

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Широкинская средняя общеобразовательная школа**

Принято:

Решением педагогического
совета протокол № ____
от _____ 2022г.

Утверждаю:

Директор
МОУ Широкинская СОШ
_____/А.С.Будникова/
приказ № ____
от _____ 2022г.

Среднесрочная Программа развития

МОУ Широкинская СОШ

(в рамках Проекта адресной методической помощи
общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные
результаты обучающихся «500+»)

п.Новоширокинский, д.35

СОДЕРЖАНИЕ

№	Раздел	Страницы
I	Цель и задачи реализации Среднесрочной программы	3-4
II	Дорожная карта реализации антирисковых мер	5-19
III	Перечень подпрограмм	20

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ СРЕДНЕСРОЧНОЙ ПРОГРАММЫ

Среднесрочная Программа развития МОУ Широкинская СОШ разработана на период март -декабрь 2022 года с целью повышения качества образовательных результатов через преодоление дефицита педагогических кадров, а также создание условий для профессионального взаимодействия между учителями школы внутри образовательной организации.

С учетом результатов анализа актуального состояния МОУ Широкинская СОШ, а также «рискового профиля» и выделенных ключевых проблем, были поставлены следующие цели в соответствии с Концепцией развития:

Цель 1. Преодоление дефицита педагогических кадров в МОУ Широкинская СОШ за счет привлечения молодых педагогов и опытных специалистов, осуществление профессиональной переподготовки учителей по отдельным направлениям, совершенствование системы профориентационной работы.

Задачи для реализации цели 1:

1. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.

2. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов.

3. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель».

4. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов

школы через организацию Профессиональных обучающих сообществ педагогов школы.

5. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых педагогов и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, портале «Работа России», в социальных сетях.

Цель 2. Выполнение требований по достижению современного качества образования через развитие кадрового потенциала посредством создания условий для профессионального взаимодействия между учителями школы внутри ОО (Профессиональные обучающие сообщества), организация системы наставничества.

Задачи для реализации цели 2:

1. Развитие кадрового потенциала посредством создание условий для профессионального взаимодействия между учителями школы через создание педагогического обучающего сообщества (ПОС) внутри ОО, организацию систему наставничества.

2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда (включая формирования функциональной грамотности педагогов и учащихся), поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.

3. Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.

Сроки реализации программы:

Первый этап (март-апрель 2022 года) - подготовительный.

Цель: разработка и утверждение программ антирисковых мер.

Второй этап (апрель-октябрь 2022 года) - экспериментально-внедренческий.

Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.

Третий этап (июнь, сентябрь, ноябрь 2022года) - этап промежуточного контроля и коррекции.

Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы.

Четвертый этап (ноябрь-декабрь 2022 года) - этап итогового контроля.

Цель: подведение итогов реализации Программы.

II. ДОРОЖНАЯ КАРТА РЕАЛИЗАЦИИ АНТИРИСКОВЫХ МЕР

Фактор риска	Задача	Описание выбранных мер	Показатели выполнения мер	Сроки исполнения/исполнители
«ДЕФИЦИТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ»	1.Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.	Комплектование на 2022-2023 учебный год	Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100 %.	Май 2022г/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., ВР Коваль Ю.М, директор А.С.Будников а
		Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке	Выявление потребностей в переподготовке	Март 2022г/ заместитель директора по

				УВР Мартемьянова Н.П, директор Будникова А.С.
		Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	Повышение компетенций педагогов через прохождение курсовой переподготовки по выявленным потребностям на 100%	Апрель-сентябрь 2022г/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., директор Будникова А.С.
	2.Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности	Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную	План внеурочной деятельности	Апрель, сентябрь 2022/ заместитель

	ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов	деятельность		директора по ВР Коваль Ю.М., родители, обучающиеся
		Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	План комплектования	Июнь 2022/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР Коваль Ю.М, директор Будникова А.С.
	3.Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление	Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому	Выявление детей, имеющих склонности к педагогической	Ноябрь 2022/ педагог-психолог Будникова

	детей, имеющих склонность к педагогическому труду,	труду	деятельности (не менее 1%)	А.С., обучающиеся
	заклучение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель»	Заклучение целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель» с выпускниками 11 класса	Количество целевых договоров с целью получения профессии «учитель» (не менее 1)	Июнь 2023/ Директор Будникова А.С., родители
		Информационные встречи с представителями ЗабГГПУ, педагогических колледжей (в очном и дистанционном формате)	Количество встреч с представителями ЗабГГПУ, педагогических колледжей (не менее 1)	в течение учебного года/заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР Коваль Ю.М, директор Будникова А.С

		Деловые игры для обучающихся 9-11 классов «Я - учитель»	Отзывы обучающихся 9-11 классов	в течение учебного года/ педагог – психолог Будникова А.С
	4.Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию Профессиональных обучающихся сообществ педагогов школы	Проведение комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов	Аналитическая справка с результатами	Март, октябрь 2022/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, директор Будникова А.С.
		Проведение самодиагностики «Компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников»	Аналитическая справка с результатами	Март 2022/ заместитель директора по УВР

				Мартемьянова Н.П, директор Будникова А.С.
		Проведение самодиагностики «Цифровые компетенции учителя»	Аналитическая справка с результатами	Март 2022/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, директор Будникова А.С.
		Организация повышения квалификации учителей в соответствии с выявленными дефицитами профессиональной деятельности	Доля учителей, прошедших курсовую подготовку (в соответствии с потребностями)	постоянно/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР Коваль Ю.М,

