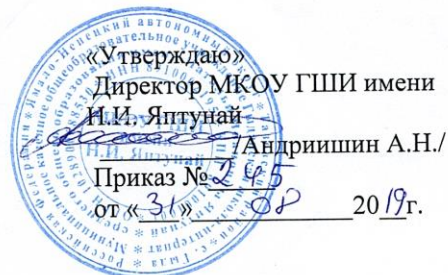


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГЫДАНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ
СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИМЕНИ НАТАЛЬИ ИВАНОВНЫ ЯПТУНАЙ**

«Принято»
на заседании педагогического
совета МКОУ ГИ
имени Н.И. Яптунай

Протокол № 2 от 31.08 2019г.



**Программа
перехода в эффективный режим работы
МКОУ Гыданская школа-интернат среднего
общего образования имени Натальи
Ивановны Яптунай на 2017-2020 годы**

Изменения и дополнения рассмотрены и
утверждены на заседании Педагогического совета
Протокол № 2 от «31» 08 2019 г.

с. Гыда, 2017 год

Информационная справка о школе

МКОУ Гыданская школа-интернат среднего общего образования – самая северная школа Тазовского района. Территория Гыданской тундры, где проживают наши воспитанники, включает в себя множество факторий, а также острова Олений и Шокальского.

МКОУ Гыданская школа-интернат среднего общего образования является неотъемлемой частью образовательной системы Тазовского района. В своей деятельности руководствуется Уставом и нормативными документами органов управления образованием. Деятельность школы осуществляется исходя из принципа неукоснительного соблюдения законных прав всех субъектов образовательно-воспитательного процесса. Школа стремится к максимальному учёту потребностей и склонностей обучающихся, интересов родителей в целях наиболее полного удовлетворения запросов указанных категорий потребителей образовательных услуг.

Гыданская сельская школа-интернат - это:

-основной и единственный центр на селе, сосредоточивший профессиональные кадры, способные работать в системе «человек - человек»;

-общеобразовательное учреждение, на базе которого проходят практику студенты Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена, государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский многопрофильный колледж».

Все это создает предпосылки для создания модели сельской школы адаптивного типа, открытой социально-педагогической системы.

В Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Гыданская школа-интернат среднего общего образования» имени Н.И. Яптунай реализуются следующие уровни общего образования:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование.

Сроки получения общего образования устанавливаются Федеральными государственными образовательными стандартами:

- начальное общее образование - 4 года;
- основное общее образование - 5 лет;
- среднее общее образование - 2 года.

В МКОУ Гыданская школа-интернат среднего общего образования» имени Н.И. Яптунай реализуются следующие образовательные программы:

- образовательные программы начального общего образования;
- образовательные программы основного общего образования;
- образовательные программы среднего общего образования;
- АООП начального общего образования обучающихся с ЗПР (вариант 7.2);
- АООП начального общего образования обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата (ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ) (вариант 6.2.);
- АООП для обучающихся основной школы с ОВЗ для специальных (коррекционных) классов 7 вида.
- АООП для обучающихся основной школы с ОВЗ для специальных (коррекционных) классов 8 вида.

В школе гарантируется получение образования на государственном языке Российской Федерации - русском языке. Дети коренной национальности изучают родной (ненецкий) язык и литературу, требующие к себе личностно-ориентированного подхода, профилактической работы в сфере взаимоотношений.

Основным приоритетом деятельности является создание доступной образовательной среды на территории Гыданского сельского поселения, позволяющей обучающимся сознательно выстраивать траекторию своего образования.

Направления деятельности школы:

- обеспечение адаптации школы-интерната к изменениям, инициативным процессам модернизации образования

- обновление образовательных стандартов
- система поддержки талантливых и одарённых обучающихся
- развитие учительского потенциала
- современная школьная инфраструктура
- здоровье участников образовательного процесса.

Цели обучения и воспитания:

- совершенствование работы коллектива единомышленников, создание комфортных условий для творческой самореализации личности учителя и ученика с целью формирования ключевых компетенций.
- обеспечение условий для изучения и сохранения языка, культуры, традиций малочисленных народов Севера;
- определение оптимального содержания образования обучающихся с учетом требований современного общества к выпускнику школы и толерантности образовательного учреждения;
- укрепление ресурсной базы школы;

Конкурентные преимущества школы-интерната

Анализ современного состояния образовательной системы школы-интерната позволил определить ее основные конкурентные преимущества, такие как:

- положительное позиционирование школы в окружающем социуме, системное распространение опыта работы образовательной деятельности школы;
- обучение в стенах школы большинства детей ряда поколений ее выпускников - «семейная школа»;
- стабильный педагогический коллектив, обеспечивающий хороший уровень образования и воспитания;
- высокий уровень языковой подготовки обучающихся по ненецкому языку;
- обеспечение оптимальных условий для проявления и развития способностей каждого обучающегося, поддержка и социально-педагогическое сопровождение одаренных и талантливых детей;
- развитие сферы дополнительных образовательных услуг в соответствии с запросами родителей и обучающихся;
- создание в школе комфортной образовательной среды, достаточная ресурсная база.

