

**муниципальное общеобразовательное учреждение
«Фоминская основная общеобразовательная школа»
(МОУ «Фоминская ООШ»)**

УТВЕРЖДЕНА

приказом МОУ «Фоминская ООШ»

от 26.04.2022 г. № 16-од

Директор МОУ «Фоминская ООШ»

_____ Л.П. Заболотских

Среднесрочной программы развития
муниципального общеобразовательного учреждения
«Фоминская основная общеобразовательная школа»

Паспорт Среднесрочной программы развития МОУ «Фоминская ООШ»

Наименование программы	Среднесрочная программа развития МОУ «Фоминская ООШ» на 2022 год
Цель и задачи программы	<p>Единая цель Программы: создание к концу 2022 года оптимальных условий для преодоления рисков профилей за счет реализации антирисковых программ.</p> <p>Риск 1. «Дефицит педагогических кадров» Цель: устранение к концу 2022 года дефицита педагогических кадров МОУ «Фоминская ООШ», за счет организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров, привлечения молодых и опытных педагогических работников, усиления профориентационной работы с обучающимися 8-9 классов.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Провести мониторинг дефицитов педагогических кадров в разрезе МОУ «Фоминская ООШ» педагогических кадрах в разрезе МОУ «Фоминская ООШ»;2. Провести анализ кадрового потенциала ОО (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации);3. Разработать мероприятия по привлечению молодых и опытных педагогических работников в ОО через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, подачу сведений об имеющихся вакансиях в Центр занятости Ирбитского района, организацию сетевого взаимодействия по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды;4. Провести профориентационную работу с обучающимися 8-9 классов школы, направленную на выявление детей, имеющих склонности по педагогической направленности, заключение с ними в дальнейшем целевые договора на обучение с целью получения профессии «учитель». <p>Риск 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников. Цель: Создать к концу 2022 года систему непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счет планового повышения педагогического мастерства,</p>

повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, организацию обмена опытом.

Задачи:

1. Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.

2. Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.

3. Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников

4. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом.

Риск.3. Низкая учебная мотивация обучающихся

Цель: К концу 2022 года организовать образовательный процесс, направленный на формирование мотивационной сферы обучающихся с учетом их личностных особенностей, способствующего повышению качества образования.

Задачи:

1. Изучить и отобрать диагностические материалы для проведения анкетирования обучающихся с целью выявления их личностных особенностей и уровня мотивации к учебной деятельности.

2. Провести анализ, систематизацию и обобщение результатов анкетирования обучающихся, выявить группы обучающихся с низким уровнем сформированности учебной мотивации.

3. Организовать систематическое проведение индивидуальных консультаций с обучающимися с низкой учебной мотивацией для оказания адресной социально-психологической помощи.

4. Совершенствовать и развивать профессиональное мастерство, педагогические технологии, формы, методы и средства обучения.

5. Проводить системную работу по организации совместных мероприятий с участием педагогов, обучающихся и их родителей, способствующие

	улучшению психологического климата в школе (тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы, проекты, внеурочные мероприятия).
<p>Целевые индикаторы показатели программы</p>	<p>Риск 1. «Дефицит педагогических кадров» Цель: Уменьшить к 2021 году кадровый дефицит в МОУ «Фоминская ООШ», за счет проведения профориентационной работы с обучающимися 8-9 классов, заключения договоров о целевом обучении, привлечение молодых специалистов, направления на профессиональную переподготовку. Показатели: Количественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество вакантных ставок (не более 1). 2. Доля педагогических работников в возрасте более 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не более 35%). 3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 20%); 4. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1); 5. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (100 %); 6. Доля педагогов имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 80 %). <p>Качественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий и профессиональной переподготовке; 2. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся. <p>Риск 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников. Цель: Создание в 2021 году системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счет повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями; совершенствования форм, методов и средств обучения; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий. Показатели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (10%);

2. Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (50%);
3. Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональной компетенции (доля преодолевших минимальный порог) (40%);
4. Доля учителей, занятых инновационной деятельностью (50%);
5. Представление педагогического и инновационного опыта педагогической общественности (40%).

