

Управление образования Администрации Верхнесалдинского городского округа
Муниципальная бюджетная общеобразовательная школа-интернат
«Общеобразовательная школа-интернат среднего
общего образования №17 «Юные спасатели МЧС»

Рассмотрено на педагогическом
совете школы. Протокол № 1
от 28.08.2021



Утверждено.

Директор школы

____ Н.Ю.Самойленко

Приказ № ____ от 28.08.2021

**Программа оптимизации
профессионального роста
педагогических работников
в условиях введения обновленных ФГОС**

Верхняя Салда, 2021

«Значимый учитель сегодня

это – профессионал и личность...»

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов.
Нормативноправовые основания для разработки Программы	<p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ с изменениями;</p> <p>Конвенция о правах ребенка;</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373 (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 26.11.2010 N 1241, от 22.09.2011 N 2357, от 18.12.2012 N 1060, от 29.12.2014 N 1643, от 18.05.2015 N 507, от 31.12.2015 N 1576, Приказа Минпросвещения РФ от 11.12.2020 N 712);</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации Приказа Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»)</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897 (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.12.2014 N 1644, от 31.12.2015 N 1577, Минпросвещения РФ от 11.12.2020 N 712);</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования Минпросвещения РФ от 31 мая 2021 года N 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413) (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.12.2014 N 1645, от 31.12.2015 N 1578, от 29.06.2017 N 613, Минпросвещения РФ от 24.09.2020 N 519, от 11.12.2020 N 712);</p> <p>Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. N 1598)</p> <p>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 28.08.2020 г. № 442 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования" (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 20.11.2020 N 655)</p> <p>Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2018-2025 годы, утв. постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 (С изменениями и дополнениями от: 22 февраля, 30 марта, 26 апреля, 11 сентября, 4 октября 2018 г., 22 января, 29 марта 2019 г.);</p>

	<p>Национальный проект «Образование» на 2019 -2024 годы;</p> <p>Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"</p> <p>Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.02.2022 № 4 "О внесении изменений в санитарно-эпидемиологические правила СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 22.05.2020 № 15" (Зарегистрирован 04.02.2022 № 67165));</p> <p>Устав Средней школы-интерната № 17.</p>
Цель Программы	Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации. 2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности. 3. Проведение школьных семинаров для педагогов. 4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
	4. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.
Основные разработчики	Р.Р.Гилязова, заместитель директора по УВР, С.И.Семенова – заместитель директора по УВР .
Сроки реализации Программы	09.2021 – 12.2022 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт. 2. Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
Этапы реализации Программы	<p>I этап – аналитико-проектировочный: 2021 – 12.2021 гг.</p> <p>II этап – реализующий: 01.2022 -12.2022 гг.</p> <p>III этап – аналитико-обобщающий: 11.2022-12.2022 гг.</p>
Ответственные лица	Н.Ю.Самойленко, директор школы, Гилязова Р.Р., заместитель директора по УВР, Курдина Е.А., заместитель директора по ВР, Азмиева Н.А., педагог-психолог, Семенова С.И. –заместитель директора по УВР, руководитель ШППК, родители, учащиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; родительским комитетом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

