

СОГЛАСОВАНО
Начальник Департамента образования
Администрации города Екатеринбурга

К.В. Шевченко
« 29 » марта 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ № 105
С.Н. Бурковская



МАРТА 2022 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 105

2022 – 2026 г.г.

Принято Педагогическим советом
МАОУ СОШ № 105
Протокол № 5
от « 29 » марта 2022 г.

Екатеринбург, 2022

1. Введение.

Программа развития (далее по тексту Программа) Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 105 (МАОУ СОШ № 105, далее по тексту - учреждение) разработана в соответствии с содержанием документов, определяющих стратегию образования в России и направлена на обеспечение доступности качественного и конкурентно способного на рынке образовательных услуг образования в рамках эффективно работающего образовательного учреждения, в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Программа направлена на решение в образовательной деятельности учреждения задач реализации проектов национального проекта «Образование», в частности таких проектов, как «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» и других проектов, направленных на создание необходимой современной инфраструктуры, подготовку соответствующих профессиональных кадров, их переподготовку и повышение квалификации.

Программа представляет собой долгосрочный нормативно-управленческий документ, определяющий цели, задачи и направления развития, особенности организации кадрового обеспечения образовательной деятельности, инновационных преобразований школьной среды, основные планируемые результаты и критерии их оценки. Программа призвана объединить усилия всех субъектов образовательной деятельности и социума для достижения цели программы, определить ключевые направления преобразования инфраструктуры образовательной среды, развития педагогического коллектива.

Достижение цели и выполнение задач происходит в рамках реализации подпрограмм. Инициативы, исходящие от педагогического коллектива, могут быть оформлены как педагогические проекты. Результатом реализации целевых подпрограмм является достижение нового качества образования в учреждении, ориентированном на современные требования, предъявляемые социумом к системе образования.

В Программу могут быть внесены изменения и дополнения.

2. Паспорт Программы развития МАОУ СОШ № 105

<p>Полное наименование Программы</p>	<p>Программа развития Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 105 на 2022-2026 г.г. « Развитие образовательной среды как условие эффективности образовательной деятельности и обеспечения успешности каждого ребенка»</p>
<p>Основания для разработки Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); 2. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» 3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 4. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16; 5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; 6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; 7. Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении Государственной программы Свердловской области "Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»; 8. Постановление Правительства Свердловской области от 30.08.2016 № 595-ПП «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально- экономического развития Свердловской области на 2016 – 2030 годы»; 9. Постановление Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении

	<p>стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;</p> <p>10. Стратегический план развития Екатеринбурга до 2030 года, утвержденный Решением Екатеринбургской городской Думы от 25.05.2018 № 12/81 «О внесении изменений в Решение Екатеринбургской городской Думы от 10.06.2003 № 40/6 «О Стратегическом плане развития Екатеринбурга».</p> <p>11. Постановление Администрации города Екатеринбурга Об утверждении Стратегического проекта Екатеринбургское образование от 07.06.2022 № 1523.</p>
<p>Этапы реализации Программы</p>	<p>Организационно-подготовительный этап (январь 2022г.- декабрь 2022 г.). Анализ состояния образовательной среды учреждения, поиск условий для реализации Программы.</p> <p>Основной (внедренческий) этап (январь 2023 г- декабрь 2025 года). Реализация Программы по основным направлениям. Координация проектов. Мониторинг хода реализации.</p> <p>Обобщающий (аналитико-прогностический) (январь 2026года - декабрь 2026 года): анализ полученных результатов реализации Программы и определение перспектив развития учреждения. Определение новых задач, способных совершенствовать пути достижения стратегии дальнейшего развития учреждения.</p>
<p>Перечень программ</p>	<p>Программа реализуется через проекты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.»Развитие кадрового потенциала» 2. «Путь к профессии» 3. «Образовательная среда»
<p>Цель Программы</p>	<p>Совершенствование открытой инновационной интегрально-матричной модели образовательной среды, обладающей высокой конкурентоспособностью, ориентированной на подготовку выпускника, адаптированного к условиям современного общества</p>
<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Создать условия для развития инновационной организационной культуры через формирование индивидуальных образовательных маршрутов и

	<p>коллективных траекторий повышения квалификации.</p> <p>2. Создание практико-ориентированной инновационной образовательной среды для формирования конкурентоспособной личности, ориентированной на продолжение образования, и социально активной личности.</p> <p>3. Создание комфортной развивающей образовательной среды, способствующей адаптации и социализации личности обучающихся.</p>
Планируемые результаты	<p>Реализация данной Программы должна привести к трансформации образовательной среды образовательного учреждения, обеспечивающей условия для получения качественного образования и формирование компетенций, способствующих успешной социализации личности обучающегося через:</p> <ul style="list-style-type: none"> -изменение общешкольной инфраструктуры; -рост образовательных и творческих достижений обучающихся и педагогов; -сетевое взаимодействие с учреждениями образования, социальными партнерами; -формирование единой образовательной среды образовательного учреждения.
Механизм реализации Программы	<p>Механизм реализации программы - инновационная деятельность, позволяющая совершенствовать систему работы образовательного учреждения.</p> <p>Программа является документом, открытым для внесения корректив по ходу реализации, предусматривает постоянный анализ выполнения разделов программы с учетом новых реальностей образовательного пространства</p>
Финансовое обеспечение Программы	<p>Бюджетное финансирование в соответствии с Планом финансово - хозяйственной деятельности учреждения, внебюджетные средства от приносящей доход деятельности, целевые и инвестиционные средства</p>
Информация о руководителе Программы	<p>Бурковская Оксана Николаевна, директор МАОУ СОШ № 105, тел (343)258-43-52</p>
Сайт учреждения в сети Интернет	<p>школа105.екатеринбург.рф</p>

Анализ реализации Программы развития МАОУ СОШ № 105 на 2017 – 2021 годы.

В соответствии с Программой развития МАОУ СОШ № 105 на 2017-2021 годы, для качественного анализа результатов реализации программы развития МАОУ СОШ № 105, определения исходного состояния для разработки Программы развития на 2022-2025 годы была проведена следующая работа:

1. SWOT- анализ оценки уровня развития школы.

1. экспертиза образовательной среды образовательной организации на основе методики доктора психологических наук Ясвина В.А.

Анализ внутренних факторов развития

Факторы развития	Сильная сторона	Слабая сторона
Реализуемые образовательные программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация образовательной деятельности в соответствии с ФГОС общего образования. 2. Обеспеченность всех компонентов учебного плана учебно-методической документацией. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая неготовность учителей - стажистов к работе в новых условиях. 2. Недостаточный уровень владения современными технологиями части учителей. 3. Противоречивое отношение родителей обучающихся к любым изменениям в образовательной деятельности.
Качество образования, работа с одаренными детьми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильно высокие результаты ГИА (ЕГЭ, ОГЭ): по большинству предметов средний балл выше средне районного и средне городского. 2. Уровень учебных достижений обучающихся соответствует возможностям обучающихся. 3. Реализуются программы работы с 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильные результаты промежуточной аттестации в течение нескольких лет. 2. Наличие обучающихся, не прошедших ГИА (9 класс - 1 человек). 3. Низкое качество сопровождения обучающихся при подготовке к олимпиадам и конкурсам.