Риск.3. Низкая учебная мотивация обучающихся

Цель: Организовать в 2021 году образовательный процесс, направленный на формирование мотивационной сферы обучающихся с учетом их личностных особенностей, способствующего повышению качества образования.

Показатели:

1. Доля обучающихся, демонстрирующих положительную динамику в освоении образовательной программы (30%);
2. Наличие индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся;
3. Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных олимпиадах, конкурсах (40%);
4. Количество (доля) педагогов, принявших участие в вебинарах и семинарах (100%);
5. Количество (доля) обучающихся, подтвердивших свои оценки на ВПР (30%).

Риск. 4. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности

Цель: Снизить долю обучающихся с рисками учебной неуспешности к концу 2021 года за счет создания условий для эффективного обучения и повышения мотивации школьников к учебной деятельности.

Показатели:

1. Доля обучающихся, демонстрирующих положительную динамику в освоении образовательной программы (30%);
2. Наличие Плана работы со слабоуспевающими учащимися и внесение корректировки в образовательные программы;
3. Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных олимпиадах, конкурсах (40%);
4. Количество (доля) педагогов, принявших участие в вебинарах (100%);
5. Количество (доля) обучающихся, подтвердивших свои оценки на ВПР (30%).
6. Количество выпускников 9 класса, получивших

	аттестат об основном общем образовании (100%);
Методы сбора и обработки информации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг дефицитов педагогических кадров; 2. Анализ результатов мониторинга дефицитов педагогических кадров; 3. Наблюдение за проведением занятия внеурочной деятельности; 4. Оценочные листы по наличию профориентационной работы; 5. Проведение мониторинга качества образования. 6. Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников; 7. Онлайн-диагностики дефицитов методической компетентности педагогических работников «Интенсив Я учитель 2.0»; 8. Диагностика уровня профессионализма педагогов; 9. Оценочные листы уроков и внеклассных занятий; 10. Диагностика уровня учебной мотивации среди обучающихся; 11. Анализ результатов диагностики; 12. Аналитические справки. 13. Диагностика выявления мотивов учения обучающихся с последующим анализом результатов; 14. Анкетирование обучающихся по выявлению интересов, склонностей к разным видам внеурочной деятельности; 15. Анализ результатов анкетирования обучающихся.
Сроки и этапы реализации программы	<p>Подготовительный этап (май 2022 года). Цель: разработка и утверждение программы антирисковых мер.</p> <p>Экспериментально-внедренческий этап (июнь-ноябрь 2022 года). Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.</p> <p>Этап промежуточного контроля и коррекции (октябрь 2022 года). Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы.</p> <p>Этап итогового контроля (декабрь 2022 года). Цель: подведение итогов реализации Программы</p>
Основные мероприятия или проекты программы/перечень подпрограмм	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская основная общеобразовательная школа» по риску «Дефицит педагогических кадров». 2. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская

	<p>основная общеобразовательная школа» по риску «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников».</p> <p>3. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская основная общеобразовательная школа» по риску «Низкая учебная мотивация обучающихся».</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>Риск 1. Дефицит педагогических кадров</p> <p>1. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100 %.</p> <p>2. Составлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> – аналитические справки профессиональных дефицитов кадров и кадрового потенциала ОО; – план профессиональной переподготовки имеющихся кадров с педагогическим и непедагогическим образованием; – план мероприятий (дорожной карты) по решению педагогических кадров; – план по профориентационной работе по педагогической направленности; – база данных обучающихся, склонных к педагогической деятельности; – база данных школьников, поступивших в учреждения среднего профессионального и педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студентов); – база данных школьников, желающих поступить в учреждения высшего профессионального и педагогического образования; <p>3. Размещены сведения о вакансиях на сайте: https://fominschool.uoirbitmo.ru/;</p> <p>4. Подача сведений об имеющихся вакансиях в Центр занятости Ирбитского района;</p> <p>5. Заключены:</p> <ul style="list-style-type: none"> – трудовые договора с молодыми специалистами на ярмарке вакансий учреждений среднего и высшего профессионального и педагогического образования в целях привлечения молодых педагогических работников; % – трудовые договора с педагогами работающими в других образовательных организациях для проведения уроков с применением цифровых технологий – трехсторонние договора с выпускниками школы, желающих поступить в учреждения высшего профессионального и педагогического