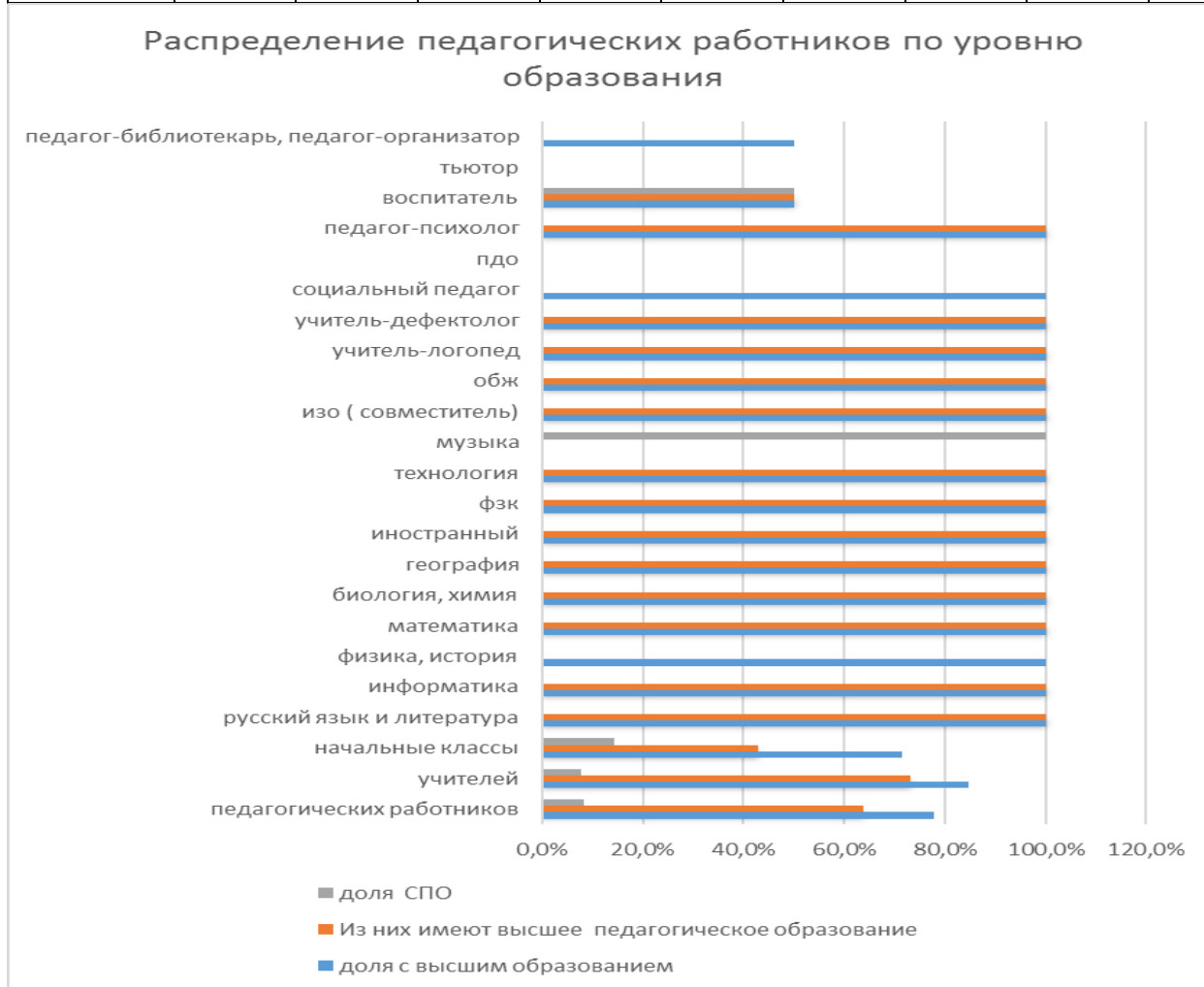
В настоящий момент преподавание в школе ведется по всем предметам, однако школа испытывает дефицит педагогических кадров. Учитель английского языка является совместителем, в связи с увольнением сотрудника, требуется учитель истории и обществознания. Контингент педагогических работников описан в таблице 1.

Качество образования зависит от ресурсообеспеченности образовательного учреждения.

В представленной ниже таблице представлено количественное распределение педагогических работников школы по уровню образования, по категорийности и гендерному соотношению.

	всего	высшее образование	педагогическое высшее образование	спо	педагогическое спо	спо рабочие	категория ВКК	категория ПЕРВАЯ	женщины
всего работников	54,00	32,00	27,00	6,00	4,00	15,00	10,00	12,00	42,00
руководящих	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	2,00
директор	1,00	1,00	1,00				1,00		1,00
заместитель директора по УВР	1,00	1,00	1,00				1,00		1,00
руководитель филиала "Точка Роста"	1,00	1,00	1,00						
педагогических работников	36,00	28,00	23,00	3,00	2,00	4,00	8,00	12,00	29,00
учителей	26,00	22,00	19,00	2,00	1,00	1,00	7,00	11,00	22,00
начальные классы	7,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	7,00
русский язык и литература	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00		1,00	2,00	3,00
информатика	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
физика, история	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
математика	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00
биология, химия	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
география	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
иностраннй	3,00	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	3,00
фзк	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00
технология	2,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00
музыка	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00		0,00	1,00	1,00
изо (совместитель)	1,00								
обж	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00
учитель-логопед	1,00	1,00	1,00				1,00		1,00
учитель-дефектолог	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
социальный педагог	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
пдо	1,00	0,00	0,00		0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
педагог-психолог	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
воспитатель	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	2,00
тьютор	1,00	0,00	0,00		0,00	1,00	0,00	0,00	1,00

