

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Правдинского муниципального округа
«Средняя школа п. Домново»



УТВЕРЖДАЮ

И.О. Директора школы
П.А Телятник
23 марта 2022 года

**Среднесрочная программа развития муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
Правдинского муниципального округа
«Средняя школа п. Домново»
на 2022 год**

Домново

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 Правдинского муниципального округа «Средняя школа п. Домново» (далее по тексту -- Школа)
Цели и задачи программы	<p>Стратегической ЦЕЛЬЮ развития образовательной системы школы консолидация усилий всех участников образовательных отношений для создания организационно-педагогических, методических, здоровьесберегающих условий обеспечивающих каждому обучающемуся качественное образование и гармоничное воспитание на основе индивидуально-личностного потенциала ребенка и полного учета запросов социума,</p> <p>Для достижения указанной цели необходимо решить следующие ЗАДАЧИ:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ внедрение в практику работы Школы современных методов обучения и воспитания, современных образовательных технологий, а также обновление содержания и совершенствование методов обучения;✓ формирование школьной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у школьников, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;✓ поддержка и развитие системы профессионального роста педагогических работников согласно профессиональным стандартам;✓ создание современной и безопасной цифровой образовательной среды в Школе, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;✓ создание условий для развития наставничества для молодых педагогов, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерство) участников образовательного процесса;✓ обеспечение системного сотрудничества с семьями обучающихся, формирование активной позиции родителей как участников образовательного процесса;✓ формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО).

Целевые индикаторы и показатели программы

Направление: «Дефицит педагогических кадров»

- ✓ Количество вакантных ставок педагогических работников;
- ✓ Подписано два договора о сотрудничестве с учебными заведениями готовящими педагогические кадры;
- ✓ Подписание не менее 2-х договоров о сетевой форме преподавания учебных курсов со школами партнерами, с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников школы
- ✓ Участие 100% учеников 8-11 классов в профориентационных мероприятиях посвященных профессии «учитель», с посещением соответствующих учебных заведений;
- ✓ Заключение договора о сетевом взаимодействии с Правдинским филиалом ЦДИК.
- ✓ Заключение 2 договоров о целевом обучении.
- ✓ Заключение к 2022 году не менее 1 договора о сотрудничестве с профессиональными ассоциациями педагогов;
- ✓ Разработка индивидуального маршрута преодоления профессиональных дефицитов для 100% педагогов школы.

Направление 2. Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды (Доля обучающихся регулярно подвергающихся буллингу в школе)

- ✓ Утверждение и реализация школьной антибуллинговой программы «Дружная школа»
- ✓ Посещение 100% педагогов семинаров, тренингов по вопросам психолого-педагогической грамотности не менее 1 раза в год.
- ✓ Прохождение к 2022 году 30% педагогических работников курсов повышения квалификации по противодействию буллингу.
- ✓ Проведение не реже 1 раза в полугодие специализированных тренингов для обучающихся и их родителей по противодействию буллингу в школе.
- ✓ Повышение доли родителей регулярно участвующих в школьных событиях и мероприятиях до 50%
- ✓ Утверждение школьного положения о нормах профессиональной этики.
- ✓ Принятие регламента деятельности конфликтной комиссии

Направление 3. Риски низкой адаптивности учебного процесса

- ✓ Создание к 2022 году регулярное обновление банка данных учащихся, испытывающих затруднения в обучении.
- ✓ Ежегодное участие 100% обучающихся в диагностических мероприятиях по выявлению трудностей в обучении.
- ✓ Прохождение к 2023 году не менее 25% педагогических работников курсов по использованию формирующего оценивания.
- ✓ Будет разработана новая критериальная модель оценивания достижений обучающихся (да/нет).
- ✓ Разработка к концу 2022/23 учебного года индивидуальных образовательных маршрутов для 100% для слабоуспевающих и неуспевающих детей на следующий учебный год.
- ✓ Регулярное посещение не менее 30% слабомотивированных и не менее 40% высокомотивированных учеников дополнительных занятий по предметам.
- ✓ Разработка системы учета индивидуальных возможностей обучающихся.

