

**Програма розвитку  
Кінецьпільського закладу загальної  
середньої освіти І-ІІІ ступенів  
Первомайської районної ради  
Миколаївської області  
на 2020-2022 роки**

**Підготувала кандидат на  
вакантну посаду  
директора Кінецьпільського  
ЗЗСО І-ІІІ ступенів  
Мірянова Наталія Петрівна  
тел.: 0953237507**

**2020**

*Освіта — найважливіше із земних благ,  
якщо вона найвищої якості.  
Інакше вона абсолютно даремна.*

Дж. Р. Кіплінг

XXI століття – це час переходу до високотехнологічного інформаційного суспільства, у якому якість людського потенціалу, рівень освіченості і культури всієї нації набувають вирішального значення для економічного і соціального поступу країни. Інтеграція і глобалізація соціальних, економічних і культурних процесів, які відбуваються у світі, перспективи розвитку української держави вимагають оновлення системи освіти.

Входження України до світового освітнього простору зумовлює приведення вітчизняних освітніх стандартів у відповідність із нормами світового товариства.

Пропоную Вашій увазі програму розвитку Кінецьпільського закладу загальної середньої освіти I-III ступенів, яка розрахована на 2 роки, як сукупність провідних науково-методичних ідей, принципів, підходів, що визначають основні цілі, стратегію та специфіку діяльності навчального закладу, визначає основні положення щодо організації навчального процесу в період реформування освіти та інтеграції у світовий простір.

Для успішної діяльності навчального закладу необхідно розуміти, які вимоги ставить держава до випускника сучасної школи. Він повинен бути особистістю, інноватором та патріотом. Так зазначено у Концепції Нової української школи, яка є основою нового закону «Про освіту».

**Мета програми:** створення сучасного освітнього середовища, спрямованого на пошук та впровадження ефективних способів розкриття, вдосконалення та реалізації творчого потенціалу дитини через навчання, сім'ю, громаду.

розвиток внутрішніх ресурсів, які поліпшують якість освіти. Розвиток та впровадження інноваційного педагогічного досвіду. Підвищення конкурентоспроможності. Школа – осередок освітнього середовища для формування всебічно розвиненої успішної особистості.

**Базові цінності установи:**

розвиток ключових компетентностей в різних видах діяльності, забезпечення комфортних умов навчання, сприяння створенню індивідуальних траєкторій розвитку учня; створення умов для творчого розвитку вчителя, його професійного зростання і самореалізації в системі педагогіки партнерства.

### **Візія сучасної установи освіти:**

розвиток, пізнання, формування, сприйняття. Все це створює персональну візитку особистості.

Але, на мою думку, «золотий трикутник», який складається з місії, візії та цінностей, неможливо уявити без тісної співпраці батьків, учнів і вчителів. Ці три складові частини «золотого трикутника» є фундаментом освітнього закладу.

На мій погляд школа - сучасний конкурентоспроможний освітній заклад у якому:

- зберігаються певні традиції;
- присутня повага до особистості дитини;
- пріоритетними є фізичне і духовне здоров'я кожної дитини;
- особлива увага надається якості знань;
- освітній процес здійснюється завдяки оснащеній матеріально-технічній базі;
- наявний високий рівень позакласної діяльності і відповідна ефективність системи виховної роботи;
- панує толерантний і доброзичливий психоемоційний мікроклімат;
- для всіх здобувачів освіти створено умови для творчості та мотивація на успіх.

**Основними завданнями є:** кадрова політика, освітній простір та матеріально-технічне забезпечення.

### **Кадрова політика:**

- Створення умов для підвищення професійної майстерності вчителів.
- Удосконалення системи заохочення для творчо та активно працюючих співробітників.
- Створення відповідного психологічного мікроклімату та комфортних умов для роботи колективу.

### **Освітній простір:**

- Забезпечення позитивного іміджу навчального закладу.
- Підвищення якості освіти у відповідності з Державними стандартами.
- Надання освітніх послуг відповідно до індивідуальних можливостей, інтересів, нахилів, здібностей учнів.
- Забезпечення права дітей на вибір видів і форм діяльності, створення оптимальних умов для виявлення та розвитку творчої особистості кожного учня закладу.
- Реалізація інтелектуального потенціалу дітей і дорослих шляхом активного залучення до освітньої та суспільно – громадської діяльності.

- опанування методів раціональної роботи з інформацією;
- вміння створити колектив і управляти ним, вважаючи себе членом цього колективу;
- прагнення до інноваційної діяльності, дослідницької роботи, експериментування.

Саме таким я бачу керівника-новатора, в діяльності якого інноваційна складова є визначальною.