педагог-библиотекарь, педагог-организатор	2,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
---	------	------	------	------	------	------	------	------

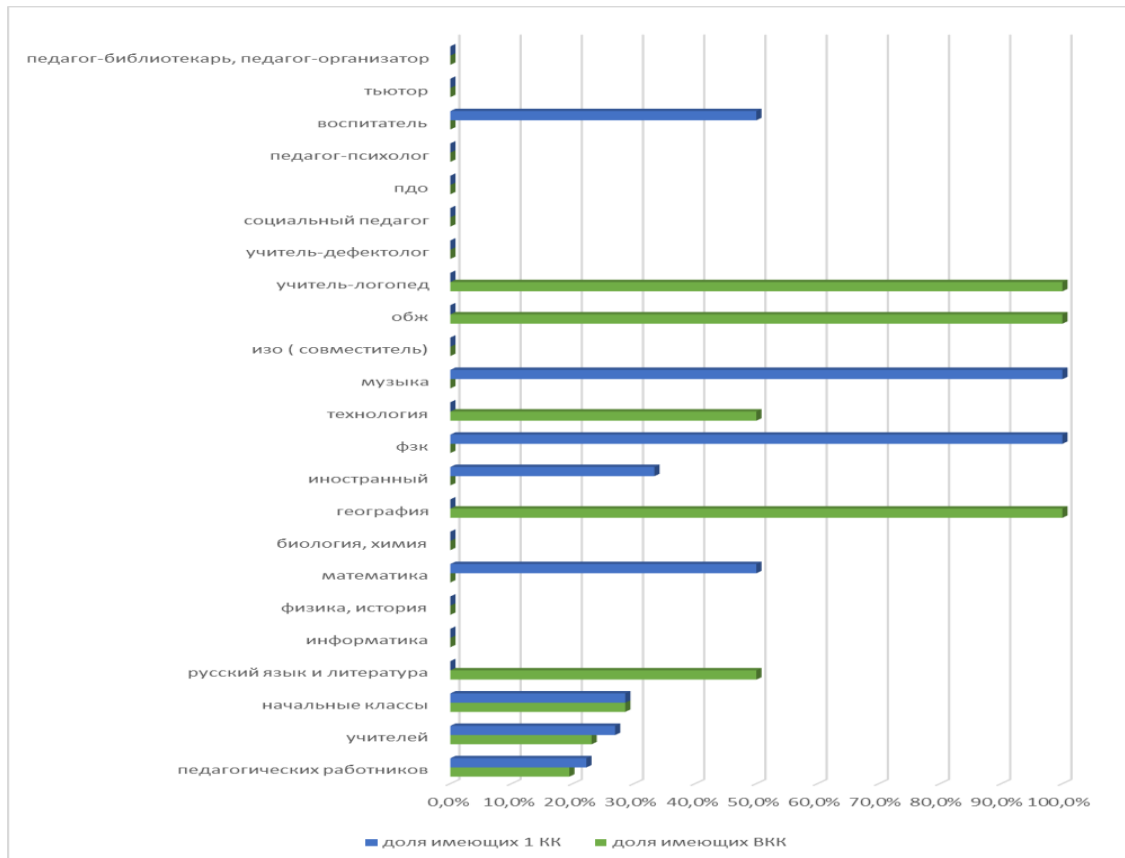


Таким образом, большинство педагогических работников имеют высшее образование.

2 учителя начальных классов и учитель музыки дают процентное снижение количества учителей с высшим образованием. Указанные учителя НОО являются молодыми специалистами, каждая имеет старшего учителя-наставника.

