

**Муниципальное автономное общеобразовательное  
учреждение гимназия №55 им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска**

Ул. Ференца Мюнниха., д. 12/1, Томск, 634059, тел.: (3822) 76-26-94  
ОКПО 46628318, ИНН /КПП 7019014105/701701001



**Заявка  
на участие в конкурсном отборе  
образовательных организаций Томской  
области на присвоение статуса «Ресурсно-  
внедренческий центр инноваций Томской  
области»**

**2023**

**ФОРМА ЗАЯВКИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ – СОИСКАТЕЛЕЙ**

1	1. Полное наименование организации – соискателя	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение гимназия № 55 им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска
2	2. Краткое наименование организации – соискателя	МАОУ гимназия № 55 им. Е.Г. Вёрсткиной г. Томска
3	Адрес организации – соискателя	Ференца Мюнниха ул., д. 12/1, Томск, 634059
4	Тип государственной (муниципальной) организации	Общеобразовательная организация
5	Юридический адрес организации – соискателя	Ференца Мюнниха ул., д. 12/1, Томск, 634059
6	Контактный телефон, факс, адрес электронной почты	тел./факс, (3822) 76-27-94, e-mail: gym55@education70.ru
7	Официальный сайт организации – соискателя. Ссылка на раздел на официальном сайте организации-соискателя с информацией о паспорте сетевого инновационного проекта (программы) <sup>1</sup> (далее – проект (программа))	<a href="http://gymn55.ru/">http://gymn55.ru/</a> <a href="http://gymn55.ru/innovative-activities/rvtsi">http://gymn55.ru/innovative-activities/rvtsi</a>
8	Содержательное направление, в рамках которого реализуется проект (программа)	1. Совершенствование методик профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации кадров, в том числе педагогических, научных и научно-педагогических работников и руководящих работников сферы образования, на основе применения современных образовательных технологий; 2. Инновационная деятельность в сфере образования, направленная на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования. Основное содержание проекта: «Разработка и апробация уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального развития педагогов».
9	Решение органа самоуправления организации о реализации проекта (программы)	Протокол № 2 от 08.09.2023г. Управляющего совета МАОУ гимназии № 55 им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска
10	Официальные статусы организации-соискателя в сфере образования: региональная <sup>2</sup>	- С <b>2008 года по наст. вр.</b> «Ресурсно - внедренческий центр инноваций Томской области»: <b>2019 год</b> - победитель конкурсного отбора сетевых

<sup>1</sup> Сетевой инновационный образовательный проект - система целевых установок и программ по их достижению, включающих научно-исследовательские, технологические, организационные, финансовые и иные мероприятия, сетевую организационно-управленческую модель реализации, обеспечивающие эффективное решение конкретной задачи (проблемы) в области образования и приводящие к инновации (новшеству).

<sup>2</sup> Региональные инновационные площадки – это образовательные организации, имеющие следующие официальные статусы: «Ресурсно-внедренческий центр инноваций Томской области», базовая организация ТРЦ «Пульсар» по реализации региональных проектов, «Центр гражданского образования», «Центр медиаобразования» и другие, присвоенные на основании нормативных актов Департамента общего образования Томской области и ТРЦ «Пульсар».

<p>инновационная площадка, федеральная площадка<sup>3</sup>, иные международные/федеральные/региональные статусы по теме заявленного проекта (программы)</p>	<p>инновационных образовательных проектов на присвоение статуса РВЦИ. Представлен проект «Разработка и апробация модели организационно – методического сопровождения профессионального /карьерного роста педагогов с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования», присвоен статус «Ресурсно – внедренческий центр инноваций Томской области» (распоряжение департамента общего образования от 09. 08. 2019г. № 619-р), (свидетельство о присвоении статуса и его продлении действительно до 31.12. 2023г.);</p> <p><b>-2018 год</b> - победитель конкурсного отбора на присвоение (продление) статуса «Региональная стажировочная площадка» (приказ ДООТО от 07.02.2018 №55). (свидетельство о присвоении статуса и его продлении действительно до 31.12. 2023г.);</p> <p>- с <b>2019 года по н.вр.</b> – статус «Центра медиаобразования» (распоряжение Департамента общего образования Томской области от 14.02.2019г. № 112-р);</p> <p>- с <b>2019 года по декабрь 2021 года</b> - базовая образовательная организация регионального проекта «Развитие естественнонаучного образования школьников на основе школьно-университетского партнерства и сетевого взаимодействия образовательных организаций Томской области на период 2019-2021 гг.». Свидетельство действительно до 31 декабря 2021 года;</p> <p>- с <b>2018 года по 2021 год</b>- Открытый STEM – класс ТГУ (распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 21.09.2018г. №747-р);</p> <p>- с <b>2022 года</b> – базовая образовательная организация ОГБУ «Региональный центр развития образования» по реализации проекта Федеральной инновационной площадки Минпросвещения России «Парк ЕНОТо» на 2022 – 2024 годы. Свидетельство действительно до 31 декабря 2024 года.</p> <p>- с <b>2020 года</b> – гимназия - <b>наставник</b> МАОУ СОШ №28 г.Томска в рамках муниципального проекта по преодолению рисков низких образовательных результатов в ОО г.Томска (приказ от 15.10. 2020г. № 463 департамента Города Томска), с <b>2021 года</b> – <b>куратор</b> МАОУ СОШ №28 г.Томска в рамках федерального проекта Адресной методической помощи «500+» в общеобразовательных организациях Томской области (приказ от 15.02. 2021г. № 214-р), с <b>2022 года</b> - <b>наставник</b> МАОУ СОШ №14 г.Томска, с <b>2023г.</b>- МАОУ СОШ №31 г.Томска;</p> <p>- с <b>2010 года по н.вр.</b> – статус Центра гражданского</p>
--	--

<sup>3</sup> Федеральная площадка – образовательная организация любого типа и вида, его филиал, отделение, иное структурное образование, признанное в качестве базы (научной, кадровой, материально - технической и пр.) для реализации инициативы, представляющей интерес для государственной политики в области образования.

		<p>образования «РОСТОК» (инновационная сеть по развитию ученического самоуправления) в рамках регионального проекта «Развитие государственно-общественного управления образованием Томской области»;</p> <p>- с <b>2012 года по наст. вр.</b> - муниципальная сетевая образовательная площадка по направлению: <b>«Иноязычная коммуникативная компетентность»</b>. Образовательная сеть муниципальной системы образования города Томска по работе с одаренными детьми. Распоряжение ДО администрации Города Томска о присвоении статуса сетевой образовательной площадки от 22.10.2012 № р291;</p> <p>- с <b>2012 года - по наст. вр.</b> муниципальная сетевая образовательная площадка по направлению: <b>«Образовательные события по математике (реализация концепции математического образования)</b>. Образовательная сеть муниципальной системы образования города Томска по работе с одаренными детьми. Распоряжение ДО администрации Города Томска о присвоении статуса сетевой образовательной площадки от 22.10.2012 № р291;</p> <p>- с <b>2015 года - по наст. вр.</b> муниципальная сетевая образовательная площадка <b>«Развитие профессиональной компетентности молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС»</b>. Муниципальная сеть города Томска по методическому сопровождению молодых педагогов. Распоряжение ДО администрации Города Томска о присвоении статуса МСП по методическому сопровождению молодых педагогов от 09.11.2015 №р 627;</p> <p>- с <b>2016 года – ассоциированная инновационная (с 2018 года по наст. вр. – стажировочная) площадка</b> в рамках Соглашения о межрегиональном сетевом партнерстве «Учимся жить устойчиво в глобальном мире» (УНИТВИН/ЮНЕСКО) (распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 16.05. 2016 № 326-р «О реализации соглашения о создании межрегионального сетевого партнерства по образованию в интересах устойчивого развития» и его продлении до 2024г.);</p> <p>- с <b>2008 года по наст. вр.</b> - организатор проведения регионального конкурса «Компетентное решение: универсальное направление. Начальная школа» (на основании Распоряжения Департамента общего образования Томской области от 15.02.2019 г. № 120-р).</p>
--	--	---

11. Опыт успешно реализованных проектов организацией – соискателем, включая сетевые инновационные проекты за последние 3 года