<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности); ✓ Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые характеристики (экспертная оценка)); ✓ Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент, изучение педагогического опыта, контрольные работы) ✓ Методы математической статистики (статистические методы: регистрация, ранжирование, шкалирование; графические схемы: граф-схемы, графики, сетевое планирование; математические методы: подсчёт коэффициентов, заполнение таблиц)
<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>Первый этап (февраль – май 2022 г.) - аналитико-проектировочный:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проблемно-ориентированный анализ результатов реализации предыдущих программ; - Разработка новых и корректировка имеющихся подпрограмм развития; - Приведение образовательной системы Школы в соответствие с задачами программы развития и определение системы мониторинга реализации настоящей Программы. <p>Второй этап (июнь – первая половина ноября 2022) - реализующий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализация мероприятий плана действий Программы; - Реализация образовательных подпрограмм. - Нормативно-правовое сопровождение реализации Программы; - Осуществление системы мониторинга реализации Программы, текущий анализ промежуточных результатов. <p>Третий этап (вторая половина ноября – декабрь 2022 г.) - аналитико-обобщающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Итоговая диагностика реализации основных программных мероприятий; - Анализ итоговых результатов мониторинга реализации Программы; - Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий; - Определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития школы.
<p>Основные мероприятия или проекты программы/перечень подпрограмм</p>	<p>Подпрограммы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ «Дефицит педагогических кадров» ✓ «Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды (Доля обучающихся регулярно подвергающихся буллингу в школе)» ✓ «Риски низкой адаптивности учебного процесса»

<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ начата разработка внутренней системы управления качеством образования на основе результатов оценочных процедур; ✓ продолжено внедрение целевой модели цифровой образовательной среды; ✓ обновлены возможности открытых и общедоступных информационных ресурсов; ✓ уменьшение к концу 2022 года дефицита педагогических кадров (в частности учителей русского языка, английского языка, педагога-психолога) за счёт привлечения молодых специалистов, специалистов из других регионов, переподготовки учителей школы; ✓ заключение в 2022 году целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками школы; ✓ 50% педагогов и администрация школы пройдут повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования (в том числе ФГОС соответствующих ступеней образования) инновационным технологиям; ✓ не менее 25 % 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.); ✓ удельный вес педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории - 20 %; ✓ организовано психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, обучающихся по индивидуальным учебным планам; ✓ увеличение числа обучающихся, участвующих в творческих, интеллектуальных конкурсах и олимпиадах различного уровня; ✓ увеличение участников открытых онлайн-уроков, реализуемых с учётом опыта цикла открытых уроков «Проектория», «Шоу профессий» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектов; ✓ увеличение количества обучающихся школы, включённых в исследовательскую или проектную деятельность; ✓ созданы условия для поддержки детских социальных инициатив и проектов, организации детских сообществ и объединений для успешной самореализации обучающихся (устойчивый рост участников волонтерского движения, Российского движения школьников и т.п.).
<p>Исполнители</p>	<p>Исполнителями Среднесрочной программы развития Средней школы п. Домново являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ И.о. директор школы (позже директор школы)

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Заместители директора по учебной работе, по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе ✓ Педагогические работники (учителя, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы) ✓ Технические специалисты
Порядок управления реализацией программы	<p>Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией программы осуществляется директором.</p>

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 адаптивности образовательного процесса и повышения качества школьной образовательной и воспитательной среды к 2023 году

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

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

Направление 1: Риск «Дефицит педагогических кадров»

1. Дефицит педагогических кадров

Цель: устранение к 2023 году кадрового дефицита в ОО за счет привлечения как молодых учителей, так и учителей со стажем с целью устранения кадрового дисбаланса и выход педагогического коллектива на этап устойчивого функционирования и развития.