Доступность и открытость информации о ситуации в школе

- систематическое обновление информации на школьном сайте;
- в средствах массовой информации.

2. Состав учащихся и социальный статус родителей.

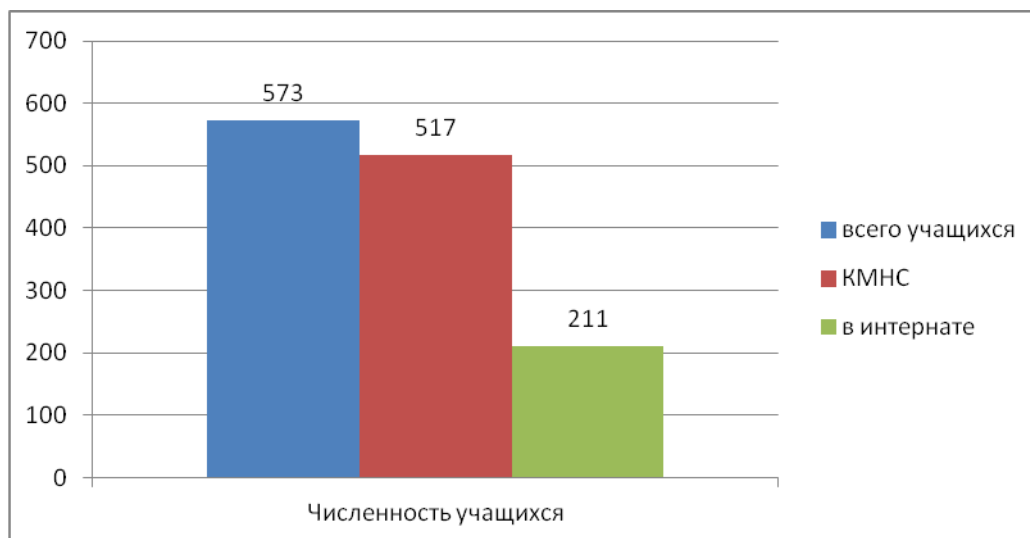
В школе-интернате обучалось 573/517 учащихся. Из них 142/132 учащихся начальной школы, 389/347 учеников основной школы, 42/38 учеников старшей школы.

.Количество обучающихся по ступеням образования.

Таблица 1

	Первая ступень	Вторая ступень	Третья ступень	Всего по школе
Общее количество обучающихся	142/132	389/347	42/38	573/517

Общее количество классов	7	28	3	38
--------------------------	---	----	---	----



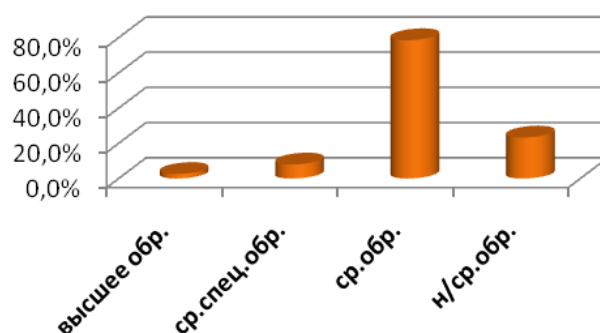
Средняя наполняемость классов -15,07 человека.

100% из числа учащихся школы получают бесплатное 2-разовое питание.

Численность населения составляет 3427 человек, из них представителей коренных малочисленных народов Севера -3074 (90%), в остальные 10% -русские, ханты, коми, украинцы. В самом селе проживает порядка 1000 человек (30%).

Дети с детства приучены к тяжелому физическому труду (ухаживают за оленями, возят воду, добывают тальник, занимаются рыболовством и охотой с родителями). Социальный статус родителей - 2,6 % имеют высшее образование, 8%-средне специальное 78,6%-среднее, 23,3%-неполное среднее, следовательно, у большинства детей нет приоритета интеллектуального труда.

■ Социальный статус родителей



Данные по состоянию на 01. 01.2018

Количество детей:

-их неполных - 109/101

- многодетных – 439/439
- малообеспеченных -469/469
- неблагополучных – 10/10
- многодетных, малообеспеченных-400/400
- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 10/9.

В течение учебного года в ОО поступают дети для проживания в интернате ____до 15 %, которые состоят на всех уровнях профилактических учётов (употребление спиртных напитков, мелкое хищение, хулиганство). Дети в основном поступают в классы, где очень сложно проводить коррективку в знаниях и поведений обучающихся. Часто в выпускные классы дети поступают со второго полугодия.

Присутствует систематическая текучесть (прибыл, выбыл) детей, которые поступают в школу с запущенными знаниями, девиантным поведением.

В ОО реализуются следующие программы: начальное общее образование, основное общее образование, АООП для обучающихся с ОВЗ 7,8 вида (нарушениями интеллекта).

Укомплектованность педагогическими кадрами на 100% сохраняется много лет.