				директор Будникова А.С
		Проведение учителями, прошедшими курсы повышения квалификации, мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня коллег (мастер-классы, обучающие семинары, открытые уроки, занятия)	Протоколы, фото мероприятий (не менее 5)	Регулярно/ педагоги, заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., ВР Коваль Ю.М, директор Будникова а.С
	5.Провести комплекс мероприятий по привлечению	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы,	Количество вакантных ставок	Июнь-август 2022/директор

	молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, портале «Работа России», в социальных сетях.	портале «Работа России», в социальных сетях.	(не более 1)	Будникова А.С
		Участие в Ярмарках вакансий высших и средних учебных заведений Забайкальского края (при условии их проведения)	Количество участия в ярмарках (не менее 1)	по мере проведения/ директор Будникова А.С
«НЕСФОРМИРОВАННОСТЬ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ СИСТЕМЫ	1. Развитие кадрового потенциала посредством создание условий для профессионального взаимодействия между учителями школы через создание педагогического обучающего сообщества (ПОС) внутри ОО, организацию систему наставничества	Проведение мониторинга профессиональных компетентностей педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности	Аналитическая справка с результатами	Май, октябрь 2022/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, директор Будникова А.С
		Создание профессиональных обучающих сообществ	Наличие профессиональных обучающихся	Регулярно/ педагоги, заместитель

			сообществ (не менее 3)- Положение о ПОС	директора по УВР Мартемьянова Н.П
		Разработка нормативно-правовой базы по системе наставничества	Наличие нормативно-правовой базы по системе наставничества (сайт)	Март-апрель 2022/Заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., директор Будникова А.С.
		Участие в вебинарах, семинарах, конференциях, конкурсах (на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях)	Не менее 70%	Регулярно/ весь педагогический коллектив
	2. Формировать новые образовательные потребности	Изучение и внедрение технологии «Исследование урока» (Lesson study),	Применение технологии на	Регулярно/ педагоги,

	педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда (включая формирования функциональной грамотности педагогов и учащихся), поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации, созданию конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.	направленной на совместную работу учителей	уроках - 100%	заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., ВР Ю.М.Коваль
		Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов для отдельных категорий обучающихся и оценка индивидуального прогресса обучающихся с использованием таблицы образовательных результатов	Индивидуальный образовательный маршрут для отдельных категорий обучающихся	Регулярно/ педагоги, заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., ВР Коваль Ю.М.
		Изучение и внедрение технологии проблемного обучения с целью повышения качества образования	Применение технологии на уроках - 100%. Повышение качества на 5-10 %	Регулярно/ педагоги, заместитель директора по УВР

				Мартемьянова Н.П., ВР Коваль Ю.М.
		Изучение и внедрение технологии смыслового чтения с целью повышения качества образования	Применение технологии на уроках - 100%. Повышение качества на 5-10 %	Регулярно/ педагоги, заместитель директора по УВР Мартемьянова н.П., ВР Коваль Ю.М.
		Изучение и внедрение технологии критического мышления с целью повышения качества образования	Применение технологии на уроках - 100%. Повышение качества на 5-10 %	Регулярно/ педагоги, заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР Коваль Ю.М

		Участие в Методическом марафоне "Эффективные практики повышения качества образовательных результатов школьников"	Протокол педагогических мастерских, конспекты уроков	Март-апрель 2022г/рабочие группы педагогов
		Создание Модели методического сопровождения педагогов, направленной на формирование ФГ школьников	Модель методического сопровождения педагогов, направленная на формирование ФГ школьников	Апрель 2022г/Педагоги, Заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П., Заместитель по ВР Коваль Ю.М.
	3.Разработать диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя; выявить изменения в их	Создание ИОМ (индивидуальных образовательных маршрутов) каждого педагога	ИОМ (100% педагогов)	Июнь 2022 / педагоги, заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР

	педагогической деятельности и влияние этих изменений на уровень успеваемости, качества знаний учащихся.			Коваль Ю.М, директор Будникова А.С
		Разработка карт методического и психологического сопровождения педагогов	Карты (100% педагогов)	Июнь - сентябрь 2022/ заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П, ВР Коваль Ю.М, педагог- психолог Будникова А.С
		Мониторинг качества и успеваемости учащихся	Информация из СГО (успеваемость 100%, качество не	В течении года/ педагоги,

			ниже 50%)	заместитель директора по УВР Мартемьянова Н.П
--	--	--	-----------	---

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

1. Педагоги школы прошли курсовую переподготовку по отдельным направлениям с учетом их желания потребностей школы.
2. Пересмотрен учебный план на 2022-2023учг и уменьшилась нагрузка у учителей с 30 до 26часов. Проведен расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности.
3. Проведена профориентационная работа с обучающимися 9-11 классов.
4. В школе создана система ПОС, которая направлена на непрерывное образование и повышение квалификации учителей внутри ОУ, а также на повышение качества образовательных результатов.
5. Привлечены молодые педагоги и опытные специалисты.
6. Обеспечен переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию.
7. Происходит формирование новых образовательных потребностей педагогов, которые побуждают к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда.

8. Разработан диагностический инструментарий для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого учителя, который помогает выявить изменения в их педагогической деятельности, влияющие на качество образовательного процесса.

9. Произведена корректировка деятельности ОО на основе анализа эффективности управленческих решений.

III. ПЕРЕЧЕНЬ ПОДПРОГРАММ

1. Антирисковая программа по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»
2. Антирисковая программа по фактору риска «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации».