

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа № 509  
Красносельского района Санкт-Петербурга



КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШКОЛЫ № 509  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург  
2022

## **1. Введение**

1. Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 509 Красносельского района Санкт-Петербурга

2. Место нахождения образовательного учреждения в соответствии с Уставом:  
198206, Санкт-Петербург, ул. Капитана Грищенко, д.3, к.1  
Тел./факс (812) 702-38-62  
Адрес электронной почты: school509@obr.gov.spb.ru  
Сайт: <https://school509.spb.ru/>

3. Сведения о сроках действия лицензии и аккредитации организации  
Лицензия - № 1863 (серия 78Л02 №0000795) (бессрочная);  
Свидетельство о государственной аккредитации - № 1367 от 26.12.2016 (серия 78А01 № 0000779) до 26.12.2028

4. Учредители:  
Комитет по образованию Санкт-Петербурга,  
Администрация Красносельского района Санкт-Петербурга

### **Нормативно-правовая база:**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373;
- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897;
- Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г. №413);
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
- Устав ГБОУ №509.

### **Миссия школы: “Наша школа полезна для всех, кто хочет учиться”**

Приоритетной целью школы является создание развивающей образовательной среды для обеспечения высокого качества образования в соответствии с перспективами социально-экономического развития Красносельского района и Санкт-Петербурга и для гармоничного развития всех и каждого участника образовательного процесса учётом индивидуальных запросов и возможностей, познавательных интересов, особенностей в развитии и здоровье.

## **2. Общее описание**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 509 Красносельского района Санкт-Петербурга осуществляет свою деятельность по следующим образовательным программам:

- основная образовательная программа начального общего образования (ООП ПОО)
- основная образовательная программа основного общего образования (ООП ООО)

- основная образовательная программа среднего общего образования (ООП СОО)

Кроме основных программ в школе реализуются дополнительные общеразвивающие общеобразовательные программы по следующим направленностям:

- социально-педагогическая
- техническая
- художественно-эстетическая
- физкультурно-спортивная

В 69 группах по 35 программам в 2021-2022 учебном году занимаются 1035 учащихся школы с 1 по 11 класс

С 01.09.2020 года в школе работает ЦДО «Инфинити». 405 учащихся 3-10 классов занимаются в центре в 2021-2022 учебном году

### **Кадровое обеспечение учебного процесса**

Общая численность педагогических работников - 130 человек

#### **по образованию:**

- *среднее* - 1 человек/0,7%
- *среднее профессиональное* – 10 человек/ 7,6%
- *высшее* - 119 человек/91,7%

#### **по педагогическому стажу:**

- *молодых специалистов* - 22 человек/16,9 %
- *до 10 лет* – 54 человек / 42,3%
- *от 10 до 20 лет* – 20 человек/15,3%
- *более 20 лет* - 34 человек /25,5 %

#### **по квалификационной категории:**

- *высшая* - 31 человек /23,8%
- *первая* - 58 человека /44,6%
- *на соответствие* – 4 человек/ 3%
- *без категории* - 37 человек / 28,4%

#### **по возрасту:**

Средний возраст – 39 лет

- *до 30 лет* - 36 человек/27,6%
- *до 55 лет* - 72 человек/55,3%
- *после 55 лет* - 22 человек/16,9%

#### **Почетные звания и ведомственные награды:**

- «Заслуженный учитель России» - 1 чел.

#### **Ведомственные знаки отличия:**

- «Отличник народного просвещения» - 1 чел.
- «Почетный работник общего образования РФ» - 7 чел
- «Почетная грамота Минобрнауки РФ» - 7 чел.

### **Контингент обучающихся:**

На 01.09.2021г. в 59 классах школы обучалось 1797 учащихся. Из них 847 человек в начальной школе, 786 учащихся посещают основную школу и в 6 классах средней школы обучаются 164 человека.

### **Образовательные результаты:**

В 2020-2021 уч.г. 99 учащихся 9 классов (100%) получили аттестат об основном образовании, из них 14 человек (14%) с отличием.

Аттестат о среднем образовании получили 59 учащихся (100%), из них 16 человек (27%) с отличием.

По итогам 2020-2021 уч.г. 2 учащихся школы стали призерами заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по технологии и по химии.

В 2021-2022 уч.г. 160 учащихся школы приняли участие в районном туре ВОШК. Учащаяся 9 класса является победителем регионального тура олимпиады по технологии и приглашена принять участие в заключительном этапе олимпиады.

