



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



Проект: «Совершенствование процесса управления профессиональным ростом педагога МАОУ СОШ № 40 города Тюмени»

Руководитель проекта:
Госсен Екатерина Геннадьевна,
методист

Тюмень, 2025



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ

Карточка проекта

«Совершенствование процесса управления профессиональным ростом педагога МАОУ СОШ № 40 города Тюмени»

1. Вовлеченные лица и рамки проекта

Заказчик процесса: Пилецкая Ольга Александровна, директор

Владелец процесса: Госсен Екатерина Геннадьевна, методист

Периметр проекта: корпус МАОУ СОШ № 40 города Тюмени по адресу ул. Профсоюзная, 46 школы

Границы процесса: С момента утверждения Программы профессионального роста педагога до момента утверждения протокола педагогического совета.

Руководитель проекта: Госсен Е.Г., методист

Команда проекта: Шастина Алёна Ксенофонтовна, учитель истории и обществознания, руководитель методического объединения, Сивачёва Галина Степановна, учитель математики, руководитель методического объединения, Екатерина Сергеевна, учитель начальных классов, Маликова Регина Зульфатовна, учитель литературы, Квашнин Антон Сергеевич-, учитель ОБЗР, Пашина Ирина Викторовна, педагог-психолог.

3. Цели и плановый эффект

№ п/п	Наименование показателя, единица измерения	Текущий показатель	Целевой показатель
1.	Доля педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, %	40	80
2.	Повышение уровня презентации профессионального опыта педагога (в год), количество презентаций	эпизодически от 0 до 5	ежегодно не менее 5 в год
3.	Доля педагогов реализующих индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), %	10	100
	Время разработки документации по сопровождению профессионального роста педагога, рабочие дни	60	12

2. Обоснование выбора

Ключевой риск: несоответствие образовательного процесса современным трендам как ключевой риск репутационных потерь школы

Проблемы:

1. Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки
2. Недостаточно организованное индивидуальное сопровождение профессионального роста педагога
3. Длительная разработка документации по сопровождению профессионального роста педагога

4. Ключевые события проекта

1. Старт проекта –24.02.2025;
2. Диагностика и разработка целевого состояния процесса –25.02.2025-31.03.2025; разработка карты текущего состояния процесса –25.02.2025-31.03.2025; анализ и оценка текущего состояния процесса –25.02.2025-31.03.2025; разработка карты целевого состояния процесса –01.02.14.2025-14.04.2025; разработка плана реализации проекта –15.04.2025-28.04.2025;
3. Установочное совещание по защите подходов оптимизации процесса- 29.04.2025-07.05.2025;
4. Внедрение улучшений –12.05.2025 –15.07.2025;
5. Анализ и оценка достижения целевых показателей проекта – 16.07.2025-19.08.2025;
6. Защита отчетной презентации и закрытие проекта –20.08.2025-22.08.2025



Департамент образования Администрации города Тюмени
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 40 города Тюмени
(МАОУ СОШ № 40 города Тюмени)

ПРИКАЗ

«10» февраля 2025 года

№72-од

*Об открытии и реализации проекта с
применением бережливых технологий
в МАОУ СОШ №40 города Тюмени*

В целях реализации проектов с применением технологий бережного управления в Тюменской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать рабочую группу по реализации проектов с применением технологий бережного управления в школе в следующем составе:

- Пилецкая О.А., директор;
- Колычева Н.В., заместитель директора;
- Яркая О.А., заместитель директора;
- Тренина Е.В., заместитель директора;
- Госсен Е.Г., методист;
- Склярова Н.Е., учителя.

2. Методиста Госсен Е.Г. назначить руководителем проекта «Совершенствование процесса управления профессиональным ростом педагога МАОУ СОШ №40 города Тюмени», создать рабочую группу проекта в следующем составе:

- Шастина А.К., учитель;
- Сивачева Г.С., учитель;
- Тимофеева Е.А., учитель;
- Маликова Р.З., учитель;
- Квашнин А.С., учитель;
- Волненко Е.С., учитель.

3. Заместителя директора Колычеву Н.В. назначить руководителем проекта «Улучшение процесса организации индивидуализации обучения старшекласников», создать рабочую группу проекта в следующем составе:

- Степаненко И.А., учитель;
- Маликова Р.З., учитель;
- Афанасьева В.Ю., учитель;
- Денисенко Е.И., учитель;
- Татаренко А.А., учитель;
- Мальчихина К.С., учитель.