	<p>различными категориями обучающихся</p> <p>4. (слабоуспевающие, неуспевающими, с ОВЗ).</p> <p>5. Сформирована система выявления и сопровождения обучающихся с ОВЗ.</p>	
Кадровые условия	<p>1. Стабильный педагогический коллектив.</p> <p>2. Постоянно действующая внутришкольная система повышения квалификации</p> <p>3. Применение кураторской методики в модели наставничества</p> <p>4. Увеличение количества молодых педагогов</p> <p>5. Наличие педагогов-психологов, учителя дефектолога</p>	<p>1. Старение кадров.</p> <p>2. Высокая нагрузка педагогов.</p> <p>3. Низкий уровень мотивации педагогов к участию в профессиональных конкурсах.</p> <p>4. Отсутствие таких специалистов, как учитель-логопед, социальный педагог.</p>
Финансово-хозяйственная деятельность	Расширение спектра платных образовательных услуг	Дефицит финансирования для развития материально-технической базы.
Материально-техническая база, условия для осуществления образовательной деятельности	<p>1. соответствие материально-технической базы требованиям санитарного законодательства.</p> <p>2. осуществляется комплекс мер для осуществления комплексной безопасности.</p> <p>3. Высокий уровень оснащенности учебных кабинетов техническими средствами обучения(во всех кабинетах имеются</p>	<p>1. Материально-техническая база учреждения нуждается в обновлении и развитии в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>2. Необходимость обеспечения технических средств обучения расходными материалами</p> <p>3. сетевое взаимодействие осуществляется лишь с вузами.</p>

	интерактивные доски, мультимедийные проекторы)	
Сетевое взаимодействие с учреждениями системы образования, социальными партнерами	1. Заключены договоры сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями Чкаловского района (класс МЧС), высшими учебными заведениями 2. Психолого-педагогический класс. 3. Совместная работа с социальными партнерами в области культуры, спорта, здравоохранения, организациями дополнительного образования, соцзащитой и.т.п.	1. Недостаточно сформированы формы сетевого сотрудничества по программам профильного обучения 2. В совместную работу вовлечена лишь часть классов образовательного учреждения

Анализ внешних факторов развития школы

Внешние факторы, оказывающие влияние на развитие Учреждения	Благоприятные факторы для развития Учреждения	Опасности для развития
Поддержка инновационной деятельности образовательных учреждений	Департамент образования Администрации города Екатеринбурга, Управление образования Чкаловского района оказывают поддержку	Недостаточный уровень инновационной культуры у части педагогов
Обширная инновационная деятельность образовательных учреждений города	Возможность изучения инновационного опыта образовательных учреждений, Дома учителя, Фонда «Золотое сечение», Центр УрГПУ «Учителя будущего»	Недостаточный уровень инновационной культуры у части педагогов.
Учреждения дополнительного образования,	Руководство учреждений среднего и высшего образования готовы к	Нет существенной профессиональной поддержки

<p>высшего образования, бизнес – партнеры, которые способны оказать поддержку школе в организации образовательного процесса</p>	<p>осуществлению партнерских отношений в области организации профильного обучения. В предпринимательских кругах города существуют лидеры, способные оказать материальную помощь образовательному учреждению.</p>	<p>при освоении ФГОС со стороны внешних партнеров, приходится реализовывать ФГОС внутри организации, вследствие чего возможны угрозы допустимых ошибок. Бизнес-партнеры существенной поддержки школе не оказывают. Местонахождение образовательного учреждения на значительном удалении от расположения образовательных учреждений и организаций города.</p>
<p>Родители обучающихся готовы оказывать поддержку MAOY COII № 105</p>	<p>Родители готовы оказать помощь в развитии образовательного учреждения</p>	<p>Значительная часть родителей обучающихся не проявляет интереса к учебе своих детей в школе, не приходит на родительские собрания, не интересуется делами школы.</p>
<p>Конкурсные мероприятия, проводимые различными фондами и организациями</p>	<p>Конкурсные мероприятия, проводимые различными фондами и организациями способны оказать финансовую и организационную поддержку в реализации Программы образовательного учреждения</p>	<p>Неготовность части педагогов к участию в мероприятиях на уровне выше школьного. Высокая загруженность педагогов.</p>

Вывод: SWOT – анализ свидетельствует о наличии в образовательном учреждении потенциала для развития «слабых» сторон, преодоления рисков. «Слабые» стороны обусловлены снижением мотивации педагогов к инновациям в образовании, неготовность родителей к изменениям в деятельности образовательного учреждения.

Кроме SWOT анализа была проведена экспертиза образовательной среды учреждения по методике В.А. Ясвина, доктора психологических наук, профессора.

Результаты экспертизы организационно-образовательной среды школы.

Рассматривая процессы и явления, происходящие в образовательном учреждении, с точки зрения средового подхода, разработанного доктором психологических наук В.А. Ясвиным, можно отметить, что образовательная среда школы определяется, как совокупность условий, влияний и возможностей, которые создают возможность для раскрытия интересов и способностей обучающихся и обеспечивающих активную позицию обучающихся в образовательном процессе, их личностное развитие и саморазвитие. По мнению В.А. Ясвина образовательная система школы включает в себя такие основные элементы как образовательная среда и организационная среда.

В школе был проведен самоаудит по методике В.А. Ясвина, в результате которого были получены данные организационно-образовательной среды школы. Анализ экспертных данных организационно-образовательной среды школы, показал, что состояние организационно-образовательной среды лежит между линейно-постановочной и коллегиально - смешанной моделями.

Состояние образовательной среды соответствует коллегиально - смешанной модели, в данном случае распределение на уровни знаний происходит внутри класса соответственно, перед учителями ставятся более сложные методические задачи. В школе функционируют методические объединения, которые характеризуются автономностью и, обычно замыкаются на решении узко предметных проблем.