Задачи:

- Налаживание долгосрочного партнерства с не менее чем двумя учреждениями профессионального образования с целью привлечения молодых специалистов.
- Налаживание долгосрочного партнерства с профессиональными педагогическими ассоциациями
- Выстраивание сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями для быстрой ликвидации проблем связанных с возможным отсутствием педагогов
- Распространение подробной информации о вакансиях и условиях трудоустройства в различных каналах информации.
- Подготовка педагогов через заключение договоров о целевом обучении с выпускниками как нашего учреждения, так и соседних образовательных учреждений.

Меры и мероприятия по достижению целей развития:

- Оформление запроса в учебные заведения, подготовка презентационных материалов, организация учебных практик на базе школы, образовательных событий.
- Создание внутришкольной системы выявления и ликвидации профессиональных дефицитов педагогических кадров учреждения.
- Заключение договоров о сотрудничестве с БФУ им. И. Канта и Черняховским педагогическим колледжем.
- Заключение договоров о сотрудничестве с профессиональными ассоциациями.
- Заключение договоров о сетевой взаимодействии со школами муниципалитета и школами – партнерами.
- Привлечение в ОО специалистов психолого-педагогической службы через заключение договора о сетевом взаимодействии с Правдинским филиалом ЦДИК
- Проведение дней профориентации по педагогическим профессиям среди выпускников 9-11 классов, с целью заключения договоров о целевом обучении.
- Размещение объявлений о вакансиях на специализированных сайтах.
- Подача заявки в муниципалитет на покупку служебного жилья для привлечённых специалистов.

Критерии эффективности

1. Количество вакантных педагогических должностей;
2. Количество подписанных договоров о сотрудничестве с учебными заведениями готовящими педагогические кадры (не менее 1);
3. Подписание не менее 2-х договоров о сетевой форме преподавания учебных курсов со школами партнерами, с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников школы
4. Участие 50% учеников 8-11 классов в профориентационных мероприятиях посвященных профессии «учитель», с посещением соответствующих учебных заведений;
5. Заключение договора о сетевом взаимодействии с Правдинским филиалом ЦДИК.
6. Заключение 2 договоров о целевом обучении.
7. Заключение к 2023 году не менее 1 договора о сотрудничестве с профессиональными ассоциациями педагогов;

8. Разработка индивидуального маршрута преодоления профессиональных дефицитов для 100% педагогов школы.

2. Пониженный уровень качества школьной образовательной и воспитательной среды (Доля обучающихся регулярно подвергающихся буллингу в школе)

Цель: гармонизация внутришкольных отношений обеспечивающая повышение удовлетворенности уровнем школьного благополучия среди обучающихся, родителей и педагогических работников до уровня не менее чем 50% к 2023 году

Задачи:

- снижение показателя распространения школьного буллинга, не менее чем на 20% к 2023 году среди обучающихся школы.
- успешное освоение к окончанию 2022 года не менее 30% педагогических работников школы обучающих программ направленных на повышение уровня психолого-педагогической грамотности, формирования навыков конструктивного решения проблемных педагогических ситуаций, овладение способами профилактики и преодоления эмоциональной напряженности.
- участие не менее 30% родителей обучающихся в программах направленных на повышение уровня психолого-педагогической грамотности в контексте поддержки школьного благополучия посредством гармонизации родительско-детских отношений.
- введение в 2022 учебном году норм профессиональной этики и механизмов контроля за их соблюдением, решения конфликтных ситуаций.

Меры и мероприятия по достижению целей развития:

- мониторинг уровня школьного благополучия, включая аспекты взаимоотношений обучающихся между собой, с учителями, с родителями.
- обсуждение, разработка и реализация школьной антибуллинговой программы «Дружная школа».
- проведение тренингов для учителей, родителей, обучающихся по вопросам противодействия буллингу.
- организация семинаров, тренингов, курсов (направление педагогов для участия в таких мероприятиях) по вопросам психолого-педагогической грамотности и решения проблемных педагогических ситуаций.
- вовлечение родителей в школьные образовательные события и праздники.
- введение в действие школьного положения о нормах профессиональной этики.
- совершенствование деятельности конфликтной комиссии.