## Материально-технические условия

Кабинеты школы оборудованы учебной мебелью, классными досками (меловыми, маркерными и интерактивными). Все учебные кабинеты и лаборатории оборудованы раковинами для мытья рук. Мебель специальная, ученическая, подобрана по росту и возрасту обучающихся.

Для организации обучения оборудована библиотека площадью 400 кв.м.

В библиотеке имеется: книгохранилище - площадь 95,23 кв.м, оборудованное стеллажами; медиатека – площадь 19,83 кв.м., 5 компьютеров, 5 компьютерных столов; кабинет заведующего библиотекой – площадь 27,22 кв.м.; 3 учебных кабинета – площадь: 31,15 кв.м., 30,36 кв.м., 31,76 кв.м.; читальный зал – площадь 245,73 кв.м., оборудован стойкой библиотекаря, полками и стеллажами для книг, мягкой мебелью, 64 стульями, проектором, экраном раздвижным с электроприводом, специальной мебелью для библиотеки.

На первом этаже здания в крыле начальной школы оборудован гардероб для верхней одежды для обучающихся начальной школы на 384 места, а также отдельный гардероб для технического персонала; на первом этаже у основного входа в школу оборудован гардероб для верхней одежды для обучающихся средней и старшей школы на 672 места, а также отдельный гардероб для педагогов.

Для обучения предметом технология в школе оборудованы 2 мастерские и 2 кабинета домоводства.

3 компьютерных стационарных класса и три мобильных компьютерных класса позволяют удовлетворить потребности учащихся не только в учебной, но и во внеурочной деятельности. Школа оснащена двумя бассейнами. Два спортивных зала школы помогают решить проблемы с занятиями физической культурой и спортом. Большой стадион и игровая площадка для прогулок учащихся являются гордостью школы. Библиотека обеспечивают учащихся учебниками на 100%. Фонд художественной литературы растет год от года.

### Выявленные риски в деятельности ОО в соответствии с рисковым профилем образовательной организации

В соответствии с данными ФИОКО рисковый профиль школы выглядит следующим образом.

Факторы риска	Значимость фактора риска (аналитика ФИОКО)
1. Дефицит педагогических кадров	Средняя
2. Высокая доля обучающихся с ОВЗ	Средняя
3. Низкий уровень вовлеченности родителей	Средняя

**Риск № 1** представляется нам наиболее актуальным и подтверждается следующими аналитическими данными.

Исходя из представленных данных, можно сделать следующие выводы:

В целом в школе сложился стабильный коллектив. 64% педагогов имеют первую или высшую квалификационную категорию. Процент мог бы быть выше, но в дополнительном образовании школы работают 12 сотрудников (9%), которые являются внешними или внутренними совместителями, имеющими небольшую нагрузку, и как следствие этого, не заинтересованными в процедуре аттестации

Большинство педагогов имеют высшее специальное образование. Педагоги, имеющие высшее непедагогическое образование (17%), прошли профессиональную переподготовку.

Если обратиться к статистическим данным о количестве уволившихся работников за три последних года (табл.1), то можно сделать следующие выводы:

Таблица 1

	кол-во уволенных пед. кадров	из них учителей	кол-во принятых пед.кадров	из них учителей
2019-2020уч.г.	15	8	28	17
2020-2021уч.г.	24	20	33	19
На 01.09.2021			33	23

1. В 2020-2021 учебном году значительно увеличилось количество педагогов, уволившись по собственному желанию.

Причины, повлекшие за собой увольнение:

- смена места работы в связи с переездом на новое место жительства - 14 человек;
- смена места работы в связи переходом школы на работу в две смены и наличием маленьких детей - 5 человек;
- смена деятельности по рекомендации администрации - 5 человек.

2. Ежегодно педагогический состав школы увеличивается примерно на 20%-30%. Это происходит за счет ежегодного увеличения количества детей в школе.

Данные по увеличению количества обучающихся в школе за 5 лет

01.09.2015 - 686 человек  
 01.09.2016 - 1070 человек  
 01.09.2017 - 1306 человек  
 01.09.2018 - 1443 человек  
 01.09.2019 - 1631 человек  
 01.09.2020 - 1696 человек  
 01.09.2021 - 1801 человек



С 2015 по 2021 гг. количество классов начальной школы увеличилось на 13 классов. Количество классов основной и средней школы за этот же период увеличилось на 18 классов. Таким образом, прирост количества педагогических работников логичен, неизбежен и связан с увеличением из года в год количества классов и обучающихся.