№ п/п	Наименование проекта (программы)	Год реализации проекта (участия в программе)	Виды работ, выполненные организацией-соискателем в рамках проекта (программы)

1.	Введение обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО в режиме опережения с 01.09.2019г.	2019-2023гг.	Подготовлена необходимая нормативно – правовая документация, основная образовательная программа всех уровней на основе ФООП, паспорт профилей, составлена дорожная карта введения ФГОС, методического обеспечения и сопровождения педагогической деятельности. Проведены обучающие семинары с педагогами по различным вопросам реализации обновленных ФГОС. Составлена карта готовности педагогов к его качественной реализации. Даны мастер – классы по обобщению лучшего опыта работы. Результаты данной деятельности гимназия представила на различных уровнях: на коллегии департамента г. Томска, для слушателей курсов ПК ТОИПКРО, стажировочных площадках для гостей г. Томска из Барнаула, Екатеринбурга, Челябинска.																					
2.	Внедрение целевой (единой) модели наставничества.	2020-2024гг.	<p>Разработаны Положение о реализации ЦМН, Программа реализации данной модели, разработаны и внедрены различные модели наставничества как в среде педагогов, так и обучающихся. Составлена база наставничества, проведены обучающие семинары, мастер - классы для педагогов гимназии, города и области. Материалы, раскрывающие механизмы, формы, содержание данной деятельности, ее результаты, систематически размещаются на официальном сайте гимназии и в соцсетях.</p> <p>Актуальная информация о событиях, которые происходят в гимназии и за ее пределами с участием обучающихся, их родителей и педагогов гимназии, отражается на официальном сайте гимназии - <a href="http://gymn55.ru/">http://gymn55.ru/</a></p> <table border="1" data-bbox="659 1086 1495 1568"> <thead> <tr> <th data-bbox="659 1086 742 1160">№ п/п</th> <th data-bbox="742 1086 986 1160">Название ссылки</th> <th data-bbox="986 1086 1495 1160">Адрес ссылки</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="659 1160 742 1227">1</td> <td data-bbox="742 1160 986 1227">Наставничество</td> <td data-bbox="986 1160 1495 1227"><a href="http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo">http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo</a></td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 1227 742 1294">2</td> <td data-bbox="742 1227 986 1294">Наставничество педагогов</td> <td data-bbox="986 1227 1495 1294"><a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov">http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov</a></td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 1294 742 1361">3</td> <td data-bbox="742 1294 986 1361">Наставничество обучающихся</td> <td data-bbox="986 1294 1495 1361"><a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya">http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya</a></td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 1361 742 1462">4</td> <td data-bbox="742 1361 986 1462">Целевая модель наставничества</td> <td data-bbox="986 1361 1495 1462"><a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska">http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska</a></td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 1462 742 1496">5</td> <td data-bbox="742 1462 986 1496">Новости</td> <td data-bbox="986 1462 1495 1496"><a href="http://gymn55.ru/school-life/news">http://gymn55.ru/school-life/news</a></td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 1496 742 1568">6</td> <td data-bbox="742 1496 986 1568">Методические материалы</td> <td data-bbox="986 1496 1495 1568"><a href="http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty">http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty</a></td> </tr> </tbody> </table> <p>В социальных сетях гимназия представлена официальным сообществом в ВКонтakte - <a href="https://vk.com/gymn55">https://vk.com/gymn55</a> и группой в Одноклассниках - <a href="https://ok.ru/group/70000001032831">https://ok.ru/group/70000001032831</a></p> <p>Кроме того, о детских проектах, творческих объединениях информация размещается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- страница ВКонтakte гимназии №55: <a href="https://vk.com/gymn55">https://vk.com/gymn55</a>;</li> <li>- страница ЦГО Росток гимназии №55: <a href="https://vk.com/gymn55">https://vk.com/gymn55</a>;</li> <li>- страница #НавигаторыДетства70 МАОУ гимназия №55: <a href="https://vk.com/public215719150">https://vk.com/public215719150</a></li> </ul> <p>Лучшие педагоги гимназии – наставники не только своих коллег, но и являются сетевыми наставниками.</p>	№ п/п	Название ссылки	Адрес ссылки	1	Наставничество	<a href="http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo">http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo</a>	2	Наставничество педагогов	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov">http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov</a>	3	Наставничество обучающихся	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya">http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya</a>	4	Целевая модель наставничества	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska">http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska</a>	5	Новости	<a href="http://gymn55.ru/school-life/news">http://gymn55.ru/school-life/news</a>	6	Методические материалы	<a href="http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty">http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty</a>
№ п/п	Название ссылки	Адрес ссылки																						
1	Наставничество	<a href="http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo">http://gymn55.ru/innovative-activities/nastavnichestvo</a>																						
2	Наставничество педагогов	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov">http://gymn55.ru/itemlist/category/204-nastavnichestvo-pedagogov</a>																						
3	Наставничество обучающихся	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya">http://gymn55.ru/itemlist/category/205-nastavnichestvo-obuchayushchixsya</a>																						
4	Целевая модель наставничества	<a href="http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska">http://gymn55.ru/itemlist/category/206-tselevye-modeli-nastavnichestva-ooou-g-tomska</a>																						
5	Новости	<a href="http://gymn55.ru/school-life/news">http://gymn55.ru/school-life/news</a>																						
6	Методические материалы	<a href="http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty">http://gymn55.ru/about/education/metodicheskie-dokumenty</a>																						
3	Разработка и апробация	2014-2019гг	Данный проект - победитель конкурсного отбора сетевых инновационных образовательных проектов на присвоение																					

	<p>модели организационно – методического сопровождения педагогической деятельности по ведению ФГОС с целью достижения планируемых результатов и внедрения в систему регионального образования.</p>		<p>статуса РВЦИ (2014г.).          Результат - создана и апробирована модель организационно – методического сопровождения педагогической деятельности по повышению профессиональной компетенции участников образовательного процесса в условиях введения ФГОС, которая была представлена на разных уровнях обобщения опыта (города, области, России). Разработаны нормативные и методические материалы, обеспечивающие функционирование созданной модели на основе дополнительных образовательных модульных программ, стажировочных площадок; система мониторинга качества реализации проекта, определены показатели и диагностический инструментарий оценки эффективности влияния созданной модели на повышение уровня профессиональной компетенции педагогов и, как следствие, качества планируемых образовательных результатов,          освоены разнообразные виды методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающие, помимо методического оснащения, такие компоненты, как: совместная продуктивная работа наставника и педагога (коллектива); апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий; информирование, просвещение и обучение кадров в новых формах, продиктованных временем.</p>
4.	<p>Разработка и апробация модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования.</p>	2019-2023гг	<p>Данный проект – победитель конкурса на присвоение (продление) статуса «Ресурсно – внедренческий центр инноваций Томской области» (распоряжение департамента общего образования от 09. 08. 2019г. № 619-р), (свидетельство о присвоении статуса и его продлении действительно до 31.12. 2023г.).          Результат его реализации –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработаны модели методического сопровождения профессионального (карьерного) роста педагогов;</li> <li>• наличие индивидуальных программ/планов построения карьерного роста педагога;</li> <li>• наличие системы стимулирования карьерного роста педагога;</li> <li>• наличие системы мониторинга карьерного роста педагога («Дневник достижений»);</li> <li>• позитивная динамика количества педагогов, способных к самостоятельному проектированию своей деятельности;</li> <li>• позитивная динамика количества педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста (не менее 50%);</li> <li>• развития карьерной образовательной среды на основе дифференцированной системы психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего профессионального роста.</li> </ul>

12. Опыт организации и проведения стажировок за последние 3 года (если имеется)