Оскільки ми живемо в час реформ, зокрема зараз відбувається масштабна освітня реформа, то завершити свій виступ я хочу такою східною мудрістю: «Якщо дме вітер змін – став не стіни, а вітрила. Вір у себе, у своїх колег та учнів. Вони найбільший стимул для роботи».

Дякую за увагу!

- підвищення рівня професійної компетентності педагогів;
- створення комфортних психолого-педагогічних умов для здійснення професійної діяльності.

Для учнів:

- підвищення рівня навчальних досягнень учнів;
- формування інформаційних, інтелектуальних та комунікативних компетенцій;
- створення ситуації життєвого успіху в усіх сферах шкільної діяльності;
- формування правової та громадської свідомості;
- підвищення показників фізичного та психологічного здоров'я.

Для батьків;

- створення умов для задоволення їх потреб щодо отримання якісної освіти дітьми;
- встановлення та зміцнення дружніх відносин між родинами учнів і школою;
- збереження та зміцнення здоров'я дітей;
- виховання громадянина, здатного до суспільного життя.

Для представників громадськості:

- підвищення уваги та інтересу до проблем навчання і виховання у школі;
- участь у вирішенні освітніх проблем;
- створення позитивного іміджу школи в громаді, підвищення її конкурентоздатності.

Керівник сучасного освітнього закладу повинен володіти певними вміннями, що дозволять виконувати ті або інші професійні функції і соціальні ролі.

На мій погляд, на сучасному етапі розвитку суспільства найбільш важливими є:

- здатність ефективно управляти собою, підлеглими і своїм часом, незалежно від стресів, економічних проблем повсякденного життя;
- вміння прояснити свої особисті цінності й допомогти визначити розумні орієнтири підлеглим;
  - здатність чітко визначати особисті й професійні цілі;
  - вміння самостійно забезпечити свій професійний ріст та особистісний розвиток;
- оволодіння навичками творчого й ефективного розв'язання професійних, матеріальних, моральних та інших проблем;
- володіння навичками впливу на підлеглих, не вдаючись до прямих вказівок;

- Нагородження подарунками та грамотами.
- Центр дитячого розвитку.
- Занесення прізвищ переможців до шкільної «Книги пошани».
- Поширення інформації про успіхи учнів в ЗМІ, мережі Інтернет та на шкільному сайті.

Запровадження системи заохочення педагогічних працівників в роботі з обдарованими дітьми:

- Представлення до нагород різних рівнів;
- врахування результатів роботи вчителя при атестації, при розподілі тижневого навантаження;
- нагородження цінними призами, подарунками та преміями;
- рейтингова оцінка педагогічної діяльності

### **Фінансово-господарська діяльність:**

Першочергові завдання:

- покращення матеріально-технічного забезпечення навчальних кабінетів;
- обладнання кабінету трудового навчання (елетроплита, посуд, швейні машинки, технічний інструментарій);
- забезпечення актових зали меблями;
- облаштування волейбольного майданчика;
- ремонт підлоги спортивної зали;
- оновлення акустичної системи для проведення позакласних заходів;
- облаштування комп'ютерного класу;
- ремонт підлоги в коридорах;
- облаштування навісу над дверима центрального входу;
- проведення поточного ремонту закладу та класів.

Залучення додаткових коштів:

- спонсорські кошти, благодійні внески;
- пошук фінансових джерел для розвитку закладу;
- участь у різноманітних конкурсах, проектах та грантах.

### **Очікувані результати:**

Для адміністрації:

- активізація діяльності всіх структур школи;
- підвищення ефективності управління;
- збереження іміджу школи;
- використання механізмів і прийомів стимулювання діяльності педагогів.

Для працівників закладу:

- покращення матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу;
- використання вчителями інноваційних та вироблення власних технологій, програм, проектів;

- Мотивація педагогів до професійного зростання, участі у фахових конкурсах, здійснення інноваційної діяльності.
- Дотримання принципів доброчесності та академічної свободи учителя.

Результатом вдосконалених управлінських підходів є володіння педагогами закладу компетенціями, що забезпечують якість і ефективність професійної діяльності, висока професіональна активність вчителів у школі.

### **Організація освітнього процесу:**

Слабкі сторони в роботі з цього напрямку:

- малий відсоток учнів, які мають високий рівень навчальних досягнень;
- низька мотивація та відсутність у частини учнів бажання отримувати знання;
- зменшення кількості учнів у старшій школі;
- зниження результативності участі учнів в предметних олімпіадах і конкурсах;
- пасивність позиції батьків щодо освіти дітей;
- недостатня оснащеність навчальних кабінетів, спортивної зали сучасними засобами навчання.

