**Паспорт подпрограммы развития**

 **МАОУ «СОШ № 87» на среднесрочный**

**период 2013-2018 годы**

 **«Развитие и поддержка одаренности детей»**

**Проблемно-ориентированный анализ**

Данная подпрограмма составлена с учетом особенностей современной системы образования, в соответствии с программой развития муниципального образовательного учреждения и будет являться основой для работы с одаренными детьми. Она направлена на эффективное выявление и развитие интеллектуально-творческого потенциала личности каждого ребенка и помощь особо одаренным детям, обучающимся в массовой школе.

Программа содержит алгоритм действий педагогов, психолого-логопедической службы школы, администрации. При этом она допускает вариативный подход, не должна рассматриваться как догматическая конструкция.

Содержание материала сконструировано в соответствии с традиционной логикой рассмотрения сложных психолого-педагогических явлений. Базовая ***проблема*** – ситуация, сложившаяся в школе по выявлению и работе с одаренными детьми – отстутствие системы подобной работы.

Концептуальные основы дают общий ответ на вопросы, что такое детская одаренность и кого следует считать одаренным, на какие методологические принципы следует опираться при работе с одаренными детьми. Это позволяет создавать общую схему выявления детской одаренности в школе, начиная с начальных классов, и разрабатывать методический инструментарий для практического решения как психологических, так и педагогических задач. Это, прежде всего цели и содержание обучения, формы организации, методы и средства образовательной деятельности.

Выявление, поддержка, развитие и социализация одаренных детей становятся одной из приоритетных задач современного образования.

Проблема одаренности в системе образования на организационном уровне обычно решается путем создания специальных школ для одаренных и талантливых детей или специальных классов для одаренных. Но существует возможность и другого решения – не удалять одаренного ребенка из естественной для него среды, обучать и воспитывать, не выводя его из круга обычных сверстников, создав условия для развития и реализации его выдающихся возможностей.

Понятия «детская одаренность» и «одаренные дети» определяют неоднозначные подходы в организации педагогической деятельности. С одной стороны, каждый ребенок «одарен», и задача педагогов состоит в раскрытии интеллектуально-творческого потенциала каждого ребенка. С другой стороны, существует категория детей, качественно отличающихся от сверстников, и соответственно, требующих организации особого обучения, развития и воспитания.

Способный, одаренный ученик – это высокий уровень каких-либо способностей человека. Этих детей, как правило, не нужно заставлять учиться, они сами ищут себе работу, чаще сложную, творческую.

Одаренность бывает художественной (музыкально-художественной), психомоторной (спортивная), академической (способность учиться), интеллектуальной (умение анализировать, мыслить), творческой (не шаблонное мышление).

Постепенный отход системы образования от «штамповки» и понимание возможности воспитания будущего творца на образовательном «конвейере» все больше осознаются и заставляют искать новые формы работы с одаренными и талантливыми детьми.

Важнейшим направлением решения данной проблемы являются реализация специальных программ обучения, которые соответствовали бы потребностям и возможностям этой категории учащихся и могли бы обеспечить дальнейшее развитие одаренности.

Работу с одаренными детьми следует начинать с начальных классов в школе. Все маленькие дети наделены с рождения определенными задатками и способностями. Однако не все они развиваются. Нераскрытые возможности постепенно угасают вследствие невостребованности. Процент одаренных (с точки зрения психологов) с годами резко снижается: если в девятилетнем возрасте их примерно 60-70%, то к 14 годам – 30-40%, а к 17 годам – 15-20%.

