Карповой, 9-11 - А.Д. Спилберг-Андреевой	Руководитель СПС	анкетирование 2-11 кл. Обработка, разделение на уровни	1 раз в год, февраль-апрель.
18	Доля учащихся, вовлеченных в систему факультетов, волонтерские и социальные проекты.	Форма фиксации баллов внеурочной активности	ДКВР	анализ итогов заполнения формы	1 раз в год, май (подведение итогов года).

Целевой ориентир №2

Лучшее место для работы профессионалов.

Формирование школы как центра притяжения и профессиональной самореализации педагогических талантов, обеспечивающего высочайший уровень корпоративной культуры, непрерывного профессионального роста и признания достижений каждого сотрудника.

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
2.1	Кадровая стабильность и привлекательность				
2.1.1	Кадровая обеспеченность и стабильность коллектива				
1	Укомплектованность штата педагогическими и иными работниками.	Штатное расписание, приказы о приеме/увольнении, база данных персонала.	Директор по управлению персоналом.	Расчет на конкретные даты.	Ежегодно (сентябрь).
2	Уровень нежелательной текучести кадров (педагогического состава и общей)	Штатное расписание, приказы о приеме/увольнении, база данных персонала.	Директор по управлению персоналом.	Расчет на конкретные даты.	Ежегодно (сентябрь).
3	Доля сотрудников, работающих в школе более 3 лет.	Штатное расписание, приказы о приеме/увольнении, база данных персонала.	Директор по управлению персоналом.	Расчет на конкретные даты.	Ежегодно (сентябрь).
2.1.2	Привлекательность как работодателя				
4	Среднее количество кандидатов на одну вакансию, на одну педагогическую вакансию (конкурс).	Журнал/база регистрации кандидатов, протоколы отбора.	Директор по управлению персоналом.	Расчет среднего за год.	Ежегодно (июнь).
5	Успешность трудоустройства и адаптации новых сотрудников (процент прошедших испытательный срок).	Отзывы наставников и руководителей у непедагогических, данные из 1С по прохождению ИС и увольнению	Директор по управлению персоналом, координатор наставников, наставники.	Анализ документов	По факту завершения исп. срока.
6	Уровень лояльности и идентификации со школой (по итогам опроса вовлеченности)	Ежегодный анонимный опрос с ключевым вопросом: «Готовы ли вы рекомендовать школу как работодателя?» (шкала 0-10).	Директор по управлению персоналом.	Проведение опроса, расчет показателя.	Дважды в год (декабрь, июнь).
7	Уровень оплаты труда по сравнению с регионом	Официальные данные Росстата. Свод начисления и удержания з/п в разрезе категорий персонала	Бухгалтерия, руководитель финансовой службы.	Сравнение средних значений.	Дважды в год (декабрь, июнь).
2.2	Профессиональное мастерство и развитие				
2.2.1	Соответствие профессиональному стандарту «Портрет сотрудника школы»				

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
8	<p>Разработка комплексной диагностики оценки педагогических сотрудников на соответствие «Портрету педагога».</p> <p>Доля педагогических сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету педагога» (по результатам внутренней оценки).</p> <p>Разработка комплексной диагностики оценки сотрудников на соответствие «Портрету сотрудника».</p> <p>Доля сотрудников, демонстрирующих практики, соответствующие «Портрету сотрудника» (по результатам внутренней оценки).</p>	Отчет о результатах внутренней диагностики, отчет о результатах прохождения предметного тестирования. Презентация и материалы разработанных диагностик.	Руководитель МС, руководитель СОКО, директор по управлению персоналом, руководитель РЦ.	Оценочные процедуры.	1 раз в 2 года (для каждого педагога).
9	Результаты внешней оценки профессионального мастерства сотрудников (конкурсы, гранты, профессиональные конкурсы).	База достижений сотрудников, приказы/дипломы конкурсов. - необходимо разработать единую базу и механизм обязательности предоставления сотрудниками сведений	Руководитель РЦ.	Учет и верификация.	Ежегодно (по итогам учебного года).
2.2.2	Непрерывное профессиональное развитие				
10	Доля сотрудников, вовлеченных в программы развития и обучения (не менее X часов в год).	Дашборд с итогами обучающих сессий	Руководитель РЦ.	Анализ посещаемости внутренних курсов.	Ежегодно (апрель).
11	Доля сотрудников, успешно реализующих индивидуальные планы развития (ИПР) достаточно полно ($\geq 71\%$ выполнения) или в полном объеме ($\geq 85\%$ выполнения).	Дашборд с итогами реализации ИПР, отчет руководителей.	Руководитель РЦ, непосредственные руководители, методист РЦ.	Оценка выполнения.	Ежегодно (июнь).
12	Доля сотрудников, получивших статус в системе горизонтальной карьеры (СГК).	Приказы о присвоении статуса в рамках СГК.	Руководитель РЦ.	Учет получивших статус СГК	Ежегодно (июнь).