Критерии эффективности

- Утверждение и реализация школьной антибуллинговой программы «Дружная школа»
- Посещение 100% педагогов семинаров, тренингов по вопросам психолого-педагогической грамотности не менее 1 раза в год.
- Прохождение к 2025 году 100% педагогических работников курсов повышения квалификации по противодействию буллингу.
- Проведение не реже 1 раза в полугодие специализированных тренингов для обучающихся и их родителей по противодействию буллингу в школе.
- Повышение доли родителей регулярно участвующих в школьных событиях и мероприятиях до 50%
- Утверждение школьного положения о нормах профессиональной этики.
- Принятие регламента деятельности конфликтной комиссии

3. Риски низкой адаптивности учебного процесса

Цель: Повышение учебной мотивации через повышения уровня адаптивности учебного процесса к 2025 году

Задачи:

- Снижение доли обучающихся имеющих неудовлетворительные оценки по предметам учебного плана на 50%
- снижение доли обучающихся имеющих одну «3» по предметам учебного плана
- увеличение доли обучающихся на 4 и 5
- повышение доли охвата детей и подростков услугами дополнительного образования до 90%
- Повышение до 95% доли родителей, удовлетворённых качеством образовательных услуг школы

Меры и мероприятия по достижению целей развития:

- создание банка данных учащихся, испытывающих затруднения в обучении.
- диагностика обучающихся с рисками учебной не успешности
- анализ потребности в дополнительном образовании педагогов по применению формирующего оценивания.
- организация участия педагогов в курсах повышения квалификации
- организация УВП на основе единой системы оценки результатов обучения с целью обеспечения объективности оценки и анализа получаемых результатов.
- коррекционная работа по сопровождению детей, испытывающих затруднения в освоении образовательных программ.
- Разработка программы учета индивидуальных возможностей обучающихся и единую систему оценки результатов обучения с целью обеспечения объективности оценивания и анализа полученных результатов.
- организация дополнительных занятий по учебным предметам со слабо и высоко мотивированными обучающимися.

Критерии эффективности

- Будет к 2023 году создан и будет регулярно обновляться банк данных учащихся, испытывающих затруднения в обучении.
- Ежегодное участие 100% обучающихся в диагностических мероприятиях по выявлению трудностей в обучении.
- Прохождение к 2023 году не менее 50% педагогических работников курсов по использованию формирующего оценивания.
- Будет разработана новая критериальная модель оценивания достижений обучающихся.
- Разработка к концу 2022 года индивидуальных образовательных маршрутов для 100% для слабоуспевающих и неуспевающих детей на следующий учебный год.
- Регулярное посещение не менее 50% слабомотивированных и не менее 80% высокомотивированных учеников дополнительных занятий по предметам.
- Разработка системы учета индивидуальных возможностей обучающихся.

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	Апрель 2022	справка	Заместитель директора по УР	
		2. Составление предварительной нагрузки на 2021-2022 учебный год	Апрель -май 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 202	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 професий БФУ им. И. Канта и привлечение молодых специалистов.	Посещение ярмарки професий БФУ им. И. Канта	Май 2022	Стенд презентации	Директор, заместитель директора	Директор, выпускники БФУ им. И. Канта

Дефицит педагогических кадров	Организация совместной работы управления 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.
		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 УР, заместитель директора по ВР, классные руководители, обучающиеся 8-11 классов
Дефицит педагогических кадров на ориентированных на получение педагогической про-	Разработать план мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической про-	2. Организация посещений открытых уроков обучающимися 10-11 классов открытых опытных учителей	Октябрь-декабрь 2022	Анализ посещённых уроков, отзывы обучающихся о данных уроках	Заместитель директора по УР	Учителя-предметники, заместитель директора, обучающиеся 10-11 классов

