


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №28 ИМЕНИ КАВАЛЕРА  
ОРДЕНА КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ Н.В. ЗАЙКИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 Н.П. Савалей  
15 марта 2022 года

**Среднесрочная программа развития муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 28 имени кавалера ордена  
Красной Звезды Николая Владимировича Заики  
муниципального образования Темрюкский район на 2022 год**

Тамань

2022

## Оглавление

Паспорт Среднесрочной программы развития.....	3
Основное содержание.....	6
I. Основная цель и задачи Среднесрочной программы, сроки и этапы её реализации, перечень целевых индикаторов и показателей, отражающих ход её выполнения.....	6
II. Мероприятия Среднесрочной программы и направления, обеспечивающие реализацию её задач. ....	9
III Механизм реализации программы .....	16

## Паспорт Среднесрочной программы развития

Наименование программы	Среднесрочная программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 28 Имени кавалера ордена Красной Звезды Н.В. Заики МО Темрюкский район (далее по тексту – Школа)
Цели и задачи программы	<p>Стратегической <b>ЦЕЛЬЮ</b> развития образовательной системы школы является <i>создание необходимых условий для получения каждым обучающимся качественного конкурентоспособного образования, обеспечивающего его профессиональный и социальный успех в современном мире через устранение дефицита педагогических кадров, повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, повышения уровня оснащения школы и устранения рисков низкой адаптивности учебного процесса</i></p> <p>Для достижения указанной цели необходимо решить следующие ЗАДАЧИ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение в практику работы Школы современных методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий, обновление содержания и совершенствование методов обучения;</li> <li>2. Формирование школьной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у школьников, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;</li> <li>3. Поддержка и развитие системы профессионального роста педагогических работников согласно профессиональным стандартам;</li> <li>4. Создание современной и безопасной цифровой образовательной среды в Школе, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;</li> <li>5. Создание условий для развития наставничества для молодых педагогов, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерство) участников образовательного процесса;</li> <li>6. Обеспечение системного сотрудничества с семьями обучающихся формирование активной позиции родителей как участников образовательного процесса;</li> <li>7. Формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО);</li> </ol>
Целевые индикаторы и показатели программы	<p><b>Направление: «Дефицит педагогических кадров»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество вакантных ставок (с указанием предмета)</li> <li>2. Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу)</li> <li>3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы;</li> <li>4. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы;</li> <li>5. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педвузах и колледжах;</li> <li>6. Наличие обучающихся в профильных группах педнаправленности</li> </ol> <p><b>Направление «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»</b></p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией;</li> <li>2. Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог);</li> <li>3. Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога;</li> <li>4. Количество открытых уроков, проведённых учителями образовательной организации;</li> <li>5. Количество семинаров, проведённых педагогическими работниками образовательной организации;</li> <li>6. Доля педагогов, повысивших свою квалификацию за последний год;</li> <li>7. Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ.</li> </ol> <p><b>Направление «Низкий уровень оснащения школы»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля цифрового оборудования (отремонтированного, приобретенного);</li> <li>2. Качество интернет – соединения (50 мб/сек);</li> <li>3. Доля поведения локальной сети по учебным кабинетам;</li> </ol> <p><b>Направление «Риски низкой адаптивности учебного процесса»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Использование элементов формирующего оценивание</li> <li>2. Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии</li> </ol>
<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности);</li> <li>2. Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые характеристики (экспертная оценка));</li> <li>3. Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент, изучение педагогического опыта, контрольные работы);</li> <li>4. Методы математической статистики (статистические методы: регистрация, ранжирование, шкалирование; графические схемы: граф-схемы, графики, сетевое планирование; математические методы: подсчёт коэффициентов, заполнение таблиц)</li> </ol>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Срок реализации программы- 1 год          Программа будет реализована в период с 01.02.2022 по 31.12.2022 гг.</p> <p><b>Первый этап</b> (февраль – май 2022 г.) - <b>аналитико-проектировочный:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проблемно-ориентированный анализ результатов реализации предыдущих программ;</li> <li>- <b>Разработка новых и корректировка имеющихся подпрограмм развития;</b></li> <li>- Приведение образовательной системы Школы в соответствие с задачами программы развития и определение системы мониторинга реализации настоящей Программы.</li> </ul> <p><b>Второй этап</b> (июнь – первая половина ноября 2022) - <b>реализующий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Реализация мероприятий плана действий Программы;</b></li> <li>- Реализация образовательных подпрограмм.</li> <li>- Нормативно-правовое сопровождение реализации Программы;</li> <li>- Осуществление системы мониторинга реализации Программы, текущий анализ промежуточных результатов.</li> </ul> <p><b>Третий этап</b> (вторая половина ноября – декабрь 2022 г.) - <b>аналитико-обобщающий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Итоговая диагностика реализации основных программных мероприятий;</li> <li>- Анализ итоговых результатов мониторинга реализации Программы;</li> </ul>

	- Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий;
	- Определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития школы.
Основные мероприятия или проекты программ/ перечень подпрограмм	Подпрограммы: «Дефицит педагогических кадров» «Недостаточная предметная и методическая компетентность учителей» « Низкий уровень оснащения школы» «Риски низкой адаптивности учебного процесса»
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка внутренней системы управления качеством образования на основе результатов оценочных процедур;</li> <li>2. Внедрение целевой модели цифровой образовательной среды;</li> <li>3. Доступность не менее 80% учебных кабинетов к локальной сети Школы к Интернет ресурсам;</li> <li>4. Обновление открытых и общедоступных информационных ресурсов</li> <li>5. Уменьшение к концу 2022 года дефицита педагогических кадров (учителей русского языка, английского языка, начальных классов, математиков) за счет привлечения молодых специалистов, специалистов с других регионов, переподготовки учителей школы;</li> <li>6. Заключение целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками школы;</li> <li>7. Свыше 90% педагогов и администрации школы пройдут курсы повышения квалификации по современному содержанию ФГОС третьего поколения;</li> <li>8. Не менее 25% педагогов обобщение опыта на профессиональных мероприятиях;</li> </ol>
Исполнители	директор Заместители директора по УВР, ВР, УМР Педагогические работники (учителя –предметники, педагоги-психологи, Социальный педагог, учитель – логопед, педагоги доп образования)
Порядок управления реализацией программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором.

## Основное содержание

- I. Основная цель и задачи Среднесрочной программы, сроки и этапы её реализации, перечень целевых индикаторов и показателей, отражающих ход её выполнения

**Целью программы** является необходимых условий для получения каждым обучающимся качественного конкурентоспособного образования, обеспечивающего его профессиональный и социальный успех в современном мире через устранение дефицита педагогических кадров, повышение предметной и методической компетентности педагогических работников МБОУ СОШ № 28, повышения уровня оснащения школы и устранения рисков низкой адаптивности учебного процесса.

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

1. Внедрение в практику работы Школы современных методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий;
2. формирование школьной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у школьников, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
3. поддержка и развитие системы профессионального роста педагогических работников согласно профессиональным стандартам;
4. создание современной и безопасной цифровой образовательной среды в Школе, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
5. создание условий для развития наставничества для молодых педагогов, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерство) участников образовательного процесса;
6. обеспечение системного сотрудничества с семьями обучающихся, формирование активной позиции родителей как участников образовательного процесса;
7. формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО).

## **Направление 1: Риск «Дефицит педагогических кадров»**

**Цель:** уменьшение к концу 2022 года кадрового дефицита в МБОУ СОШ № 28 за счёт привлечения молодых специалистов, специалистов из других регионов и осуществления профессиональной переподготовки учителей школы.

### **Задачи:**

1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.
2. Составить заявку на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы.
3. Привлечение специалистов из других регионов РФ (можно с использованием сетевого взаимодействия).
4. Посещение ярмарки профессий КУБ ГУ, Армавир, Славянск – на Кубани и привлечение молодых специалистов.
5. Организация совместной работы отдела образования ОУ по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.
6. Разработать плана профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.
7. Организовать профессиональную переподготовку 1-2 учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.