Кадровые ресурсы - основной потенциал образовательного учреждения и деятельность по их развитию одна из ведущих задач администрации школы. На конец 2017-2018 учебного года в школе-интернате работало 83 педагога, в том числе 7 работников администрации школы, 32 воспитателя.

Кадровый состав за 3 года

Таблица2.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Количество педагогов	74/40	74/33	83/38
Количество учителей	38/12	45/11	41/9
Количество воспитателей	27/21	30/22	36/23
Количество педагогов дополнительного образования	1/1	1/1	0/0
Количество психологов	-	-	2/1
Количество социальных педагогов	2/0	2/0	2/0
Количество логопедов	1/0	1/0	1/0
Количество педагогов-библиотекарей	1/1	1/1	1/1

Имеющееся движение кадров обусловлено сменой работниками места жительства, семейными обстоятельствами, уходом ряда работников на заслуженный отдых.

Обновление кадров происходит за счет прибывающих учителей, а также бывших выпускников Гыданской школы-интерната, возвращающихся после окончания ВУЗов.

Доля педагогов, имеющих базовое образование, соответствующее преподаваемым дисциплинам, составляет 99%.

Образовательное учреждение обеспечено узкими специалистами: 2 социальных педагога, 2 педагога-психолога, 1 учитель-логопед, библиотекарь, педагоги дополнительного образования (совместители). В состав администрации школы-интерната входят директор и 6 заместителей директора: 2 - по учебно-воспитательной работе, 1 - по воспитательной работе, 1 - по научно-методической работе, 1 - по интернату и 1 - по административно-хозяйственной части. Все заместители директора (100%) имеют высшее образование и первую квалификационную категорию по должности «заместитель руководителя учреждения образования» (100%).

Администрация школы работает над повышением уровня компетентности, способностью к анализу, стратегическому видению перспектив: 2 члена администрации имеют высшее профессиональное образование по специальности «Государственное муниципальное управление», 1 - получили дополнительную квалификацию «Управление персоналом».

Из 83 педагогов 6 (7%) имеют знаки трудового отличия:

Салиндер Л.Н. - Грамота министерств образования РФ;
 Печерина М.Н. - Грамота министерства образования РФ;
 Яр В.Н. - Грамота министерства образования РФ;
 Ермолаева И.И. - Грамота министерства образования РФ;
 Кубрина Н.В. - Почетный работник народного образования;
 Слободянюк Т.А. – Почетный работник общего образования РФ.

Учебный год	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	<i>Всего</i>	<i>%</i>	<i>Всего</i>	<i>%</i>	<i>Всего</i>	<i>%</i>
Стаж						
До 2 лет	5/2	7	2/0	2	9/4	11
От 2 до 5	10/8	14	10/8	12	7/2	9
От 5 до 10	11/6	14	13/6	15	15/9	18
От 10 до 20	12/4	16,2	12/6	17	11/3	13
Свыше 20	36/25	49	40/13	48	41/20	49

Увеличивается количество педагогов со стажем до 2 лет, что составило в 2017-2018 учебном году 11%. Это означает обновление педагогического состава, привлечение молодых специалистов, которые при устройстве на работу поддерживаются различными выплатами. Однако это свидетельствует о том, что достаточно большая часть коллектива - педагоги, чей опыт и система работы только складывается.

С другой стороны, в коллективе работают педагоги с достаточным педагогическим опытом, но с очень большим стажем (до 40 лет), отчего возникает проблема «человека старшего возраста», а именно утрата возможности справляться с ролями, принятыми на себя ранее, эмоциональное выгорание. И первая и вторая причины значительно влияют на результаты профессиональной деятельности.

Аттестация учителей - составная часть повышения мастерства учителя. Она предполагает повышение профессионализма, развитие творческой активности, стимулирование деятельности, дифференцированную оценку результатов педагогического труда.

Сведения о квалификации педагогов.

Таблица 6.

Учебный год	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Всего педагогов	74	74	81
Имеющих высшую кв.	1(1%)	1(1%)	3(3%)
Имеющих первую кв. категорию	11 (14%)	15(20%)	24(28%)
Соответствие занимаемой	62(83%)	58(78%)	54(65%)

В настоящее время снизилась единица педагогов, не имеющих квалификационных категорий, увеличилось количество педагогов с высшей и первой квалификационной категорией. За прошлый учебный год на соответствие занимаемой должности проаттестовано 3 учителя, 1 педагог-психолог, 8 воспитателей. На высшую категорию аттестован 1 учитель, на первую - 3 учителя и 1 заместитель руководителя. Не аттестованных в школе - 2 человека. Таким образом, 96 % педагогических работников школы, подлежащих аттестации, прошли её.

Курсы повышения квалификации прошли 25 учителей и 7 воспитателей.

