

Проект профессионального развития педагога  
«Обеспечение профессионального роста педагогов  
через организацию методической службы школы,  
средствами инструмента профразвития  
«Индивидуальный образовательный маршрут»

**МБОУ «Ойская СШ»**

Сроки реализации

2024 – 2025 год

## Содержание

1. Актуальность проекта.
2. Цель и задачи Программы.
3. Принципы деятельности при организации профессионального развития педагогов.
4. Методы сбора и обработки информации.
5. Этапы и сроки реализации Программы.
6. Исполнители.
7. Целевые показатели и управление деятельностью.
8. План мероприятий и ожидаемые результаты.
9. Средства контроля и аналитическая деятельность.
10. Необходимые условия.
11. Планируемые результаты проекта.

## 1. Актуальность проекта

МБОУ «Ойская СШ» является малокомплектной школой. Число обучающихся – в среднем 150 человек. В школе имеются скрытые педагогические вакансии, 40% педагогов – внутренних совместителей, прошедших переподготовку и ведущих сразу несколько предметов. Численность педагогических работников – внешних совместителей в школе на начало 2024 года составляла 20%.

По результатам самодиагностики «Школа Министерства просвещения», были выявлены показатели с низкими результатами магистрального направления «Знание» и ключевого условия «Учитель. Школьная команда». По результатам 2024 года, школа вошла в список образовательных организаций с необъективными результатами оценивания. Данные показатели могли быть вызваны сложившейся ситуацией в кадровом обеспечении школы. Происходит частая сменяемость педагогического состава, что создаёт разрыв в преемственности методов, способов, приёмов в достижении планируемых образовательных результатов, на смену педагогов – стажистов, приходят молодые, не опытные педагоги, которые испытывают затруднения в профессиональной деятельности. Таким образом, значительная часть педагогов испытывают профессиональные дефициты. На основании анализа причин, была выявлена главная проблема, сложившаяся модель управления профессиональными компетенциями учителей недостаточно эффективна, так как не позволяет системно решать данную задачу, несмотря на действующую систему наставничества, методических объединений, курсов повышения квалификации, самообразования.

Таким образом, выявленные проблемы, подтолкнули нас к поиску другой модели управления развитием ключевых профессиональных компетенций педагогов и разработки проекта. Мы считаем, что реализация данного проекта позволит школе эффективно включиться в решение задачи в рамках федерального проекта «Школа Министерства просвещения» и повысить качество образовательных результатов.

Актуальность проекта связана с определением и проработкой управленческих решений, способствующих становлению и развитию высокопрофессионального педагогического коллектива, работа которого будет направлена на повышение этих показателей и конкурентоспособности образовательного учреждения в целом. Актуальность работы связана также с расширением возможностей дополнительного педагогического образования учителей за счет программ повышения профессионального уровня,

реализуемых в самом образовательном учреждении. Для профессионального роста педагога необходима эффективная организация методической работы школы направленной на проработку дефицитов педагога. Такой работой может стать организация методической службы школы.

Методическая служба в школе даёт возможность членам педагогического коллектива не только участвовать в реализации уже готовых программ, но и принимать активное участие в их планировании и разработке, в апробации экспериментов и инноваций, постоянно стимулируя развитие творческого потенциала учителя, направленного на формирование и развитие личности учащегося. Поэтому определить цели и задачи методической работы - значит определить результативность, что зависит, прежде всего, от профессионально значимых качеств учителя. Средством проработки профессиональных дефицитов становится индивидуальный подход к каждому педагогу через «Индивидуальный образовательный маршрут педагога», который будет способствовать актуализации теоретических знаний, научит практически применять их, поможет каждому учителю, проектировать учебный процесс, направленный на конечную цель – выпускника, обладающего необходимыми в современном мире ключевыми компетенциями.

Кадровые ресурсы, которыми располагает школа:

- педагоги высшей квалификационной категории (2 человека);
- члены муниципального методического совета (2 педагога).

Важными ресурсами являются система профессиональной подготовки и повышения квалификации (Красноярский ИРО) и система профессиональных педагогических сообществ района (9 внепредметных объединений, 11 предметных методических объединений и 5 творческих групп).