Приказ о создании рабочей группы

4. Заместителя директора Тренину Е.В. назначить руководителем проекта «Оптимизация процесса сдачи отчетной документации учителями», создать рабочую группу проекта в следующем составе:

- Мороков Е.В., учитель;
- Вахрушева Ю.В., учитель;
- Ширшова П.А., учитель;
- Тимофеева Е.А., учитель.

5. Директора Пилецкую О.А. назначить руководителем проекта «Оптимизация процесса проведения урока в МАОУ СОШ №40 города Тюмени», создать рабочую группу проекта в следующем составе:

- Яркая О.А., учитель;
- Галунчикова В.Н., учитель;
- Зенкович Е.В., учитель;
- Степаненко И.А., учитель;
- Кортосова А.А., учитель;
- Мочалова О.А., учитель;
- Шкатова Л.Е., учитель;
- Юдина К.В., учитель.

6. Учителя Склярову Н.Е. назначить руководителем проекта «Оптимизация процесса ученического самоуправления в МАОУ СОШ №40 города Тюмени», создать рабочую группу проекта в следующем составе:

- Волненко Е.С., учитель;
- Алалыкина Я.А., учитель;
- Квашнин А.С., учитель;
- Ермаков А.С., учитель.

7. Заседания рабочей группы по проекту проводить не реже одного раза в неделю.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

О.А. Пилецкая



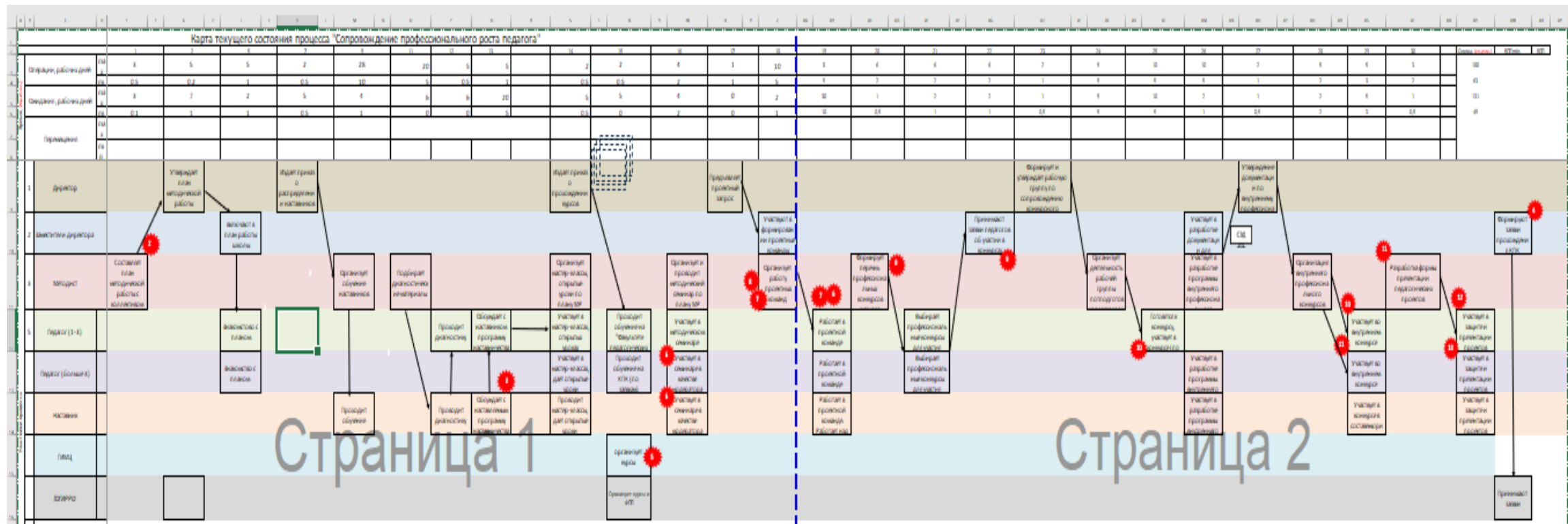
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



