Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Аспинская средняя общеобразовательная школа»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Аспинская СОШ»
_____ /Т.М.Бородина
«14» марта 2022 г

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ
МБОУ «Аспинская СОШ»
на 2022 – 2023 г.г.

с.Аспа, 2022

Содержание

Введение 3

Общее описание и анализ текущего состояния ОО 5

Цели и задачи развития образовательной организации 9

Меры и мероприятия по достижению цели развития 11

Лица, ответственные за достижение результатов 14

Введение

Концепция развития МБОУ «Аспинская СОШ» (далее – Концепция) является стратегическим документом, определяющим пути и основные направления развития образовательной организации на период с 2022 года до 2023 года.

Нормативная база, на основании которой осуществляется деятельность образовательной организации:

- *Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 17 июня 2019 год);*
- *Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»*
- *Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;*
- *Паспорт национального проекта «Образование», утвержден Протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16;*

-№ 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Закон "Об образовании в Пермском крае" от 12 марта 2014 г. № 308-ПК

- Муниципальная программа «Развитие системы образования на 2022 – 2024 г.г.»;

- Устав МБОУ «Аспинская СОШ».

Миссия школы: создать комфортные условия для интеллектуального и профессионального развития всех участников образовательного процесса через реализацию программ по повышению профессиональной

компетентности педагогов и по созданию внутришкольной системы повышения квалификации.

Приоритетная цель школы:

Создать к декабрю 2023 года условия для совершенствования единого образовательного пространства с целью обеспечения доступного и качественного образования независимо от социально-экономического контекста путем повышения квалификации педагогических кадров и создания условий для сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов.

Общее описание и анализ текущего состояния ОО

Основные виды деятельности школы

Таблица. **SWOT-анализ актуального состояния образовательной организации и потенциала ее развития**

Оценка внутреннего потенциала		**Оценка перспектив развития исходя из внешних факторов**	
сильная сторона	***слабая сторона***	***возможности***	***угрозы***
кадровое обеспечение образовательного процесса			
Наличие победителей и лауреатов различных профессиональных конкурсов	Педагоги не систематически участвуют в мероприятиях по обмену опытом	Внедрение индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагога в зависимости от дефицитов, затруднений	Непонимание педагогами необходимости профессионального роста и самосовершенствования
Педагоги систематически повышают квалификацию	Низкий уровень владения учителями эффективными формами, методами и средствами обучения	Сетевое взаимодействие с центром Точка роста	Профессиональное «выгорание» кадрового состава
образовательные результаты			
Наличие обучащихся, сдавших ОГЭ на «4» и «5» по всем предметам	Наличие неудовлетворительных результатов у обучащихся по результатам ВПР, мониторингов	Внесение изменений в планы подготовки учащихся к ГИА, ВПР, мониторингам	Увеличение детей с низкой мотивацией к обучению
Созданы условия для выполнения Федеральных государственных образовательных стандартов	Преобладание репродуктивных форм организации учебной деятельности	Внедрение инновационных технологий развивающего обучения, развития критического мышления	Непонимание ответственности родителей за образование своих детей

контингент обучающихся			
Незначительное количество детей, находящихся на домашнем обучении	Наличие обучающихся, воспитывающихся в неполных семьях	Разработка индивидуальных планов сопровождения обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении	Недостаточно высокий потенциальный уровень контингента учащихся
Большинство обучающихся воспитываются в полных семьях	Наличие обучающихся, воспитывающихся в малообеспеченных семьях	Получение бесплатного горячего питания учащимися из многодетных и малообеспеченн ых семей, детей с ОВЗ и умственной отсталостью	Возможные проблемы психолого-педагогического, медицинского, социального характера у обучающихся
материально-техническое оснащение			
Наличие в школе автоматизированн ого рабочего места учителя, современное оборудование кабинетов	Недостаточная оснащенность кабинетов оборудованием для лабораторных работ	Совершенствова ние материально-технической базы за счет увеличения числа компьютеров, приобретения оборудования для лабораторных работ	Недостаточное бюджетное финансирование
Школа оборудована системой внутреннего видеонаблюдения, автоматизированн ой системой противопожарной безопасности	Отсутствие локальной сети, позволяющей объединить и систематизировать внутри школьные информационные ресурсы	Совершенствование материально-технической базы за счет увеличения числа компьютеров, мультимедийных комплексов, мебели и т.п.	Отсутствие источников дополнительного финансирования