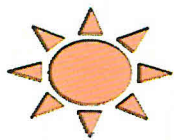
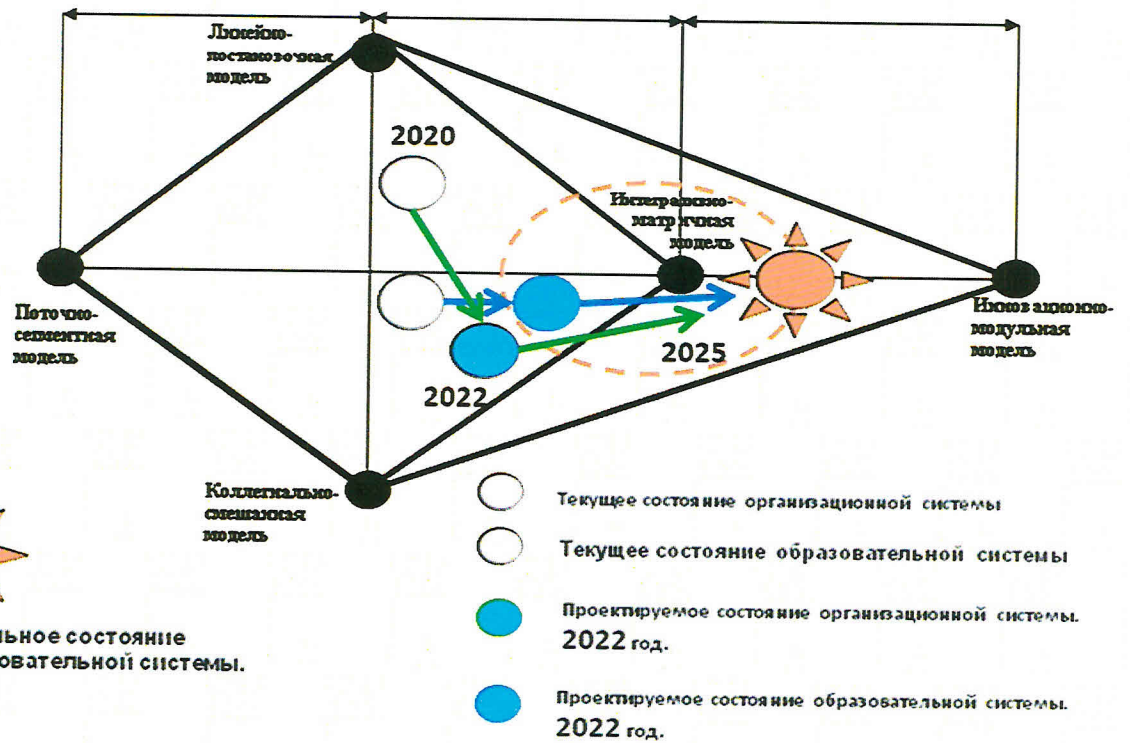
Организационная среда соответствует линейно-постановочной модели, отличительной чертой которой является более четкая функция администрации как координирующего органа. Четкость позиции администрации и директивный характер распоряжений определяют «что» и «как» следует делать учителям и методическим объединениям, что предотвращает собственную интерпретацию вводимых инноваций. В школе существует структура, осуществляющая воспитание и психолого-педагогическое сопровождение учащихся – классные руководители и учителя, занимающиеся коррекционным обучением. Данная модель обладает определенным инновационным потенциалом, поскольку нововведения могут быть достигнуты за счет административной воли и власти.

Вывод. На данный момент в образовательном учреждении проводится эффективная работа, направленная на эмоциональное, нормативно-поведенческое, социальное и экспрессивное (умение выражать себя) развитие личности. В школе вводится межпредметная интеграция, наряду с

традиционными школьными дисциплинами, вводятся курсы МДО, в которых границы между отдельными предметами стираются. Школьники старших классов получают возможность, согласно своим интересам, выбирать индивидуальные образовательные траектории: набор учебных дисциплин, глубину освоения отдельных курсов и тем. Функционал большинства педагогов включает преподавание одного или нескольких предметов, руководство проектной деятельностью, индивидуальную и групповую воспитательную работу, а также внеурочные занятия и консультирование школьников. Таким образом, образовательная среда является очень перспективной для развития школы в интегративно-матричном режиме.

Результаты экспертизы организационно-образовательной системы школы

Приоритет обучения
Интеграция воспитания, обучения и развития
Приоритет социализации



Стратегически желательное состояние организационно-образовательной системы. 2025 год.

Результаты экспертизы модальности школьной среды



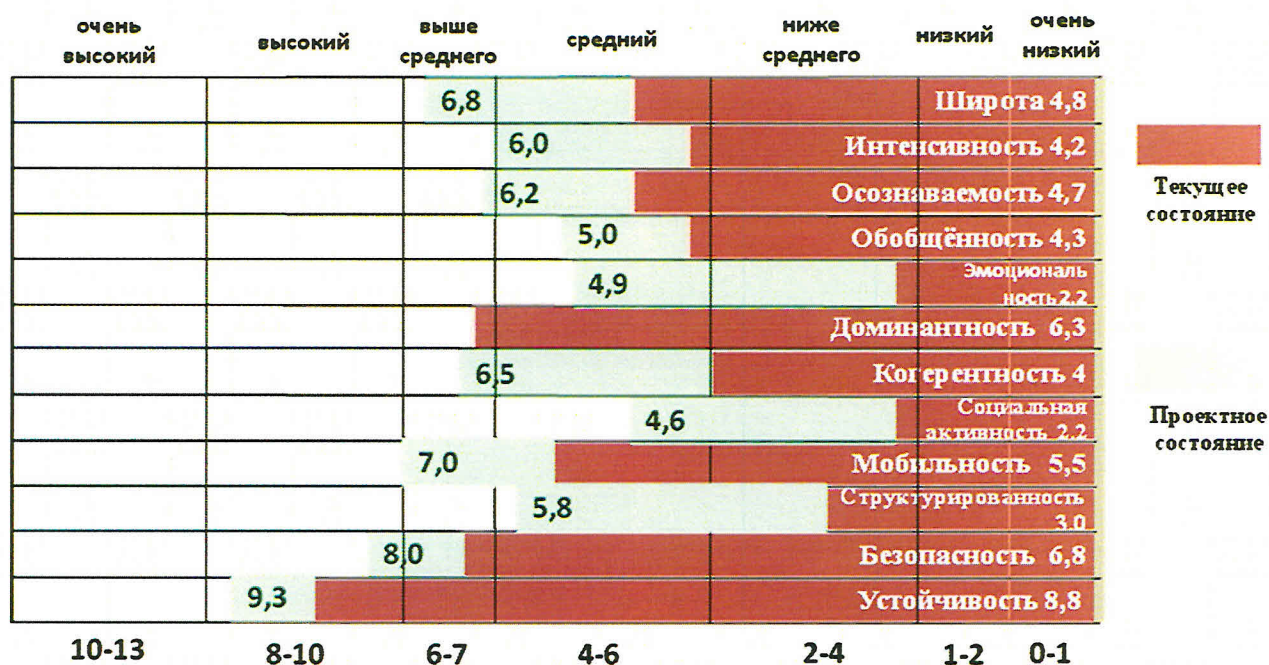
Экспертиза школьной среды, представленная с помощью векторного моделирования, указывает, что для нашей школы характерна в большей степени творческая (33%) и карьерная (27 %) среда. Построенный нами вектор моделирует типичную творческую среду, что способствует свободному развитию активности личности. В таких условиях развивается Нормальный «идеальный» школьный тип личности с коэффициентом модальности 1.3.