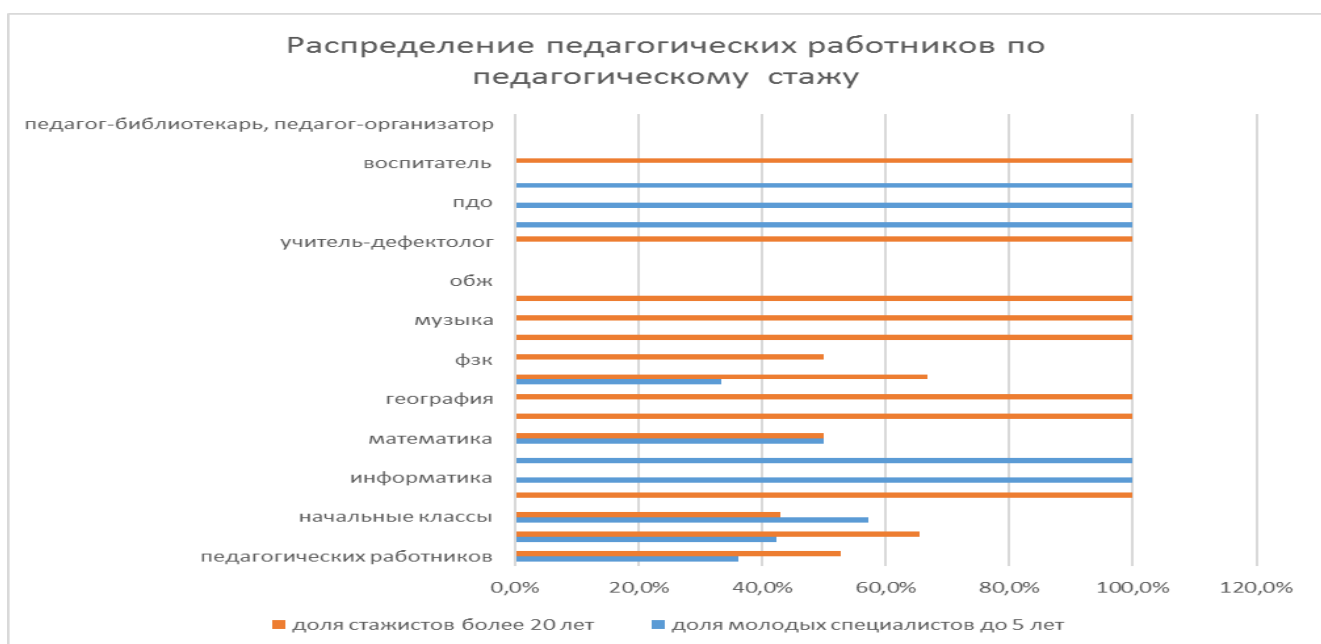
В школе с кадетскими классами и патриотическим воспитанием особое значение имеет наличие педагогов-мужчин. В Средней школе-интернате № 17 количество педагогов-мужчин 7, что составляет 19,4%. Данный факт дает возможность организации наставничества «учитель-ученик» для наиболее сложных воспитанников-мальчиков, особенно из неполных семей.

За последний календарный год снизилось количество аттестованных на высшую и первую квалификационные категории по причине отказа возрастных учителей от аттестации, а также увольнением уже имеющих категорию и приход молодых учителей из других инфраструктур. Таким образом, распределение по категориям следующее:



Средний возраст учителей – 45,8 лет.

Из 36 педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию – 8, первую – 12, соответствие должности – 6, без категории – 10. Молодые специалисты с целью подготовки к аттестации на квалификационную категорию проявляют активную педагогическую деятельность (участвуют в профессиональных конкурсах, разрабатывают сайты, добросовестно готовятся к учебным занятиям и внеурочной деятельности). В ближайшие 2 года количество аттестованных педагогов увеличится.



Состав по стажу:

51,4% педагогических работников имеют педагогический стаж более 20 лет, 11,4% - больше 10 лет. С одной стороны, это хороший ресурс для школы, это эксперты. С другой стороны, опытные

педагоги не всегда открыты инновациям, введению новшеств, а больше готовы к наращиванию существующих знаний и навыков. Особый рискованный фактор – высокая заболеваемость учителей и возникающие при этом трудности по замене заболевшего учителя.

Из представленной таблицы видно, что количество учителей по каждому предмету минимальное. В расчёте на одного учителя в среднем приходится нагрузка 27,1 часа. 8 учителей (31%) имеют нагрузку более 32 часов. Также 6 учителей имеют дополнительную нагрузку в структурном подразделении «Точка Роста». Классов в параллели от одного до трёх (один общеобразовательный и 2 класса для обучающихся с ОВЗ (ЗПР)). Количество подготовок к урокам ежедневно у каждого учителя варьируется от 4 и более. Часть учителей ведут несколько предметов: историю и литературу, историю и физику, математику и физику, ОБЖ и математику, географию и обществознание. Таким образом, высокая нагрузка учителей создает трудности при организации взаимопосещения уроков и организации методической работы и, как следствие – недостаточно развитое профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе. При организации методической работы требуются новые подходы, использование современных технологий.