Карта текущего состояния процесса





МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



Карта текущего состояния процесса

№	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ
1	План МР не учитывает индивидуальные запросы педагогов
2	Программа наставничества не учитывает индивидуальных профессиональных запросов и дефицитов
3	Не известен заранее план курсов повышения квалификации
4	Курсы не соответствуют заявленным целям, не удовлетворяют методическим запросам школы
5	Педагоги не имеют достаточно времени для работы над проектом
6	Теряют интерес и мотивацию к работе над проектом, не имеют личную заинтересованность в результатах
7	Нет механизмов сопровождения проектов
8	Недостаточная информированность педагогов о конкурсах, их целях, сроках, возможностях
9	Несоответствие результатов конкурсантов критериям конкурса
10	Низкая мотивация педагогов
11	Нарушение графика защиты проектов
12	Нет анализа реального профессионального роста

Проблемы:

1. Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки.
2. Недостаточно организованное индивидуальное сопровождение. профессионального роста педагога
3. Длительная разработка документации по сопровождению профессионального роста педагога.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



Карта текущего состояния процесса

**Федеральный
уровень**

Региональный и муниципальный уровень

1. Курсы не соответствуют заявленным целям, не удовлетворяют методическим запросам школы
2. Не известен заранее план курсов повышения квалификации

МАОУ СОШ № 40

1. План МР и программа наставничества не учитывает индивидуальных профессиональных запросов и дефицитов
2. Педагоги не имеют достаточно времени для работы над проектами, теряют интерес и мотивацию к работе, не имеют личную заинтересованность в результатах
3. Нет механизмов сопровождения проектов
4. Недостаточная информированность педагогов о конкурсах, их целях, сроках, возможностях
5. Результаты конкурсантов не соответствуют заявленным критериям
6. Низкая мотивация педагогов
7. Нарушение графика презентаций педагогического опыта
8. Нет анализа реального профессионального роста