<p>фессии.</p>	<p>3. Проведение классных профориентацио нных часов для обучающихся 10-11 классов</p>	<p>По графику, март-декабрь 2022</p>	<p>Конспекты классных часов, фото и видео материалы</p>	<p>Заместитель директора по УР, заместитель директорано УВР, классные руководител и 9-11 классов</p>	<p>Заместитель директора по УР, заместитель директорано УВР, классные руководител и 9-11 классов, обучающиеся 9-11 классов</p>
----------------	---	--	---	--	--

		4. Организация Дней самоуправления	Октябрь 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по УР, заместитель директора по УВР, классные руководители и 9,10-11 классов	Заместитель директора по УР, заместитель директора по УВР, классные руководители и 9,10-11 классов, учителя-предметники, обучающиеся 9,10-11 классов
Дефицит педагогических кадров	Организовать профессиональную подготовку 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 УР	Заместитель директора по УР, педагогические работники
Дефицит	Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления	1. Разработка школьной Программы профессионального роста педагогических работников	Июнь 2022	Программа	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по УР, педагогические работники школы

педагогических кадров	дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.	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 УР, учителя-предметники	Заместитель директора по УР, учителя-предметники
-----------------------	---	--	----------------------	-----------------------------------	--	--

<p>Риски низкой низкой адаптивности учебного процесса</p>	<p>1. Снижение доли обучающихся имеющих неудовлетворительные оценки по предметам учебного плана на 20%</p>	<p>1. Исследование обучающихся школы на предмет выявления возможной не успешности и его причин 2. Создание банка данных учащихся, испытывающих затруднения в обучении.</p>	<p>Апрель -май 2022 года</p>	<p>Аналитический отчет</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, классные руководители</p>
			<p>Май-июнь 2022</p>	<p>База данных</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, классные руководители</p>
		<p>3. Индивидуальная работа с детьми «группы риска»</p>	<p>Сентябрь-декабрь 2022</p>	<p>Планы работы, журналы занятий</p>	<p>Заместитель директора по ВР</p>	<p>Заместитель директора по ВР, педагогические работники</p>
		<p>4. Анализ потребности в дополнительном образовании педагогов по применению формирующего оценивания.</p>	<p>Сентябрь-декабрь 2022</p>	<p>План-график повышения квалификации</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Заместитель директора по УВР,</p>

			5. КПК «Формирующее оценивание»	Май -август 2022	Удостоверения КПК	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогиче- ские работ- ники
			6. Участие в мето- дических вебинарах КОИРО, издательства «Просвещение».	По графику Апрель- декабрь 2022	Сертификаты участников	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагогиче- ские работ- ники
Риски низкой адаптивности учебного процесса	2. Снижение доли обучающихся имеющих одну «3» по предметам учебного плана	1. Анализ образовательных потребностей данной группы обучающихся	1. Анализ образовательных потребностей данной группы обучающихся	Март –май 2022	Аналитический отчет	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, руководи- тели ШМО
		2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для данной группы обучающихся	2. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для данной группы обучающихся	Июнь-август 2022	Индивидуальные образовательные маршруты	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагоги
		3. Разработка графика работы на каникулах, для преодоления предметных дефицитов	3. Разработка графика работы на каникулах, для преодоления предметных дефицитов	Май 2022	План график работы	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Заместитель директора по УР, руководители ШМО, учителя- предметники

	Повышение доли охвата детей и подростков услугами дополнительного образования до 70%	Анализ потребностей в дополнительном образовании со стороны всех участников образовательного процесса	Март-апрель 2022	Аналитический отчет	Заместитель директора по ВР, классные руководители	Заместитель директора по УВР, Классные руководители
Риски низкой адаптивности учебного процесса	Разработка не менее 3-х новых программ дополнительного образования	Март-апрель 2022	Программы	Заместитель директора по ВР, классные руководители	Заместитель директора по ВР, Классные руководители	Заместитель директора по ВР, Классные руководители
	Закупка нового оборудования для объединения дополнительного образования	Март-апрель 2022	Фото, видеоматериалы, финансовые документы	Директор	Заместитель директора по ВР, Классные руководители, управляющий совет	Заместитель директора по ВР, Классные руководители, управляющий совет