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
13	Доля сотрудников, успешно участвующих в действующих проектных/рабочих групп.	Приказы о подведении итогов работы проектных / рабочих групп.	Руководитель РЦ.	Учет участников.	Ежегодно (июнь).
2.3	Корпоративная культура и вовлеченность				
2.3.1	Вовлеченность и психологическая безопасность				
14	Уровень вовлеченности сотрудников.	Комплексный ежегодный анонимный опрос сотрудников по стандартизированным шкалам	Директор по управлению персоналом.	Проведение, анализ, расчет индексов.	Дважды в год (декабрь, июнь).
15	Уровень психологической безопасности в коллективе.	Комплексный ежегодный анонимный опрос сотрудников по стандартизированным шкалам	Директор по управлению персоналом.	Проведение, анализ, расчет индексов.	Дважды в год (декабрь, июнь).
2.3.2	Общность ценностей и удовлетворенность				
16	Уровень разделения сотрудниками миссии, ценностей и стратегических целей школы.	Комплексный ежегодный анонимный опрос сотрудников по стандартизированным шкалам	Директор по управлению персоналом.	Проведение, анализ, расчет индексов.	Дважды в год (декабрь, июнь).
17	Общий индекс удовлетворенности сотрудников условиями, оплатой труда, карьерными возможностями и признанием.	Комплексный ежегодный анонимный опрос сотрудников по стандартизированным шкалам	Директор по управлению персоналом.	Проведение, анализ, расчет индексов.	Дважды в год (декабрь, июнь).
18	Уровень удовлетворенности педагогов степенью своей профессиональной самореализации в школе.	Комплексный ежегодный анонимный опрос сотрудников по стандартизированным шкалам	Директор по управлению персоналом.	Проведение, анализ, расчет индексов.	Дважды в год (декабрь, июнь).

Целевой ориентир №3

Признанный драйвер развития общего образования.

Позиционирование школы как центра компетенций, осуществляющего генерацию, апробацию и трансляцию эффективных образовательных практик, цифровых решений и управленческих моделей, востребованных профессиональным сообществом и оказывающих значимое влияние на развитие системы образования.

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
3.1	Ресурсный центр и партнерство				
3.1.1	Деятельность в качестве ресурсного центра				
1	Количество и география образовательных организаций, воспользовавшихся ресурсными услугами школы (стажировки, консультации, доступ к материалам).	Реестр участников мероприятий	Руководитель РЦ./Руководитель проектного офиса	Ведение базы данных	Ежеквартально и по итогам года.
2	Количество участников мероприятий (семинаров, вебинаров, конференций), проведенных школой для внешнего сообщества.	Реестр участников мероприятий	Руководитель РЦ./Руководитель проектного офиса	Ведение базы данных	Ежеквартально и по итогам года.
3.1.2	Развитие социального партнерства				
3	Количество социальных партнерств (вузы, научные институты, бизнес, учреждения культуры и др.)	База партнеров с метками, договоры/соглашения, отчеты по проектам.	Руководитель РЦ, директора по направлениям.	Актуализация базы, мониторинг выполнения договоров.	Ежегодно (июнь).
4	Масштаб взаимодействия с партнерами (реализация совместных проектов, программ, исследований).	База партнеров с метками, договоры/соглашения, отчеты по проектам.	Руководитель РЦ, директора по направлениям.	Актуализация базы, мониторинг выполнения договоров.	Ежегодно (июнь).
3.2	Инновационная деятельность и признание				
3.2.1	Создание и трансляция инновационных продуктов				
5	Количество разработанных и тиражируемых модельных практик/методик (публикации, методические пакеты, патенты).	Реестр интеллектуальной собственности школы, папки с методическими пакетами, ISBN публикаций.	Руководитель РЦ, директора по направлениям.	Ведение реестра, прием заявок на тиражирование, отчет РОЦОР	Ежегодно (июнь).

