

Утверждаю  
директор МОУ СОШ № 1 п. Дарасун  
\_\_\_\_\_ Н.В.Попова

**СРЕДНЕСРОЧНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**  
**муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя**  
**общеобразовательная школа №1 п. Дарасун» на 2022г.**

<b>Наименование Программы</b>	СРЕДНЕСРОЧНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 п. Дарасун» на 2022г.
<b>Цель и задачи Программы</b>	<p><b>Цель:</b> к концу 2022 года усовершенствование системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счёт повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями; совершенствования форм, методов и средств обучения; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий обучения.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Разработать педагогами школы собственный план профессионального роста, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.</li> <li>2.Организовать участие педагогов в работе внутрикорпоративного обучения, направленной наповышение предметной иметодической компетентности.</li> <li>3.Организовать целевую модель наставничества в форме «учитель - учитель» для улучшения личных показателей эффективности педагогов.</li> <li>4.Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом</li> <li>5.Повысить число педагогов, использующих современные педагогические технологии в образовательном процессе.</li> </ol>
<b>Целевые индикаторы и показатели программы</b>	<p>Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников</p> <p>Показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией (повысить на 5 %);</li> <li>• Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (повысить на 5%);</li> <li>• Доля педагогических работников, которые разработали индивидуальный план развития педагога (до 100%);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля наставников, прошедших обучение по программам дополнительного образования (100%);</li> <li>• Количество открытых уроков, проведённых учителями образовательной организации (увеличить на 10%);</li> <li>• Количество семинаров, проведённых педагогическими работниками образовательной организации; последний год (не менее 6);</li> <li>• Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ (50%).</li> </ul>
<b>Методы сбора и обработки информации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности);</li> <li>• Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые характеристики (экспертная оценка));</li> <li>• Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент, изучение педагогического опыта, контрольные работы)</li> <li>• Методы математической статистики (статистические методы: регистрация, ранжирование, шкалирование; графические схемы: граф-схемы, графики, сетевое планирование; математические методы: подсчёт коэффициентов, заполнение таблиц)</li> <li>• Количественный, качественный и сравнительный анализ.</li> </ul>
<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p>1 этап (март) - аналитико-подготовительный: стартовая и проектная диагностика, самоанализ деятельности, разработка Среднесрочную программу.</p> <p>2 этап (апрель - октябрь 2022) – основной этап: реализация целей и задач Среднесрочную программу</p> <p>3 этап (ноябрь-декабрь 2022 года) завершающий этап: анализ результатов выполнения Среднесрочную программу</p>
<b>Меры/мероприятия по достижению цели и задач</b>	<p>1.Онлайн - диагностика дефицитов методической компетентности педагогических работников «Интенсив Яучитель3.0» (компетенции успешного современного учителя, компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников, цифровые компетенции педагога).</p> <p>2.Разработка педагогами школы индивидуального плана профессионального развития, включающий</p>

	<p>механизмы выявления дефицитов и обеспечивающий развитие профессиональных компетенций.</p> <p>3.Активизация работы с педагогами по повышению результативности урока, использование эффективных практик совместной работы учителей.</p> <p>4.Мониторинг эффективности урока и уровней предметной и методической компетентности педагогических работников.</p> <p>5.Организовать целевую модель наставничества в форме «учитель - учитель» для улучшения личных показателей эффективности педагогов.</p> <p>6.Разработка модели внутрикорпоративного обученияиорганизация ее деятельности поповышению предметной иметодической компетентностипедагогическихработников.</p>
<p><b>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% педагогами школы разработали собственный план профессионального роста, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.</li> <li>• Организовано участие педагогов в работе внутрикорпоративного обучения, направленной на повышение предметной иметодической компетентности.</li> <li>• измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>• не менее 10 % педагогов имеют опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.);</li> <li>• 80% педагогов и администрация школы пройдут повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по предметным и методическим курсам (в том числе ФГОС-21 соответствующих ступеней образования) инновационным технологиям;</li> </ul>
<p><b>Исполнители</b></p>	<p>Администрация и педагогический коллектив школы</p>

**План первоочередных мероприятий (дорожная карта)  
повышения предметной и методической компетентности педагогических работников**