Анализ проблемы

Качество образования, которое включает в себя обучение и воспитание школьников, представляет собой систему показателей знаний, умений и навыков, УУД, а также норм ценностно-эмоционального отношения к миру и друг другу. Такой подход ориентирует на оценку деятельности школы по конечным результатам, среди которых *следует* выделить *основные показатели эффективности деятельности школы*: уровень и качество обученности учащихся; готовность их к продолжению образования; уровень воспитанности учащихся; состояние здоровья детей; уровень социальной адаптации выпускников к жизни в обществе; уровень выполнения стандартов образования по результатам ГИА.

На сегодняшний день показатель качества обученности учащихся был и остается первым и основным при оценке эффективности деятельности школы.

Контингент детей, в основном, из неблагополучных семей и семей с низким социальным статусом, дети с неродным русским языком и девиантным поведением. Школа, *функционирующая в неблагополучных внешних условиях: в отдаленных северных территориях, в сельской местности.*

Внешней экспертизой послужили сведения из РЦОКО о результатах государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ) обучающихся школ - участников проекта, данные выполнения модулей, входящих в структуру экзаменов (% выполнения) по математике и русскому языку, за 2 года.

Внутренняя оценка образовательных результатов. Анализ предоставленных данных школы показал: общее качество обучения (среднее значение за 3 года) - _____.

Наибольший интерес представляют данные внутренней оценки качества обучения школ-участников проекта по двум предметам, математике и русскому языку, являющимся обязательными для сдачи государственной итоговой аттестации.

Среднее значение качества обучения по данным предметам в образовательной организации – достаточные: 49,9% учащихся осваивают учебную программу по математике на оптимальном уровне; 52,1% учащихся – по русскому языку. Несмотря на то, что показатели качества обучения по предметам разнятся: качество обучения по русскому языку превышает качество обучения по математике.

Успеваемость по школе колеблется в диапазоне 72-100%, из них: по математике - 69,2-100 %; по русскому языку - 75-100 %. Таким образом, количество неуспевающих по математике и русскому языку колеблется в диапазоне 25-30 % на протяжении всех лет обучения в школе (средние значения по уровням общего образования за 5 лет). Такая неуспеваемость обучающихся не может не отразиться на итогах ГИА (ОГЭ, ЕГЭ) по данным предметам.

Таким образом, можно сделать вывод, носящий характер предположения, что качество обучения, фиксируемое в выпускных классах по обязательным предметам (русскому языку и математике), не всегда является прогностичным: обучающиеся выпускных классов (а также администрация школ, родители) получают результаты, которые не ожидали.

Качество выполнения диагностических работ по русскому языку ниже самооценки школы на 10-12 % (в 3, 10 классах) и на 28 % (в 8 классах). Количество обучающихся, выполнивших работы на критическом уровне, заметно разнится в 8 классах (на 15 %), в остальных случаях отличаются в диапазоне 1,7 - 7,1 %.

Качество выполнения диагностических работ по математике выше самооценки школы на 26,5 % (в 3 классах), на 45,2 % (в 8 классах), на 24,9 % (в 10 классах). Количество обучающихся, выполнивших работы на критическом уровне, также заметно разнится в 8 классах (на 14,5 %), в остальных случаях отличаются в диапазоне 2,3-3,5 %.

Показатели успеваемости и качества за три года

Учебный год	Кол-во учащихся	1 ступень		2 ступень		3 ступень	
		Успев-ть,%	КЗ,%	Успев-ть,%	КЗ,%	Успев-ть,%	КЗ,%
2014-2015	595	100	33,8	100	27,4	95,4	25,4
2015-2016	602	97,8	37,4	92	26,2	100	26,8
2016-2017	592	100	35,3	89	25,6	100	22,6

На основе проблемно-ориентированного анализа образовательной ситуации в школе можно выделить следующие, наиболее актуальные для школы:

проблема первая – низкое качество эффективности управления деятельностью и развитием образовательного учреждения в соответствии с миссией и стратегическими целями;

проблема вторая – обеспечение роста качества образования, исключив скачкообразный характер с тщательной проработкой мониторинга достижения образовательных результатов и разработки современных способов оценивания учащихся;

проблема третья – недостаточная эффективность в организации инновационной деятельности школы, отсюда низкая мотивация педагогов к профессиональному развитию, неприятие системных инноваций;

проблема четвертая – необходимость дальнейшего совершенствования воспитательной системы с целью повышения её воспитательного воздействия на духовно-нравственное становление учащихся.

В этой связи решением поставленной проблемы **становится разработка системы действий школы, работающей в сложных социальных условиях,**

ориентированной на повышение качества образования за счет развития у учащихся мотивации к обучению через урочную и внеурочную деятельность. Немаловажным является также повышение уровня профессиональной компетентности педагогов и заинтересованности родителей в результатах обучения своих детей.

Система работы школы, функционирующей в сложных социальных условиях, по повышению качества образования включает направления деятельности, представленные в «Программе перехода в эффективный режим работы Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Гыданская школа – интернат среднего общего образования имени Натальи Ивановны Яптунай на 2017-2020 годы», которая включает в себя следующие направления работы:

1. Работа с педагогическими кадрами.
2. Работа по повышению мотивации к обучению у обучающихся.
3. Расширение социального партнерства.
4. Работа с родителями.
5. ПрофорIENTATION на профессии, востребованные в районе и округе.