	<p>образования;</p> <p>6. Созданы условия для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения.</p> <p>Риск 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников.</p> <p>1. Более 80% педагогов, имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности</p> <p>2. Более 40% педагогов, демонстрируют в своей работе актуальные практики, полученные на курсах повышения квалификации, семинарах, мероприятиях по обмену опытом.</p> <p>3. Разработана актуальная для школы карта посещения урока «Анализ современного урока».</p> <p>Риск.3. Низкая учебная мотивация обучающихся</p> <p>1. 80 % педагогов используют в своей работе формирующее оценивание.</p> <p>2. 100% обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность на разных уровнях (школьном, муниципальном)</p> <p>3. Программа внеурочной деятельности соответствует потребностям обучающихся.</p> <p>4. Программа профориентационной работы соответствует интересам, склонностям и возможностям обучающихся.</p>
Порядок управления реализацией программы	Администрация школы, куратор и муниципальный координатор

2. Основное содержание

I. Основные цель и задачи Среднесрочной программы, сроки и этапы ее реализации, перечень целевых индикаторов и показателей, отражающих ход ее выполнения.

Целью Программы является создание к концу 2022 года оптимальных условий для преодоления рисков профилей за счет реализации антирисковых программ.

Указанная цель будет достигнута путем решения целей и задач, направленных на преодоление рисков профилей.

В МОУ «Фоминская ООШ» выявлены три рисков профилей.

Риск 1. «Дефицит педагогических кадров»

Цель: устранение к концу 2022 года дефицита педагогических кадров МОУ «Фоминская ООШ», за счет организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров, привлечения молодых и опытных педагогических работников, усиления профориентационной работы с обучающимися 8-9 классов.

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

Задачи:

1. Провести мониторинг дефицитов педагогических кадров в разрезе МОУ «Фоминская ООШ» педагогических кадрах в разрезе МОУ «Фоминская ООШ»;
2. Провести анализ кадрового потенциала ОО (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации);
3. Разработать мероприятия по привлечению молодых и опытных педагогических работников в ОО через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, подачу сведений об имеющихся вакансиях в Центр занятости Ирбитского района, организацию сетевого взаимодействия по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды;
4. Провести профориентационную работу с обучающимися 8-9 классов школы, направленную на выявление детей, имеющих склонности по педагогической направленности, заключение с ними в дальнейшем целевые договора на обучение с целью получения профессии «учитель».

Риск 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников.

Цель: Создать к концу 2021 года систему непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счет повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями; совершенствования форм, методов и средств обучения; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий.

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

Задачи:

1. Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.
2. Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.
3. Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников
4. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом,

Риск.3. Низкая учебная мотивация обучающихся

Цель: Организовать в 2021 году образовательный процесс, направленный на формирование мотивационной сферы обучающихся с учетом их личностных особенностей, способствующего повышению качества образования.

Указанная цель будет достигнута в процессе решения следующих задач:

Задачи:

1. Изучить и отобрать диагностические материалы для проведения анкетирования обучающихся с целью выявления их личностных

особенностей и уровня мотивации к учебной деятельности

2. Провести анализ, систематизацию и обобщение результатов анкетирования обучающихся, выявить группы обучающихся с низким уровнем сформированности учебной мотивации.