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
3.2.2	Восприятие бренда и экспертный статус				
6	Разработка диагностики оценки уровня восприятия бренда школы. Уровень узнаваемости и позитивного восприятия бренда школы среди ключевых стейкхолдеров (опросы, медиа-аналитика).	Репрезентативные опросы стейкхолдеров (родители, директора школ, чиновники), медиа-анализ тональности. Презентация и материалы разработанной диагностики.	Руководитель пресс-службы, внешнее агентство (при необходимости).	Социологическое исследование.	1 раз в 2 года (годы четные: 2026, 2028).
7	Участие и лидерство сотрудников школы в экспертных, рабочих группах, жюри конкурсов/ конференций (регионального/ федерального уровня).	Приказы/письма о включении в группы, личные отчеты сотрудников.	Руководитель МС, Руководитель РЦ.	Сбор подтверждающих документов.	Ежегодно (декабрь).
8	Наличие статуса (инновационная площадка, ресурсный центр и т.д.) и грантов, подтверждающих признание; получение премий/наград в конкурсах, ведомственных наград сотрудников.	Сертификаты, приказы, договоры грантов.	Руководитель РЦ	Ведение архива подтверждающих документов.	По факту получения.
3.3	Цифровая трансформация и аналитика				
3.3.1	Функционирование системы аналитики				
9	Уровень автоматизации и глубина аналитики образовательного процесса (прогнозирование, персонализация, выявление рисков, посещаемость, вовлеченность, психолого-педагогическое сопровождение).	Отчеты системы (дашборды), чек-лист функционала, документация.	Директор по цифровизации.	Экспертная оценка достижения плановых этапов по ДК.	Ежегодно (июнь, оценка ДК).
10	Уровень автоматизации аналитики данных операционной деятельности школы (кадры, бухгалтерия, безопасность, делопроизводство и др.)	Отчеты системы (дашборды), чек-лист функционала, документация.	Директор по цифровизации.	Экспертная оценка достижения плановых этапов по ДК.	Ежегодно (июнь, оценка ДК).
3.3.2	Цифровая зрелость управленческих процессов				

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
11	Доля цифровизированных и автоматизированных ключевых процессов (в том числе. приемная кампания, дополнительное образование, документооборот, управление задачами, закупки).	Карта бизнес-процессов школы с отметкой степени автоматизации, чек-лист по каждому процессу, документация.	Руководитель ИТ-службы	Аудит процессов.	2 раз в учебный год (начало и конец).
12	Индекс удовлетворенности пользователей (сотрудники, родители, ученики) цифровыми сервисами школы.	Опрос для родителей, учащихся, сотрудников по цифровой среде.	Руководитель ИТ-службы, руководитель СОКО.	Проведение онлайн-опросов.	Ежегодно, март-апрель для родителей учащихся. Для сотрудников хотелось 2 раза в год.
3.3.3	Разработка и внедрение цифровых решений				
13	Количество и уровень реализованных совместных проектов по разработке/внедрению цифровых решений с внешними партнерами.	Отчеты о реализации/апробации, заключенные договорные отношения, публикации.	Директор по цифровизации.	Ведение документации по всем совместным проектам.	По завершении этапов проекта.
14	Факты признания цифровых решений школы профессиональным сообществом (награды, внедрение в других образовательных организациях, публикации).	Дипломы, сертификаты, ссылки на публикации в интернет-ресурсах.	Директор по цифровизации, руководитель пресс-службы.	Сбор и учет документов.	По факту получения.

Целевой ориентир №4

Развитие благоприятной образовательной среды.

Создание безопасной, комфортной и ресурсно-насыщенной образовательной среды, способствующей раскрытию потенциала и поддерживающей высокий уровень психофизического благополучия всех участников образовательных отношений.