№ п/п	Название стажировки, количество часов	Категория участников	Количество участников	Год реализации
1.	«Формы и методы формирования функциональной грамотности обучающихся» в рамках курсов ПК ТОИПКРО по программе «Внутришкольная модель оценивания функциональной грамотности обучающихся», 16 учебных часов.	Учителя предметники -	25	2021
2.	Новые формы научно – методической работы и обновление классических форм методической работы в школе, 16 учебных часов.	Учителя наставники -	25	2022
3.	Система организации методической работы в МАОУ гимназии № 55 им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска» (2019г.) для слушателей курсов ПК ТОИПКРО, 16 учебных часов.	Учителя предметники -	15	2019
4.	Интерактивные и активные формы и методы научно – методической работы в условиях обновленных ФГОС, 16 учебных часов.	Учителя наставники -	12	2023
5.	Создание мотивационных условий для системного инновационного развития учителя, 16 учебных часов.	Педагоги	29	2023
6.	Выездные стажировки для педагогов Каргасокского, Парабельского, Шегарского районов по темам: «Наставничество как путь повышения горизонтального роста педагогов образовательной организации»; «Сетевая модель профессионального становления молодого учителя», «Система повышения квалификации педагогов как горизонтального профессионального роста учителя».	Педагоги	125	2019 2020 2023
7.	Для молодых педагогов города: Фокус-сессия «Как не утонуть в океане школьной жизни» в рамках Открытого августовского молодежного педагогического совета «Школа взаимного успеха учителя и ученика».	Молодые педагоги	23	2021
8.	Управленческая лаборатория «Качество современного образования: размышляя о необходимом...» в рамках; Практикум «ВСОКО: изучай и воплощай!»; Проектная сессия «Перезагрузка_28» (по проектированию Программы развития учреждения).	Руководители ОО в рамках проекта по преодолению рисков низких образовательных результатов в ОО г.Томска	8	2021 2022 2023
9.	Фасилитационная сессия «Взгляд в будущее. Ценности и миссия современной школы»; Интенсив «Кто он, современный (эффективный) руководитель?»	Педагоги и управленцы резерва управленческих кадров ОО	19	2022

	Профстандарт «Руководитель» в рамках Программы «Формула успеха».	г.Томска		
10.	<p>Российский уровень презентации опыта работы гимназии (3-х дневный вебинар):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Наставничество как компонент системы деятельности педагога - наставника по сопровождению начинающего педагога» в рамках Образовательного форума «МолодостьPRO», г.Екатеринбург;</li> <li>- Вебинар «Принципы, подходы, методы и средства организационно – консультационного сопровождения молодого специалиста» в рамках Онлайн-дискуссии руководителей ОО «Школа, в которую с радостью бегут дети, спешат педагоги и доверяют родители».</li> </ul>	Педагоги – наставники, руководители ОО	379	2022 2021

Директор МАОУ гимназии №55  
им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска

Е.Ю.Черемных



ПАСПОРТ СЕТЕВОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА (ПРОГРАММЫ)  
ОРГАНИЗАЦИИ-СОИСКАТЕЛЯ

1	Наименование сетевого инновационного проекта (программы) организации-соискателя (далее – проект (программа))	Разработка и апробация уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов (в т.ч. молодых) с целью повышения качества образования и совершенствования личностных достижений обучающихся.
2	Сроки реализации проекта (программы)	2024 – 2028гг.
3	Проблема (противоречие) для решения которой разработан проект (программа)	<p>Проблема качества образования была и остаётся одной из приоритетных в педагогической науке и практике. Меняются целевые ориентиры, уточняется содержание образования, изменяются условия обучения, но всегда важнейшей остается задача повышения качества образования. Гарантом реализации качественного образования выступает высокий уровень профессиональной компетентности педагога, характеризующийся сформированностью у него целостной педагогической позиции, способностью к творческой самореализации и наличием постоянно развивающегося личностного потенциала.</p> <p>Современная школа нуждается в специалистах, обладающих сформированными потребностями в профессиональном самообразовании, способных к саморазвитию и полноценной самореализации в избранной профессии. Не случайно 2023 год по инициативе Президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника.</p> <p>Проблема повышения качества среднего общего образования, подтвержденная международными исследованиями PISA, потребовала подготовки большого числа педагогов к качественной работе в новых условиях, что актуализировало необходимость поиска качественно новых форм повышения квалификации и методического сопровождения педагогических работников. Вместе с тем, анализ педагогической деятельности свидетельствует, что педагоги не всегда готовы к организации педагогического процесса нового типа. Это обусловлено отсутствием у многих из них умения построить траекторию личностного развития, а также характерной ориентацией методической работы в образовательной организации на общие образовательные задачи, но не на помощь, поддержку и обогащение профессиональной компетентности каждого педагога.</p> <p>Таким образом, в современной образовательной ситуации достаточно четко обозначено противоречие между требованием к обеспечению нового качества педагогического процесса и неготовностью части педагогов к его организации, нереализованностью принципов педагогического сопровождения по отношению к педагогу в методической деятельности образовательной организации.</p> <p>Стремление найти пути решения указанного противоречия и определило проблему гимназического проекта по методическому сопровождению каждого педагога с целью повышения их профессионального мастерства. Поэтому целью устранения противоречия является ликвидация разрыва между целями и задачами повышения качества образования и недостаточностью педагогических средств и инфраструктурных условий их реализации через создание модели организационно -</p>

		<p>методического сопровождения каждого педагога организации на основе эффективных научно – методических условий, обеспечивающих профессиональную готовность педагогического работника к инновационным изменениям.</p> <p>Казалось бы, чем больше пройдено курсов повышения квалификации, тем профессиональнее становится педагог. Однако существует разрыв между богатейшим содержанием представленных на курсах материалов и внедрением его в практику как свидетельство того, что очень трудно чужую модель деятельности взять как продукт и перенести в практику собственной работы. Для многих педагогов разрыв между услышанным на курсах ПК и практикой своей деятельности остается проблемным полем. Опыт показывает, что многие педагоги, пройдя курсы повышения квалификации, не готовы выстроить целостную систему преобразования собственной профессиональной деятельности, нуждаются в управленческом, методическом, психологическом сопровождении, цель которого – помочь учителю отрефлексировать, осмыслить, принять новую информацию, встроить ее в собственную деятельность через ряд последовательных преобразующих действий. Поэтому до сих пор остается актуальной проблемой не столь разработка содержания курсов и даже не их формы и технологии проведения, сколь организация на них рефлексивной позиции учителя. В рамках поточного проведения курсовой подготовки педагогов довольно сложно это сделать, потому что педагоги пришли из разных образовательных учреждений с разным опытом, разным уровнем аналитической, профессиональной культуры. Но в рамках одного образовательного учреждения, где прекрасно знают опыт каждого, такая возможность появляется.</p> <p>Цель управленческой работы с педагогическим коллективом МАОУ гимназии №55 им. Е.Г. Вёрсткиной г. Томска – формирование сообщества профессионалов, способных обеспечить эффективное развитие образовательной организации для достижения высоких образовательных результатов обучающихся в условиях, побуждающих педагогов к саморазвитию, самоуправлению своей профессиональной деятельностью.</p> <p>При этом возникает противоречие между наличием обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО, а также стандартов профессиональной деятельности педагогов системы общего образования, требующих новых подходов к управлению кадровым потенциалом данной сферы с одной стороны, и недостаточной разработанностью соответствующих управленческих моделей с другой стороны.</p>
4	Цель проекта (программы)	<p>Отсюда цель проекта: обеспечить 100% позитивную динамику роста профессионального мастерства педагогических работников гимназии на основе адресного методического сопровождения с целью вовлечения не менее 55% из них в <i>национальную систему профессионального/карьерного горизонтального роста</i> как продвижения внутри организации в рамках реализации проекта «Учитель. Школьная команда» через построение <i>урвневой модели организационного, содержательного, методического, технологического, управленческого сопровождения деятельности педагога по моделированию своего профессионального роста и ее тиражирования в региональной системе образования.</i></p>
5	Задачи проекта	- разработка <i>урвневой модели организационно – методического</i>