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель** | Создание инновационной системы работы с одарёнными детьми в рамках образовательного пространства школы для раскрытия и развития всех способ­ностей и дарований с целью их последующей реализации в профессиональной деятельности. |
| **Задачи** | 1. Продумать механизмы выявления и отбора как собственно одаренных и талантливых детей, так и способных.
2. Расширить сферы образовательных услуг через включение в образовательную сеть новых партнеров;
3. Подготовить и, или повысить квалификацию кадров по работе с одаренными детьми.
4. Использовать и совершенствовать образовательные методики и технологий, в том числе электронного и дистанционного обучения для развития и углубления способностей, одаренности школьников;
5. Организовать поиск и систематизировать методы диагностики и форм работы с одаренными детьми до уровня четко структурированной деятельности по развитию творческих и интеллектуальных способностей;
6. Создать и обеспечить процесс функционирования механизма мотивации учеников на научно-исследовательскую деятельность;
7. Разработать алгоритм написания и использования индивидуальных программ для работы с одаренными детьми;
8. Создать систему психологического сопровождения одарённых детей;
9. Продумать систему развития познавательной и, или социальной активности учащихся, исследовательских умений и навыков, ознакомление с методами и приемами научного поиска;
10. Обеспечить конкурентоспособность, функциональной грамотности и социальной ориентации выпускников.
11. Создать базу данных ОД в рамках Подпрограммы.
 |
| **Пути достижения (механизмы)** | Мероприятия по реализации программы осуществляются в школе учителями - предметниками, медицинскими работниками, педагогами – психологами, библиотечным работником и др.Научно-методическое обеспечение комплексной программы осуществляет администрация школы.Контроль за выполнением программы, обеспечением взаимодействия всех заинтересованных сторон осуществляется администрацией школы. |
| **Целевые индикаторы и способы их отслеживания** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевые индикаторы** | **Способ отслеживания** |
| **Системные результаты** |
| Выявление и развитие одаренности у всех обучающихся в т.ч. у детей с ОВЗ | Ежегодный анализ качества обученности, побед в различных конкурсах и мероприятиях |
| Повышение рейтинга ДО и конкурентоспособности школы в региональном образовательном пространстве  | Ежегодный рейтинг Департамента образования г. Перми |
| Формирования имиджа школы | Публикации в СМИ, отзывы о мероприятиях, проводимых школой |
| Создание принципиально новых возможностей для мониторинга учебной и внеучебной деятельности участников образовательного процесса | Анализ электронных оценочных технологий |
| **Результаты для учащихся** |
| Выявление и развитие одаренности у всех обучающихся в т.ч. у детей с ОВЗ | Ежегодный анализ качества обученности, побед в различных конкурсах и мероприятиях |
| Формирование креативности – как основы образовательной способности учащихся | Показатели компетентностых диагностик, различных конкурсов |
| Повышение уровня различных видов одаренности (интеллектуальной, спортивной, креативной, социальной) | Активное участие в мероприятиях, высокий процент побед |
| Повышение учебной самостоятельности и качества образования учащихся. | Повышение качества и успеваемости |
| Повышение мотивации обучения | Пропуски учащихся, показатели качества и успеваемости  |
| Повышение статуса одаренных учащихся школы через освещение достижений на мероприятиях различного уровня, поощрение одаренных обучающихся | Информационные справки, фотоотчеты в СМИ |
| Успешная социальная адаптация | Показатели обучения учащихся в «послешкольных» заведениях и дальнейшее их трудоустройство |
| **Результаты для педагогов** |
| Повышение квалификации по теме подпрограммы | Аналитический отчет |
| Повышение статуса педагогов, работающих с одаренными детьми, через систему мероприятий по поощрению их достижений, освещению через средства массовой информации | Информационные справки, фотоотчеты в СМИ |
| Личное самоудовлетворение итогами своей работы | Анализ повышения квалификации педагогами через Интернет |
| **Результаты для общества** |
| Работодатели получат кадры с современными компетенциями  | Статистика трудоустройства выпускников  |
| Активная жизненная позиция во благо социума | Аналитический отчет, информация в СМИ |