#### **Вывод:**

Риск нехватки педагогических кадров объективно существует в ОУ, и в ближайшие несколько лет проблемы, связанные с подбором и обучением кадров, будут оставаться актуальными. Это объясняется следующими факторами:

1. В связи со стабильно из года в год увеличивающимся контингентом учащихся, а вместе с ним и увеличением количества классов, возрастает учебная нагрузка, следовательно, неизменно возрастает потребность в педагогических кадрах.

2. Удаленность школы от метро и центра города определяет выбор работниками места

своей трудовой деятельности. 66% членов педагогического коллектива проживают в непосредственной близости от школы (не более 15 минут пешком или на транспорте).

3. Администрация школы стоит на позиции привлечения и обучения молодых кадров, не имеющих опыта работы. С одной стороны, решается проблема возрастного состава педагогического коллектива, с другой стороны, учителя, работающие первый год, это наибольший риск потери кадров. По статистике  $\frac{1}{2}$  молодых учителей, пришедших работать в школу, покидают ОУ в течение 1-3-х лет работы. Риск ухода из профессии молодых кадров объективно существует не только в нашем ОУ. Причин несколько:

- поиск работниками иного места работы с более высокой оплатой труда и меньшей ответственностью;
- падение престижа профессии «учитель».

4. В микрорайоне школы № 509 большинство жителей, в том числе учителя - приезжие из разных регионов люди. Традиции, привычки, требования к работе разнятся от района к району, тем более от региона к региону. Не всегда сразу удается педагогам адаптироваться к новым условиям. Текучка кадров возможна и в связи с этим фактором.

**Риск № 2. Высокая доля обучающихся с ОВЗ на данный момент не является актуальным для ОУ, но взят в работу, опираясь на анализ следующих данных:**

На 01.09.2021 года в школе № 509 обучаются 2 ребенка с ОВЗ. Это составляет 0,01 % от всех учащихся школы. Один ребенок учится в 9-ом классе и планирует продолжить свой образовательный маршрут после окончания 9-го класса вне стен школы, еще один является учеником 10 класса. В течение всех лет существования и работы образовательного учреждения количество учащихся с ОВЗ оставалось неизменным. В связи с этим, мы не можем признать риск “Высокая доля обучающихся с ОВЗ” существенным. Вместе с тем, доля учителей, испытывающих неуверенность при работе с обучающимися с ОВЗ достаточно высока - 10% респондентов. По всей видимости учителя испытывают неуверенность в данном вопросе в связи с отсутствием опыта работы по данному направлению.

Если принять во внимание количество учителей, прошедших обучение по программам, помогающим работать с обучающимися с ОВЗ, а таких педагогических работников выявлено 11 человек, то можно сделать вывод о том, что теоретически такой риск может иметь место.

Кроме того, каждый год ученический состав школы обновляется на 5-10%, в связи с чем риск появления обучающихся с ОВЗ возрастает, а значит могут проявиться и проблемы, с которыми до сих пор педагогический состав не сталкивался или сталкивался крайне редко.

#### **Вывод:**

Несмотря на нынешнее благополучное положение дел, администрация школы решила взять в работу данный риск с проекцией на будущее.

#### **Риск № 3. Низкий уровень вовлеченности родителей**

С первого дня работы школы вопрос привлечения родителей к проблемам обучения и воспитания детей стоял в школе очень остро. Это определяется набором объективных и субъективных факторов и причин:

1. Школа новая, сплотить педагогический коллектив и замотивировать его работать как единое целое значительно легче, нежели коллектив учащихся, пришедших для обучения в школу в разном возрасте (не с 1 класса), из разных ОУ района, города, регионов России. Следовательно, опираться стоило во многом на поддержку значимых для учащихся людей - родителей

2. Родители, как и сами учащиеся, прибыли из разных районов, городов. И если ребенок поступал не в 1-ый класс (а на момент открытия школы таких детей было абсолютное большинство), то у родителей уже, как правило, имелся определенный стереотип представлений об идеальной школе, учителе, процессе обучения и пр. с опорой на предыдущий опыт.

3. Отдавая ребенка в школу №509, родители, прежде всего, руководствовались (по данным ежегодных опросов) следующими соображениями:

- новое современное здание;
- наличие двух бассейнов;
- удобное расположение;
- обучение в одну смену.