В школе осуществляется психолого-педагогическое сопровождение обучающихся: педагогом-психологом, учителем – дефектологом, учителем-логопедом, классными руководителями и воспитателями интерната, заместителем директора по воспитательной работе, заместителем директора по правопорядку, заместителем директора по патриотическому воспитанию, тьютором, социальным педагогом, педагогом дополнительного образования.

Учителя не обладают необходимыми оценочными компетенциями, поскольку ни программы профессиональной подготовки, ни программы повышения квалификации не делают фокуса на методах оценивания. Для работы с учащимися с риском школьной неуспешности учителю нужно владеть методами диагностического и формирующего оценивания, поскольку именно они направлены на выявление учебных проблем и сильных сторон учащихся, постановку индивидуальных учебных целей и поддержку учебной самостоятельности школьников. Такие формы оценивания направлены не только на контроль, но и на поддержку обучения. Необходимо планировать овладение каждым учителем методами диагностического и формирующего оценивания

Качество знаний в целом по школе составляет порядка 19-24%.

2.2 Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы.

Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования.

Актуальность создания программы обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне района и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице 4.

<p>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</p> <p>Школа практически обеспечена кадрами, при этом в школе много работников - мужчин.</p> <p>Участники образовательного процесса заинтересованы в развитии школы и позиционировании.</p> <p>. В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа.</p> <p>Высокий профессионализм учителей (более 50% учителей имеют категорию).</p> <p>Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p> <p>Психолого – педагогическое сопровождение обучающихся на высоком уровне.</p>	<p>БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ</p> <p>Удовлетворение образовательных результатов, обучающихся с различными способностями и возможностями.</p> <p>Организация работы с особыми детьми.</p> <p>Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования.</p> <p>Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах.</p> <p>Использование развивающих технологий в учебном процессе, формирующего оценивания.</p> <p>Участие в инновационной деятельности, инициатива положительно воспринимается учителями и воспитателями.</p> <p>Наличие педагога – психолога.</p>
<p>Слабые стороны</p>	<p>Угрозы</p>
<p>Низкие показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР в 5,6,7 классах, ОГЭ, ГИА).</p> <p>Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов.</p> <p>Нехватка у педагогов опыта работы в команде.</p> <p>Боязнь педагогов участвовать в дискуссии.</p> <p>Монологический тип отношений.</p> <p>Малоэффективная работа родительского комитета школы</p> <p>Формирование и развитие образования в каждом уровне ООО осуществляется без достаточной опоры на предшествующее образование и без учета дальнейших перспектив.</p>	<p>В процессе командной работы риск не завершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе.</p> <p>Рассогласованность в действиях педагогов разных ступеней обучения.</p> <p>Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.</p>

Несогласованность между «входными» и «выходными» требованиями к учащимся 4 – 5 классов. Несовершенство существующей системы диагностики при переходе с одного образовательного уровня на другой. Отсутствие единства в программах обучения и воспитания. Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся при переходе с одного уровня обучения на другой.	
---	--

Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения.

3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей **проблемы**:

Недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников

Перед школой поставлена следующая **цель**:

Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.

Для ее достижения необходимо решить следующие **задачи**:

1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.
3. Проведение школьных семинаров для педагогов.
4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива. Решение этих задач должно привести к следующим **планируемым результатам**:
 - Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников.
 - Учителями приобретены новые знания и опыт.
 - Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.

Все выше изложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

План реализации приоритета «Совершенствование кадровой политики»

Ресурс	09.2021-12.2021		01.2022-12.2022	
			Первое полугодие	Второе полугодие
Приоритет: Совершенствование кадровой политики				
Цель: Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.				
1	Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик.	Организация круглых столов ШМО различной направленности. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.	Организация круглых столов с привлечением приглашенных специалистов на базе школы. Участие педагогов в семинарах, конференциях и конкурсах различного уровня.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.
2	Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки.	Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.	
3	Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе.	Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.	Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.	

5. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание плана подготовки к ГИА	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
2	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Заместитель директора по УВР

3	Мониторинг уровня подготовки выпускников 4х, 9х классов на основе результатов итоговой аттестации	Ежегодно, Июнь, июль	Заместитель директора по УВР
4	Мониторинг качества обученности учащихся по результатам полугодовых и годовых контрольных работ	Каждое полугодие	Заместитель директора по УВР
5	Мониторинг образовательных достижений учащихся 4-х классов начальной школы по ФГОС	Ежегодно, Апрель, Май	Заместитель директора по УВР
6	Мониторинг выполнения учебных программ по предметам	Ежегодно, конец четверти, года	Заместитель директора по УВР
7	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Заместитель директора по УВР
8	Анализ результативности внеурочной деятельности	Ежегодно, конец четверти	Заместитель директора по УВР
9	Мониторинг результативности учебного процесса по итогам четвертей (полугодий) и учебному году	Ноябрь, январь, апрель, май, июнь	Заместитель директора по УВР
10	Мониторинг исследования адаптационного периода обучающихся 1-х и 5х классов	Сентябрь, Октябрь	Заместитель директора по УВР
11	Обеспечение проведения независимой оценки качества образования	По графику Рособнадзора	Заместитель директора по УВР

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Директор:

- общий контроль реализации программы;
- обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса;
- укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями;
- управление бюджетом;
- организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий;
- направляет работу управляющего совета школы;

Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе:

- системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение;
- организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров;
- организация повышения квалификации педагогических кадров;
- развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов;
- организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
- анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля;
- текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы.

Педагог-психолог:

- реализация психологической поддержки участников образовательного процесса;

- разработка и реализация модели (цикла занятий) по психологической подготовке учащихся к ГИА;
- выявление обучающихся, имеющих личностные и познавательные трудности при подготовке и сдаче ГИА;
- оказание помощи при трудностях в обучении, общении или психическом самочувствии;
- обучение навыкам самопознания, самораскрытия, самоанализа, использования своих психологических особенностей и возможностей для успешного обучения и развития;
- организация консультативной работы с педагогами, в рамках которой происходит разработка и планирование единой психолого-педагогической стратегии сопровождения каждого ребенка в процессе обучения; – организация коррекционно-развивающей работы:
 - 1) Развитие познавательной сферы учащихся: внимания, памяти, мышления, воображения и т.д.
 - 2) Снятие тревожности, формирование адекватной самооценки.
 - 3) Развитие произвольности, навыков самоорганизации и самоконтроля.
 - 4) Обучение способам релаксации и снятия эмоционального и физического напряжения.
 - 5) Повышение сопротивляемости стрессу.
 - 6) Актуализация внутренних ресурсов.
- проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, трудностей в интеллектуальном и личностном развитии, организацию восстановительных мероприятий, а также осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала), разработку конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития.
- участие в подготовке и проведении родительских собраний;
- участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
- проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности работы.

Педагогические работники:

Учителя :

- обеспечение предметной готовности выпускников к сдаче ГИА;
- проведение предметной диагностики с целью оценки уровня усвоения учащимися учебной программы;
- проведение индивидуальных и групповых занятий в рамках базисного учебного плана;
- освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения и др.;
- разработка и проведение профессиональных проб;
- активное использование в образовательном процессе метода проектов, проблемных ситуаций;

Воспитатели:

- проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, трудностей в интеллектуальном и личностном развитии, организацию восстановительных мероприятий, а также осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала), разработку конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития.
- участие в подготовке и проведении родительских собраний в интернате ;
- участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
- проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности воспитания.

Классный руководитель:

- информирование и осуществление постоянной связи между субъектами образовательного процесса;
- формирование позитивного отношения к ВПР, ГИА;

- оказание психолого-педагогической поддержки выпускников на протяжении всего периода подготовки к ВПР, ГИА, во время проведения, а также после окончания процедуры;
- организация взаимодействия обучающихся, педагогических работников, родительской общности, социальных партнёров;
- проведение профориентационных мероприятий.

7. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета и общешкольное родительского комитета и управляющего совета школы. Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.

Цель мониторинга – выявить соответствие реальных шагов перехода в эффективный режим работы школы плану реализации.

Содержание мониторинга –сроки реализации Программы, организация и проведение семинаров; результаты ГИА, анкетирование, интервьюирование, диагностика адаптации участников образовательного процесса в переходный период.

Периодичность – один раз в год.