 |
| **Ресурсное обеспечение** | **Организационные** - Знакомство и принятие в работу документов по выявлению и развитию одаренности различных уровней; - Анализ опыта других образовательных учреждений по работе с одаренными детьми- Планирование деятельности по реализации подпрограммы- Проведение проектных семинаров и круглых столов- Поэтапный анализ, контроль, рефлексия, коррекция реализации подпрограммы**Информационные** - Документы различных уровней, связанные с работой по подпрограммы- Системы накопления программной обработки информации, доступ в отраслевые информационные сети- Сетевые информационные ресурсы**Кадровые** - Привлечение молодых и вновь прибывших специалистов- Привлечение внештатных сотрудников (ГМО, РОО, выпускников, не работающих педагогов и др.) для анализа и принятия решения в ходе реализации подпрограммы- Обучение кадров в учреждении**Мотивационные** - Стимулирование педагогов, принимающих активное участие в реализации подпрограммы- Создание благоприятного климата**Научно-методические** Использование научно-теоретических основ: теория и организация управления, статистика, психология, конфликтология, этика, трудовое право, мотивация**Материально-технические** Использование комплекса технических средств:- компьютеры, объединенные в сеть- совокупность других технических средств: копирующих, сканирующих, репродуцирующих, мультипроецирующих и др.- ресурсы Интернет для успешной реализации подпрограммы**Нормативно-правовые и документационные** - Пакет документов по функционированию проекта- Создание нормативных документов по реализации проекта**Финансовые** - Зарплата персонала- Анализ системы материальной и нематериальной мотивации персонала |
| **Мероприятия** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **мероприятие** | **срок** | **ответственный** |
| **Аналитический этап** |
| 1 | Анализ опыта работы других ОУ по теме подпрограммы | январь-февраль 2012 | Администрация школы, методический совет |
| 2 | Оценка имеющихся ресурсов учреждения для реализации подпрограммы, составление перспективного плана  | январь-февраль 2012 | Директор, главный бухгалтер, администрация ОУ |
| 3 | Диагностика уровней одаренности среди школьников | февраль 2012 | Руководитель проблемной группы |
| 4 | Составление «Банка данных ОД» | март 2012 | Руководитель проблемной группы |
| 5 | Прогнозирование эффективности подпрограммы | март 2012 | Администрация школы |
| **Подготовительный этап** |
| 6 | Создание проблемной группы  | март 2012 | Директор |
| 7 | Разработка настоящей подпрограммы | март 2012 | Проблемная группа |
| 8 | Формирование пакета нормативных документов, регламентирующих процесс информатизации образования | апрель-май 2012 | Администрация школы, руководитель проблемной группы |
| 9 | Разработка моделей и механизмов системы поиска, целенаправленного выявления, поддержки и сопровождения одаренных детей. | апрель-май 2012 | Проблемная группа |
| **Апробационный этап** |
| 10 | Проведение совещания с учителями для определения направлений работы с целью повышения учебной мотивации и создания ситуации успешности у учащихся | сентябрь 2012 | Администрация школы, руководитель проблемной группы |
| 11 | Изучение методики по организации учебной деятельности учителей на уроках по отработке форм и методов, способствующих развитию интеллектуальных и исследовательских умений учащихся. | сентябрь-октябрь 2012 | Руководитель проблемной группы |
| 12 | Изучение методики работы учителей-предметников по подготовке проектных и исследовательских работ учащихся для представления на конкурсах разных уровней. | сентябрь-октябрь 2012 | Администрация школы, руководитель проблемной группы |
| 13 | Изучение эффективности применения и внедрения новых технологий на уроках и во внеклассной деятельности | сентябрь-октябрь 2012 | Методический совет, руководитель проблемной группы |
| 14 | Разработка и апробация модели, механизмов, методов и форм сетевого взаимодействия между субъектами образовательного процесса | октябрь – декабрь 2012 | Проблемная группа |
| 15 | Анализ апробационного этапа, коррекция настоящей подпрограммы | декабрь 2012 | Руководитель проблемной группы |
| **Основной этап** |
| 16 | Изучение новых подходов к содержанию образования (посещение курсов ПК, участие в семинарах, круглых столах, конференциях) | постоянно | Директор, заместитель директора по персоналу |
| 17 | Психолого-педагогическое исследование обучающихся школы с целью выявления типов одаренных детей, анализ информации об одаренных детях и условиях их обучения и развития. | постоянно | Психолог, руководитель HR-службы |
| 18 | Пополнение и обновление банка данных «Одаренные дети», банка образовательных программ, методических материалов, диагностических методик | постоянно | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 19 | Осуществление различных форм дифференциации обучения | постоянно | Педагогический состав школы |