	(программы)	<p>сопровождения профессионального развития педагогов (система возможностей профессионального роста) на основе диагностики профессиональных проблемных зон учителей и их профессиональных устремлений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование «внутренней» мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию;</li> <li>- создание правовых, организационных условий, обеспечивающих функционирование созданной модели развития образовательного инициативного движения педагогов в реализации индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации;</li> <li>- апробация разработанной модели на основе взаимодействия всех управленческих структур образовательной организации и организаций – партнеров сетевого взаимодействия по обеспечению педагогов ресурсами профессионального развития;</li> <li>- внедрение механизма системного и систематического организационно – методического сопровождения педагогической деятельности, в условиях реализации проекта «Учитель. Школьная команда»;</li> <li>- разработка системы мониторинга реализации проекта, определение показателей, индикаторов, критериев и диагностического инструментария оценки эффективности влияния созданной уровневой модели на повышение уровня профессиональной компетенции педагогов и, как следствие, на повышение качества планируемых образовательных результатов;</li> <li>- осуществление рефлексии способов самообразования, самообучения, самоопределения, самореализации, самоорганизации педагогов в образовательном пространстве с целью профессионального роста;</li> <li>- развитие внутришкольной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.</li> </ul>
6	<p>Направление реализации проекта/программы в контексте деятельности ТРЦ «Пульсар»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наука (математика, физика, биология, химия, информатика, общественные и гуманитарные науки, проектная деятельность);</li> <li>• искусство (живопись, скульптура, медиаторчество, литературное творчество, актерское мастерство);</li> <li>• спорт (шахматы, футбол, лыжные виды спорта, водные виды спорта, борьба);</li> <li>• предпринимательство (бизнес-старт, финансовая грамотность, предпринимательское мышление)</li> </ul>	<p>Наука (математика, физика, биология, химия, информатика, общественные и гуманитарные науки, проектная деятельность).</p>
7	Сведения о значимости	<i>Направление инновационной деятельности - Непрерывное</i>

проекта (программы) для целевой аудитории, региональной системы образования и инновационном потенциале

профессиональное образование педагогов, развитие их профессиональных компетенций и мастерства в рамках реализации проекта «Учитель. Школьная команда»

*Основная идея* проекта: в условиях развития национальной системы профессионального роста педагогов, создания центров их непрерывного образования необходимо усиление роли системы корпоративного профессионального развития/роста педагогических работников, поиска качественно новых форм повышения квалификации и методического сопровождения педагогических работников непосредственно в образовательной организации, обеспечивающей их профессиональную готовность к инновационным изменениям по повышению качества образования, ибо изменение личности происходит не в деятельности вообще, а в профессиональном пространстве в процессе выполнения конкретных задач и взаимодействия с сетевыми партнерами для достижения определенных целей.

За основу взята идея В.А. Ясвина о горизонтальном росте/карьере педагога. В нашем случае это последовательность ступеней, которые может пройти учитель в рамках своей деятельности: учитель – руководитель проблемно-творческой группы – руководитель кафедры – наставник – ментор и т.д. Такой рост учителя связан не только и не столько с освоением новых должностных обязанностей, сколько с профессиональным ростом, повышением его квалификации (при сохранении должности учителя), выполнением одной и той же трудовой функции, но с усложняющимся составом трудовых действий, позволяющих обеспечить более высокий уровень обучения, воспитания и развития обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями через различные формы внутриорганизационного и внеорганизационного обучения.

*Карьерное продвижение предполагает не только должностной рост (замещение должностей более высокого уровня), но и ротацию* (перемещение педагога «по горизонтали» на должности того же уровня при смене содержания деятельности). В гимназии достаточно возможностей, чтобы педагогу самому сделать карьеру — продвижение внутри организации (учитель, учитель инновационных технологий, руководитель мастер-класса, стажировки, заведующий кафедрой и пр.).

Таким образом, становление карьеры педагога рассматривается в парадигме непрерывного педагогического образования с учетом требований времени.

*Уровневая модель организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов* (в т.ч. молодых), обоснована тем, что вместе с предметной и профессиональной (методической) компетентностью необходимо развивать в учителе компетентность в сфере личностного и профессионального самоопределения с целью самоуправления собственной деятельностью.

*1 уровень. Индивидуальный*

Главная задача индивидуального уровня организационно – методического сопровождения педагогов гимназии – это создание рефлексивной среды, организационно-педагогических условий, в которых учитель постоянно задумывался над тем, что и как он делает, какую цель преследует, зачем идёт к детям на урок. Всё это обосновывает усиление мотивационного компонента в осуществлении научно-методической работы, ориентирует её на

создание комфортных условий саморазвития личности, постоянную организацию обратной связи.

Для рефлексии педагогов после проведения занятий и обратной связи с коллегами предусматривается проведение опросников, использование фасилитационных методов и приемов, «Дневника достижений педагогов», различных видов Самооценок (урока, использования различных педагогических технологий, оценивания, деловых и профессиональных качеств, методических умений и пр.).

### *2 уровень. Групповой*

На групповом уровне научно-методической работы через анализ педагогических затруднений учителей организуются адресные группы педагогов с общими проблемами, которые отрабатываются на предметных кафедрах. На этом уровне формируется инновационный опыт деятельности педагога от начинающего учителя до участия в конкурсах профессионального мастерства, когда он становится наставником, ментором, супервизором, передавая свой опыт другим, помогая коллегам осознать, осмыслить, отрефлексировать собственную практику работы и найти способы ее совершенствования. Особое внимание на этом уровне - вновь прибывшим и молодым педагогам.

Найти место педагога в «коллективном интеллекте» гимназии, дать ему пространство для реализации и отработки своих идей – вот та задача, которая решается на групповом уровне организационно – методического сопровождения педагогов.

### *3 уровень. Общегимназический*

Общегимназический уровень представляет собой работу всего «коллективного интеллекта», который реализует задачи профессионального роста каждого учителя гимназии. На этом уровне должны преобладать моделирующие, фасилитационные события с рефлексивным стержнем содержания: проектные сессии, форсайт-сессии, тренинги, мастер-классы, методические семинары, моделирующие практикумы, площадки общей практики и площадки представления полученного опыта, содержание которых направлено на устранение профессиональных дефицитов, изучение нормативных документов, обсуждение и выявление проблем, поиск новых форм и др.

Особое внимание в ходе моделирования мотивационной среды следует уделить построению организационных структур, стимулирующих педагогов к карьерному росту, адекватных идеям федерального проекта «Учитель. Школьная команда».

Этому способствует реализация программы развития «Гимназия № 55: - качество образования – комфортная среда – устойчивое развитие», включающей в себя 5 проектов, из которых особая роль отведена проекту «От профессии – к профессионализму: шаг за горизонт». *Основные направления управленческого обеспечения самоорганизации педагогического роста, а именно: правильная организация социального пространства – перераспределение задач, делегирование полномочий, развитие горизонтальных связей; формирование единого «культурного поля» организации; развитие субъектного потенциала каждого участника внутренней системы профессионального роста педагогов:*

*1. Организация и стимулирование деятельности педагогов по развитию собственного профессионального роста, где самоорганизация рассматривается многоаспектно:*

		<p>–как способ выделения в качестве приоритетных тех проблем, которые требуют координации деятельности различных субъектов;</p> <p>–как средство оптимизации решения проблем на основе взаимосвязи имеющегося результативного опыта и его научно - теоретического осмысления;</p> <p>–как способ развития образовательной системы на основе «выращивания» управленческих «команд» по разрешению различных проблем профессиональной деятельности.</p> <p>2.Сочетание инновационно - административного и партисипативного подходов в управлении разработкой и реализацией проектов программы развития.</p> <p>3.Выбор в качестве системообразующего звена в технологии проектного управления деятельностью педагогов – «создание» организационных структур, стимулирующих карьерный рост педагога (советов, лабораторий, проектных групп, общественных инициатив и др.).</p> <p>4.Инициирование и поддержка становления механизмов самоорганизации в процессе профессионального роста педагогов.</p>
8	Участники проекта (программы)	<p>Указываются организации-соисполнители (при наличии):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ТРЦ «Пульсар»;</li> <li>2. НОЦ НИ ТГУ;</li> <li>3. МАУ ИМЦ;</li> <li>4. Отдел развития департамента образования администрации Города Томска;</li> <li>5. Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений.</li> </ol>
9	Материалы (ссылка на материалы), презентующие проект (программу) (видеоролик, презентации, публикации и др.), подготовленные в формате Word, rtf, pdf, PowerPoint, AVI, WMV, MPEG.	<a href="http://gymn55.ru/">http://gymn55.ru/</a>