Вывод. С точки зрения соответствия характера школьной среды образовательным целям школы, данные результаты можно считать допустимыми, обеспечивающими намеченный курс развития. Однако данная среда не устойчива, а наличие большого количества процентов (27%) характеризующий карьерную среду может сместить вектор в сторону зависимой активности, способствующей формированию честолюбивой личности, стремящейся к внешнему успеху и превосходству.

Образовательная среда анализировалась также на основе комплекса количественных параметров, характеризующих её развивающие возможности.

Результаты экспертизы школьной среды на основе анализа системных параметров

УРОВЕНЬ ПАРАМЕТРА



Результаты экспертизы школьной среды показывают, что половина параметров находятся на среднем уровне. Самые низкие показатели у параметров эмоциональность и социальная активность.

Низкая эмоциональность связана с тем, что визуальное оформление школы (стенды, плакаты, лозунги, доска объявлений и т.д.) строго функционально, ориентировано прежде всего на сообщение серьезной информации. Отсутствуют специальные планшеты, на которых учащиеся и педагоги могут свободно выразить свои эмоции.

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

Вывод. Низкие показатели параметра социальная активность указывают на то, что при объективных причинах (территориальная удаленность школы от центров культуры и искусства), существуют субъективные барьеры, а именно низкий уровень социальных ожиданий со стороны педагогов, обучающихся и родителей. Поэтому необходимо организовать целенаправленную работу по организации и вовлечению в

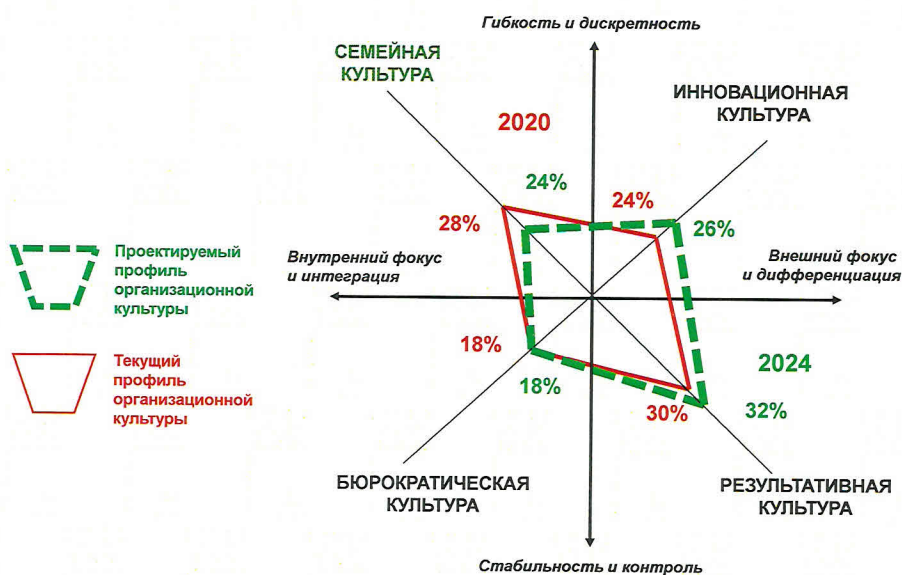
экспериментальную работу, организацию проектных групп педагогов, а также вовлечение как педагогов, так и обучающихся в конкурсную деятельность на школьном и других уровнях.

Для повышения показателя эмоциональности школы необходимо изменить внешний вид кабинетов, холлов, улучшить материально-техническую базу, что поможет изменить отношения педагогов и детей к школе как кирпичной коробке и сформировать представления о школе как «поле» творческих экспериментов и творческой активности детско-взрослой общности, создающей совместными усилиями комфортную образовательную среду.

Были исследованы также особенности организационной культуры (опросник К.Камерона; Р. Куинна) педагогического коллектива школы.

Данная диагностика позволяла установить соотношение в коллективе элементов различных типов корпоративной культуры: «семейного» (акцент на благополучие и комфорт сотрудников), «ролевого» (акцент на формальную субординацию), «результативного» (акцент на формальный результат работы - успехи на экзаменах и т.п.) и «инновационного» (акцент на новаторство, эксперименты, самые передовые технологии и т.п.).

Результаты экспертизы организационной культуры педагогического коллектива



Результаты экспертизы организационной культуры педагогического коллектива говорят о том, что преобладают результативная и семейная культуры.

Педагогический коллектив школы ориентирован на достижение образовательного результата. Репутация и успех школы являются общей заботой. Успех определяется высоким рейтингом и конкурентоспособностью на рынке образования. При этом школа похожа на большую семью. Сотрудники держатся вместе благодаря взаимной преданности и традициям. Высока степень обязательности. Однако в таком коллективе не приветствуется деловитость, новаторство, инициативность.

Вывод. При наличии психологического комфорта среди педагогов, низкие показатели инновационной культуры указывают на причину низкой активности школы в образовательном сообществе и введению инновационной деятельности. Такое положение вызывает определённую тревогу и требует коррекции, поскольку психологически «расслабляет» педагогов и детерминирует снижение эффективности образовательного процесса.

Показатели эффективности реализации Программы

Целью программы развития на 2017-2021 годы являлось:

Создание комплексных условий, способствующих развитию образовательной среды МАОУ СОШ № 105, обеспечивающей доступное качественное образование, формирование ответственной личности, обладающей российской идентичностью, а также способствующей адаптации выпускников на рынке труда и успешной социализации в обществе.

Реализация программы обеспечивалась решением следующих задач:

1. Дальнейшее развитие информационной образовательной среды с широким применением ИКТ-технологий, обеспечивающих качественные изменения в содержании и организации образовательного процесса, характере результатов обучения.

2. Оптимизация системы профессионального и личностного роста педагогов для повышения эффективности педагогической деятельности и внедрения профессионального стандарта.

3. Обновление организации, содержания и технологий образовательной и воспитательной деятельности для обеспечения условий формирования и развития духовно-нравственной, социально-адаптированной и профессионально-ориентированной личности гражданина Российской Федерации.

4. Обеспечение информационной открытости образовательного пространства школы в целях повышения государственно-общественного характера управления, развития механизмов социального партнерства.