Все перечисленные направления взаимосвязаны и взаимно дополняют друг друга.

Для достижения качественного роста образовательных результатов коллектив школы определил основные «точки роста» изменения ситуации: преподавание, управление и школьная организационная культура.

Цели и задачи Программы

Цель программы - разработка и апробация модельной программы перевода школы в эффективный режим работы и улучшение образовательных результатов учащихся.

Основные направления реализации:

1. Организация работы по повышению учебной мотивации учащихся через внедрение современных педагогических технологий.
2. Организация внедрения планов и методик адресной работы с различными категориями учащихся.
3. Организация методической работы по повышению профессиональной компетентности учителей.
4. Организация сотрудничества школы с родителями (законными представителями) учащихся с целью преодоления неуспешности и повышения качества образования

Основные задачи программы. Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

1. Обеспечение повышения учебной мотивации учащихся как способа преодоления неуспешности.
2. Обеспечение внедрения планов и методик адресной работы с различными категориями учащихся.
3. Повышение профессиональной компетентности учителей.
4. Совершенствование мониторинга, инструментов самооценки, диагностики образовательного процесса и его результатов.
5. Обеспечение эффективного взаимодействия между родителями (законными представителями) учащихся и школой с целью повышения качества образования

Работа по повышению учебной мотивации учащихся в нашей школе проводится систематически; формы этой работы разнообразны:

- своевременный контроль знаний учащихся;
- проведение индивидуальных и групповых консультаций для учащихся;
- индивидуальная работа с детьми по ликвидации пробелов и улучшению успеваемости;
- составление индивидуальных планов работы учителями-предметниками со слабоуспевающими учащимися и высокомотивированными к обучению учащимися;
- оказание психолого-педагогической помощи;
- проведение подвижных перемен для снятия утомляемости во время учебных занятий;
- анализ объема домашних заданий.

Рекомендации по соблюдению режима дня.

Ключевой фигурой, создающей условия для системных изменений, способствующих формированию личности ученика, остается педагог, а результаты школьного образования напрямую зависят от его профессиональной компетентности и качества подготовки.

Одна из наших главных задач - обеспечить профессиональный рост и развитие учителей. В последние годы идут поиски новых форм обучения: дистанционные курсы повышения квалификации; очно-заочные курсы; курсы на базе района.

Программно-целевой метод позволяет сконцентрировать усилия коллектива на достижении положительных результатов, высоких ожиданий в отношении учащихся и высоких требованиях к результатам. Организация образовательной деятельности направлена на повышение мотивации к изучению учебных предметов, формирование исследовательских и проектных умений школьников (профильные предметные лагеря, образовательное событие «Фестиваль науки», проектные недели «Шаги к успеху», система элективных курсов,

социальные практики, программа «Школа, где процветает грамотность», интеллектуальные марафоны и телекоммуникационные викторины и др.).

Педагогическая поддержка предполагает сопровождение учебной деятельности каждого ребенка, создание индивидуальных образовательных маршрутов, систему работы социально-психологической службы школы (консультативная, диагностическая и коррекционная работа, психопрофилактика), реализация программы работы с талантливыми и одаренными детьми (тьюторское сопровождение, работа Научного общества учащихся, реализация индивидуальных проектов школьников и др.).

Международные исследования доказали единственный способ улучшить результаты учащихся - улучшить качество преподавания, а, следовательно, «превращать учителей в эффективных педагогов».

Для управленческой команды сегодня бесспорным является важность постоянного обучения педагогических кадров, создание условий для повышения квалификации. В школе осуществляется формирование банка видеуроков, сотрудничество «учитель-наставник - молодой специалист»; школьные педагогические чтения «Учитель-Учителю» организуются в дистанционном режиме в информационном портале школы, коллектив школы перешел на электронный документооборот.

На основе анализа диагностических карт педагогов, их педагогических проблем, запросов и интересов администрацией школы разработаны планы методической работы и внутришкольного контроля.

С целью объективизации оценки образовательных достижений обучающихся в школе разработаны и утверждены локальные нормативные акты: «Положение о системе, критериях контроля и нормах оценки результативности обучения начального общего и основного общего образования», «Формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся», Положение «О портфолио учащихся» и другие. У администрации и педагогов школы накоплен банк оценочных средств, КИМов по ФГОС (с пояснительной запиской, планом последующего анализа).