На 01.09.2020 года 17 классов в школе перешли на обучение по сдвинутому графику. Это учащиеся 6,7,8 классов. Окончание уроков для данных категорий учащихся варьируется от 17.20 до 19.00. В ближайшей перспективе ситуация к лучшему не изменится. Это не может не вызывать недовольство родителей.

4. Начавшаяся выстраиваться и налаживаться за 5 лет система работы школы с родителями была частично утеряна в связи с пандемией. Собрания с использованием дистанционных технологий не давали и не дают достаточного эмоционального отклика как со стороны педагогов, так и со стороны родителей. КПД таких встреч значительно ниже, чем КПД встреч в очном формате.

5. Вместе с собраниями, фестивалями, праздниками и прочими формами, в которые уже успешно были включены родители, была утрачена на некоторое время и возможность индивидуальной работы учителя с родителем.

#### **Вывод:**

Фактор низкой вовлеченности родителей в образовательный и воспитательный процесс школы существует. Принимая данный риск в работу, мы планируем строить дальнейшую деятельность с учетом, и опираясь на данные анализа существующей проблемы.

### **3. Цель и задачи развития образовательной организации**

#### **Цель:**

Обеспечение доступности качественного образования для каждого ребенка, независимо от потребностей и возможностей путем реализации программы перевода школы в эффективный режим работы за счёт привлечения профессионалов, грамотного сопровождения педагогических кадров и позитивного сотрудничества педагогического коллектива и родителей обучающихся.

#### **Задачи:**

1. Провести анализ внутренних факторов, влияющих на результативность деятельности ОО.
2. Создать условия для повышения квалификации и переподготовки педагогов по развитию профессиональных компетентностей для работы по реализации ФГОС третьего поколения.
3. Создать условия для сопровождения обучающихся с разными образовательными потребностями, возможностями здоровья.
4. Усовершенствовать работы целевой модели наставничества, в том числе для молодых учителей.
5. Внедрять и применять индивидуальные траектории профессионального роста учителя.
6. Использовать инновационные формы работы с родителями для повышения их общей и педагогической культуры, мотивации на высокие образовательные результаты школьников.

#### **Ожидаемые результаты:**

1. Повышение качества образования (на 5%) по итогам независимых процедур (РДР, функциональная грамотность, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ).
2. Повышение уровня профессиональной компетенции учителей на 10% за счет работы школы наставничества, курсовой подготовки, совершенствования методической службы и системы работы школы, участия учителей в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства различного уровня.
3. Осознание родителями ценности «качественного образования», повышение ответственности родителей и их роли в достижении результативности обучения.
4. Положительная динамика в показателях степени удовлетворённости качеством предоставляемых образовательных услуг среди обучающихся и родителей.

#### 4. Меры и задачи по достижению цели развития

Направление в соответствии с риском	Задача	Мероприятие	Сроки	Показатели реализации	Ответственные
Педагогические кадры	Улучшить ситуацию с дефицитом педагогических кадров	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заключение договоров о сотрудничестве со средними специальными учебными заведениями и с педагогическими университетами</li> <li>2. Курсы повышения квалификации для учителей-предметников</li> <li>3. Аттестация педагогических кадров</li> <li>4. Внедрение целевой модели наставничества</li> <li>5. Организация работы по участию учителей в конкурсах педагогического мастерства</li> <li>6. Проведение серии открытых уроков учителями – предметниками</li> <li>7. Создание электронной «Методической копилки» в помощь молодым учителям</li> <li>8. Заключение целевых договоров с педагогическими ВУЗами</li> <li>9. Организация и проведение методических семинаров для педагогического коллектива, в том числе с целью представление опыта учителей школы педагогическому сообществу</li> <li>10. Участие педагогов в семинарах, вебинарах, конференциях</li> </ol>	<p>Март-август 2022г.</p> <p>В течение 2022-2023у.г.</p>	<p>Уменьшение количества учителей, увольняющихся по собственному желанию (10%)</p> <p>Увеличение количества учителей, имеющих первую и высшую квалификационные категории (10%)</p> <p>Увеличение количества преподающих учителей, прошедших курсовую подготовку по программе «Реализация требований ФГОС ООО» (20%)</p> <p>Положительная динамика удовлетворенности педагогов школы условиями труда</p>	<p>Директор, Заместитель директора по МР, Заместители директора по УР</p>