3. Организовать систематическое проведение индивидуальных консультаций с обучающимися с низкой учебной мотивацией для оказания адресной социально-психологической помощи.

4. Совершенствовать и развивать профессиональное мастерство, педагогические технологии, формы, методы и средства обучения.

5. Проводить системную работу по организации совместных мероприятий с участием педагогов, обучающихся и их родителей, способствующие

улучшению психологического климата в школе (тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы, проекты, внеурочные мероприятия).

Целевые показатели и индикаторы цели

Риск 1. «Дефицит педагогических кадров»

Цель: Уменьшение к концу 2021 году кадрового дефицита в МОУ «Фоминская ООШ», за счет проведения профориентационной работы с обучающимися 8-9 классов, заключения договоров о целевом обучении, привлечение молодых специалистов, направления на профессиональную переподготовку.

Показатели:

Количественные показатели

1. Количество вакантных ставок (не более 1).
2. Доля педагогических работников в возрасте более 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не более 35%).
3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 20%);
4. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1);
5. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (100 %);
6. Доля педагогов имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 80 %).

Качественные показатели

1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий и профессиональной переподготовке;
2. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.

Риск 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников.

Цель: Перейти к созданию в 2021 году системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счет повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями; совершенствования форм, методов и средств обучения; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий.

Показатели:

1. Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией (10%);
2. Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (50%);

3. Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональной компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (40%);

4. Доля учителей, занятых инновационной деятельностью (50%)

5. Представление педагогического и инновационного опыта педагогической общественности (40%).

Риск.3. Низкая учебная мотивация обучающихся

Цель: Организовать в 2021 году образовательный процесс, направленный на формирование мотивационной сферы обучающихся с учетом их личностных особенностей, способствующего повышению качества образования.

Показатели:

1. Доля обучающихся, демонстрирующих положительную динамику в освоении образовательной программы(30%);

2. Наличие индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся;

3. Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных олимпиадах, конкурсах(40%);

4. Количество (доля) педагогов, принявших участие в вебинарах и семинарах(100%);

5. Количество (доля) обучающихся, подтвердивших свои оценки на ВПР

II. Мероприятия Среднесрочной программы и направления, обеспечивающие реализацию ее задач

Решение задач программы обеспечивается путем реализации системы соответствующих мероприятий и комплексных проектов/подпрограмм – антирисковых программ по соответствующим направлениям риска, активированным школой.

Название в соответствии с риском	Задача мероприятия	Название мероприятия, направленного на преодоление рисков фактора	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1.	Провести мониторинг дефицитов педагогических кадров в разрезе МОУ «Фоминская ООШ»	Мониторинг дефицитов педагогических кадров в разрезе МОУ «Фоминская ООШ»	Май 2022 г.	Администрация школы	Педагоги и администрация школы
		Анализ результатов мониторинга дефицитов педагогических кадров	Май 2022 г.	Администрация школы	
2.	Проанализировать имеющийся педагогический состав категории, (квалификационная переподготовка, повышение квалификации)	Мониторинг кадрового потенциала ОО	Май 2022 г.	Администрация школы	Педагоги и Администрация школы
		Анализ мониторинг кадрового потенциала ОО	Май 2022 г.	Администрация школы	Педагоги и администрация школы
		План профессиональной переподготовки имеющих кадров с педагогическим и непедагогическим образованием с учетом дефицитов педагогических кадров	Май 2022 г.	Заместитель директора по УВР	Администрация школы
3	Разработать мероприятия по привлечению молодых и опытных педагогических работников в ОО через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, подачи сведений об имеющихся вакансиях в Центр занятости Ирбитского района, организацию сетевого взаимодействия по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды	План мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита	Май 2022 г.	Заместитель по УВР	Администрация школы
		Размещение сведений об имеющихся вакансиях на официальном сайте школы https://fominschool.uoirbitmo.ru/	Май 2022 г.	Директор	Администрация школы, техник-лаборант
		Подача сведений об имеющихся вакансиях в Центр занятости Ирбитского района	Май 2022 г.	Директор	Администрация школы
		Посещение ярмарок вакансий учреждений среднего и высшего профессионального и педагогического образования	В соответствии с планом	Администрация школы	Администрация и кандидаты
		Заключение трудовых договоров с педагогами работающими в других образовательных организациях для проведения уроков с применением цифровых технологий.	Сентябрь 2022 г. Декабрь	Директор	Директор и кандидат надолжность