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
4.1	Качество и безопасность среды				
4.1.1	Безопасность и комфорт условий				
1	Соответствие условий обучения санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН).	Акт внутренней проверки (чек-лист СанПиН), предписания надзорных органов.	Директор по АХВ.	Плановая внутренняя проверка 2 раза в год, мониторинг предписаний.	Внутренняя. проверка: 2 раза в год (август, январь). Мониторинг предписаний: постоянно.
2	Уровень безопасности образовательной среды (физической, цифровой).	Физ.: Акт проверки МЧС, паспорт безопасности, аудит ОТ, декларации по ОТ, ПБ, транспортной безопасности. Цифр.: Аудит ИБ, протоколы тестирований.	Руководитель СБ (физ.), директор по цифровизации (цифр.).	Сверка с нормативами, проведение опросов, внешний/внутренний аудит ИБ.	Физ.: ежегодно (сентябрь). Цифр.: ежегодно (май).
3	Степень соблюдения регламентов и правил внутреннего распорядка сотрудниками и обучающимися.	Журналы регистрации НС, инцидентов; журналы о прохождении инструктажей; данные дашбордов о прохождении внутреннего обучения; выборочное тестирование на знание правил.	Руководитель службы безопасности, ДВР, Дежурный администратор, классные руководители.	Фиксация в журнале, случайная выборка для тестирования (5-7% от коллектива/учащихся).	Инциденты: постоянно. Тестирование: 1 раз в год (октябрь).
4.1.2	Ресурсная обеспеченность и доступность				
4	Достаточность и современность материально-технической базы (оборудование, инфраструктура).	Ведомость амортизации ОС, акты на списание	Директор по АХВ, Главный бухгалтер- финансовый директор.	Расчет на основе данных инвентаризации и бухгалтерии на конец учебного года.	Ежегодно (июнь).
5	Доступность и востребованность ресурсов среды (библиотека, цифровые сервисы, зоны коворкинга и т.д.).	Библиотека/коворкинг: результаты ежегодного опроса. Цифр. сервисы: логи активности в системах (ЭЖ, LMS).	Руководитель ИБЦ (библ.), ИТ-администратор (цифр.).	Анализ статистики и логов за учебный год.	Ежегодно (май, анализ данных за год).
6	Доступность условий для учащихся с ОВЗ и инвалидностью	Паспорт доступности (официальный документ), анкетирование учащихся с ОВЗ и их родителей.	Руководитель СБ, руководитель СПС, Социальный педагог, методист по инклюзии.	Актуализация паспорта, проведение конфиденциального анкетирования.	Паспорт: при изменении условий. Опрос: 1 раз в год (апрель).
7	Доступность и востребованность системы дополнительного образования	1. Сводный отчет из АИС «Навигатор дополнительного образования» (региональная платформа). 2. Внутренняя база данных школы (электронные журналы ДО, списки групп).	Руководитель ЦДО, Методист корпуса ЦДО, Соисполнитель: Системный администратор (тех. выгрузка из АИС), педагоги	1. Консолидация данных из АИС «Навигатор» и приказов о зачислении на программы ДОП на 1 октября (старт групп) и 15	1. Дважды в год: • 1 ноября (предварительный охват). • 25 мая (итоговый отчет)

№	Индикатор	Инструмент оценки достижения показателя	Ответственный за сбор данных	Методология	Периодичность / сроки
		3. Реестр реализуемых программ ДО школы (внутренний документ). 4. Протокол с заключением методиста ЦДО о факте обновления программ ДО (внутренняя форма).	дополнительного образования	мая (итоговый охват). 2. Анализ утвержденных документов. Ведение актуального электронного реестра. 3. Проведение ежегодной экспертизы актуальности всех программ. Фиксация новых программ в протоколах. Сравнение с архивом.	за учебный год). 2. Ежегодно, 1 октября (фиксация на начало учебного года). 3. Ежегодно, по итогам учебного года: экспертиза – май, итоговый расчет – июнь, утверждение новых программ – август.
4.2	Психологическое благополучие и безопасность				
4.2.1	Психолого-эмоциональное состояние участников				
8	Уровень (позитивных эмоций и удовлетворенности школьной жизнью; вовлеченности (поглощенности деятельностью) в учебном процессе и внеурочной деятельности; качества межличностных отношений (ученик-ученик, ученик-учитель, учитель-родитель); ощущения осмысленности и значимости происходящего в школе; воспринимаемой само эффективности и ощущения достижений)	Ежегодный опрос	Руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители (для информирования).	Рассылка ссылок на опрос, расчет среднего показателя	Ежегодно (апрель-май)
4.3	Удовлетворенность и мотивация				
4.3.1	Уровень удовлетворенности учащимися и родителями качеством образования и среды				
9	Уровень удовлетворенности учащихся и родителей качеством образования	Ежегодный опрос	Руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители (для информирования).	Рассылка ссылок на опрос, расчет среднего показателя	Ежегодно (апрель-май)
10	Индекс удовлетворенности учащихся и родителей образовательной средой школы (учащиеся и родители).	Ежегодный опрос	Руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители (для информирования).	Рассылка ссылок на опрос, расчет среднего показателя	Ежегодно (апрель-май)
11	Уровень лояльности и идентификации со школой («Я горжусь своей школой»; «Посоветовал бы Школу 800 своим друзьям») (учащиеся и родители).	Ежегодный опрос Расчет: Доля ответивших «Полностью согласен» и «Скорее согласен».	Руководитель СОКО, ДКВР, классные руководители (для информирования).	Рассылка ссылок на опрос, расчет среднего показателя	Ежегодно (апрель-май)