Показатели эффективности реализации Программы

Задача 1: дальнейшее развитие информационной образовательной среды с широким применением ИКТ-технологий, обеспечивающих качественные изменения в содержании и организации образовательного процесса, характере результатов обучения			
№/пп	Показатели	2017	2021
1.	Доля педагогов, прошедших обучение по информационным технологиям		
2	Количество проведенных мастер-классов (внутришкольная система повышения квалификации), в том числе по вопросам организации и проведения дистанционного обучения	4	18
3	Доля педагогов, работающих с применением ИКТ	65%	100%
4	Количество образовательных платформ, используемых в обучении(в том числе для обучения педагогов)	2	6
Задача 2: .Оптимизация системы профессионального и личностного роста педагогов для повышения эффективности педагогической деятельности и внедрения профессионального стандарта			
№/пп	Показатели	2017	2021
1	Доля педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах (в том числе дистанционных)	3%	11%
2	Распространение педагогического опыта (публикации, выступления перед педагогическим сообществом) (количество публикаций)	9	18
3	Доля педагогов в возрасте до 30 лет	4%	25,5%
4	Удовлетворенность педагогов своей работой	65%	78%
5	Доля педагогов, мотивированных к применению современных образовательных технологий, в том числе дистанционных	54%	79%
6	Доля педагогов, свободно владеющих ИКТ	60%	75%
7	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по приоритетным направлениям работы образовательного учреждения	76%	92%
Вывод: задача реализована в полном объеме. Результаты реализации станут основанием для дальнейшего развития кадрового потенциала.			
Задача 3: Обновление организации, содержания и технологий			

образовательной и воспитательной деятельности для обеспечения условий формирования и развития духовно-нравственной, социально-адаптированной и профессионально-ориентированной личности гражданина Российской Федерации.

№/пп	Показатели	2017	2021
1	Доля обучающихся в возрасте от 7 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием в МАОУ СОШ №105	20%	45%
2	Развитие социального партнёрства с организациями и производственными предприятиями в рамках предпрофильной подготовки (военкомат, институт УРФУ, институт МЧС, институт УРГПУ и т.д.)	15%	50%
3	Удельный вес числа обучающихся – участников творческих, интеллектуальных, спортивных конкурсов (процент)	15%	30%
4	Количество учащихся, вовлеченных в работу ученического самоуправления в рамках созданного «Педагогического класса»	0 ч.	12 ч.
5	Количество учащихся, вовлеченных в работу ученического самоуправления в рамках созданного класса МЧС	0 ч.	27 ч.
6	Доля школьников – участников цикла открытых уроков «Проектория» и иных онлайн – проектов на платформе «Проектория», направленных на раннюю профориентацию детей Участие в проекте «Билет в будущее»	18%	43%
7	Количество учащихся, вовлеченных в работе по наставничеству и шефству обучающихся МАОУ СОШ № 105	0 ч.	12 ч.
8	Доля учащихся, задействованных в проекте «Книга – музей - жизнь», направленный на формирование потребности к чтению художественной литературы, посещение музеев и пополнение портфолио.	10%	25%
9	Доля детей, охваченных деятельностью детского общественного объединения ЮИД «Молния»	0 ч.	12 ч.
10	Количество обучающихся 8-11 классов, деятельностью волонтерского движения «Пчелка»	0 ч.	15 ч.
11	Удельный вес обучающихся, вовлеченных в	35%	65%

	социально значимую деятельность (социальные и благотворительные акции для граждан, животных)		
12	Количество учащихся, вовлеченных в проект, направленный на формирование активной гражданской позиции и культуре ее проявления «Школа – детский сад: шефство и сотрудничество»	18 ч.	24 ч.
<p>Вывод: Задача реализована в полной мере по всем показателям. Результаты станут основанием для поддержки обучающихся 1-11 классов, модернизации инфраструктуры отделения дополнительного образования детей, а также для успешной самореализации и профессионального самоопределения.</p>			
<p>Задача 4: Обеспечение информационной открытости образовательного пространства школы в целях повышения государственно-общественного характера управления, развития механизмов социального партнерства</p>			
№/пп	Показатели	2017	2021
1	Количество социальных партнеров МАОУ СОШ № 105 (общественные организации, бизнес – структуры, благотворительные организации, общеобразовательные учреждения)	10	21
2	Рост числа социальных проектных разработок учителей и обучающихся школы	5	8
3	Создание и продвижение в информационных сетях официальной страницы МАОУ СОШ № 105	нет	да
4	Размещение локальных актов школы на официальном сайте	да	да
<p>Вывод: Задачи реализованы в полной мере, показатели реализации будут являться основанием для стабильного поддержания работы.</p>			

ПРОЕКТ РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Кадровый потенциал – это совокупность профессионально – квалификационных характеристик сотрудников. Условия развития кадрового потенциала – обеспечение благоприятной образовательной среды для профессионального роста педагогов. Развитие кадрового потенциала - действия по систематической оценке профессиональных характеристик, планирование обучения, организация мероприятий по обмену опытом и созданию кадрового резерва, мотивирование сотрудников на расширение

спектра и повышение профессиональной компетентности (функциональной, мотивационной, интеллектуальной)

Функциональная компетентность связана с умением своевременно принимать обоснованные решения на основе имеющейся информации. Мотивационная компетентность обусловлена признанием, самовыражением, самоутверждением, чувством сопричастности к общему делу. Интеллектуальная компетентность - способность к обобщению, систематизации, гибкость и креативность ума, умение находить нестандартные решения в ограниченные сроки.

Паспорт проекта

Наименование проекта	«Развитие кадрового потенциала»
Цель проекта	Создать условия для развития инновационной организационной культуры через формирование индивидуальных образовательных маршрутов и коллективных траекторий повышения квалификации
Задачи проекта	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать систему повышения профессиональной компетентности педагогов через формирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) 2. Создать условия для самообразования, распространения педагогического опыта, поддержки молодых специалистов, в том числе через программу наставничества 3. Увеличить число педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах, занимающихся проектной деятельностью, усилив систему мотивации расширения возможностей профессионального роста 4. Создать условия для реализации на практике полученного профессионального опыта и компетенций для увеличения количества обучающихся, участвующих в проектной и конкурсной деятельности 5. Расширить спектр практических цифровых навыков педагогов.
Этапы реализации проекта	1 этап аналитико-проектировочный: январь 2022 - март 2022 года

	<p>2 этап внедренческий: апрель 2022 года - апрель 2026 года</p> <p>3 этап аналитическо-прогностический: май 2026 года - октябрь 2026 года</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие эффективно действующей системы повышения профессиональной компетентности через ИОМ педагогов 2. Повышение мотивации педагогического коллектива к корпоративной деятельности, групповому взаимодействию в рабочих группах 3. Успешная реализация модели наставничества «учитель-учитель», в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - вовлечение в модель «Учитель – учитель» программы наставничества молодых педагогов и учителей, подтвердивших свою профессиональную компетентность на уровне Чкаловского района и выше - пополнение кейса успешных практик наставничества в модели «учитель – учитель» 4. Повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе в плане проектирования образовательной деятельности обучающихся, с том числе: <ul style="list-style-type: none"> - увеличение количества обучающихся, мотивированных к реализации проектной деятельности. - увеличение числа обучающихся, участвующих в конкурсах и олимпиадах 5. Увеличение количества педагогов, транслирующих свой профессиональный опыт, участвующих в профессиональных конкурсах 6. Совершенствование системы сопровождения педагогов в процессе их обучения, подготовки к профессиональным конкурсам, прохождению аттестации 7. Организация психологического и методического сопровождения педагогов для своевременной коррективы и профилактики профессиональной деформации педагогов 8. Владение цифровыми навыками, электронными образовательными ресурсами, технологиями ведения социальных сетей в том числе с позиции