			2022 г.		
		Создание условий для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения	Сентябрь 2022 г. Декабрь 2022 г.	Директор, заместитель директора по УВР	Администрация школы, педагоги
4	Провести профориентационную работу с обучающимися 8-9 классов школы, направленную на выявление детей, имеющих склонности по педагогической направленности, заключение с ними в дальнейшем целевые договора на обучение с целью получения профессии «учитель»	План профориентационной работе по педагогической направленности	Август 2022 г.	Заместитель директора по ВР	Администрация школы
		База данных обучающихся, склонных к педагогической деятельности.	Сентябрь 2022 г.	Заместитель директора по ВР	Обучающиеся, педагоги
		База данных школьников, поступивших в учреждения среднего профессионального и педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студентов)	Сентябрь 2022 г.	Заместитель директора по ВР	Администрация школы
		База данных школьников, желающих поступить в учреждения высшего профессионального и педагогического образования	Ноябрь 2022 г.	Заместитель директора по ВР	Администрация школы
1.	Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.	Проведение онлайн-диагностики дефицитов методической компетентности педагогических работников «Интенсив Я учитель 2.0)	Май 2022	Заместитель директо ра по УВР	Педагоги
		Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников	Май 2022	Заместитель директо ра по УВР	Администрация школы
2.	Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.	Планирование курсов ПК по функциональной грамотности	Июнь 2022	Заместитель директора по УВР, педагоги	Администрация школы
		Проведение педагогами (прошедшими курсовую подготовку) семинаров, обучающих тренингов, мастер-классов.	Июнь 2022- сентябрь 2022	Педагог и	Педагоги
3.	Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом,	Разработка актуальных для школы карт посещения уроков «Анализ современного урока»	Октябр ь 2022	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Педагоги
		Организация взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом	Ноябрь 2022	Педагог и	Педагоги

4.	Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников	Заседание методического совета школы по теме «Актуализация школьной модели методической службы»	Декабрь 2022	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Педагогическое сообщество школы
1	Изучить и отобрать диагностические материалы для проведения анкетирования обучающихся с целью выявления их личностных особенностей и уровня мотивации к учебной деятельности	Диагностирование мотивов учения обучающихся	Сентябрь – октябрь 2022	Классные руководители	Обучающиеся
2	Провести анализ, систематизацию и обобщение результатов анкетирования обучающихся, выявить группы обучающихся с низким уровнем сформированности учебной мотивации.	Анализ результатов диагностики	Сентябрь – октябрь 2022	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
3	Организовать систематическое проведение индивидуальных консультаций с обучающимися с низкой учебной мотивацией для	Составление индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся	Октябрь – ноябрь 2022	Администрация школы, классные руководители	Педагогическое сообщество
4.	Совершенствовать и развивать профессиональное мастерство, педагогические технологии, формы, методы и средства обучения	Обучающий семинар по оказанию методической помощи педагогам в организации проектной и учебно -исследовательской деятельности.	Октябрь 2022	Заместитель директора по УВР	Педагогическое сообщество, обучающиеся,
		Проведение общешкольного мероприятия (представление проектов и исследовательских работ обучающимися)	Декабрь 2022	Руководители ШМО, учителя предметник	Обучающиеся
5.	Проводить системную работу по организации совместных мероприятий с участием педагогов, обучающихся и их родителей,	Разработка программы профориентационной работы, с учетом запросов и возможностей обучающихся	Октябрь 2021	Заместитель директора ВР, классные руководители	Педагогическое сообщество, обучающиеся, родители.