Шляхи покращення ситуації:

- Покращення матеріально-технічної бази освітнього закладу, оснащення кабінетів мультимедійною та комп'ютерною технікою.
- Створення умов для використання педагогами різноманітних технічних засобів з метою проведення сучасних уроків.
- Створення сучасної медіатеки, яка забезпечить рівний доступ учнів до мережі Інтернет.
- Створення максимально сприятливих умов для інтелектуального, морального і фізичного розвитку обдарованих дітей, їх підготовки до участі в предметних олімпіадах, конкурсах, конференціях, семінарах.
- Надання особливої уваги позаурочним формам навчання: гуртки, факультативи.
- Забезпечення розгалуженої мережі спортивних гуртків та секцій.
- Оновлення спортивного інвентарю.

### **Інновації в роботі з обдарованими учнями:**

- Учнівські бенефіси, авторські виставки.
- Проєкт «Учень року».
- Ярмарок талантів.

- Бібліотекар – 1;

Всього вчителів – 28, з них мають:

- вищу категорію – 17
- I категорію – 3
- II категорію – 2
- спеціалістів – 6.

Звання:

- учитель-методист – 2;
- старший учитель – 8;

Повну вищу освіту мають 27 педагогів, що становить 96%.

Першочергові завдання:

- оптимізація кадрового забезпечення;
- створення творчої атмосфери, умов для розвитку професійної компетентності педагогів;
- заохочення та стимулювання учителів до професійного зростання;
- ініціювання перспективних нововведень;
- поліпшення соціально-психологічного мікроклімату в педагогічному колективі;
- забезпечення спільної відповідальності за результати освітньої діяльності з боку всіх учасників освітнього процесу;
- формування систем психологічної, спеціальної та правової освіти.

Можливі перешкоди на шляху реалізації завдань, щодо кадрової політики:

- ◆ низька мотивація до праці;
- ◆ неготовність частини учителів до інноваційної діяльності;
- ◆ низький відсоток участі педагогів у фахових конкурсах;
- ◆ професійне вигорання вчителя;
- ◆ зниження авторитету вчителя у суспільстві.

Шляхи реалізації поставлених завдань:

- Створення оптимального мікроклімату в педагогічному колективі.
- Психолого-педагогічний моніторинг в управлінні.
- Індивідуальний стиль управлінської діяльності.
- Підвищення фахового рівня адміністрації.
- Надання пріоритету при розподілі навантаження педагогам з відповідною спеціальною освітою.
- За результатами діяльності представлення педпрацівників до нагороджень, грошових премій.
- Забезпечення умов для своєчасного підвищення кваліфікації та самоосвіти в міжкурсовий період.



- Розвиток досвіду партнерства, волонтерства, самоврядування.
- Забезпечення збереження та зміцнення здоров'я дітей.

#### **Матеріально-технічне забезпечення закладу:**

- ◆ Приведення матеріально-технічного оснащення закладу у відповідності із сучасними потребами.
- ◆ Розробка та реалізація механізмів залучення додаткових фінансових і матеріальних ресурсів (цільові соціальні проекти, благодійні внески тощо).

#### **Основними критеріями успішної реалізації програми розвитку будуть:**

- оновлення змісту освіти, розробка та апробація нових педагогічних технологій, програм, проектів;
- якісна освіта, демократичний стиль управління школою;
- зростання мотивації учнів до навчання та рівень сформованості їх інформаційно-комунікаційних навичок;
- ефективне використання матеріально-технічної бази, кадрових та інформаційних ресурсів;
- скоординована робота педагогічного колективу та батьків.

Програма дає можливість виробити стратегічні та пріоритетні напрями діяльності освітнього закладу на найближчі роки. Зупинимось більш детально на завданнях програми.

Я пропоную наступні кроки щодо реалізації програми розвитку закладу:

#### **Кадрова політика:**

Вчитель – це та професія, яка повинна бути обрана за покликом душі. Той, хто вирішив стати учителем, перш за все, повинен любити дітей, розуміти їх та вміти спілкуватися з ними.

Новий час вимагає нових підходів до вирішення проблем, нових методів роботи, зокрема і в ремеслі педагога, викладача.

XXI століття – ера цифрових і нанотехнологій. Яким же має бути учитель сьогодні?

Учитель XXI століття – мотиватор, консультант, новатор, тьютор, модератор, організатор, комунікатор.

Згідно з ліцензійними умовами маємо такий кадровий склад, а саме:

- В. о директора – 1;
- Заступників директора з навчально-виховної та виховної роботи – 3;
- Практичний психолог – 1;
- Соціальний педагог – 1;