	безопасности.
Объемы и источники финансирования	Финансирование в рамках бюджетных ассигнований
Целевые показатели	Представлены в таблице
Контроль за реализацией проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 105

Дорожная карта проекта «Развитие кадрового потенциала»

Компонент проекта	Мероприятия по реализации компонента	Сроки	Ответственные
Анализ эффективности системы развития кадрового потенциала	Систематизация баз данных профессиональных компетенций и достижений педагогов	Ежегодно – январь, август	Заместитель директора
	Определение критериев оценки профессиональной деятельности педагогов	Не позднее апреля 2022 г.	Директор, заместитель директора, руководитель и ШМО
	Мониторинг профессиональных компетенций педагогов	Ежегодно, в соответствии с планом	Заместитель директора
	Выявление профессиональных дефицитов педагогов	Ежегодно, в соответствии с планом	Заместитель директора
	Определение зон роста молодых педагогов	Ежегодно – ноябрь	Заместитель директора
Определение направлений развития кадрового потенциала	Определение приоритетных направлений профессионального развития педагогов	Не позднее марта 2022 г.	Директор, заместитель директора, руководитель и ШМО
	Создание рабочих групп по направлениям развития кадрового потенциала	Январь 2022г, затем ежегодно – август, сентябрь	Заместитель директора
	Разработка и реализация планов работы по направлениям профессионального развития	Ежегодно – август, сентябрь	Заместитель директора, кураторы рабочих

	педагогов на каждый учебный год		групп
Внедрение целевой модели наставничества в модуле «учитель – учитель», «ученик-ученик»	Ведение баз наставников и наставляемых педагогов в модуле «учитель – учитель»	Весь период – контроль ежегодно в октябре	Заместитель директора
	Разработка и реализация индивидуальных планов работы пар и групп обучающихся и педагогов на каждый учебный год	Ежегодно – не позднее ноября	Заместитель директора, куратор рабочей группы по внедрению наставничества
	Совершенствование системы стимулирования наставников и наставляемых	Ежегодно – август, сентябрь	Директор, заместитель директора
	Пополнение кейса успешных практик наставничества	Ежегодно – май	Заместитель директора, куратор рабочей группы по внедрению наставничества
	Освоение сетевого продукта «Цифровые навыки учителя» https://insp.mgpu.ru/digital-skills	Ежегодно с октября по апрель	Заместитель директора
Трансляция профессионального опыта	Формирование методического ресурсного кейса школы	Весь период – не менее 1 раза в полугодие	Заместитель директора, кураторы рабочих групп
	Развитие системы внутришкольного обмена опытом	Весь период	Заместитель директора, руководитель и ШМО
	Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях по обмену	Весь период	Заместитель директора

	профессиональным опытом		
	Совершенствование системы стимулирования педагогов	Ежегодно август, сентябрь	– Директор, заместитель директора
Оценка эффективности проекта	Анализ качественных и количественных показателей каждого компонента проекта	Ежегодно май декабрь	- и Заместитель директора
	Корректировка планов на учебный год в соответствии с выводами об эффективности реализации каждого компонента проекта	Ежегодно май август, сентябрь	– и Директор, заместитель директора

Показатели реализации проекта

Показатель	Планируемый результат	Значение показателя 2025 года (в %)
Доля педагогов, проходящих обучение по ИОМ повышения квалификации	Увеличение числа педагогов, имеющих ИОМ повышения профессиональных компетенций	100%
Доля педагогов, реализующих проектно-исследовательскую деятельность	Увеличение числа педагогов, прошедших КПК по организации проектно – исследовательской деятельности и формированию навыков функциональной грамотности у обучающихся	100 % педагогов, работающих на СОО, на менее 70% педагогического коллектива
Доля педагогов, использующих специальные подходы к обучению разных категорий обучающихся (одаренные дети, дети с ОВЗ, дети с низким	Увеличение числа обучающихся успешно освоивших образовательные программы, выступивших на ШЭ и МЭ ВсОШ, проявивших себя в	90%

уровнем учебной мотивации и т.д.)	конкурсной деятельности	
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества	Увеличение количества молодых специалистов, участвующих в реализации программы	100% молодых педагогов, Не менее 60 % педагогического коллектива
Наличие кейса успешных педагогических практик, в том числе наставничества	Ежегодное пополнение кейса успешных педагогических практик	Не менее 40% от предыдущего периода
Доля педагогов, принявших, включенных в сетевой продукт «Цифровые навыки учителя»	Увеличение числа педагогов, освоивших сетевой продукт «Цифровые навыки учителя»	Не менее 50 %
Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях по обмену профессиональным опытом	Увеличение числа педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях по обмену опытом не ниже уровня Чкаловского района.	Не менее 30%
Доля педагогов, удовлетворенных результатами своей педагогической деятельности	Стабильность педагогического коллектива	Не менее 80%
Доля молодых педагогов, вовлеченных в работу по развитию кадрового потенциала	Вовлечение молодых педагогов в методическую работу, участие в конкурсах и мероприятиях по обмену профессиональным опытом	Не менее 80%

ПРОЕКТ «ПУТЬ К ПРОФЕССИИ»

В соответствии с современными подходами к развитию образования, школа должна создать современную, мотивирующую, технологически насыщенную образовательную среду, которая создает условия для саморазвития, самообразования, самореализации обучающихся. Именно это

будет способствовать формированию конкурентоспособного ученика, обладающего компетенциями, адекватными современности.

В последнее время все больше внимания уделяется развитию научных исследований в таких направлениях, как экология, медицина, биотехнологии, нано технологии. Последние данные о востребованности профессий в ближайшие 7-10 лет говорят о том, что в условиях современной системы образования проблема подготовки обучающихся к дальнейшему обучению по естественнонаучному направлению становится весьма актуальным.

Идея развития естественнонаучного направления предполагает создание практико-ориентированной инновационной образовательной среды для формирования конкуренто-способной личности.