## 10. Ресурсное обеспечение проекта (программы)

### 10.1. Кадровое обеспечение проекта (программы):

ФИО сотрудника/сотрудников	Попцов Дмитрий Александрович, Сафронова Юлия Александровна
Должность, образование, ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии)	Заместитель директора по инновационной деятельности, высшее, ФГБОУ ВО ТГПУ. Заместитель директора на научно – методической работе, высшее, ФГБОУ ВО ТГПУ.
Наименование проектов (международных, федеральных, региональных), выполненных (выполняемых) при участии специалиста в течение последних 3 лет	Исследовательский проект «Диагностика оценочных компетенций педагогов на уровне общеобразовательной организации», 2022г., Попцов Д.А.; Исследовательский проект «Управление кадровым потенциалом образовательной организации в условиях стандартизации

	<p>профессиональной деятельности», 2020г., Сафронова Ю.А.;</p> <p>Исследовательский проект «Условия формирования конкурентоспособной личности в системе общего образования», 2021г., Сафронова Ю.А.;</p> <p>Сетевой проект «Лучшие практики психолога – педагогического сопровождения личностного развития обучающихся системы общего образования», 2022г., Сафронова Ю.А.;</p> <p>Организационный проект «Лаборатория soft-skills: инструменты развития УУД и метакомпетенций обучающихся системы общего образования», 2023г., Сафронова Ю.А.</p>
<p>Функционал сотрудника/сотрудников в проекте (программе) организации-заявителя</p>	<p>Разработка и апробация инновационного сетевого проекта, механизмов управления его реализацией, осуществление мониторинга качества управленческих механизмов, первичная экспертиза полученных проектных продуктов, кадровое обеспечение.</p>

10.2. Финансовое обеспечение проекта *предусмотрено за счет средств на выполнение муниципального (государственного) задания.*

10.3. Нормативное обеспечение (указать локальные акты организации, имеющиеся и необходимые для успешной реализации проекта (программы), структура управления проектом (программой).

1. Приказ "Об организации методслужбы гимназии"
2. Приказ "О создании методического актива гимназии"
3. Приказ "О составе методической службы гимназии"
4. Положение "Об инновационной деятельности педагогических работников"
5. Положение "О педагогической интернатуре"
6. Положение "О предметной кафедре"
7. Положение "О научно-методическом совете"
8. Положение "О совете заведующих кафедрами"
9. Планы методической службы:
10. Выписка из годового плана работы на 2023-2024 учебный год
11. План работы Совета заведующих кафедрами
12. План – график систематического сопровождения педагогами - наставниками педагогической деятельности молодых специалистов и начинающих педагогов
13. Дорожная карта по разработке ООП на основе ФООП
14. План методического обеспечения разработки ООП на основе ФООП
15. План мероприятий по проведению Года педагога и наставника. Режим доступа: [http://gymn55.ru/images/dokument/metoddoc/prikazy/ob\\_org\\_metodslugby.pdf](http://gymn55.ru/images/dokument/metoddoc/prikazy/ob_org_metodslugby.pdf)
16. Целевая модель наставничества МАОУ гимназия №55 им.Е.Г. Вёрсткиной г. Томска
17. Цели и задачи системы наставничества
18. Дорожная карта внедрения Целевой модели на 2023-2024
19. Программа внедрения и реализации целевой модели наставничества в МАОУ гимназия №55 им. Е.Г. Вёрсткиной г. Томска

10.4. Описание материально-технических ресурсов имеющихся и необходимых для реализации проекта (программы).

Материально – технических ресурсов вполне достаточно для качественной реализации данного проекта. В гимназии 29 специально оборудованных учебных кабинетов по всем базовым предметам, 1 спортивный и 1 гимнастический залы, мастерские для занятий по технологии (мальчики), кабинет обслуживающего труда (девочки), кабинет информатики, 2 мобильных класса, 5 кабинетов для занятий иностранными языками и библиотека с читальным залом. Кроме того, есть кабинеты для занятий внеурочной деятельностью, в т.ч. робототехникой; также кабинеты учителя-логопеда и педагога-психолога.

Учебные кабинеты обеспечены современным оборудованием, в т.ч. интерактивными досками, проекторами, документ-камерами, МФУ и др. В кабинетах химии, физики, биологии, географии имеется необходимое оборудование для проведения лабораторных и практических работ (влажные препараты, скелеты и чучела разнообразных животных, современные микроскопы, реактивы и пр.). Для проведения лабораторных работ по биологии приобретены современные цифровые лаборатории «Физиология», «Экология». В кабинет физики закуплены наборы оборудования для практических работ «ЕГЭ-лаборатория» по разным разделам физики. На уроках химии используют цифровые лаборатории «Научные развлечения для исследования окружающей среды», датчики определения концентрации веществ, температуры, влажности, рН- метра и пр. В гимназии имеется кабинет информатики и два мобильных класса с современными компьютерами, что позволяет эффективно реализовывать информационные технологии в образовательном процессе. Все компьютеры подключены к сети Интернет; функционирует система фильтрации сети доступа к Интернету. Мастерские для занятий по технологии (мальчики) оснащены необходимым оборудованием: станки по обработке древесины и металла, инструменты.

БИЦ гимназии оснащен оргтехникой, имеет доступ к ресурсам локальной сети и ресурсам Интернет. Это позволяет организовать информационную поддержку учебно-воспитательного процесса, предоставляя для уроков не только необходимые книги, журналы, но и ресурсы Интернета, документы на электронных носителях.

В образовательном процессе гимназии задействовано 177 компьютеров.

Сопровождение компьютеров локальной сети гимназии осуществляется с помощью одного основного и одного дополнительного сервера. На 20 компьютерах гимназии, отнесенных к категории «служебные», сотрудниками гимназии осуществляются функции делопроизводства, выполнения управлением средствами локальной сети гимназии и др. На «служебных» компьютерах установлено и эксплуатируется специализированное системное и прикладное ПО (антивирусные, программы электронного документооборота, программы мониторинга состояния ЛВС и т.д.).

В ряде кабинетов и в «Зале детских инициатив» возможна организация проведения видеоконференций. В гимназии создано единое информационное пространство, обеспечивающее эффективную социализацию школьников в условиях информационного общества. Информационная база гимназии оснащена:

- электронной почтой;
- АИС «Сетевой город»;
- локальной сетью;
- выходом в Интернет;
- разработан и действует официальный сайт;
- выход в Интернет во всех учебных кабинетах;
- беспроводная беспроводная сеть Wi-Fi на 2 и 3 этажах;
- портал Ростелеком ЕСПД Цифровая экономика (контентная фильтрация).

Гимназия имеет в своем распоряжении один компьютерный класс, два мобильных



класса, медиатеку и средства сетевого взаимодействия, поддерживающие оперативный обмен информацией в режиме онлайн. Также созданы официальные страницы в социальных сетях «ВКонтакте» и «Одноклассники». Помимо этого гимназия успешно внедряет в свою работу информационно-коммуникационная образовательная платформа «Сферум» - это защищенная платформа для организации учебного процесса, дающая возможность коммуницировать всем его участникам.

## 11. Основные сведения о реализации проекта (программы)

### 1. Комплекс мероприятий по реализации инновационного образовательного проекта

Проект реализуется в четыре этапа.

**Подготовительный этап (2024г.)** предполагает:

- Определение качества комплексной профессиональной компетентности учителя. Диагностика готовности педагога к самообразованию, самоопределению, самореализации, построению индивидуального образовательного маршрута, собственной профессиональной карьеры внутри организации в рамках подготовки к разработке модели организационно – методического сопровождения профессионального роста учителя.

- Активизацию системы потребностей и мотивов (мотивирующая среда), отражающих побуждения учителей к пополнению общих и профессиональных знаний, к совершенствованию профессиональных умений, обеспечивающих их успешное вхождение в уровневую систему профессионального роста на основе системно – деятельностного подхода с учетом личностных особенностей, профессиональных запросов, целевых установок.

- Определение целей и задач профессиональной деятельности учителя по построению собственной карьеры.

**Проектировочный этап (2025 – 2026гг.)** основан на разработке и внедрении уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов с учетом индивидуальных образовательных программ/маршрутов педагогов по моделированию собственного профессионального роста с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования.