Обучающиеся с ОВЗ	Повысить педагогическую компетентность педагогических работников	мероприятиях различного уровня 1.1. Совершенствование работы службы психолого-педагогического сопровождения	Март-август 2022г	Увеличение количества педагогических работников, прошедших обучение по специальным программам, призванным помочь в работе с детьми с ОВЗ	Заместитель директора по МР
Родители	Повысить заинтересованность родителей учащихся в результатах обучающихся Повысить вовлеченность родителей в школьную жизнь	1. Организация регулярных тематических родительских собраний 2. Организация взаимодействия между родителями и учителями предметниками (Дни открытых дверей, индивидуальные беседы, консультации) 3. Организация совместных проектов для детей и родителей 4. Совершенствование работы службы психолого-педагогического сопровождения с родителями 5. Проведение серии обучающих семинаров для классных руководителей по вопросам взаимодействия с родителями	Март – декабрь 2023 года	Увеличение количества родителей, посещающих родительские собрания на 10 % Увеличение количества родителей, участвующих в воспитательном процессе школы 10% Увеличение количества родителей на 10%, удовлетворенных процессом обучения и воспитания в школе. (анкетирование)	Заместитель директора по ВР педагог-психолог социальный педагог

### **Лица, ответственные за достижение результатов**

За реализацию Концепции развития ответственным является директор образовательной организации.

За реализацию цели по риску «Дефицит педагогических кадров» ответственными являются заместители директора по учебной работе.

За реализацию цели по риску «Низкий уровень вовлеченности родителей» ответственным является заместитель директора по воспитательной работе.

За реализацию цели по риску «Высокая доля обучающихся с ОВЗ» ответственным является заместитель директора по методической работе.



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

ул. Партизана Германа, 3, Санкт-Петербург, 198329  
Тел. (812) 241-4203, Факс (812) 736-8888  
E-mail: tukrsl@gov.spb.ru

Адм-ция Красносельского р-н

№ 30/22

от 30.03.2022



**Руководителям структурных  
подразделений администрации**

**Руководителям подведомственных  
администрации учреждений**

**Руководителям иных организаций,  
осуществляющих деятельность  
на территории района**

**УКАЗАНИЕ**

В целях упорядочения системы награждения и предупреждения девальвации наград администрации Красносельского района Санкт-Петербурга:

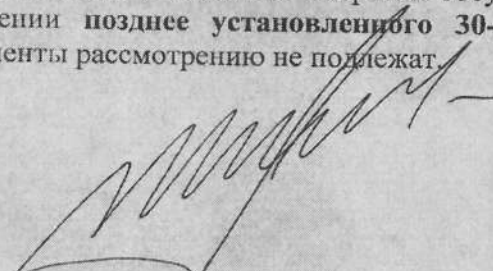
1. При предоставлении в Отдел по вопросам государственной службы и кадров администрации документов на поощрение сотрудников подведомственных учреждений, органов местного самоуправления, иных учреждений и организаций, осуществляющих деятельность на территории района, **НЕУКОСНИТЕЛЬНО** руководствоваться Положением о награде администрации Красносельского района Санкт-Петербурга нагрудном знаке «За добросовестный труд», утвержденным распоряжением администрации Красносельского района Санкт-Петербурга от 16.01.2020 № 17-рк, Порядком оформления и рассмотрения представления о награждении Почетной грамотой администрации Красносельского района Санкт-Петербурга или об объявлении Благодарности администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением администрации Красносельского района Санкт-Петербурга от 16.01.2020 № 18-рк, Положением о награде администрации Красносельского района Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением администрации Красносельского района Санкт-Петербурга от 16.01.2020 № 18-рк нагрудном знаке «За верность долгу».

2. Установить с 01.01.2022 квоту для награждения от одного учреждения в год с фактической численностью:  
до 100 чел. – **до 4 наград**;  
от 101 чел. до 300 чел. – **до 8 наград**;  
от 301 до 500 – **до 12 наград**;  
от 501 до 1000 – **до 15 наград**;  
от 1001 и выше – **до 20 наград**.

В случае юбилейной даты учреждения (организации) дополнительно к установленной квоте добавляется до 5 наград.

3. В случае представления в Отдел по вопросам государственной службы и кадров документов о награждении **позднее установленного 30-дневного срока либо после юбилейной даты**, документы рассмотрению не подлежат.

Глава администрации

  
О.Е.Фадеенко