

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №15»»  
(МБОУ «СОШ 15»)**

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом МБОУ «СОШ № 15»  
от № 47 от 14.02.2025  
Директор МБОУ «СОШ №15»  
**Савченко Г.В.**

**ПРИНЯТА**  
Педагогическим советом  
МБОУ «СОШ №15»  
Протокол № 6 от 13.02.2025

**ПРОГРАММА**  
**перевода МБОУ «СОШ №15»**  
**в эффективный режим работы**  
**(статус ШНОУ)**

## 1. Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Программа выхода из ШНОУ (далее Программа)
<b>Основания разработки Программы</b>	Итоги мероприятий, направленных на обеспечение объективности результатов всероссийских проверочных работ в Иркутской области в 2024 году
<b>Основные разработчики</b>	Рабочая инициативная группа по разработке и реализации программы
<b>Проблемы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дефицит отдельных групп педагогических кадров.</li> <li>2. Недостаточная доля учителей, для которых по результатам диагностики разработаны индивидуальные образовательные маршруты.</li> <li>3. Недостаточная доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации.</li> </ol>
<b>Цель Программы</b>	Построение эффективной системы поддержки и сопровождения педагогов ОУ для повышения качества образования и профессионального роста педагогов.
<b>Задачи Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформировать систему развития профессионально-личностных компетенций педагогических работников и членов администрации ОУ путем создания ИОМ.</li> <li>2. Создать условия для профессионального роста молодых специалистов посредством внедрения системы подготовки специалистов на рабочем месте, реализации ИОМ,</li> <li>3. Использовать технологии наставничества, формы и методы взаимодействия педагогов в формате «наставник – наставляемый».</li> <li>4. Создать группы обучающихся педагогической направленности.</li> </ol>
<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p><b>Срок реализации Программы 1 год ( 2025 г)</b></p> <p>Начало действия Программы 01.02.2025г.</p> <p><b>1 этап. Подготовительный</b> (февраль-март 2025 год) – проблемный анализ обеспечения качества образования в школе, разработка Программы.</p> <p><b>2 этап. Основной</b> (апрель-декабрь 2025 год) – работа школы по реализации Программы. Проведение промежуточного мониторинга реализации Программы.</p> <p><b>3 этап. Обобщающий</b> (январь 2026 год) – анализ результатов реализации программы, определение перспектив дальнейшего развития школы.</p>

<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	1. Сформированы основные компоненты системы поддержки и развития личностных и профессиональных компетенций педагогов и членов администрации. 2. Внедрена система поддержки и развития личностных и профессиональных компетенций педагогов и членов управленческой команды (непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь, сопровождение и др.). 3. Созданы группы обучающихся педагогической направленности. 4. Численность молодых специалистов до 30 лет составляет 30% от общей численности педагогических работников.
<b>Перечень разделов</b>	1.Паспорт программы. 2.Проблемно-ориентированный анализ обеспечения качества образования в школе. 3.Цель, задачи и основная идея Программы 4.Дорожная карта. 5.Ожидаемые результаты реализации программы.

## 2. Проблемно-ориентированный анализ обеспечения качества образования в школе (кадровый потенциал)

### Кадровый потенциал

В МБОУ «СОШ №15» города Усолье-Сибирское работает 48 человек с педагогическим образованием :

#### **Образование и категория**

Доля педагогов, имеющих высшее образование, 65%%

Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, 31%

Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию, 38%

Доля педагогов, не имеющих квалификационную категорию, 31% (в 2023 году увеличилось число молодых специалистов)

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по направлению деятельности за три года, 85%

#### **Возраст**

Доля молодых педагогов до 30 лет-18%

Количество педагогов пенсионного возраста, 20% (с 55 лет)

Доля педагогов от 25 до 35 лет, 25%

Доля педагогов от 36 до 55 лет, 37%

#### **Стаж**

Доля педагогов, имеющих педагогический стаж от 0 до 5 лет -19%

Доля педагогов, имеющих педагогический стаж от 5 до 10 лет,8%

Доля педагогов, имеющих педагогический стаж от 10 до 20 лет, 25%

Доля педагогов, имеющих педагогический стаж более 20 лет, 48%

## Причины низких социальных показателей

Положительным в работе школы являются следующие факторы.

- ✓ Готовность педагогического коллектива к внедрению инноваций -85%
- ✓ Имеется опыт организации наставничества в форме «Учитель-Учитель»- (16% педагогов составляют наставнические пары)
- ✓ Имеется опыт профессиональной переподготовки (10,5 % от общего количества работников).

### Слабые стороны

- ✓ Недостаточный уровень курсовой подготовки учителей по предметам учебного плана и направлений дополнительного образования -85% по предметной области и 30% по дополнительному образованию.
- ✓ Недостаточный уровень молодых специалистов в штатной численности учреждения (18%)

### Пути решения проблемы:

- Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов (нагрузка, стимулирующие выплаты за профессиональное развитие, закрепленное право в коллективном договоре на оплату учебных отпусков при получении высшего образования без отрыва от педагогической деятельности)
- Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов через региональную и федеральную систему повышения квалификации (курсы, семинары, методические интенсив, стратегические сессии и т.д.)
- Реализация подпрограммы «Учитель будущего» по программе развития МБОУ «СОШ №15»
- Межсетевое взаимодействие по привлечению молодых специалистов с учреждениями СПО и ВПО
- Развитие системы наставничества

## 3. Цель, задачи и основная идея Программы

**Цель Программы.** Построение эффективной системы поддержки и сопровождения педагогов ОУ для повышения качества образования и профессионального роста педагогов.