**В ходе реализационного этапа (2027г.)** реализуется процесс внедрения уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов, их продвижения внутри организации с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования.

**Оценочно – результативный этап (2028г.)** подводит итоги реализации проекта.

### 11.1. Календарный план мероприятий по реализации проекта (программы)<sup>4</sup>

Год	Мероприятие	Категория участников	Срок реализации	Ожидаемые результаты
<b>I.</b>	<b>II. Подготовительный этап.</b>			
<b>2024 г. I.</b>	<b>Диагностический такт.</b> Определение качества комплексной профессиональной компетентности учителя. Диагностика готовности педагога к самообразованию, самоопределению, самореализации, построению индивидуального образовательного маршрута, собственной профессиональной карьеры внутри организации в рамках подготовки к разработке модели организационно – методического сопровождения профессионального роста учителя.			

<sup>4</sup> В том числе обязательно указать:

1) подготовку и проведение мероприятий не ниже межмуниципального уровня, соответствующих тематике проекта/программы:

- для педагогов (не менее 2);

- для обучающихся (не менее 1).

2) мероприятия по разработке, апробации и внедрению не менее 1 проектного продукта (образовательные программы, модели, концепции, методические разработки и т.п.);

3) мероприятия по развитию инновационной сети образовательной организации с указанием организаций-партнеров по реализации проекта/программы;

4) мероприятия по разработке, организации и проведению стажировки на базе организации-соискателя по теме проекта/программы.

1.1.	Входное тестирование (анкетирование)	Педагоги гимназии Сафронова Ю.А.	Сентябрь	100% охват педагогов. Подготовленный анализ проведенного тестирования
1.2.	Собеседование по итогам входного тестирования (анкетирования).	Педагоги гимназии Сафронова Ю.А.	Сентябрь	Уточненный перечень профдефицитов и целевых установок педагогов
1.3.	Проведение экспертизы соответствия результатов тестирования по оценке педагогической деятельности учителя квалификационным требованиям профстандарта.	педагоги гимназии Сафронова Ю.А. Совет зав. кафедрой	Сентябрь	Выявленные системные недоработки в области методического обеспечения процесса профессионального роста педагогов
1.4.	Диагностика оценочных компетенций педагога (институциональный уровень)	Попцов Д.А.	Октябрь	Диагностическая основа для построения индивидуальной работы с педагогами.
1.5.	Творческая лаборатория по разработке и согласованию в коллективе (выделение и описание ключевых профессиональных компетенций педагогов) критериев для анализа и оценки их профессиональной деятельности.	Попцов Д.А. Сафронова Ю.А.	Ноябрь	Наличие согласованных в коллективе требований к профессиональной деятельности учителя, отвечающих профстандарту.
1.6.	<i>Открытое образовательное событие</i> для обучающихся «Культура и технология командного взаимодействия».	Сафронова Ю.А. Ковалева А.А.	Декабрь	Сформированные навыки командного взаимодействия.
<b>2024г. 2.Мотивационный такт.</b> Активизация системы потребностей и мотивов (мотивирующая среда), отражающих побуждения учителей к пополнению общих и профессиональных знаний, к совершенствованию профессиональных умений, обеспечивающих их успешное вхождение в уровневую систему профессионального роста на основе системно – деятельностного подхода с учетом личностных особенностей, профессиональных запросов, целевых установок.				
2.1.	Проведение фасилитационного тренинга «Роль каждого педагога в реализации идеи уровневой модели повышения профессионального развития (роста) педагога на основе адресной поддержки всех и каждого.	Попцов Д.А. Сафронова Ю.А.	Октябрь	Принятие каждым педагогом данной идеи, сформированное желание активно участвовать в реализации данного проекта.
2.2.	Тренинги личностного роста. Развитие эмоционального интеллекта педагогов.	Психологи	Октябрь	Осмысление собственной деятельности

				педагогами.
2.3.	Психолого-педагогический анализ потребностей и мотивов педагогов.	Психологи Сафронова Ю.А.	Октябрь - ноябрь	Осознание собственных потребностей и мотивов как основы построения программы профессионального роста.
2.4.	Индивидуальные и групповые собеседования.	Сафронова Ю.А.	Ноябрь	
2.5.	Мониторинг типичных профессиональных затруднений учителей по результатам институциональной диагностики.	Попцов Д.А. Сафронова Ю.А.	Ноябрь	Наличие обобщенной информации о «западающих зонах», профессиональных затруднениях. Наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя (Карта мониторинга уровня развития профессиональной компетенции).

**2024г. 3.Такт целеполагания.** Определение целей и задач профессиональной деятельности учителя по построению собственной карьеры.

3.1.	Формирование групп со сходными потребностями и мотивами.	Сафронова Ю.А.	Ноябрь	Определены цели и задачи профессиональной деятельности учителя по построению собственной карьеры.
3.2.	Определение целей и задач для каждой группы и для каждого учителя в отдельности.	Сафронова Ю.А.	Декабрь	
3.3.	Тьюторские консультации.	Педагоги - наставники	Декабрь	

**2025 – 2026гг. II.Проектировочный этап.** Разработка и внедрение уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов/их карьерного роста, продвижения внутри организации с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования. Разработка индивидуальных образовательных программ/маршрутов педагогов по моделированию собственного профессионального роста.

II.1.	Создание проектной группы по разработке модели и нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование модели методического сопровождения карьерного роста педагогов.	Сафронова Ю.А. Черемных Е.Ю.	Февраль 2025г.	Наличие группы.
II.2.	Проектирование уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов.	проектная группа Сафронова Ю.А.	Февраль 2025г.	Наличие модели.

П.3.	Разработка индивидуальных программ/маршрутов по моделированию собственного профессионального роста, составлению ресурсной карты в условиях сетевого взаимодействия.	Педагоги Сафронова Ю.А. Совет зав. кафедрой	Февраль 2025г.	Наличие программ.
П.4.	Индивидуальные консультации по составлению программ по моделированию собственного профессионального роста.	Сафронова Ю.А. Совет зав. кафедрой	Февраль 2025г.	Преодоление затруднений в их разработке.
П.5.	Поэтапная реализация составленных программ.	педагоги	В течение всего периода	Повышение мотивации, вариативности работы педагогов
П.6.	Организация обучения педагогов: <input type="checkbox"/> Деловые игры по нахождению и овладению способами педагогического общения, дискуссии. <input type="checkbox"/> Тренинги «Самоанализ педагогической деятельности». <input type="checkbox"/> Индивидуальное консультирование, которое способствует преодолению трудностей, внутренних преград.	Сафронова Ю.А. Совет зав. кафедрой	Февраль – май 2025г.	Коррекция профессиональных затруднений педагогов, программа обучающего семинара.
П.7.	Разработка управленческих механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.	Проектная группа Сафронова Ю.А.	Февраль 2025г.	Наличие механизмов.
П.8.	Обобщение опыта построения программ карьерного роста, стимулирования, мониторинга карьерного роста педагога через проведение мастер – классов, встреч с наставниками, организаций супервизии и пр.	Педагоги Сафронова Ю.А.	В течение всего периода	Наличие методической разработки, материалов мастер – классов, семинаров и пр.
П.9.	Разработка алгоритма организации устранения профессиональных затруднений учителей: - Посещение уроков. - Формирование творческих лабораторий учителей по освоению педагогических технологий. - Организация обучения педагогов актуальным профессиональным компетенциям. - Единый методический день, проявляющий позитивную динамику роста	Проектная группа Сафронова Ю.А.	В течение всего периода	- Обмен опытом. - Обучающие программы. - Повышенный уровень педагогических компетенций по построению своего профессионального роста. - Позитивная динамика