Из представленных выше данных видно, что ***сильными сторонами*** образовательной организации являются:

- Педагоги систематически повышают квалификацию, участвуют в различных профессиональных конкурсах, являясь победителями и лауреатами.
- Наличие обучащихся, сдавших ОГЭ на «4» и «5» по всем предметам.
- Созданы условия для выполнения Федеральных государственных образовательных стандартов.
- Незначительное количество детей, находящихся на домашнем обучении.
- Большинство обучающихся воспитываются в полных семьях.
- Наличие в школе автоматизированного рабочего места учителя, современное оборудование кабинетов.
- Школа оборудована системой внутреннего видеонаблюдения, автоматизированной системой противопожарной безопасности.

Среди ***слабых сторон и проблем*** можно выделить:

•Педагоги не систематически участвуют в мероприятиях по обмену опытом, имеют низкий уровень владения эффективными формами, методами и средствами обучения.

- В организации учебной деятельности преобладают репродуктивные формы.

•Отсутствуют полноценные условия для организации внеурочной деятельности.

• Наличие обучающихся, воспитывающихся в неполных и малообеспеченных семьях.

- Недостаточная оснащенность кабинетов оборудованием для лабораторных работ.

•Отсутствие локальной сети, позволяющей объединить и систематизировать внутришкольные информационные ресурсы

В ходе проведенной в рамках реализации проекта адресной методической помощи «500+» в 2022 году диагностики для образовательной организации был сформирован индивидуальный рисковый профиль.

РИСКОВЫЙ ПРОФИЛЬ ШКОЛЫ

edu593476

Значимость фактора риска в ОО	Действия
Высокая	требуется принятие мер
Средняя	требуется дополнительная оценка ситуации куратором
Низкая	возможна дополнительная оценка ситуации куратором

Факторы риска	Значимость фактора риска	Рекомендации
1. Низкий уровень оснащения школы	*Средняя*	Ссылка
2. Дефицит педагогических кадров	*Высокая*	Ссылка
3. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	*Высокая*	Ссылка Ссылка
4. Риски низкой адаптивности учебного процесса	*Средняя*	Ссылка Ссылка
5. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации	*Высокая*	Ссылка
6. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности	*Высокая*	Ссылка
7. Высокая доля обучающихся с ОВЗ	*Средняя*	Ссылка
8. Низкое качество преодоления языковых и культурных барьеров	*Низкая*	Ссылка
9. Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды	*Высокая*	Ссылка Ссылка Ссылка
10. Низкий уровень вовлеченности родителей	*Низкая*	Ссылка

Активация Window
Чтобы активировать Win
перейдите в раздел "Параметры".

В ходе комплексного анализа результатов рискового профиля, а также слабых сторон и проблем образовательной организации актуальными определены следующие риски:

1. «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»;
2. «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации».

Среди методов сбора информации, позволивших подтвердить полностью или частично рисковый профиль школы, можно отметить анкетирование, данные мониторингов.

Цели и задачи развития образовательной организации

Цель развития образовательной организации –

Создать к декабрю 2023 года условия для перехода школы в эффективный режим работы и повышения качества образовательных результатов обучающихся на 2 % путем реализации программ по повышению профессиональной компетентности педагогов и создание методического пространства.

Задачи, направленные на достижение указанной цели:

1. Провести анализ профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников.

2.Разработать и реализовать комплекс методических мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности учителей.

3.Обеспечить повышение квалификации педагогических работников.

4.Внедрить современные образовательные технологии, способствующие повышению уровня качества образования.

Цель работы по риску «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»:

Совершенствование предметных и методических компетенций педагогов концу 2022 года для достижения положительной динамики освоения образовательных программ за счет совершенствования форм, методов и средств обучения

Задачи:

1. Провести комплексную диагностику профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников.

2. Разработать индивидуальный образовательный маршрут для совершенствования профессиональной компетентности педагога.

3. Активизировать деятельность педагогов по использованию эффективных современных форм, средств и методов обучения.