	способствующие улучшению психологического климата в школе (тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы, проекты, внеурочные мероприятия).	Анкетирование обучающихся по выявлению интересов, склонностей к разным видам внеурочной деятельности	Сентябрь 2022	Классные руководители	Педагоги
		Анализ результатов анкетирования обучающихся	Сентябрь 2022	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР

	Организовать сетевое взаимодействие по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды.	Создание условий для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения	Сентябрь-2021 декабрь 2021 года		Директор, заместитель директора по УВР	Администрация школы, педагоги
		Заключение трудовых договоров с педагогами работающими в других образовательных организациях для проведения уроков с применением цифровых технологий.	Сентябрь-2021 декабрь 2021 года		Директор	Директор и кандидат на должность
Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	Разработать школьную Программу профессионального роста педагогов, включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.	Проведение онлайн-диагностики дефицитов методической компетентности педагогических работников «Интенсив Я учитель 2.0)	Май 2021	1. Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией(10%); 2. Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией (50%); 3. Доля педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональной компетенций (доля преодолевших минимальный порог) (40%); 4. Доля учителей, занятых инновационной деятельностью (50%) 5. Представление педагогического и инновационного	Заместитель директора по УВР	Педагоги
		Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников	Май 2021		Заместитель директора по УВР	Администрация школы
	Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.	Планирование курсов ПК по функциональной грамотности	Июнь 2021		Заместитель директора по УВР, педагоги	Администрация школы
		Проведение педагогами (прошедшими курсовую подготовку) семинаров, обучающих тренингов, мастер-классов.	Июнь 2021-сентябрь 2021		Педагоги	Педагоги
	Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом,	Разработка актуальных для школы карт посещения уроков «Анализ современного урока»	Октябрь 2021		Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Педагоги
		Организация взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом	Ноябрь 2021		Педагоги	Педагоги
Актуализировать школьную модель методической службы и организовать ее деятельность по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников	Заседание методического совета школы по теме «Актуализация школьной модели методической службы»	Декабрь 2021	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Педагогическое сообщество школы		

				опыта педагогической общественности (40%).		
Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности	Провести анализ уровня учебной мотивации.	Проведение диагностики уровня учебной мотивации среди обучающихся, выявление ведущих учебных мотивов	Сентябрь 2021	1. Доля обучающихся, демонстрирующих положительную динамику в освоении образовательной программы (30%); 2. Наличие Плана работы со слабоуспевающими учащимися и внесение корректировки в образовательные программы; 3. Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных олимпиадах, конкурсах (40%); 4. Количество (доля) педагогов, принявших участие в вебинарах (100%); 5. Количество (доля) обучающихся, подтвердивших свои оценки на ВПР (30%). 6. Количество	Классные руководители	Обучающиеся
		Анализ результатов диагностики	Сентябрь 2021		Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
		Составление индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся	Октябрь 2021		Администрация школы, классные руководители	Педагогическое сообщество
		Провести корректировку методик работы педагогов и образовательных программ	Октябрь 2021		Педагоги-предметники	Педагоги
	Организовать повышение квалификации педагогов	Участие педагогов в методических вебинарах по преодолению рисков учебной неуспешности.	В течении 2021 года		Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Совершенствовать и развивать профессиональное мастерство, педагогические технологии, формы, методы и средства обучения	Организация и проведение заседаний педагогических советов: «Формирование читательской грамотности как условие повышения результатов обучения»; «Как повысить учебную мотивацию обучающихся».	Май 2021		Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Педагогическое сообщество