## **2. Цель и задачи Проекта**

**Цель:** Создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного профессионального развития через организацию открытого методического образовательного пространства и повышению качества образования школы в целом.

**Задачи:**

- Создать эффективную модель научно-методического сопровождения педагогического коллектива, способную обеспечить рост профессиональной компетентности учителя.

- Разработать регламентирующие документы.
  - Активизировать участие учителей в инновационной работе, повышать их мотивацию к участию в профессиональных конкурсах, к проведению мониторинговых исследований результатов педагогической деятельности.
  - Обеспечить повышение качества образования в школе:
    - успешное прохождение ГИА ОГЭ учащимися 9 класса;
    - снижение доли выпускников медалистов не подтвердивших свои результаты по экзаменам по выбору;
    - объективные оценки учащихся по ВПР и КДР.
  - Повысить долю родителей учащихся, удовлетворенных качеством образовательных услуг школы.
- Повысить результаты самодиагностики школы «Школа Министерства просвещения».

### **Теоретические положения**

**Основная идея проекта заключается в индивидуализированном подходе профессионального развития каждого педагога, основываясь на его дефицитах. Инструментом проработки профессиональных дефицитов служит «Индивидуальный образовательный маршрут педагога». Выявленные дефициты прорабатываются через организацию методических мероприятий по выявленным направлениям. Методическая работа - важнейшее звено системы непрерывного образования педагогического коллектива школы. Повседневная деятельность по повышению квалификации тесно связана с учебно-воспитательным процессом, и учитель имеет возможность в ходе своей работы каждодневно на практике закреплять свои теоретические познания. Цели и задачи методической работы тесно связаны с системой внутришкольного управления, с жизнедеятельностью школы в целом, а значит, и конечным результатом деятельности всего педагогического коллектива школы. Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это технология профессионального развития для разработки эффективной и структурированной образовательной программы, направленной на достижение личного профессионального роста и мастерства. ИОМ педагога представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития. Целью и соответственно результатом реализации ИОМ является развитие профессиональной компетентности педагога. Характерными**

чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности, т. Е. педагог предстает сформировавшимся субъектом развития своей профессиональной компетентности. В современных условиях компетентность педагога в сфере профессионального саморазвития основана на умении определять сферу профессиональных интересов; выявлять проблемы и затруднения в профессиональной деятельности и определять способы их решения, анализировать и оценивать полученные результаты.

### **3. Принципы деятельности при организации профессионального развития педагогических кадров**

Деятельность при организации профессионального развития педагогических кадров основывается на следующих принципах:

- **принцип личностного подхода** (определение индивидуальных задач и построение индивидуальных траекторий профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций);
- **принцип вариативности** (возможность выбора педагогическими работниками форм и способов повышения квалификации, развития творческого потенциала);
- **принцип мобильности и адресности** (оперативное реагирование на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников);
- **принцип непрерывности** (непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников);
- **принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы** (объединение или включение педагога в работу наставнических пар/групп);
- **принцип открытости** (своевременное информирование педагогических работников о задачах профессионального развития, возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства).

### **4. Методы сбора и обработки информации**

1. **Беседы с педагогом** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов).

2. **Анкетирование** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов).
3. **Наблюдение за работой педагога** (применяется в рамках деятельности по выявлению и преодолению педагогических дефицитов; включает в себя посещение уроков, внеурочных занятий и пр.).
4. **Анализ** (применяется для получения результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников).
5. **Синтез** (применяется для формулирования потребностей муниципалитета при проектировании основных направлений деятельности, планировании мероприятий и пр.)
6. **Мониторинг** (применяется для отслеживания результатов деятельности методической службы школы).
7. **Обобщение опыта** (как разновидность аналитической деятельности применяется для подведения итогов проделанной работы и дальнейшего планирования деятельности).

### 5. Этапы и сроки реализации Проекта:

Этапы	Содержание	Результат
1 этап. Подготовительны й. Сентябрь – Ноябрь, 2024 г.	Анализ результатов школы за прошлый год. Проведение анкетирования педагогов на предмет выявления дефицитов профессиональной деятельности.	Выявлены проблемы низких результатов обучения. 80% педагогов, прошли анкетирование по выявлению профессиональных дефицитов. Составлен отчет по выявлению профессиональных дефицитов педагогов школы.
2 этап. Ресурсный. Ноябрь – Декабрь 2024 г.	Разработка и утверждение регламентирующих документов.	Разработаны необходимые документы: - приказ и положение о создании методической службы школы; - программа профессионального развития педагога; - план работы методической службы школы.