### **Показатели и индикаторы цели:**

- Количество вакантных ставок (с указанием предмета);
- Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу);
- Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы;
- Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы;
- Количество заключённых договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах;
- Наличие обучающихся в профильных группах педагогической направленности;

## **Направление 2: Риск «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»**

**Цель:** 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.

### **Задачи:**

1. Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.
2. Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах в Темрюкском районе.
3. Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников.
4. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом урока.
5. Повышение числа педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ- компетенции.

### **Показатели и индикаторы цели:**

- Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией;
- Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций (доля преодолевших минимальный порог);
- Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога;
- Количество открытых уроков, проведённых учителями образовательной организации;
- Количество семинаров, проведённых педагогическими работниками образовательной организации;
- Доля педагогов, повысивших свою квалификацию за последний год;
- Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ.



### **Направление 3: Риск «Низкий уровень оснащения школы»**

**Цель:** к концу 2022 года обеспечение условий для развития современной образовательной среды.

#### **Задачи:**

1. Разработать план работы по усовершенствованию оснащения школы, включающую механизмы выявления условий для доступа к информационным системам, ИК сетям, ЭОР.
2. Организовать работу по привлечению спонсорской помощи для приобретения цифрового оборудования в учебные кабинеты.
3. Провести ремонт компьютеров силами школы.
4. Организовать мероприятия по ремонту локальной сети внутри школы.
5. Повышение числа педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ- компетенции.

#### **Показатели и индикаторы цели:**

- Доля компьютеров в учебных кабинетах;
- Доля повышения скорости Интернета
- Доля цифрового оборудования, применяемого в образовательном процессе;
- Количество отремонтированных компьютеров;
- Доля педагогов, повысивших свою квалификацию за последний год в области ИКТ компетенции;
- Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ.

---





## II. Мероприятия Среднесрочной программы и направления, обеспечивающие реализацию её задач.

Направление в соответствии с риском	Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные	Участники
Дефицит педагогических кадров	Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.	1. Анализ педагогического состава школы, с указанием количества преподаваемых часов	Март 2022	справка	Заместитель директора по УВР	
		2. Составление предварительной нагрузки на 2022-2023 учебный год	Март-апрель 2022	Предварительная педагогическая нагрузка	Заместитель директора по УР	Учителя, руководители ШМО
		3. Составление справки о потребности в педагогических кадрах на 2022-2023 учебный год	Май 2022	Справка	Директор школы, заместитель директора по учебной работе	Педагогические работники, руководители ШМО
Дефицит педагогических кадров	Составить заявку на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы.	Составление плана-графика повышения квалификации педагогических работников	Январь 2022	План-график	Заместитель директора	
Дефицит педагогических кадров	Привлечение специалистов из других регионов РФ (можно с использованием сетевого взаимодействия).	Участие в проекте «Образование без границ»	Сентябрь - октябрь 2022	Договор оказания услуг сетевого взаимодействия	Директор	

Дефицит педагогических кадров	Посетить ярмарку профессий КУБ ГУ и привлечение молодых специалистов.	Посещение ярмарки профессий КУБ ГУ	Май 2022	Стенд презентации МБОУ СОШ	Директор, заместитель директора	Директор, выпускники
-------------------------------	---	------------------------------------	----------	----------------------------	---------------------------------	----------------------

Дефицит педагогических кадров	Организация совместной работы отдела образования ОУ по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.	Проведение беседы с выпускниками и их родителями о целевом обучении в педагогических вузах	Ноябрь - декабрь 2022	Предварительное согласие выпускников и их родителей на целевое обучение в педагогических вузах	Директор	Директор, учащиеся 10-11 классов и их родители.
Дефицит педагогических кадров	Разработать плана профорientационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.	1. Участие в открытых онлайн уроках «Шоу профессий»	По графику мероприятий Март-апрель 2022 года	Просмотр открытых уроков	Заместитель директора по УР, заместитель директора по ВР, классные руководители	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, классные руководители, обучающиеся 8-11 классов
		2. Организация посещений открытых уроков обучающимися 10-11 классов открытых уроков опытных учителей	Октябрь-декабрь 2021	Анализ посещённых уроков, отзывы обучающихся о данных уроках	Заместитель директора по УР	Учителя-предметники, заместитель директора, обучающиеся 10-11 классов
		3. Проведение классных профорientационных часов для обучающихся 10-11 классов	По графику, март-декабрь 2021	Конспекты классных часов, фото и видео материалы	Заместитель директора по УР, заместитель директора по УВР, классные руководители 9-11 классов	Заместитель директора по УР, заместитель директора по УВР, классные руководители 9-11 классов, обучающиеся 9-11 классов