				выпускников 9 класса, получивших аттестат об основном общем образовании (100%);		
Низкая учебная мотивация обучающихся	Изучить и отобрать диагностические материалы для проведения анкетирования обучающихся с целью выявления их личностных особенностей и уровня мотивации к учебной деятельности	Диагностирование мотивов учения обучающихся	Сентябрь – октябрь 2021	1. Доля обучающихся, демонстрирующих положительную динамику в освоении образовательной программы(30%); 2. Наличие индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся; 3. Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных олимпиадах, конкурсах(40%); 4. Количество (доля) педагогов, принявших участие в вебинарах и семинарах(100%); 5. Количество (доля) обучающихся, подтвердивших свои оценки на ВПР (30%).	Классные руководители	Обучающиеся
	Провести анализ, систематизацию и обобщение результатов анкетирования обучающихся, выявить группы обучающихся с низким уровнем сформированности учебной мотивации.	Анализ результатов диагностики	Сентябрь – октябрь 2021		Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
	Организовать систематическое проведение индивидуальных консультаций с обучающимися с низкой учебной мотивацией для оказания адресной социально-психологической помощи.	Составление индивидуальных планов работы по повышению мотивации обучающихся	Октябрь – ноябрь 2021		Администрация школы, классные руководители	Педагогическое сообщество
	Совершенствовать и развивать профессиональное мастерство, педагогические технологии, формы, методы и средства обучения	Обучающий семинар по оказанию методической помощи педагогам в организации проектной и учебно - исследовательской деятельности.	Октябрь 2021		Заместитель директора по УВР	Педагогическое сообщество, обучающиеся,
		Проведение общешкольного мероприятия (представление проектов и исследовательских работ обучающимися)	Декабрь 2021		Руководители ШМО, учителя предметник	Обучающиеся
	Проводить системную работу по организации совместных мероприятий с участием педагогов, обучающихся и их родителей, способствующие	Разработка программы профориентационной работы, с учетом запросов и возможностей обучающихся	Октябрь 2021		Заместитель директора ВР, классные руководители	Педагогическое сообщество, обучающиеся, родители.
		Анкетирование обучающихся по	Сентябрь		Классные	Педагоги

улучшению психологического климата в школе (тренинги, круглые столы, дискуссионные клубы, проекты, внеурочные мероприятия).	выявлению интересов, склонностей к разным видам внеурочной деятельности	2021		руководители	
	Анализ результатов анкетирования обучающихся	Сентябрь 2021		Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
	Корректировка плана внеурочной деятельности				
	Организация деятельности рабочей группы по корректировке программы воспитания				

III. Механизм реализации программы.

Руководителем Программы является Директор МОУ «Фоминская ООШ», который несет персональную ответственность за ее реализацию, конечные результаты, целевое и эффективное использование выделяемых на выполнение программы финансовых средств, а так же определяет формы и методы управления реализации программы.

В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.

Контроль исполнения программы осуществляет муниципальный координатор, координатор проекта «500+», директор МОУ «Фоминская ООШ».

Программа реализуется за счет взаимодействия всех заинтересованных лиц на основе планирования и дополнительного создания программ и проектов. По каждому фактору диагностируемому в рисковом профиле, разработана программа:

1. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская основная общеобразовательная школа» **Дефицит педагогических кадров.**
2. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская основная общеобразовательная школа» **Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников.**
3. Программа антирисковых мер муниципального общеобразовательного учреждения «Фоминская основная общеобразовательная школа» **Низкая учебная мотивация обучающихся**

Мероприятия по реализации программы являются основой годового плана работы школы. Информация о ходе реализации программы в целом и отдельных антирисковых программ регулярно представляется на заседании педагогического совета.

Сотрудничество участников программы осуществляется при помощи телефонной связи, ВКС, мессенджеров, по средствам электронной почты

Реализация программы предусматривает формирование рабочих документов, связанных с перечнем первоочередных работ, вытекающих из системы мероприятий программы, с разграничением функций исполнителей.