<p>2 этап. Основной. Январь 2025 – Август 2026 г.</p>	<p>Составление ИОМов педагогов. Организация методической работы по ликвидации профессиональных дефицитов педагогов.</p>	<p>Составлены ИОМы педагогов всех педагогов прошедших анкетирование профдефицитов. Организована методическая работа по реализации ИОМов педагогов по направлениям выявленных дефицитов.</p>
<p>3 этап. Заключительный. Сентябрь 2026 - Май 2027 г.</p>	<p>Сравнение образовательных результатов учащихся. Подведение итогов инновационной деятельности. Описание системы работы.</p>	<p>Сравнительный анализ образовательных результатов учащихся и их положительная динамика. Оформлены результаты практики.</p>

## 6. Исполнители

6.1. Управленческая команда школы – в части контроля за исполнением целевых показателей.

6.2. Школьные методические объединения – в части координации методической работы, организации курсов повышения квалификации, проведения мероприятий школьного уровня, организации участия в мероприятиях уровней выше школьного.

6.3. Команда наставников школы – в части работы с педагогами-тьюторами.

6.4. Школьный методический актив (далее – ШМА) – в части организации диагностико-аналитической работы по выявлению и систематизации профессиональных дефицитов, методического и наставнического сопровождения педагогов с выявленными профессиональными дефицитами.

## 7. Целевые показатели и управление деятельностью

№	Направление	Целевые показатели	Управление и контроль
1	Оформление школьного методического заказа и планирование ИОМ педагогов	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не менее чем 70% педагогов в школе прошли диагностику профессиональных дефицитов и составили ИОМ.</li> <li>2. Наличие в школе карты профессиональных дефицитов педагогов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управленческая команда школы контролируют процесс планирования и реализации ИОМ педагогами школы (1 раз в полугодие).</li> </ol>
2	Работа системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создана Программа наставничества в школе, включающая план реализации деятельности.</li> <li>2. Разработана нормативно-правовая база системы наставничества.</li> <li>3. Определены педагоги-наставники, оказывающие помощь по формированию функциональной грамотности.</li> <li>4. Издан приказ о назначении педагогов-наставников. Сформированы наставнические пары для не менее чем 10% педагогов с выявленными дефицитами.</li> <li>5. Во ВСОКО школы включены (процедуры, инструменты, показатели) результативности системы наставничества школ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ эффективности программы наставничества управленческой командой школы (по итогам реализации программы наставничества).</li> <li>2. Проведено анкетирование наставников и наставляемых на предмет удовлетворенности организацией наставнической деятельности в школе (по итогам реализации программы наставничества).</li> <li>3. Наставнические пары приняли участие в мероприятии на муниципальном уровне “Фестиваль практик наставничества” (ежегодно).</li> </ol>
3	Работа школьной команды членов методического актива (ШМА) по повышению квалификации педагогов и формированию функциональной грамотности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определены тьюторанты по направлениям работы РМА.</li> <li>2. Участие тьюторантов в семинарах РМА в соответствии с планом работы.</li> <li>3. Тьюторантами выполнены задания по каждому из семинаров.</li> <li>5. 100% тьюторантов прошли обучение по формированию функциональной грамотности</li> <li>6. 100% тьюторантов освоили и начали внедрять в практику приемы формирования функциональной грамотности</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Члены ШМА посетили у тьюторантов не менее чем по 2 урока с последующим анализом направленным на определение результативности используемых приемов, методик, способов преподавания педагогом и качества применения заданий по формированию разных видов функциональной грамотности</li> </ol>
4	Повышение квалификации и	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Не менее 80% педагогов прошли обучение по Программам повышения квалификации,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управленческая команда школы ведет учет обучения педагогических работников по Программам повышения</li> </ol>