Паспорт проекта

Наименование проекта	«Путь к профессии»
Цель проекта	Создание практико-ориентированной инновационной образовательной среды для формирования конкурентоспособной личности, ориентированной на продолжение образования, и социально активной личности.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширить представление и понятия, связанные с миром профессий через реализацию профпроб, организацию мероприятий, конкурсов. 2. Организовать сетевое взаимодействие с ВУЗами, образовательными центрами города Екатеринбурга, социальными партнерами (музеи, парки, проф. организации и т.п.). 3. Оснащение и оборудование учебных кабинетов для занятий учебно-исследовательской деятельностью и проектной деятельностью 4. Организовать проведение массовых мероприятий и конкурсов по профессиональной ориентации школьников.
Этапы реализации проекта	<p>1 этап: Организационный (проектный) - Январь - Март 2022 года</p> <p>2 этап: Деятельностный (практический) - Апрель 2022 года - Апрель 2026 года</p> <p>3 этап: Заключительный (аналитический) - Май - Октябрь 2026 года</p>
Ожидаемые результаты	1.Создание образовательной среды, способствующей успешному самоопределению обучающихся.

	2.Расширение образовательных возможностей обучающихся. 3.Сформированность исследовательских и проектных навыков обучающихся. 4. Эффективность системы обучения в условиях открытого образовательного пространства.
Объемы и источники финансирования	Финансирование в рамках бюджетных ассигнований
Целевые показатели	Представлены в таблице
Контроль за реализацией проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 105

Дорожная карта проекта «Путь к профессии»

Компонент проекта	Мероприятия по реализации компонента	Сроки	Ответственные
Трансформация образовательной среды	Оформление школьного пространства в рамках реализации естественнонаучного профиля	ежегодно	ШМО учителей естественных наук Совет старшеклассников, Совет родителей
	переоборудовать учебные кабинеты для занятий учебно-исследовательской и проектной деятельности	ежегодно	Директор Замдиректора по АХЧ завкабинетами
Методическое обеспечение реализации проекта	Создание банка практико-ориентированных метапредметных заданий (аналог заданий PISA)	В течение всего периода реализации проекта	Учителя-предметники Заместитель директора
	Создание школьной электронной базы кейсов для изучения предметов естественнонаучной направленности	В течение всего периода реализации проекта	Учителя-предметники Заместитель директора
	Разработка модульного курса «Технология исследования и проектирования на	Январь 2022-декабрь 2022 года	Руководитель ШМО, учителя-предметники

	уроках естественнонаучных дисциплин»		
	Апробация и внедрение модульного курса «Технология исследования и проектирования на уроках естественнонаучных дисциплин»	2023 год	Учителя-предметники Заместитель директора
Развитие кадрового потенциала	Организация работы проблемно-творческой группы	Январь – февраль 2022 года	Заместитель директора
	Повышение квалификации педагогов в области исследования и проектирования	постоянно	Заместитель директора
Сетевое взаимодействие	Организация сетевого взаимодействия с ССУЗами, ВУЗами, образовательными учреждениями, социальными объектами (музеи, выставки, парки и т.д.) на уровнях основного и среднего образования	В течение всего срока реализации проекта	Директор Заместитель директора
	Участие в проекте «Урок в музее»	В течение всего срока реализации проекта	Директор Заместитель директора
	Посещение «Дней открытых дверей» в ВУЗах Екатеринбурга, имеющих факультеты естественнонаучной направленности	В течение всего срока реализации проекта	Заместитель директора Классные руководители
Знакомство с профессией	Выпуск информационного контента естественнонаучной направленности	В течение всего срока реализации проекта	Заместитель директора

	Участие в национальном чемпионате «Молодые профессионалы» (JuniorSkill, Worldskills Russia)	Ежегодно март	Заместитель директора Учителя-предметники
	Участие в профориентационных проектах «Билет в будущее», Профи-дебют: масштаб –город», «ПроеКТОриЯ»	В течение всего срока реализации проекта	Заместитель директора Классные руководители
	Волонтерская деятельность	В течение всего срока реализации проекта	Учителя-предметники

Показатели реализации проекта

Показатель	Планируемый результат	Значение показателя 2025 года (в%)
Обновление материально – технической базы для возможности полноценного обучения по естественно-научной направленности	1) Оснащение учебных кабинетов, рекреаций в рамках естественнонаучного профиля. 2) Обеспеченность лабораторным и демонстрационным оборудованием для профессиональной подготовки обучающихся	70%
Доля публикаций в сети Интернет о результатах деятельности естественно-научной направленности в рамках реализуемого проекта	Информирование о результатах деятельности в рамках данного профиля в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»	90%
Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку по внедрению исследовательской и	Внедрение исследовательской и проектной деятельности	100%

проектной деятельности		
Доля обучающихся по естественно-научной направленности, принимающих участие в профориентационных проектах «Билет в будущее», Профи-дебют: масштаб – город», «ПроеКТОриЯ»	Обеспечение профессиональной подготовки обучающихся	Не менее 80%
Количество организаций – партнёров, вовлечённых в реализацию данного проекта	Сотрудничество с организациями, дальнейшее трудоустройство обучающихся	Не менее 5 организаций
Доля обучающихся по естественно-научной направленности, принимающих участие в национальном чемпионате «Молодые профессионалы» (JuniorSkill, Worldskills Russia)	Высокий уровень разработки проектов	Не менее 65%
Доля заинтересованных обучающихся, по естественно-научному профилю на уровне среднего образования	Формирование у обучающихся навыков исследовательской работы, знакомство с формами и методами научного познания, в последующем обучение по естественно-научному профилю	40%
Доля обучающихся-участников проекта «Урок в музее»	1) Воспитание и формирование личности подрастающего поколения 2) Развитие материально-технической базы музея путем внедрения новых форм использования экспозиций	Не менее 10%
Доля обучающихся - участников сетевой формы реализации проекта, в общей численности обучающихся	Повышение качества знаний. Повышение учебной мотивации. Сформированность	Не менее 20%

	исследовательских навыков, навыков проектной деятельности.	
Доля обучающихся-участников общешкольных мероприятий: -интеллектуальных; -творческих -спортивных -социальных	1)Создание условий, направленных на воспитание и развитие социальной активности личности обучающегося 2) Реализация возможности проявить себя, показать свои знания	Не менее 70% Не менее 60%
Доля обучающихся - членов волонтерского отряда	Формирование у обучающихся высоконравственных лидерских качеств,	Не менее 5%
Доля участников образовательного процесса, удовлетворенных результатами образовательной деятельности	Удовлетворенность результатами образовательной деятельности участниками образовательного процесса	Не менее 85%

ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА»

Паспорт проекта

Наименование проекта	«Образовательная среда»
Цель проекта	Создание комфортной развивающей образовательной среды, способствующей адаптации и социализации личности обучающегося.
Задачи проекта	1. Зонирование физического пространства школы, пришкольного участка, переоснащение учебных кабинетов.; 2. развитие информационного пространства школы, открытость школы; 3. Предоставление широкого спектра востребованных образовательных услуг;
Этапы реализации проекта	1 этап: аналитико-проектировочный январь 2022-март 2022 года 2 этап: внедренческий апрель 2022 года- апрель 2026 года

