

**Рассмотрено**

на заседании Педагогического Совета  
Протокол № 7 от 21.03.2023г.

**Утверждаю**

Директор школы  
Кузнецова Л.В.  
Приказ № 35-Б от 29.03.2023г.



**Концепция развития  
МОУ «Морозово-Борковская  
СШ»**

**Село Морозовы-Борки, 2023 год**

## **Введение**

Концепция развития школы на 2023-2025г.г. разработана в соответствии с результатами анализа рискового профиля в рамках регионального проекта «Методическая поддержка общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся «62+»» и определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития, задает основные направления эффективной реализации.

Концепция составлена на основе анализа уровня развития образовательного процесса на данный момент и перспективы развития МОУ«Морозово-Борковская СШ».

Результатом работы школы по реализации Концепции развития является повышение эффективности работы школы, результатом реализации инициативных проектов – высокий уровень удовлетворенности общества качеством образования.

# 1. Анализ текущего состояния, описание ключевых рисков развития образовательной организации.

## Цели и задачи развития образовательной организации

**I. Анализ кадрового (педагогического и управленческого) состава образовательной организации на 01.09.2022г.(укомплектованность, сильные и слабые стороны, потребность).**

На 01.09.2022 в МОУ «Морозово-Борковская СШ» 18 педагогов, директор и зам. директора по УВР (всего 20 человек), укомплектованность на 100%.

Характеристика педагогического состава

Для осуществления образовательной деятельности в школе работают подготовленные педагогические кадры, имеющие соответствующие образовательные, квалификационные, компетентностные характеристики. Штат ОО укомплектован специалистами, обеспечивающими реализацию основных общеобразовательных программ – образовательных программ дошкольного образования, образовательных программ начального общего образования, образовательных программ основного общего образования, среднего общего образовательных программ. Высшее образование имеют 17 педагогов (уровень начального, основного и среднего общего образования).

Распределение работников, осуществляющих педагогические функции, по стажу педагогической работы

До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Больше 20 лет
1	0	0	2	14
5,9%	0%	0%	11,8%	82,3%

Основной состав педагогического коллектива составляют работники, имеющие большой опыт педагогической работы.

Возрастной состав педагогов

До 30 лет	От 30 до 40 лет	От 40 до 50 лет	От 50 до 60 лет	Старше 60 лет
0	1	4	9	3
0%	5,9%	23,5%	52,9%	17,6

Активно проходит обучение учителей на курсах повышения квалификации раз в три года и профессиональной переподготовки по актуальным проблемам образования педагогов и приоритетным направлениям, определяемым образовательным учреждением и муниципальной системой образования. За последние три года все педагоги прошли курсы повышения квалификации.

В школе работают высококвалифицированные педагоги.

Из 17 учителей 6 педагогов имеют высшую квалификационную категорию (учитель математики, два учителя русского языка и литературы, три учителя начальных классов); 7 педагогов имеют I квалификационную категорию (учитель географии и биологии, учитель физики, учитель технологии, учитель ОБЖ, учитель начальных классов, учитель истории и обществознания); 2 педагога аттестованы на соответствие занимаемой должности (учитель технологии и ОБЖ, учитель английского языка,) и 2 педагога без категории (приняты на работу в 2021 и 2022 году)

Высшая	Первая	Аттестованы на соответствие занимаемой должности	Без категории (стаж менее 1 года)
6	7	2	2
35,3%	41,1%	11,8%	11,8%

Развитие кадрового потенциала

В школе ведётся систематическая работа по повышению квалификации педагогических кадров, развитию кадрового потенциала посредством текущего и ежегодного анализа кадровой ситуации планирования повышения квалификации

педагогических работников.

Разработаны перспективный план повышения квалификации педагогических работников на 5 лет, перспективный план прохождения процедуры аттестации педагогических работников на 5 лет. В школе уделяется внимание развитию молодых учителей. Осуществляется методическая и организационная помощь молодым специалистам (по возможности).

**Выводы:**

1. Кадровый состав ОО старается обеспечить качественную реализацию основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями законодательства РФ в области образования.
2. Количество различных конкурсов, в которых участвуют педагоги и воспитанники, ежегодно возрастает, повышается их уровень, педагоги принимают результативное участие в профессиональных конкурсах на муниципальном и региональном уровнях, становятся победителями, занимают призовые места.
3. Коллектив школы стабильный, дружный, работоспособный, способный достигать высоких результатов образовательной деятельности, высокого качества общего образования.

**Риски:**

1. Проблема старения педагогических кадров.
2. Нежелание повышать уровень квалификации (пройти аттестацию) (4 человек (23,5%) аттестованы на соответствие занимаемой должности или без категории)
3. Наставничество в школе (из-за большой загруженности педагогов, учителя ведут по 2-3 предмета) не достаточно эффективно.
4. Неумение отслеживать индивидуальный прогресс ребенка, анализировать результаты проверочных работ и организацию работы с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся.
5. У отдельных педагогов в результате загруженности отмечается низкая мотивация к профессиональному развитию.

**II. Анализ активности родительской общественности** показывает, что менее 50 % родителей посещают родительские собрания; отмечается, что небольшое количество родительской общественности принимают участие во внеклассной работе в ОУ, следят за выполнением домашнего задания, за оценками в ЭЖ.

Отмечается и недостаточная мотивация родителей в управлении ОУ: не во всех классах работают классные родительские комитеты.