| 20 | Участие и организация сетевых проектов | постоянно | РуководительIT-службы |
| **2013 год** |
| 21 | Анализ диагностики и мониторинг компетенций высокомотивированных учащихся с составлением индивидуальных карт по развитию их способностей и талантов | весь год | психолог, руководитель проблемной группы, классные руководители |
| 22 | Отбор и отслеживание динамики интеллектуальных и творческих показателей каждого ребенка | весь год | классные руководители |
| 23 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 24 | Создание HR-службы | январь  | Администрация школы, руководитель проблемной группы |
| 25 | Проведение интеллектуальных мероприятий по кафедрам | февраль - март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 26 | Проведение спортивного праздника ГТО | май | Учителя физической культуры |
| 27 | Проведение спортивного месячника | сентябрь | Учителя физической культуры |
| 28 | Проведение олимпиады по предметам | октябрь | Руководитель HR-службы |
| 29 | Проведение интеллектуальной вертушки | ноябрь | Руководитель HR-службы |
| 30 | Проведение месячника «Добрых дел» | декабрь | Заместитель директора по ВР, классные руководители |
| **2014 год** |
| 31 | Анализ диагностики и мониторинг компетенций высокомотивированных учащихся с составлением индивидуальных карт по развитию их способностей и талантов | весь год | психолог, руководитель проблемной группы, классные руководители |
| 32 | Отбор и отслеживание динамики интеллектуальных и творческих показателей каждого ребенка | весь год | классные руководители |
| 33 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 34 | Проведение метапредметной диагностики «Почитай-ка» | декабрь - январь | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| 35 | Организация и проведение школьного этапа «Зимних интеллектуальных игр» |  | Руководитель HR-службы |
| 36 | Проведение школьной НПК | февраль | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 37 | Проведение месячника НОУ | март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 38 | Проведение акции «Я-двору!» | апрель | Заместитель директора по ВР, социальный педагог |
| 39 | Проведение спортивного праздника ГТО | май | Учителя физической культуры |
| 40 | Проведение спортивного месячника | сентябрь | Учителя физической культуры |
| 41 | Проведение олимпиады по предметам | октябрь | Руководитель HR-службы, заместитель директора по ВР |
| 42 | Проведение интеллектуальной вертушки | ноябрь | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 43 | Проведение месячника «Добрых дел» | декабрь | Заместитель директора по ВР |
| **2015 год** |
| 44 | Анализ диагностики и мониторинг компетенций высокомотивированных учащихся с составлением индивидуальных карт по развитию их способностей и талантов | весь год | психолог, руководитель проблемной группы, классные руководители |
| 45 | Отбор и отслеживание динамики интеллектуальных и творческих показателей каждого ребенка | весь год | классные руководители |
| 46 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 47 | Рождественские встречи директора школы с поощрением отличников учебы | январь | Директор, руководитель HR-службы |
| 48 | Развитие содержания и качества образования путем введения углубленного изучения отдельных предметов (дополнительные платные курсы) | февраль | Директор |
| 49 | Апробация в работе индивидуальных карт развития одаренности учащихся | февраль  | Администрация школы |
| 50 | Проведение школьной НПК | март | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 51 | Разработка и внедрение электронной БД ОД  | апрель | Администрация школы, инженер по ВТ |
| 52 | Проведение мониторинга «Грамотей» | май | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| 53 | Проведение спортивного месячника «ГТО» | май | Учителя физической культуры |
| 54 | Проведение школьного и муниципального туров всероссийской олимпиады школьников для ребят из БД ОД | октябрь-ноябрь | Руководитель HR-службы, заместитель директора по ВР |
| 55 | Проведение метапредметной диагностики «Почитай-ка» | декабрь | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| 56 | Проведение заседания НОУ | декабрь | Руководитель HR-службы, методический совет |
| **2016 год** |
| 57 | Анализ диагностики и мониторинг компетенций высокомотивированных учащихся с составлением индивидуальных карт по развитию их способностей и талантов | весь год | психолог, руководитель проблемной группы, классные руководители |
| 58 | Отбор и отслеживание динамики интеллектуальных и творческих показателей каждого ребенка | весь год | классные руководители |
| 59 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 60 | Рождественские встречи директора школы с поощрением отличников учебы | январь | Директор, руководитель HR-службы |