	устранение выявленных дефицитов	<p>размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования.</p> <p>2. Не менее 100% руководящего состава школы прошли обучение по Программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре образовательных программ дополнительного профессионального образования.</p> <p>3. 100% педагогов включены в работу районных профессиональных сообществ и сетевых региональных сообществ</p>	<p>квалификации (ежемесячно).</p> <p>2. Руководители ШМО курируют работу профессиональных сообществ (ежемесячно).</p> <p>3. Заместитель директора по УВР представляет результаты работы на заседании «Школы завуча» (1 раз в четверть).</p>
5	Представление профессионального опыта	<p>1. Не менее 5 % педагогов принимают участие в муниципальных этапах конкурсов педагогического мастерства.</p> <p>2. Не менее 20% педагогов с выявленными профессиональными дефицитами демонстрируют результаты повышения своей квалификации на мероприятиях школьного и муниципального уровней.</p> <p>3. Не менее 60% педагогов муниципалитета принимают деятельное участие в мероприятиях по обмену опытом различного уровня (семинары, конференции, круглые столы, публикации)</p>	<p>1. Организовано участие педагогов в мероприятиях муниципального этапа конкурса “Учитель года” (ежегодно).</p> <p>2. Управленческая команда школы ведёт статистику по участию педагогов в мероприятиях по обмену опытом, учитывая эти данные при подготовке к процедуре аттестации (ежегодно).</p> <p>3. В школьное Положение о стимулировании педагогических работников, включены меры материального и нематериального поощрения работников за участие в профессиональных конкурсах и других мероприятиях по обмену опытом</p>
6	Контроль и анализ полученных результатов	<p>1. Не менее чем у 90% педагогов с выявленными дефицитами реализованы составленные ИОМы.</p> <p>2. Каждый педагог провел самоанализ полноты реализации ИОМ.</p> <p>3. Управленческая команда школы организовала процедуру оценки выполнения ИОМ.</p> <p>4. В школе составлена карта динамики преодоления профессиональных дефицитов</p>	<p>1. Заместитель директора по УВР проводит анализ результатов ВПР и ГИА (ежегодно).</p> <p>2. Заместитель директора по УВР составляет аналитическую справку о динамике образовательных результатов обучающихся у педагогов, работавших над преодолением профессиональных дефицитов (ежегодно).</p> <p>3. Педагоги предоставляют результаты реализации ИОМ (1 раз в полугодие)</p> <p>3. Управленческая команда школы проводит анализ эффективности реализации ИОМ и составляют соответствующую аналитическую справку (ежегодно).</p>

		4. Проведен анализ фрагментов ВСОКО школы, отражающей результативность системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональных компетентностей педагогических кадров. Выявлена динамика по инвариантным показателям
--	--	--

## 8. План мероприятий

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Формы представления результатов
<b>Организационно-управленческие аспекты</b>			
1.	Определение проблемы низких результатов обучений	Сентябрь 2024 год	Сравнительные таблицы результатов обученности и результаты самодиагностики школы
2.	Проведение самодиагностики профессиональных дефицитов педагогов	Октябрь – ноябрь 2024 год	Анализ анкетирования профессиональных дефицитов
3.	Организация Методической службы школы. Составление ИОМов педагогов	Ноябрь 2024 – Февраль 2025 год	Документы регламентирующие работу Методической службы. ИОМы педагогов
4.	Организация работы Методической службы школы	Январь 2025 – Август 2026 год	Промежуточные отчеты по ИОМам педагогов
5.	Сравнение полученных результатов в ходе реализации проекта	Апрель 2027 год	Аналитическая справка по результатам проекта
<b>Подготовительный этап (Сентябрь – Ноябрь 2024 г.)</b>			
1.	Педагогический коллектив начал работу по реализации Проекта. Прошел методический семинар «Результаты самодиагностики «Школы Министерства просвещения» и результаты обучения за 2023-2024	Сентябрь 2024 год	Сравнительные таблицы результатов обученности и результаты самодиагностики школы выставлены на странице сайта школы Инновационная деятельность