Вовлечение в процесс изменений всех работников школы повлекло за собой изменение подходов в организации методического сопровождения деятельности педагогов. Так, в настоящее время педагоги работают в семи профессиональных сообществах («Использование электронных ресурсов в информационно-образовательной среде школы», «Реализация требований ФГОС к достижению метапредметных результатов обучения средствами учебных предметов», «Родительский университет: организация взаимодействия с родителями как условие повышения качества образования» и др.). Объединение педагогов для решения конкретных проблем преподавания позволяет создавать условия для того, чтобы педагоги учились друг у друга и находили эффективные решения профессиональных затруднений. Педагогический коллектив работает в форме рефлексивного диалога, в котором ставится ключевой вопрос «Как то или иное педагогическое действие повлияет на достижение качества образования школьников?». Формами организации совместной методической деятельности является работа профессиональных сообществ по решению проблем в технологии «исследование урока», открытые уроки и мастер-классы в рамках методических недель.

В рамках мероприятий 2.2. Федеральной целевой программы развития образования контрольно-оценочная деятельность учителя (далее - КОД) становится частью программы повышения качества образования. КОД учителя - необходимая часть образовательного процесса в целом. От того, как организуется и осуществляется КОД, во многом зависит учебная дисциплина, отношение к учёбе, формирование интереса к предмету, а также важнейших качеств, как самостоятельность, инициативность, трудолюбие.

В ходе работы над проблемой мы выделили возможные направления КОД учителя:

1. Диагностика умений и знаний, которая проводится в ходе стартового мониторинга.
2. Организация текущего контроля в различных формах.
3. Проведение сопоставительного анализа результатов и умений на протяжении уровня обучения.

4. Формирование у учащихся навыков самооценки.

Качественный сопоставительный анализ дает возможность:

> Выстроить текущий контроль: учитель умеет подбирать содержание контрольных работ, различные формы контроля, определить его периодичность, и к контрольной работе выдать успешных детей.

> Проектировать уроки обобщения, развивающего контроля по проблемным заданиям: учитель умеет организовать и спроектировать уроки обобщения и развивающего контроля, «встроить» в их содержание западающие (проблемные) темы и задания для каждого ученика.

> Разработать индивидуальные планы работы с учащимися.

> Определить тематические самостоятельные и контрольные работы, которые учитель проведет в течение полугодия.

> Исходя из сопоставительного анализа, разрабатывается общий план работы по подготовке к ГИА учащихся, а на его основе индивидуальный план работы, более подробный и детальный.

> Индивидуальный план работы - это не только КОД учителя, но и КОД ученика, ребенок сам может отследить свои успехи и неудачи и спрогнозировать дальнейший план подготовки. Ученик может дать оценку своим знаниям. Индивидуальный план работы - это цикл, повторяющийся в течение всего года.

> КОД учителя позволяет подобрать содержание контрольно-оценочного материала для проведения тематического контроля.

Основное условие повышения школьной мотивации слабоуспевающего ученика, а значит, предупреждения и преодоления неуспеваемости - это высокое качество урока.

А качество урока, его результаты, зависят от мастерства учителя.

С целью организации работы по повышению профессиональной компетентности педагогов, в учреждении были созданы проблемные группы педагогов, заинтересованных в освоении, развитии компетенций, которые помогут достичь лучших результатов через решение конкретной проблемы, связанной с низкими результатами обучения:

- *Группа методической поддержки педагогических работников школы с низкими результатами обучения.*

- *Группа по организации работы со слабоуспевающими учащимися.*

- *Творческая группа по подготовке и проведению педагогических советов, семинаров-практикумов, круглых столов, организуемых в учреждении в связи с проблемой повышения качества образования.*

- На первом этапе проекта по результатам анализа статистических данных выделены проблемы школы; разработан инструментарий социологического обследования и разработана комплексная модель учительского роста. На втором этапе проведена диагностика, исследованы особенности контингента школы, работающей в проблемном социальном контексте, динамика учебных достижений, образовательные стратегии и педагогические технологии, применяемые в школе.

Профессиональное развитие педагогического персонала образовательного учреждения осуществляется двумя взаимосвязанными способами: самообразованием педагогов и правильно организованной, планомерной, методической работой. Управление профессиональным развитием педагогического персонала включает ряд этапов, среди которых можно выделить следующие:

1. Внешняя деятельность - аттестация; участие в семинарах, вебинарах и т.п.; сетевое взаимодействие учителей-предметников; консультации.

2. Внутренняя деятельность - педсоветы; участие в работе МО, в школьных семинарах; консультации.

3. Самообразование - определение темы самообразования; курсы повышения квалификации.

4. Взаимообучение - проведение открытых уроков, мастер-классов; взаимопосещения

уроков коллег.

Самое главное в методической работе - оказание помощи учителям в развитии мастерства, профессиональных знаний, умений, навыков, а также необходимых сегодня свойств и качеств личности педагога. Более успешно осуществляется работа школы, если опираться на методические объединения, которые существуют в школе постоянно. Фактически и администрация школы, и методические объединения учителей способствуют созданию в коллективе атмосферы взаимопомощи и взаимоподдержки. Аргументом актуальности выстраивания современной системы профессионального развития педагога являются требования к кадровым условиям реализации таких образовательных стандартов, как повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития.