		4. Организация Дней самоуправления	Октябрь 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по УМР, заместитель директора по УВР, классные руководители 10-11 классов	Заместитель директора по УМР, заместитель директора по УВР, классные руководители 10-11 классов, учителя-предметники, обучающиеся 10-11 классов
Дефицит педагогических кадров	Организовать профессиональную переподготовку 1-2 учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.	Организация курсов переподготовки педагогических кадров	Май-сентябрь 2022	Удостоверение о курсах переподготовки	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогические работники
Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.	1. Разработка школьной Программы профессионального роста педагогических работников	Июнь 2022	Программа	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по УР, педагогические работники школы
		2. Создание индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, имеющих низкие результаты по итогам ВПР, мониторинговых и диагностических работ.	Август-сентябрь 2022	Индивидуальные маршруты педагогов	Заместитель директора по УВР, учителя-предметники	Заместитель директора по УВР, учителя-предметники



Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	2. Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.	1. Составление плана-графика курсовой подготовки педагогических работников (включая очные и дистанционные курсы)	январь 2022	План график	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогические работники школы
		2. Практический семинар «Использование современных электронных образовательных ресурсов при конструировании урока»	Март 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогические работники
		3. Семинар «Анализ и самоанализ урока как средство повышения методического мастерства учителя»	Сентябрь 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогические работники
		4. Семинар «Формирующее оценивание как современный подход к оценке учебных достижений обучающихся»	Ноябрь 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогические работники

Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	3. Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников	1. Составление плана методической работы школы на 2022-2023 учебный год	Июнь 2022	План работы	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО
		2. Составление планов работы ШМО на 2022 – 2023 учебный год	Июнь-август 2022	Планы работы	Руководители ШМО	Руководители ШМО, учителя-предметники
		3. Проведение методических советов и заседаний ШМО	По графику апрель-декабрь 2022	Протоколы заседаний	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, учителя-предметники

Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	4. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом	1. Проведение открытых уроков педагогами школы с использованием современных образовательных технологий, личностно – ориентированного подхода (обучение строить с учетом индивидуальных способностей и уровня сформированности умений учебного труда обучающегося) с последующим самоанализом проведенных уроков.	По графику апрель-декабрь 2022	График, анализ и самоанализ, посещённых уроков	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, учителя-предметники
		Посещение педагогами школы открытых уроков учителей, показывающих высокое качество обучения в школах района.	По графику апрель-декабрь 2022	График, анализ, посещённых уроков	Заместитель директора по УВР, методисты отдела образования	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, учителя-предметники школы, методисты отдела образования
Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	5. Повышение числа педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ.	1. Составление конспектов уроков с использованием современных педагогических технологий (ИКТ, метод проектов, исследовательский метод, игровая технология и др.) и проведе-	По графику апрель-декабрь 2022	Конспекты уроков, анализ и самоанализ, посещённых уроков	Заместитель директора по УР, руководители ШМО	Заместитель директора по УР, руководители ШМО, учителя-предметники школы, обучающиеся школы

		ние открытых уроков				
		2.Проведение мастер-классов по использованию образовательных платформ в процессе обучения (на примере образовательных платформ Якласс, Учи.ру, Skysmart)	Март 2022, август 2022, ноябрь 2022	Фото и видео материалы, аналитическая справка по внедрению образовательных платформ в учебный процесс	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, учителя-предметники школы,

### III Механизм реализации программы

Руководителем программы является директор который несёт персональную ответственность за её реализацию, конечные результаты, целевое и эффективное использование выделяемых на выполнение программы финансовых средств, а также определяет формы и методы управления реализацией программы.

В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на её реализацию, совершенствования механизма реализации программы.