	учебный год».		
2.	Проведено анкетирование педагогов школы с целью выявления профессиональных дефицитов	Октябрь – ноябрь 2024 год	Заполненные анкеты педагогов. Анализ анкетирования профессиональных дефицитов выставлен на странице сайта школы Инновационная деятельность
<b>Ресурсный этап (Ноябрь – Декабрь 2024 г.)</b>			
3.	Разработана модель методической службы, которая обеспечит включение в работу всех педагогов по ликвидации профессиональных дефицитов	Ноябрь 2024 год	Модель методической службы
4.	Разработана школьная программа Профессионального развития педагога	Ноябрь 2024 год	Программа профессионального развития педагога
5.	Разработаны и утверждены регламентирующие документы деятельности методической службы	Декабрь 2024 год	Положение и приказ о создании методической службы школы
<b>Основной этап (Январь 2025 – Август 2026 г.)</b>			
1.	Практико-ориентированный семинар, тема «Индивидуальный образовательный маршрут педагога, как инструмент повышения его квалификации и профессионального развития»	Январь 2025 год	Учителя получили практические советы по разработке ИОМ
2.	Оформление ИОМ педагогов	Февраль 2025 год	ИОМы педагогов
3.	Создание банка электронных ресурсов для организации работы по самообразованию.	Февраль 2025 год	На сайте школы в разделе Инновационная деятельность опубликованы ссылки на полезные для педагогов материалы

4.	Формирование заявки на курсы повышения квалификации, согласно выявленных дефицитов педагогов	Февраль 2025 год	Заявка на курсы повышения квалификации
5.	Формирование наставнических пар педагогов: наставник – наставляемый	Март 2025 год	Приказ и планы работы наставнических пар
6.	Проведение семинаров в рамках деятельности методической службы «Промежуточные итоги реализации ИОМ педагога»	В течение 2025 – 2026 года (1 раз в четверть)	Аналитический отчет «Промежуточные итоги реализации ИОМ педагога»
7.	Проведение мероприятий с участием педагогов в рамках Методической службы: семинары, открытые уроки, методический десант, предметные недели, мастер-классы и т.д.	В течение 2025 – 2026 года (по плану работы Методической службы)	Отчеты по результатам проведения мероприятий Методические разработки педагогов
8.	Обеспечение участие педагогов в обучающих семинарах, согласно направленности их профессиональных дефицитов	В течение 2025 – 2026 года (постоянно)	Освоение педагогами новых педагогических знаний, приемов и их применение в своей профессиональной деятельности
9.	Проведение внутренних и внешних диагностических работ: контрольные работы по функциональной грамотности, ВПР, КДР	В течение 2025 – 2026 года (по графику)	Отчеты по результатам диагностических работ
10	Освещение хода реализации и результатов проекта на сайте школы	В течение 2025 – 2026 года (по мере проведения мероприятий)	Страница на сайте школы Инновационная деятельность
<b>Заключительный этап (Сентябрь 2026 - Май 2027 г.)</b>			

1.	Презентация педагогических практик на семинарах, конференциях, в РАОП	Ноябрь 2026 год – апрель 2027 год	Оформленные практики педагогов
2.	Мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг родителями учеников		Результаты НОКО
3.	Сравнение результатов самодиагностики «Школа Министерства просвещения», до проекта и после.	Ноябрь 2026 год	Справка - Сравнительный анализ результатов
4.	Сравнение результатов ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, КДР, до проекта и после	Апрель 2027 год	Справка - Сравнительный анализ результатов
5.	Мониторинг реализации проекта	Апрель 2027 год	Аналитическая справка по результатам проекта
6.	Оформление результатов проекта и подготовка публикации в РАОП	Май 2027 год	Публикация РАОП

### 9. Средства контроля и аналитическая деятельность

Виды деятельности	Процедуры оценивания, оценочные средства (средства диагностики)	Формат фиксирования результата, место размещения результатов для ознакомления экспертов
Оценивание достижения планируемых результатов педагогов	Доля педагогов: - повысивших свою квалификационную категорию; - принимающих участие в профессиональных конкурсах, семинарах различного уровня; - размещающих практики и опыт работы	Приказы об аттестации Министерства образования и науки Красноярского края. Сайт школы. Сайты образовательных ресурсов. Сайт КИПК.