Необходимо продолжить работу по внесению изменений и дополнений по результатам введения ФГОС. Особое внимание уделить оптимизации процесса развития личности одаренного ребенка в условиях не только учебной, но и внеурочной деятельности.

1. Продолжить повышение качества знаний учащихся по предметам путем применения индивидуального, дифференцированного и личностно-ориентированного подходов и современных педагогических технологий

2. Продолжить систему работу по предупреждению неуспеваемости учащихся через индивидуализацию и дифференциацию обучения, вовлечению учащихся во внеурочную деятельность.

3. Продолжить осуществлять психолого-педагогическую поддержку обучающихся с низкой мотивацией.

4. Включить в систему внутришкольного контроля ряд мероприятий, направленных на устранение выявленных в ходе мониторинга недостатков. Продолжить системную диагностику выполнения требований к уровню подготовки обучающихся, обозначенных в программах. Спланировать работу МО учителей начальных классов по результатам регионального мониторинга.

5. Скоординировать работу всех участников образовательного процесса для выполнения социального заказа на предоставляемые школой образовательные услуги.

Раздел IV. Сроки реализации Программы

1.Первый этап (сентябрь-ноябрь 2017) Аналитико-диагностический.

Цель: проведение аналитической и диагностической работы, разработка и утверждение программы перехода МКОУ Гыданская школа-интернат СОО имени Н.И.Яптунай в эффективный режим работы.

2.Второй этап (2017-2020г.г.) Экспериментально-внедренческий

Цель: реализация Программы перехода МКОУ Гыданская школа-интернат СОО имени Н.И.Яптунай в эффективный режим работы, разработка и внедрение ведущих целевых программ и проектов Программы.

3.Третий этап (ноябрь-декабрь 2020 г.). Этап полной реализации

Цель: подведение итогов реализации Программы перехода МКОУ Гыданская школа-интернат СОО имени Н.И.Яптунай в эффективный режим работы, трансляция опыта работы, разработка нового стратегического плана развития образовательной организации.

Раздел V. План мероприятий, направленный на реализацию Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
1	Аналитико-диагностический этап			
1.1	Формирование управленческой команды	Август 2017г.	Утвержденный приказом состав управленческой команды	Директор школы
1.2	Изучение ценностных ориентаций учащихся и педагогов в учебной деятельности для проведения сравнительного анализа Изучение готовности педагогов к повышению педагогических компетентностей	Октябрь - ноябрь 2017г.	Сбор контекстных данных	Члены управленческой команды
1.3	Составление плана участия педагогов школы в муниципальных и региональных методических мероприятиях	Октябрь 2017г.	План участия педагогов школы в муниципальных и региональных методических мероприятиях	Заместитель директора по НМР
1.4	Разработка Плана совместных действий управленческого и методического характера по повышению качества преподавания педагогов	Октябрь 2017г.	Повышение качества преподавания педагогов	Заместитель директора по НМР Руководители МО
1.5	Планирование мероприятий по повышению педагогической компетентности педагогических работников	Ноябрь 2017г.	План повышения педагогических компетенций	Заместитель директора по НМР
1.6	Составление плана повышения качества преподавания педагогов школы	Ноябрь 2017г.	План повышения качества преподавания	Заместитель директора по НМР
1.7	Разработка системы мероприятий по повышению мотивации педагогов школы к переходу в эффективный режим работы	Январь-март 2018 года	Вовлечение мотивированных педагогов в реализацию Программы	Директор школы, заместитель директора по НМР
1.8	Введение педагогического статуса (учитель-методист, учитель-наставник, учитель-исследователь)	С сентября 2018 года	Дополнительные соглашения к трудовому договору	Директор школы, заместитель директора по НМР

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
1.9	Внесение изменений в Положения о доплатах и надбавках общеобразовательных организаций в части включения в них показателей, направленных на достижение среднеокружного результата по критериям, определенным в ходе рейтингования общеобразовательных организаций автономного округа, а также на применение педагогическими работниками новых современных форм и методов работы, исполнение практического компонента содержания образовательной программы, затраченное время на индивидуальные занятия со слабоуспевающими обучающимися, на обмен опытом с иными педагогическими работниками школы.	С января 2018 года	Показатели эффективности с учетом параметров, характеризующих сложность контингента учащихся; учет индивидуальных занятий с отстающими учениками характеризующих обмен опытом, совместное планирование и анализ практики с другими учителями	Директор школы
1.10	Разработка Положения об индивидуальных планах профессионального развития и саморазвития педагогов школы	Октябрь 2017г.	Положение об индивидуальных планах профессионального развития педагогов школы	Заместитель директора по НМР
1.11	Разработка Положения о сетевых профессиональных сообществах	Декабрь 2017г.	Положение о профессиональных сетевых сообществах	Заместитель директора по НМР
2	Экспериментально-внедренческий этап			
2.1.	Реализация Программы перехода общеобразовательной организации в эффективный режим работы по направлениям: финансирование, управление школой, школьный климат, оценка качества обучения на уровне школы и класса, преподавание и профессиональной развитие педагогов, взаимодействие с родителями и местными сообществами	ноябрь 2017 года - май 2020 года	изменение результативности и работы школы	Члены управленческой команды