| 61 | месячник НОУ | январь-февраль | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 62 | Фестиваль проектов совместно ГлобалЛаб | февраль | РуководительIT-службы |
| 63 | Разработка и внедрение электронного портфолио учащихся | февраль-март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 64 | Интеллект-марафон | март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 65 | Проведение мониторинга «Грамотей» | май | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| 66 | Проведение спортивного месячника «ГТО» | май | Учителя физической культуры |
| 67 | Проведение спортивного месячника | сентябрь | Учителя физической культуры |
| 68 | Проведение школьного и муниципального туров всероссийской олимпиады школьников для ребят из БД ОД | октябрь-ноябрь | Руководитель HR-службы, заместитель директора по ВР |
| 69 | Проведение интеллектуальной вертушки | ноябрь | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 70 | Проведение месячника «Добрых дел» | декабрь | Заместитель директора по ВР |
| 71 | Проведение метапредметной диагностики «Почитай-ка» | декабрь | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| **2017 год** |
| 72 | Анализ диагностики и мониторинг компетенций высокомотивированных учащихся с составлением индивидуальных карт по развитию их способностей и талантов | весь год | психолог, руководитель проблемной группы, классные руководители |
| 73 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 74 | Рождественские встречи директора школы с поощрением отличников учебы | январь | Директор, Руководитель HR-службы |
| 75 | Фестиваль проектов совместно ГлобалЛаб | февраль | РуководительIT-службы |
| 76 | Интеллект-марафон | март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 77 | Защита портфолио | апрель | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 78 | Проведение спортивного праздника ГТО | май | Учителя физической культуры |
| 79 | Проведение спортивного месячника | сентябрь | Учителя физической культуры |
| 80 | Проведение школьного и муниципального туров всероссийской олимпиады школьников для ребят из БД ОД | октябрь-ноябрь | Руководитель HR-службы, заместитель директора по ВР |
| 81 | Проведение интеллектуальной вертушки | ноябрь | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 82 | Проведение месячника «Добрых дел» | декабрь | Заместитель директора по ВР |
| 83 | Проведение метапредметной диагностики «Почитай-ка» | декабрь | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| **2018 год** |
| 84 | Организация и проведение школьных этапов интеллектуальных игр «Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д. | весь год | Руководитель HR-службы, заместитель директора по УВР |
| 85 | Рождественские встречи директора школы с поощрением отличников учебы | январь | Директор, руководитель HR-службы |
| 86 | Фестиваль проектов совместно ГлобалЛаб | февраль | РуководительIT-службы |
| 87 | Интеллект-марафон | март | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 88 | Проведение спортивного праздника ГТО | май | Учителя физической культуры |
| 89 | Проведение спортивного месячника | сентябрь | Учителя физической культуры |
| 90 | Проведение школьного и муниципального туров всероссийской олимпиады школьников для ребят из БД ОД | октябрь-ноябрь | Руководитель HR-службы, заместитель директора по ВР |
| 91 | Проведение интеллектуальной вертушки | ноябрь | Руководитель HR-службы, методический совет |
| 92 | Проведение месячника «Добрых дел» | декабрь | Заместитель директора по ВР |
| 93 | Проведение метапредметной диагностики «Почитай-ка» | декабрь | Руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла |
| **Заключительный этап** |
| 94 | Контрольная диагностика | Январь 2018 | Руководитель HR-службы |
| 95 | Анализ реализации подпрограммы | январь –февраль 2018 | Администрация школы, руководитель HR-службы, методический совет |
| 96 | Внесение корректировок в подпрограмму и, или написание существенно новой подпрограммы | март-май 2018 | Руководитель HR-службы |

 |
| **Риски и пути их преодоления** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Возможные риски** | **Пути их преодоления** |
| Отсутствие финансирования не позволит создать необходимые технико-технологические условия. | Спонсорская помощь, внебюджетные средства в т.ч. добровольные пожертвования  |
| Отказ от индивидуальной работы с ОД педагогами школы | Организация деятельность с педагогами по изменению их представлений. Создание ситуации вынужденности. |
| Невыполнение мероприятий, запланированных программой. | Проведение рефлексии после реализации каждого этапа программы, корректировка планов. |
| Перегрузка учащихся дополнительными заданиями и самостоятельной работой, несоответствие уровня сложности заданий уровню подготовленности учащихся, и, как следствие, снижение интереса к самостоятельной, проектной работе. | Повышение моитвации учеников, дифференциация заданий по уровню подготовленности учеников. |

 |