	на образовательных сайтах и в РАОП.	
Оценивание достижения планируемых результатов для учащихся	Результаты ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, КДР	Мониторинг данных
Оценивание достижения планируемых результатов для родителей	Доля родителей учащихся, удовлетворенных качеством образовательных услуг	Результаты независимой оценки качества.
Оценивание достижения планируемых результатов для школы	Повышение образовательных результатов	Система сбора данных Министерства просвещения России
Анализ промежуточных результатов реализации проекта. Корректировка проекта	Промежуточные отчёты, в которых описаны действия и результаты проекта	Сайт школы, отчёты по реализации РИП
Экспертиза материалов, созданных в процессе реализации проекта (аналитических справок,	Документы, материалы, публикации статей, сборники	Ссылки на документы, материалы, размещенные на сайте школы Ссылки на публикации статей в материалах конференций, форумов, в журналах

результатов диагностики и др.).		
Анализ итоговых результатов	Результаты самодиагностики «Школа Министерства просвещения»	Сайт школы Результаты самодиагностики «Школа Министерства просвещения»

## 10. Необходимые условия

Описание условий реализации проекта	<p><b>Кадровое обеспечение проекта:</b> руководитель проекта – заместитель директора по УВР Бушуева Оксана Владимировна.</p> <p>Методическая служба - методический актив: учитель начальных классов (высшая категория) Демченко Оксана Валерьевна, учитель химии Глущенко Наталья Сергеевна (высшая категория), учитель математики Бирюков Наталья Ивановна (первая категория).</p> <p><b>Нормативное правовое обеспечение проекта:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ и положение об инновационной деятельности в МБОУ «Ойская СШ»</li> <li>2. Приказ и положение о создании методической службы школы;</li> <li>3. Программа профессионального развития педагога школы;</li> <li>4. Программа развития школы.</li> <li>5. Положение о стимулировании педагогических работников.</li> </ol> <p><b>Финансовое обеспечение проекта</b></p> <p>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка учителей осуществляется за счет средств бюджетного финансирования МБОУ «Ойская СШ».</p>
Перечень научных и учебно-методических разработок по теме проекта, используемых в процессе	<p>Научно-методические разработки</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учебно-методическое пособие <a href="#">«Методическое сопровождение педагога в процессе составления и реализации индивидуального образовательного маршрута»</a> (Е.А. Чиганова, Н.Ф. Ильина, И.Ю. Степанова, Ю.А. Никитенко, О.В. Богданова, Я.М. Дайнеко, А.А. Ключникова. Красноярск, 2022. – 88 с.)</li> <li>2. Электронный ресурс: Цифровой интегратор образовательных решений <a href="https://integrator.kipk.ru/">https://integrator.kipk.ru/</a></li> </ol>

инновационной деятельности	3. Внешние сервисы диагностики, Интенсив «Я Учитель» <a href="https://teacher.yandex.ru/">https://teacher.yandex.ru/</a> При организации методической работы с педагогами используются личностно-ориентированный, деятельностный, проблемно-рефлексивный подходы, проектные методики, исследовательские методы, информационно-коммуникационные, а также технологии коллективного взаимообучения. Формы работы с педагогами: организация наставнических пар, онлайн обучение – взаимодействие в онлайн среде различных целевых групп, организация методических недель, предметных недель, участие в семинарах, мастер – классы, открытые уроки. Сопровождение педагога обеспечивается на основе Индивидуального образовательного маршрута.
----------------------------	--

### 11. Планируемые результаты проекта

Участники образовательных отношений	Планируемые промежуточные и итоговые результаты проекта /программы
Для педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Приращение профессиональных компетенций учителей;</li> <li>- Реализация 100% составленных ИОМ педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;</li> <li>Увеличение доли педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- повысивших свою квалификационную категорию;</li> <li>- принимающих участие в профессиональных конкурсах, семинарах различного уровня;</li> <li>- применяющих проектные технологии в решении методических задач;</li> <li>- размещающих практики и опыт работы на образовательных сайтах и в РАОП.</li> </ul> </li> </ul>
Для учащихся	<p>Успешное прохождение ГИА ОГЭ учащимися 9 класса;</p> <p>Снижение доли выпускников медалистов не подтвердивших свои результаты по экзаменам по выбору;</p> <p>Объективные оценки учащихся по ВПР и КДР.</p>
Для родителей	Повышение доли родителей учащихся, удовлетворенных качеством образовательных услуг школы

Для школы в целом	Повышение качества образовательных результатов школы. Повышение результатов самодиагностики «Школа Министерства просвещения».
-------------------	--