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
2.2.	Создание условий для взаимодействия школы в пределах муниципалитета и региона:	2017-2020 годы	выравнивание шансов детей на качественное образование	
2.3.1.	Обмен опытом между педагогами (менторинг) Тазовского района	2 раза в год	Повышение качества преподавания	Заместитель директора по НМР
2.3.2	реализация Плана совместных действий управленческого и методического характера для выхода из кризисной ситуации и обмен опытом работы со сложным контингентом обучающихся и их семьями (дети мигрантов, дети из малоимущих семей, дети с особыми образовательными потребностями, дети с проблемами в обучении и поведении, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	2017-2018 год	повышение качества образования	Заместитель директора по НМР, заместители директора по УВР
2.3.3	Организация повышения квалификации руководящих работников, работающих со сложным контингентом учащихся, в режиме требований новых стандартов, направленных на формирование лидерских и управленческих качеств, включая коучинг	2017-2018 годы	повышение квалификации руководящих работников	Заместитель директора по НМР
2.3.4	Развитие сетевого партнерства сообщества школ, работающих в сложных условиях (взаимопосещение уроков, межшкольные методические объединения)	2017-2019 годы	обмен опытом	Заместитель директора по НМР
2.3.5	Включение школы в сотрудничество Центрами психолого-педагогического и социального сопровождения, учреждениями культуры и дополнительного образования	2017-2020 годы	обмен опытом	Директор школы, заместитель директора по НМР
2.4	Вовлечение учащихся в управление школой через работу в Совете школы, ученическом совете	2017-2020 годы	расширение самоуправления, повышение мотивации к обучению у обучающихся	Заместитель директора по ВР

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
2.5	Вовлечение родителей в управление школой через работу в Совете школы, управляющем совете	2017-2020 годы	рост заинтересованности школой среди родителей	Директор школы
2.6	Переформатирование управленческой команды, повышение мотивации педагогического коллектива к профессиональному развитию	2017-2020 годы	выравнивание шансов детей на качественное образование	Директор школы
2.7	Организация сопровождения ребенка с учетом индивидуальных особенностей (тьютор)	2017-2020 годы	обмен опытом	Заместитель директора по НМР, заместители директора по УВР
2.8	Организация и проведение семинаров, практикумов, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, в том числе на основе применения информационно-коммуникационных технологий, современного оборудования для проведения практических занятий. Участие в курсовой переподготовке.	2017-2018 годы	индивидуальные планы профессионального развития педагогических работников, отвечающие задачам работы с контингентом повышенной сложности и обеспечивающие освоение необходимых для этого форм и методов преподавания	Директор школы, заместитель директора по НМР
2.9	Разработка сборника практико-ориентированных уроков различной тематики, где присутствует взаимодействие общего и дополнительного образования	2017-2018 годы	Сборник уроков	Заместитель директора по НМР, Руководители МО

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
2.10	Создание в ОО конкурсных ситуаций публичного характера для повышения мотивации к профессиональному развитию, обмена практическим опытом педагогической деятельности через представление научно-методических статей, методических разработок, проведение мастер-классов, в том числе с использованием ресурсов сетевых педагогических сообществ, форумов на официальных сайтах	октябрь-апрель, ежегодно	Работа сетевого сообщества педагогов	Заместитель директора по НМР
2.11	Создание условий для участия ОО в конкурсе инновационных проектов на получение грантов на:	2017-2020 годы	Проекты, заявки на участие в конкурсах	Директор школы
2.11.1	внедрение системы дистанционного, очно-заочного обучения и консультирования одаренных детей и талантливой молодежи, направленной на развитие компетентностей.		Проекты, заявки на участие в конкурсах	Заместитель директора по НМР, заместители директора по УВР
2.12	Мониторинг изменений школьных процессов	1 раз в год	Получение контекстных данных для анализа эффективности реализации Программы	Управленческая команда
3	Этап полной реализации Программы			
3.1	Участие в независимом общественном рейтинговании образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа с использованием кластерного подхода с учетом контекстных показателей	январь-февраль 2018 года согласно циклограмме	качественное и достоверное заполнение показателей экспертной карты ОО	Директор
3.2	Подготовка институционального анализа результатов независимого общественного рейтингования образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа	март-апрель 2018 года согласно циклограмме	достижение среднеокружных результатов, обновленный профиль школы	Директор

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Результат	Ответственный
3.3	Включение в систему оценки качества учебных достижений анализа школьного контекста и характеристик контингента: социально-экономического и культурного статуса семей обучающихся, кадровых и образовательных ресурсов школы, категории детей с проблемами в обучении и поведении	2017 -2020 годы согласно циклограмм е	внесение изменений ШСОКО в	Директор, заместители директора по УВР
3.4	Трансляция опыта перехода школы в эффективный режим работы	2020г.	Диссеминация опыта	Директор