### Задачи:

1. Сформировать систему развития профессионально-личностных компетенций педагогических работников и членов администрации ОУ путем создания ИОМ.
2. Создать условия для профессионального роста молодых специалистов посредством внедрения системы подготовки специалистов на рабочем месте, реализации ИОМ,
3. Использовать технологии наставничества, формы и методы взаимодействия педагогов в формате «наставник – наставляемый».
4. Создать группы обучающихся педагогической направленности.

### Основная идея Программы

Решение *проблемы перехода школы в эффективный режим работы* связана с оптимизацией условий организации работы с кадрами на основе раскрытия внутреннего

потенциала управления школой.

**Основные направления оптимизации организации работы с кадрами в условиях перехода в эффективный режим работы:**

- 1) индивидуализация профессиональной учебно-методической деятельности педагогов на основе адресной направленности курсовой подготовки и повышения квалификации;
- 2) создание групп педагогической направленности на основе взаимодействия учреждениями СПО и программы целевого обучения

## 2. «Дорожная карта» программы (ШНСУ)

№	Наименование мероприятия	Участники	Ответственные	Результат	Форма документа
<b>1. Аналитический этап (февраль 2025)</b>					
1.1.	Проведение анализа результатов по курсовой подготовке, категорий и возрастному цензу педагогического состава работников учреждения	Рабочая группа реализации программы	Заместитель директора Мальцева С.В., специалист по кадрам Ткаченко С.А., Хисматулина С.К., заместитель директора	Составление перспективного плана курсовой подготовки педагогов на 3 года по основным направлениям педагогической деятельности	План КПК 2024 - 2027
1.2.	Исследование дефицитов в профессиональной компетентности учителей	Рабочая группа реализации программы	Заместители директора	Определение проблемных дефицитов для педагогов общеобразовательной организации	Анализ по итогам исследования
<b>2. Этап реализации Программы (март 2025- декабрь 2025)</b>					

2.1.	Разработка модели персонифицированного повышения квалификации педагогов (проведение диагностики профессиональных затруднений, формирования ИОМ, перспективный план повышения квалификации, обучение, применение полученных знаний на практике).	Учителя предметники, руководители ШМО	предметники, руководители ШМО  Заместитель директора	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов каждого педагога ОУ.	Индивидуальные образовательные маршруты (приказ)
2.2.	Взаимодействие с учебными профессиональными организациями по заключению сотрудничества по распределению выпускников	Хисматулина С.К., заместитель директора	Классные руководители 9, 11 классов Отв. за реализацию программы «Билет в будущее»	1. Заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями СПО и ВПО о проведении преддипломной практики студентами данных учреждений с последующим трудоустройством молодых специалистов на вакантные должности в учреждении 2. «Образовательная проба: профессия «учитель» для обучающихся 9 классов (Педколледж- МБОУ «СОШ 15»)	Договоры на сотрудничество

2.3.	Формирование профильных групп педагогической направленности в 9,11 классах	Классные руководители 9 классов, 11 классов	Молодые специалисты, ветераны педагогического труда  Ефимушкина И.Н., заместитель директора	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование профильных групп педагогической направленности в 9,11 классах</li> <li>2. Образовательное событие «Я в учителя пошел!» (профориентационная встреча поколений)</li> <li>3. «День стажера» - профессиональный тренинг для студентов выпускного курса Усольского педколледжа</li> <li>4. Организация участников в повседневную работу в качестве помощников классного руководителя (участие в родительских собраниях, тестировании)</li> </ol>	<p>Приказ об утверждении профильных групп и утверждении наставников</p> <p>Отзывы участников на Вконтакте и сайте учреждения)</p> <p>Отзывы участников в Вконтакте и др. социальных сетях</p>
2.4	Использование технологии наставничества «Учитель – учитель», «Учитель – молодой специалист»	Наставнические пары	Заместители директора	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание наставнических пар по результатам анкетирования.</li> <li>2. Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути».</li> <li>3. Проведение консультаций для наставников</li> <li>4. Участие в муниципальном конкурсе наставнических пар «ПрофиСкрепка»</li> <li>5. Проведение торжественного мероприятия для подведения</li> </ol>	<p>Приказ ОУ</p> <p>Справка по результатам работы круглого стола</p> <p>Приказ ОУ</p>



				итогов программы наставничества и награждения лучших наставников «Наставник года», «Лучшая наставническая пара»	
<b>3.Обобщающий этап (январь 2026)</b>					
5.1	Анализ эффективности принятых мер по организации повышения эффективности работы с кадрами	Учителя предметники, руководители МО Заместитель директора по УР	Инициативная группа	<p>1.Педагогический состав учреждения укомплектован молодыми кадрами - 30%</p> <p>2.Действуют договора с учреждениями профессионального образования по программе преддипломной практики студентов ( в течение 3 лет)</p> <p>3.Сформированы профильные педагогические группы и функционируют в рамках внеурочной деятельности</p> <p>4.Функционируют наставнические пары «Молодой специалист-учитель-стажист»</p>	Аналитический отчет

## **Ожидаемые результаты программы.**

### **Реализация настоящей Программы обеспечит:**

1. Сформированы основные компоненты системы поддержки и развития личностных и профессиональных компетенций педагогов и членов администрации.
2. Внедрена система поддержки и развития личностных и профессиональных компетенций педагогов и членов управленческой команды (непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь, сопровождение и др.).
3. Созданы группы обучающихся педагогической направленности. Организована работа в них по ориентации на профессию «Педагог»
4. Численность молодых специалистов до 30 лет составляет 30% от общей численности педагогических работников.