	<p>профессиональных компетенций.</p> <p>- Коррекция проявленных затруднений.</p> <p>- Практика деятельности кафедр, наставников, руководителей проектных групп, творческих лабораторий.</p>			устранения обнаруженных затруднений и проблем.
П.10.	Активизация наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей разных категорий.	Педагоги – наставники проектная группа Сафронова Ю.А.	Февраль – март 2025г.	Усложненные требования к деятельности наставника в соответствии с профстандартом, НСУР
П.11.	Фестиваль педагогических идей и инновационных практик, демонстрирующий промежуточные результаты реализации данного проекта.	Сафронова Ю.А. Черемных Е.Ю.	Апрель 2025г.	Демонстрация промежуточных достижений педагогов, принятие управленческих решений по их оценке.
П.12.	Управленческая поддержка реализации программ по моделированию собственного профессионального роста.	Сафронова Ю.А. Черемных Е.Ю.	В течение всего периода	Наличие управленческого механизма.
П.13.	<i>Открытая</i> рефлексивная площадка по обсуждению актуальных вопросов формирования функциональной грамотности обучающихся в рамках участия педагогов гимназии в реализации проекта ФИП Минпросвещения России «Парк ЕНОТо» (ОГАОУ «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»).	Сафронова Ю.А.	Март 2025г.	Наличие событий, дающих возможность проявлению инициативы и компетенций педагогов. Создание карты педагогической оценки и самооценки готовности к
П.14.	Организация стажировок, мастер-классов, обучающих семинаров и курсов, деловых игр, участие в группах поддержки в условиях сетевого взаимодействия.	Сафронова Ю.А. инициативная группа		профессиональному росту
П.15.	Открытый семинар – практикум «Дискуссионные формы в работе с одаренными детьми».	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Апрель 2025г.	
П.16.	Разработка инструментария для проведения промежуточной и итоговой аттестации педагогов по накоплению необходимых компетенций для профессионального роста для профессионального роста (учитель – наставник, учитель	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Май 2025г.	Наличие инструментария. Присвоение учителю нового статуса (обретение нового функционала).

	– супервизор, учитель – тьютор, руководитель проектной группы и пр.).			
П.17.	Выполнение индивидуальных заданий, педагогических проектов и их презентация в рамках оценочных процедур с целью закрепления обретенного статуса педагогом в рамках его горизонтального карьерного роста.	Педагоги (по мере необходимости)	Весь период	Закрепление нового статуса.
П.18.	Корректировка модели в соответствии с потребностями педагогов.	Сафронова Ю.А. проектная группа	Май 2025г.	По необходимости.
П.19.	Организация деятельности по реализации программы стимулирования карьерного роста, мониторинга карьерного роста педагога.	Сафронова Ю.А.. проектная группа	Май 2025г.	Успешная реализация программ как достижение цели проекта.
П.20.	Разработка критериев деятельности педагога – наставника, педагога – консультанта, педагога – методиста, руководителя лаборатории, проектной группы и пр.	проектная группа Сафронова Ю.А.	Март 2025г.	Наличие данных критериев, их согласование на педсовете.
П.21.	<i>Открытое образовательное событие</i> для педагогов региона «Мотивирующая деятельность педагога как фактор повышения качества образования».	Гончарова Т.Н. Ахмедов Р.Л. Синичкина О.Н. Ковалева А.А.	Октябрь	Овладение педагогами приемами и методами мотивации обучающихся к достижению более высоких образовательных результатов и

**2027г. III. Реализационный этап** внедрения уровневой модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагогов с целью повышения качества образования в условиях сетевого взаимодействия и непрерывного образования.

III.1.	Тиражирование опыта уровневой модели сопровождения профессионального/карьерного роста педагогов в региональной системе образования, его масштабирование.	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Февраль	Аналитические материалы по промежуточным итогам реализации проекта
III.2.	Подготовка и проведение Открытого семинара для заместителей директора, курирующих методическую работу в учреждении.	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Март	Открытая экспертиза представленного опыта, предложения по его развитию.
III.3.	Подготовка и проведение Открытого семинара для руководителей образовательных учреждений.	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Апрель	

Ш.4.	Открытая эколого – географическая игра «Зеленое потребление» для обучающихся 7—х классов.	Гончарова Т.Н. Ахмедов Р.Л. Синичкина О.Н. Ковалева А.А.	Апрель	Созданные возможности для достижения высоких образовательных результатов.
Ш.5.	Открытое образовательное событие для обучающихся «Проектная мастерская. Отличие проекта от исследовательской работы, построение гипотезы и формулирование цели исследовательской работы».	Сафронова Ю.А. Гостюхина В.В.	Апрель	
Ш.6.	Подготовка и проведение переговорной площадки с целью общественного обсуждения результатов проекта.	Сафронова Ю.А. инициативная группа		Аналитические материалы по качественной оценке реализации проекта и его значения для региона.
Ш.7.	Разработка и проведение стажировок на базе гимназии по следующим темам проекта: - Создание мотивирующей среды для активного участия педагогов в профессиональном развитии». 16 учебных часов. - Тьюторская позиция наставника в профессиональном становлении молодого учителя. 16 учебных часов. - Технология сопровождения педагогов в разработке и реализации индивидуальной программы профессионального роста. 16 учебных часов - Каскадная (уровневая) модель методического сопровождения профессионального роста педагогов и коллектива. 16 учебных часов.	Сафронова Ю.А. Попцов Д.А.	Весь период.	Наличие программ данных стажировок. Наличие дидактического материала. Разработанные сопровождающие документы (анонс, положение, карта стажера и пр.).

**2028 г. IV.Оценочно-результативный**

IV.1.	Рефлексия (оценка педагогом собственного продвижения в профессиональной карьере, динамики роста профессиональных компетенций) с целью диагностики уровня удовлетворенности каждым педагогом своего профессионального роста.	Сафронова Ю.А. инициативная группа	Октябрь	Анализ уровня удовлетворенности педагогами своего профессионального роста с целью принятия управленческих решений, построения индивидуального образовательного маршрута.
-------	---	---------------------------------------	---------	--

ІУ.2.	Описание модели и внедрения ее в систему регионального образования через инновационную практику МАОУ гимназии № 55 г. Томска.	Сафронова Ю.А. Попцов Д.А.	ноябрь	Разработка и апробация стажировок по различным темам методического сопровождения карьерного роста педагогов.
ІУ.3.	Описание системы разработанных показателей и диагностического инструментария оценки эффективности влияния созданной модели на повышение уровня профессиональной компетенции педагогов и качества образования.	Сафронова Ю.А. Попцов Д.А.	декабрь	Созданный пакет нормативных правовых актов, организационно-методических документов, обеспечивающих единое научно-методическое образовательное пространство при построении профессиональной карьеры учителя.
ІУ.4.	<i>Открытый круглый стол «Механизмы реализации модели организационно – методического сопровождения педагогической деятельности и возможность их тиражирования в регионе».</i>	Сафронова Ю.А. инициативная группа	январь	Управленческие решения по итоговой оценке реализации проекта.
ІУ.5.	Развивающие беседы директора гимназии в конце учебного года	Черемных Е.Ю.	Май	Адекватная оценка динамики достижений педагога, определение Точек Роста на следующий год.

11.2. Способы апробации и распространения результатов проекта (программы) (при необходимости).

*С целью апробации и распространения результатов проекта будут использованы следующие методы организационно – методического сопровождения педагогов по моделированию их профессионального роста (карьеры):*

1. *Индивидуальное консультирование* с использованием методов психоанализа (собеседование, тестирование, интервью, менторский час для совместной проработки различных вариантов совершенствования собственной деятельности).
2. *Групповая/коллективная (стратегическая, проектная, фасилитационная) сессия.* Планируется в рамках стратегического развития педагогического коллектива, отдельных кафедр, адресных групп педагогов.
3. *Различные формы рефлексии/самооценки, формирование у каждого педагога умения* давать себе объективную оценку с целью построения более адекватного индивидуального образовательного маршрута.
4. *Консультирование непосредственным руководителем.* Его использование планируется в работе с педагогами первой и высшей квалификационной категории непосредственно при делегировании управленческих полномочий в разных ситуациях развития коллектива и отдельного педагога.
5. *Оценочные (моделирующие) практикумы.* Их проведение планируется как в групповом, так и индивидуальном формате при передвижении педагогов по



статусу/должности, где определяются сильные и слабые стороны в следующих областях:

- анализ проблем (выявление аналитических способностей педагога);
- коммуникации (выявление уровня коммуникабельности и способности правильного выбора средств коммуникации);
- постановка целей (умение ставить цели);
- принятие решений (своевременность, точность и объективность оценки, правомерность и аргументированность выбора);
- предотвращение и разрешение конфликтов;
- обучение (насколько обучаем сам, способен ли обучать других);
- мотивация работы (личные стимулы, способен ли мотивировать других);
- контроль за работой других;
- использование времени (способность к эффективной организации работы).