	3 этап: аналитическо-прогностический: май 2026 года - октябрь 2026 года
Ожидаемые результаты	1.Повышение эмоциональности школы. 2.Информационная открытость образовательного учреждения 3.Сформированность инновационной культуры 4.Повышение уровня социальной активности
Объемы и источники финансирования	Финансирование в рамках бюджетных и внебюджетных ассигнований
Целевые показатели	Представлены в таблице
Контроль за реализацией проекта	В рамках Программы развития МАОУ СОШ № 105

Дорожная карта проекта «Образовательная среда»

Компонент проекта	Мероприятия по реализации компонента	Сроки	Ответственные
Трансформация компонентов школьной среды (эмоциональность школы)	Зонирование рекреаций образовательного учреждения, оборудование коворкинг зон для совместной деятельности, отдыха и спорта	2022-2024 г.г.	Директор Замдиректора по АХЧ
	Организация пространства для самовыражения («Стена воображения»)	2024-2025 г.г.	Заместитель директора Совет старшеклас сников
	Зонирование пришкольной территории: - оборудование площадки для общих торжественных мероприятий; - игровой площадки для начальной школы; - спортивной зоны; - парковки автомобилей.	2022-2026 г.г.	Директор школы Замдиректора по АХЧ Социальные партнеры
	Оснащение учебных кабинетов современной качественной мебелью	2022-2026 г.г.	Директор школы Замдиректора по АХЧ
	Участие в социальных	В течение	Заместители

	проектах /конкурсах целью получения грантов для развития материально-технической базы	всего срока реализации и проекта	директора
Информационно-образовательная среда	Внедрение платформы «Сферум» в управление образовательным учреждением	2022	Директор школы Инженер по информационным технологиям
	Разработка и внедрение проектов: «Виртуальный педсовет»; «Виртуальный школьный музей»	Разработка -2022 год Внедрение -2023 год	Директор школы Инженер по информационным технологиям Руководитель проблемно-творческой группы
	Создание тематической тематических кейсов по направлениям деятельности ОУ	2025-2026 г.г.	Директор школы Инженер по информационным технологиям Руководитель проблемно-творческой группы
	Создание информационного экрана	2024 год	Директор школы Инженер по информационным технологиям Руководитель проблемно-творческой группы
	Внедрение электронного документооборота с применением чат-бота	2023 год	Инженер по информационным

			технологиям Руководитель проблемно- творческой группы
	Создание электронных паспортов -классов; -кабинетов;	К 1 сентября 2022 года	Классные руководители, руководитель проблемно-творческой группы
	Конкурс ученических и учительских портфолио	С 2023 года	руководитель проблемно-творческой группы Инженер по информационным технологиям

Показатели реализации проекта

Показатель	Планируемый результат	Значение показателя 2025 года (в%)
Удовлетворенность эмоциональной средой школы	Трансформация образовательного пространства	80%
Повышение эффективноос	Оптимизация системы управления ОУ ти управления	85%
наличие сайтов, блогов, интернет-страниц педагогов	1)повышение профессиональной педагогической компетентности педагогов, повышение медиакультуры 2)создание условий дл представления информации о школе	90%
Востребованность кейсов	Повышение цифровой грамотности педагогов.	95%

Актуальность	Своевременное информирование о планируемых мероприятиях в образовательном учреждении, достижениях обучающихся и педагогов	100%
Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Повышение качества предоставляемых образовательных услуг	93%
Доля классов, имеющих паспорт	Наличие базы данных	100%
Доля кабинетов, имеющих паспорта	Наличие базы данных. Оптимизация работы по составлению перспективного плана развития кабинетов	100%
Доля обучающихся-участников конкурса портфолио	Повышение мотивации к участию в интеллектуально-творческих мероприятиях различного уровня	85%%

Возможные риски при реализации программы и их минимизация

Возможные риски	Пути минимизации рисков
Нормативно-правовые риски	
Неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и внедрения Программы	Регулярный анализ нормативно-правовой базы образовательного учреждения на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам
Финансово-экономические риски	
Недостаточность бюджетного финансирования	Своевременное планирование бюджета образовательного учреждения по реализации программных мероприятий, внесение корректив с учетом реализации новых направлений и программ, а также

	инфляционных процессов
Недостаток и нестабильность внебюджетных средств	Систематический контроль и анализ внебюджетной деятельности образовательного учреждения. Развитие системы платных образовательных услуг.
Организационно-управленческие риски	
Неэффективные управленческие решения в ходе выполнения Программы	Гибкое управление ходом реализации Программы и принятие необходимых корректирующих решений на основе мониторинга хода реализации мероприятий и проектов Программы, ее выполнения в целом
Социально-психологические риски	
Недостаточный уровень мотивации отдельных педагогов к инновационной деятельности. Неготовность отдельных педагогов к сетевому взаимодействию	Системная работа по обновлению внутришкольной системы повышения квалификации. Совершенствование системы мотивации включенности педагогов в инновационные процессы. Психолого-педагогическое и методическое сопровождение педагогов с недостаточной коммуникативной компетентностью
Ресурсно-технологические риски	
Неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений Программы, мероприятий и отдельных программ	Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов Программы
Прекращение плановых закупок необходимого оборудования для реализации Программы	Применение механизма дополнительных закупок за счет развития партнерских отношений. Участие педагогов в проектах и грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы

Управление реализацией Программы развития и контроль за ее выполнением

Текущее управление Программой развития осуществляет администрация учреждения.

Информация о ходе реализации Программы ежегодно предоставляется на заседаниях Педагогического совета, в отчетах по результатам самообследования, на заседания Совета родителей, размещается на сайте учреждения.

Мероприятия по реализации Программы развития являются основой для составления ежегодного плана работы МАОУ СОШ № 105.

Работа по реализации программы развития строится с учетом задач национального проекта «Образование», проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы» через создание современного образовательного пространства, активное использование возможностей цифрой образовательной среды, электронных образовательных ресурсов с применением современных технологий обучения и воспитания.

Корректировка Программы осуществляется ежегодно на заседаниях Педагогического совета.

Контроль за ходом выполнения Программы осуществляется на следующих принципах:

- доступность содержания для широкого круга общественности;
- открытость мероприятий по реализации Программы;
- системность контроля.

Источники и объемы финансового обеспечения Программы развития

Выполнение Программы развития образовательного учреждения осуществляется за счет федерального, регионального и муниципального финансирования, а также внебюджетных средств. Указанное распределение носит прогностический характер и подлежит ежегодному уточнению в установленном порядке.