Риски низкой низкой адаптивности учебного процесса	1. Снижение показателя распространения школьного буллинга, не менее чем на 20% к 2023 году среди обучающихся школы.	1. Организация внутришкольного мониторинга распространения буллинговых явлений	Март-апрель 2022 года	Аналитический отчет	Заместитель директора по ВР	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, классные руководители
		2. Организация групповых тренингов по противодействию буллингу	Апрель май 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по ВР	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, классные руководители
		3. Индивидуальная работа с детьми «группы риска»	Сентябрь-декабрь 2022	Планы работы, журналы занятий	Заместитель директора по ВР	Заместитель директора по ВР, педагогические работники
		4. Проведение классных часов по этике общения в сети и в реальной жизни	Сентябрь-декабрь 2022	Фото и видеоматериалы	Заместитель директора по ВР	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог, классные руководители

			5. КПК «Эмоциональное выгорание у педагогов» (сайт Я Учитель)	Май -август 2022	Удостоверения КПК	Заместитель директора по УВР, педагогические работники
			6. Участие в методических вебинарах КОИРО, издательства «Просвещение».	По графику Апрель-декабрь 2022	Сертификаты участников	Заместитель директора по УВР, педагогические работники
			1. Составление карты «буллинговой опасности» по классам школы и на основе этой карты формирование плана повышения квалификации педагогов	Март –май 2022	Аналитический отчет, план график прохождения курсов	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО
			2. Прохождение курсов повышения квалификации	Июнь-август 2022	Удостоверение КПК	Заместитель директора по УВР, педагоги
			3. Проведение школьных педсоветов и рабочих групп по противодействию буллингу с представлением новых методов работы полученных на курсах КПК	По графику Сентябрь - декабрь 2022	Протоколы заседаний	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, учителя-предметники
Риски низкой адаптивности учебного процесса	Успешное освоение к окончанию 2022 года не менее 30% педагогических работников школы обучающихся программ направленных на повышение уровня психолого-педагогической грамотности, формирования навыков конструктивного решения проблемных педагогических ситуаций, овладение способами профилактики и преодоления эмоциональной напряженности.					

Риски низкой низкой адаптивности учебного процесса	Участие не менее 50% родителей обучающихся в программах направленных на повышение уровня психолого-педагогической грамотности в контексте поддержки школьного благополучия посредством гармонизации родительско-детских отношений.	Разработка плана открытых мероприятий школы	Март-апрель 2022	План-график	Заместитель директора по ВР, классные руководители	Заместитель директора по УВР, Классные руководители
	Проведение не менее одного открытого для родительской общественности мероприятия на базе школы	Создание системы поощрения участия родителей в общешкольных мероприятиях	Март-апрель 2022	Фото и видео материалы, новости на сайте	Заместитель директора по ВР, классные руководители	Заместитель директора по ВР, Классные руководители и ,управляющий совет
Риски низкой адаптивности учебного процесса	Введение в 2022-23 учебном году норм профессиональной этики и механизмов контроля за их соблюдением, решения конфликтных	Разработка, утверждение положения о нормах профессиональной этики.	По графику апрель-май 2021	Документ	Заместитель директора по ВР,	Заместитель директора по ВР, педагогический коллектив, управляющий совет школы

ситуаций.	Обсуждение, разработка и реализация школьной антибуллинговой программы «Дружная школа».	Апрель-май 2022	Документ	Заместитель директора по ВР, педагогический коллектив, управляющий совет школы
	Разработка и использование механизмов оценки эффективности антибуллинговой программы	Сентябрь 2022	Аналитическая справка	Заместитель директора по ВР, педагогический коллектив, управляющий совет школы

III Механизм реализации программы

Руководителем программы является и.о. директора «Средней школы п.Домново», 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.