№ п / п	Меры по преодолению рисков фактора	Мероприятия, направленные на преодоление рисков фактора	Сроки исполнения	Ответственные	Подтверждающие документы
1.	Онлайн - диагностика дефицитов методической компетентности педагогических работников «Интенсив ЯУчитель3.0» ( компетенции успешного современного учителя, компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников, цифровые компетенции педагога, профессиональное выгорание педагогов).	Проведение онлайн - диагностики дефицитов методической компетентности педагогических Работников «Интенсив ЯУчитель3.0)	Март 2022 г	Заместитель директора УВР	Диагностические карты педагогов
		Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетентности педагогических работников	Апрель 2022 г.	Заместительди ректораУВР	Аналитическая справка
		Составление плана деятельности по устранению групповых дефицитов	Апрель20 22 г.	Заместитель директора УВР, рабочая группа	План работы по устранению групповых дефицитов
		Участие в региональном мониторинге предметных и методических компетенций педагогических работников	Март 2022	Заместитель директора УВР, педагоги	Результаты мониторинга (сертификат)
		Проведение онлайн - диагностики дефицитов методической компетентности педагогических Работников «Интенсив ЯУчитель 4.0)	Сентябрь- октябрь 2022г	Заместитель директора УВР	Диагностические карты педагогов
2.	Разработка педагогами школы индивидуального плана профессионального развития,	Совершенствование предметных компетенций	Март-май 2022 г.	Педагоги- предметники, педагог-	Выступление на методическом совещании
		Совершенствование методических			

	включающий механизмы выявления дефицитов и обеспечивающий развитие профессиональных компетенций	компетенций		психолог		
		Совершенствование психолого - педагогических компетенций				
		Совершенствование коммуникативных компетенций				Разработка кейсов проблемных ситуаций трехстороннего характера: учитель-ученик-родитель
		Профессионально-личностные компетенции				Выступление на методическом совещании
		Анализ достигнутых результатов. Постановка новых целей и задач				Малый педагогический совет
3.	Активизация работы с педагогами по повышению результативности урока, использование эффективных практик совместной работы учителей.	Проведение педагогического совета «Внедрение продуктивных технологий 21 века в условиях реализации ФГОС – 21. Преемственность технологий обучения и воспитания»	Апрель 2022 г.	Заместитель директора УВР	Протокол педсовета, технологическая карта урока	
		Разработка актуальных для школы карт посещения уроков «Анализ и самоанализ современного урока»	Апрель-май 2022 г.	Заместитель директора УВР, рабочая группа	Карта посещения урока «Анализ современного урока»	
		Организация взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом	В течение 2022 г.	Педагоги	Карта анализа урока	
4.	Мониторинг эффективности урока и уровней предметной и методической компетентности педагогических работников	Диагностика уровня профессионализма педагогов	Ноябрь 2022 г.	Заместитель директора УВР	Аналитическая справка	
5.	Организовать целевую модель наставничества в форме «учитель - учитель» для улучшения личных показателей эффективности	Сбор данных онаставляемых	Май-сентябрь 2022 г.	Заместитель директора УВР	Анкетирования среди потенциальных наставников	
		Обучение наставников для работы с			Проблемная	Программа и график

	педагогов.	наставляемыми		группа	обучения наставников	
		Закрепление наставнических пар / групп		Заместитель директора УВР	План индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	
		Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых		Сентябрь – ноябрь 2022 г.	Заместитель директора УВР	Встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым
		Завершение наставничества		Декабрь 2022 г.	Заместитель директора УВР	Мониторинг качества реализации программы наставничества
		Мотивация и поощрения наставников		Декабрь 2022 г.	Заместитель директора УВР	Конкурс профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".
6.	Разработка модели внутрикорпоративного обучения и организация ее деятельности по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников	Разработка модели внутрикорпоративного обучения на серии семинаров «Девять шагов технологии формирующего оценивания»	Сентябрь - декабрь 2022 г.	Временная творческая группа	«Дорожная карта» Активное обсуждение в Интернет-сообществе учителей, на заседании школьных метод. совета, проблемной группы учителей, курсах повышения квалификации . творческие проекты учащихся. Систематизация информации, разработка пособия. Творческий отчет.	

	Круглый стол «Индивидуальный план развития как эффективная форма профессионального роста педагога»	Сентябрь – декабрь 2022г.	методических объединений	
	Проведение семинара «Использование современных педагогических технологий с целью повышения качества образования»		ИМЦ	Педагогический коллектив Социальные партнёры
	Проведение семинара «Формирование функциональной грамотности обучающихся»		Руководители МО	Педагогический коллектив
	Проведение семинара «Диагностика личностных результатов обучающихся»		Заместитель директора по воспитательной работе Голованова Р.А.	Педагогический коллектив
	Проведение семинара «Формирующее оценивание»		Заместитель директора по учебной работе Агеева И.В. Руководители МО	Педагогический коллектив