6. *Метод перспективной профессиональной поддержки.* Планируется сочетание индивидуального консультирования с групповым проектированием предстоящей работы по личностному развитию. Метод состоит из пяти основных этапов:

1. Консультант (руководитель проекта, заведующий кафедрой, педагог-наставник, педагог - супервизор) проводит семинар для группы, цель которого в определении основных целей, выборе методов профессионального развития педагогов, роли самого педагога в этом процессе.

2. Далее каждый слушатель этого семинара заполняет тест самооценки с вопросами с целью выявления личных и деловых качеств. При этом выявляются положительные и отрицательные стороны в сфере принятия решения, оцениваются способности к риску, лидерству, способности преодолевать стрессы, критичность к себе, поведение в коллективе. Такие тесты призваны оценить профессиональные склонности педагога.

3. Затем консультант обрабатывает результаты теста и проводит менторский час, помогающий педагогу совместно с наставником выработать конкретные шаги по совершенствованию своей деятельности/карьеры.

4. Следующий этап – организационно – методическое сопровождение деятельности педагога на основе рефлексивного подхода консультантом (руководитель проекта, заведующий кафедрой, педагог-наставник, супервизор, ментор, модератор) по овладению новыми профессиональными компетенциями.

5. Подведение итогов – рефлексия проведенной деятельности. Принятие управленческого решения о назначении нового статуса (нового должностного функционала и пр.)

11.3. Механизмы внутренней оценки эффективности (мониторинг качества реализации) проекта (программы). Предполагаемые критерии и показатели результативности проекта (программы), методики сбора данных и расчета показателей.

В качестве критериев оценки эффективности разработки и апробации модели организационно – методического сопровождения профессионального роста педагога нами определены:

- наличие модели методического сопровождения профессионального развития, карьерного роста педагогов;
- наличие индивидуальных программ/планов построения профессионального развития педагога;
- наличие системы стимулирования карьерного роста педагога;
- наличие системы мониторинга карьерного роста педагога («Дневник достижений»);
- позитивная динамика количества педагогов, способных к самостоятельному проектированию своей деятельности;
- позитивная динамика количества педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста (не менее 55%);
- развития карьерной образовательной среды на основе дифференцированной системы психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего профессионального роста.

11.4. Возможные риски реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления.

№п\п	Риски	Ожидаемые последствия рисков	Мероприятия по предупреждению рисков	Действия в случае наступления риска
1	Неприятие модели педагогами	Отсутствие мотива профессионального развития/карьерного роста у педагогов	- Мониторинг потребностей педагогов; - внесение изменений в мотивационную среду образовательной организации	Корректировка модели с учетом потребностей педагогов
2	Недостаточный учет потребностей и возможностей педагогов	Отсутствие положительных результатов внедрения модели методического сопровождения профессионального развития/горизонтального карьерного роста педагогов	Вовлечение педагогов в мероприятия на основе индивидуальных образовательных маршрутов, мотивационных (ресурсных) карт	Дополнительное изучение потребностей и возможностей педагогов, организация наставничества
3	Недостаточный уровень ресурсного обеспечения модели	Отсутствие у педагогов стремления к профессиональному росту	Проведение цикла психологических тренингов по саморазвитию	Оптимизация процесса через партнерские взаимодействия
4	Непредсказуемость трудовых перемещений	Ограниченность выбора должностных статусов	Использование стимулирующих факторов	Мотивация педагогов на самоуправление своей карьерой

11.5. Практическая значимость инновационных решений в рамках реализации проекта (программы).

- Эффективно функционирующая модель методического сопровождения профессионального (карьерного) роста педагогов, отражающая современные подходы к организации научно – методического сопровождения учителя в условиях реализации обновленных ФГОС, федерального проекта «Учитель. Школьная команда».
- Пакет нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательного учреждения по методическому сопровождению карьерного роста педагогов, направленного на развитие мотивации педагога к самоуправлению своим профессиональным ростом на основе непрерывного образования и сетевого взаимодействия;
- Карьерный рост не менее 55% педагогического коллектива гимназии к 2028 году; 100% уровень удовлетворенности им, что повлияет на рост методических разработок педагогов, их внедрение в образовательный процесс;
- Решение проблемы профессионального совершенствования педагога, преодоления возможного отставания, расхождения между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу в условиях обновленных ФГОС;

- Повышенный уровень компетентности педагогов, соответствующий требованиям обновленных ФГОС, профстандарта;
- Расширенное образовательное пространство, обеспечивающее равный доступ субъектов образовательной среды к новому качеству образования;
- Созданные условия для изменения статуса педагога, перевод его на позиции педагога-мастера, педагога – наставника и т.д.
- Созданная единая информационная среда, обеспечивающая широкий постоянный доступ к информации, связанной с реализацией проекта.

## 12. Ожидаемые внешние эффекты от реализации проекта (программы).

Для педагогов	Для обучающихся	Для образовательной организации	Для профессионального сообщества
Созданные персонифицированные условия карьерного роста	Созданные условия для развития конкурсного движения обучающихся.	Развитие инновационной активности педагогов по построению своего карьерного роста, обеспечивающего высокое качество образования	Достигнутые цели регионального проекта «Учитель. Школьная команда»
Созданный механизм построения карьерного роста, обеспечивающего высокое качество образования.	Созданные возможности для позитивной динамики роста личностных достижений (высокобалльники, победители различных конкурсов, поступление в престижные вузы России и др.).	Эффективное управление гимназией на основе вовлечения педагогов в соуправление организацией и собственным развитием.	Тиражирование инновационного опыта по самоуправлению педагогами собственным профессиональным развитием.
Увеличена доля педагогов, занимающих лидерские позиции в гимназии.	Увеличена доля обучающихся, занимающих лидерские позиции в коллективе.	Увеличена доля педагогов, занимающих лидерские позиции в профессиональных конкурсах, повышающих престиж гимназии.	Увеличение числа образовательных организаций, занимающих лидерские позиции в региональной системе образования.

## 13. Перспективы развития проекта (программы), возможности для масштабирования.

1. Масштабирование модели организационно - методического сопровождения индивидуальной профессиональной карьеры педагога, позволяющей создать условия для освоения учителями любой образовательной организации инструментов эффективного самообразования, самореализации, построения образовательной траектории собственного развития через проведение Открытых образовательных событий на базе гимназии.
2. Проведение Открытых интенсивов по овладению педагогами новых форм и методов повышения квалификации согласно Профессиональному стандарту педагога, проекту «Учитель. Школьная команда», в том числе стажировочных площадок.

3. Участие педагогов и обучающихся гимназии в образовательных событиях ГАОУ «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар» в целях эффективной реализации проекта ФИП Минпросвещения России «Парк ЕНОТо» как реального шага повышения качества образования и возможностей совершенствования личностных достижений обучающихся, проявления профессиональных компетенций педагогических работников, способствующих формированию естественнонаучной грамотности обучающихся.

#### 14. Трансляция результатов реализации проекта (программы).

Ежегодное проведение обучающих семинаров, тренингов, практикумов, стажировок, направленных на тиражирование инновационного опыта по развитию у педагогов теоретико-методологических, проектных, конструктивно-методических, профессионально - деятельностных, диагностических, исследовательских, прогностических умений в построении собственной профессиональной карьеры.

Частота проведения мероприятий по распространению инновационного опыта на базе МАОУ гимназии № 55 им. Е.Г.Вёрсткиной г. Томска свидетельствует о его востребованности и доступности всем образовательным организациям не только расположенным на территории Томской области, но и педагогическому сообществу Российской Федерации, о чем говорит опыт проведения гимназией вебинаров, обучающих практикумов и конференций, а также публикации ее педагогов, особенно важно, молодых. И как пример, публикации Клюковской И.В., победителя муниципального профессионального конкурса 2022 года «Первые шаги в профессии»: В. Клюковская // Сборник научных статей по материалам IV Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки и практики». – Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2021. – с. 208-215.