Ожидаемые результаты:

Выявлены профессиональные потребности и затруднения педагогических работников (100%).

Не менее 45% педагогов разработали и реализовали индивидуальные образовательные маршруты.

30 % педагогов демонстрируют в своей работе новые формы, приемы, способы организации образовательного процесса.

Цель работы по риску «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»:

Задачи:

1. Актуализировать внутришкольную систему работы, направленную на профессиональное развитие педагогов.

2. Создать организационно-методические условия в образовательной организации для обеспечения непрерывного совершенствования уровня профессионального мастерства педагогов.

3. Организовать профессиональное, сетевое взаимодействие педагогов образовательной организации.

Ожидаемые результаты:

Разработана программа профессионального развития педагогов, включающая механизмы выявления потребностей и затруднений и обеспечивающая развитие профессиональных компетенций педагогов.

Не менее 25% педагогов получат адресную методическую поддержку с учетом образовательных потребностей.

Созданы условия для совершенствования практической деятельности в процессе обмена опытом и профессионального взаимодействия для 20% педагогов.

Меры и мероприятия по достижению цели развития

Задача	Меры	Ответственные
Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников		
Провести комплексную диагностику профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников.	1.Проведение диагностических процедур по выявлению актуального уровня профессиональных компетенций педагогов. 2.Анализ диагностических процедур по выявлению актуального уровня профессиональных компетенций педагогов. 3.Итоговая диагностика профессиональных потребностей и затруднений педагогических работников.	Городилова И.П., заместитель директора по УВР Усович С.М., учитель информатики Городилова И.П., заместитель директора по УВР Усович С.М., учитель информатики
Разработать индивидуальный образовательный маршрут для совершенствования профессиональной компетентности педагога.	1. Проведение методического семинара «Индивидуальный образовательный маршрут как эффективная форма профессионального роста педагога». 2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов. 3. Презентация ИОМ на совместном мероприятии с педагогическим коллективом МБОУ «Судинская СОШ»	Зомарева Т.И., учитель русского языка и литературы, председатель МС. Учителя-предметники Администрация, учителя-предметники
Активизировать деятельность педагогов по использованию эффективных	1. Организация и проведение педсовета «Современные педагогические формы, средства и методы обучения – необходимое условие повышения	Бородина Т.М., директор школы

современных форм, средств и методов обучения.	качества образования» 2. Подготовка и проведение Единого методического дня «Современные педагогические технологии. Из опыта работы» 3. Заседание итогового педагогического совета «Идея, опыт, результат»	Яковлева Т.Н., заместитель директора по ВР, учитель географии Администрация
Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации		
Актуализировать внутришкольную систему работы, направленную на профессиональное развитие педагогов.	1.Самообследование и анализ работы методической службы. 2. Создание программы профессионального развития педагогов.	Зомарева Т.И., учитель русского языка Администрация
Создать организационно-методические условия в образовательной организации для обеспечения непрерывного совершенствования уровня профессионального мастерства педагогов.	1. Анализ образовательных потребностей педагогов для организации профессиональной деятельности 2. Индивидуальные беседы, консультации с педагогами для планирования профессионального развития.	Усович С.М., учитель информатики Городилова И.П., заместитель директора УВР
Организовать профессиональное, сетевое взаимодействие педагогов образовательной организации.	1. Формирование фокус-групп по апробации, адаптации и внедрению современных педагогических технологий. 2. Проведение семинаров, мастер-классов, тренингов, взаимопосещение уроков. 3. Семинар-практикум на базе центра «Точка роста» 4. Заседание итогового педагогического совета «Идея, опыт, результат»	Скомаровская Н.В., учитель английского языка Учителя-предметники Администрация Администрация

Лица, ответственные за достижение результатов

Ответственным за реализацию Концепции программы развития является директор.

Ответственные лица и персонал, которые должны быть информированы об изменениях в организации.

Директор:

- общий контроль реализации программы;
- обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса.

Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе:

- системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение;
- организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса;
- организация повышения квалификации педагогических кадров;
- развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов;
- организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;

Педагогические работники:

- освоение новых образовательных технологий;
- разработка и реализация ИОМ;
- участие в методических мероприятиях, распространение передового педагогического опыта;
- прохождение КПК.