### **III. Анализ базовой инфраструктуры ОУ.**

В целом в школе имеется достаточное количество интерактивного оборудования: для каждого учителя оборудовано АРМ, на одного учащегося приходится 0,64% компьютеров. В каждый кабинет проведен интернет. Но следует отметить, что большинство оборудования уже проработало около 10 лет или более. Хотя за последний учебный год скорость интернета немного увеличилась, но продолжает желать лучшего и скорость, и его стабильность. Школьная библиотека оснащена в основном печатными изданиями.

**Риски:** дефицит базовой инфраструктуры ОУ.

### **IV. Уровень транспортной доступности.**

Данный фактор риска, отмеченный по результатам стартовой диагностики, школа решить самостоятельно не может. Рейсовые автобусы до областного центра - города Рязани и обратно регулярно проходят через село Морозовы-Борки только 1 раз в день. Второй рейс до Рязани организован ежедневно, но обратно автобус идет только районного центра Сапожок. До села Морозовы-Борки можно добраться только на такси. Хотелось отметить, что МОУ «Морозово-Борковская СШ» располагает тремя единицами школьного транспорта: два автобуса (по 22 места) и одной Газелью (11 мест). Поэтому школа регулярно организует поездки до Рязани на экскурсии, в театры, на конкурсы и спортивные соревнования регионального уровня. Антирисковая программа по данному направлению не разрабатывалась.

## **2. С учетом анализа «рискового профиля» выделенных ключевых проблем МОУ «Морозово-Борковская СШ» определила по каждому направлению цели и задачи.**

### **I. Кадровый потенциал.**

**Цель:** создание к концу 2025 года системы условий для преодоления кадрового кризиса в МОУ «Морозово-Борковская СШ» через реализацию внутрифирменной модели профессионального продвижения педагогов.

#### **Задачи:**

1. Сохранить стабильный кадровый состав, сложившийся педагогический коллектив со своими традициями и культурой.
2. Создать условия для привлечения молодых педагогов и их адаптации в ОУ, активизировать работу по заключению целевых договоров.
3. Активизировать работу по наставничеству «учитель-учитель».
4. Обеспечить рост профессионального мастерства педагогов через методическое сопровождение в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.
5. Совершенствовать управленческие компетенции руководителя образовательного учреждения.
6. Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагогических работников.
7. Содействовать развитию корпоративной здоровьесберегающей среды в МОУ «Морозово-Борковская СШ».
8. Способствовать повышению рейтинга школы в муниципальной и региональной системах образования и ее социального имиджа.

### **II. Низкая активность родителей (законных представителей) в учебной и воспитательной жизни школы, недостаточная мотивация родителей в управлении ОУ.**

**Цель:** создать условия для участия родителей (законных представителей) в образовательном процессе школы и ускорить проводимые процессы модернизации и перестройки работы школы, направленные на преодоление низких образовательных результатов.

#### **Задачи:**

1. Повышение интереса и степени информированности родителей (законных представителей) о жизни образовательной организации, мотивации родителей к участию в управлении образовательной организацией.
2. Формирование взаимного доверия и уважения между родителями и педагогическими работниками с помощью повышения вовлеченности родителей в жизнь школы.
3. Оказание помощи родителям в воспитании, развитии социального опыта, коммуникативных навыков и умений у детей, в том числе у детей, испытывающих трудности в обучении.

### **III. Дефицит базовой инфраструктуры ОУ**

**Цель:** реализации Программы «Совершенствование и развитие инфраструктуры Учреждения», способной обеспечить качественное проведение образовательной деятельности, коммуникацию участников образовательных отношений.

#### **Задачи:**

1. Содействовать информатизации образовательной деятельности участников образовательных отношений:

- создание библиотечного медиацентра;
- развитие и продвижение сайта Учреждения;
- обеспечение качественного доступа к сети Интернет со скоростью 100 мбит/с.

2. Модернизировать материально-техническую базу Учреждения:

- создание банка необходимого оборудования и учебно-наглядных пособий;
- замена устаревшего оборудования.

### 3. Меры и мероприятия по достижению целей развития

<b>Рисковые профили.</b>		
<b>Дефицит кадрового потенциала</b>	<b>Уровень вовлеченности родителей в учебный процесс</b>	<b>Дефицит базовой инфраструктуры.</b>
<p>1. Разработка внутрифирменной модели профессионального продвижения педагогов.</p> <p>2. Анализ кадровой ситуации в системе ОУ.</p> <p>3. Обновление локальных актов,</p> <p>4. Разработка и реализация программ развития профессиональных компетенций педагогов.</p> <p>5. Организация организации методической работы в школе, сетевого взаимодействия с учреждениями муниципального района, в том числе со школой-куратором.</p> <p>6. Реализация программы наставничества.</p> <p>7. Организация диагностических исследований.</p>	<p>1. Повышение психолого-педагогических знаний родителей.</p> <p>2. Проведение родительских собраний (лекториев, встреч)</p> <p>3. Организация сотрудничества с родителями по вопросам управления школой.</p> <p>4. Вовлечение в совместную творческую, социально значимую деятельность.</p> <p>5. Проведение совместных праздников и традиционных мероприятий.</p> <p>Мероприятия с привлечением многодетных семей.</p>	<p>1. Закупка современного оборудования, мебели, комплекса дидактических материалов, наглядных пособий;</p> <p>2. Получение и установка оборудования по программе «Цифровая образовательная среда»;</p> <p>3. Создание и функционирование Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»;</p> <p>4. Ремонт кабинетов и оборудование кабинетов для проведения практических и лабораторных работ;</p> <p>5. Обеспечение качественного доступа к сети Интернет со скоростью 100 мбит/с;</p> <p>6. Создание библиотечного медиацентра через развитие сайта Учреждения как источника информации для всех участников образовательных отношений.</p>

### 4. Лица, ответственные за достижение результатов.

Администрация и педагогический персонал образовательного учреждения.