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ

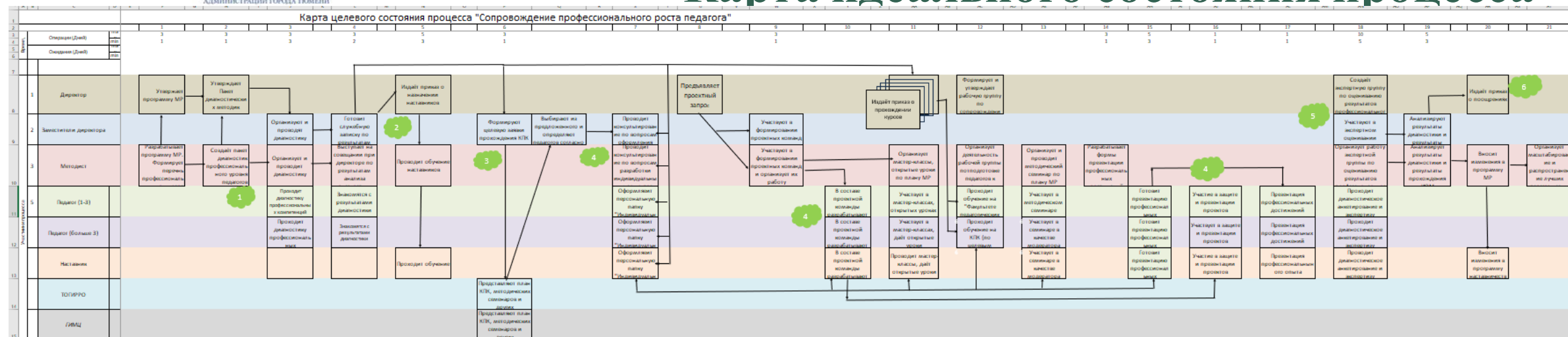


РОСАТОМ



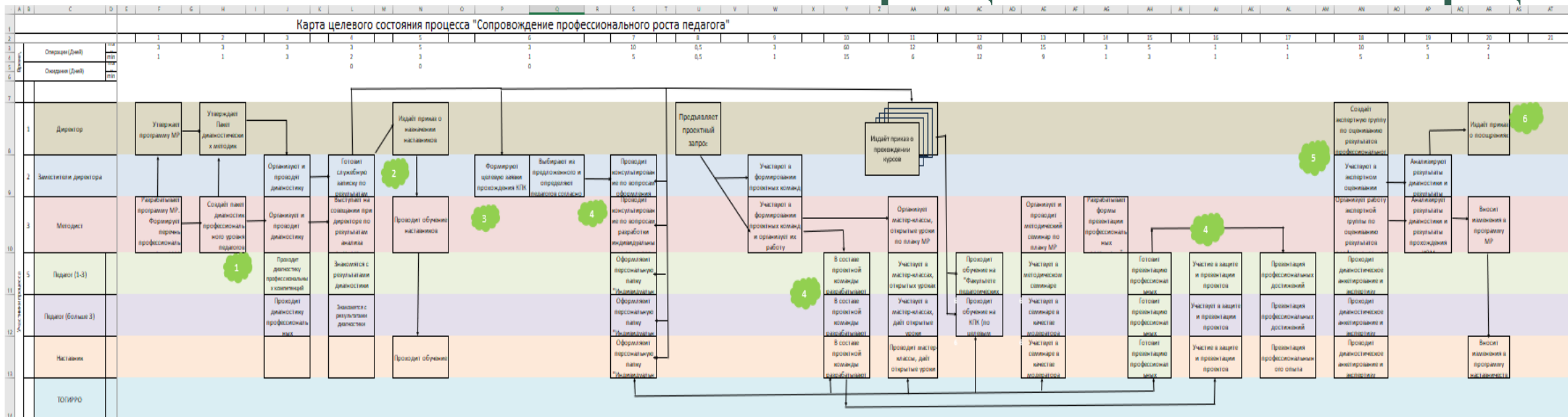
Карта идеального состояния процесса

Карта целевого состояния процесса "Сопровождение профессионального роста педагога"



Карта целевого состояния процесса

Карта целевого состояния процесса "Сопровождение профессионального роста педагога"





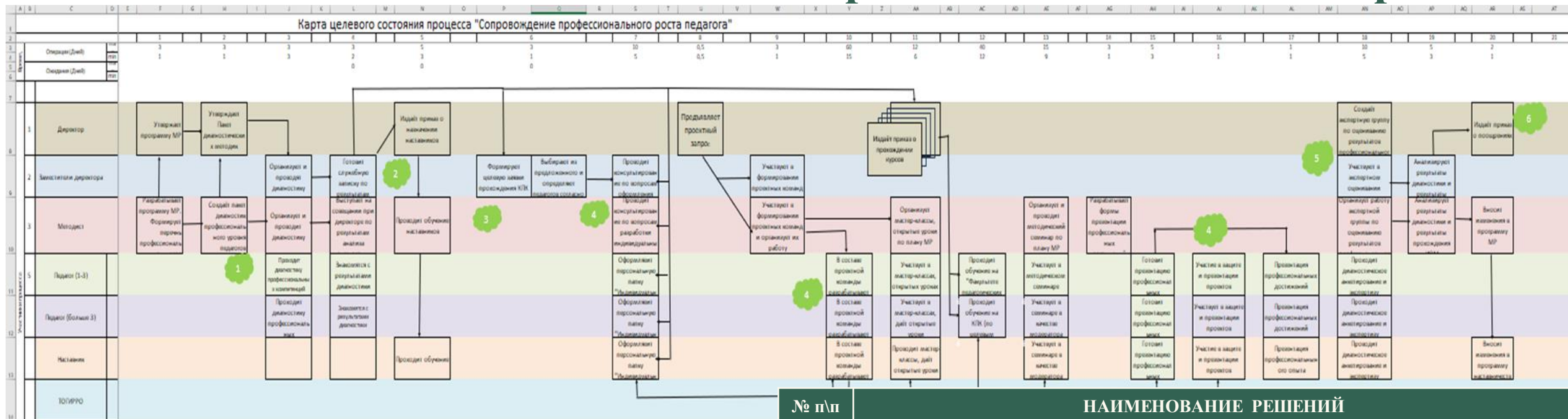
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



Карта целевого состояния процесса



№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ РЕШЕНИЙ
1	Создать стандартизированный перечень диагностических методик
2	Разработать критерии наставничества
3	Определить новые подходы к курсовой подготовке, с учётом целей профессиональных запросов педагогов
4	Разработать Положение о внутренней экспертизе профессионального уровня педагога
5	Разработать положение о поощрении педагогов по результатам профессиональных достижений
6	Создать внутренние творческие объединения как площадки для профессионального развития педагогов
7	Разработать систему индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



Цели и плановый эффект

№ п/п	Наименование показателя, единица измерения	Текущий показатель	Целевой показатель
1.	Доля педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, %	40	80
2.	Повышение уровня презентации профессионального опыта педагога (в год), количество презентаций	эпизодически от 0 до 5	ежегодно не менее 5 в год
3.	Доля педагогов реализующих индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ),%	10	100
4.	Время разработки документации по сопровождению профессионального роста педагога, рабочие дни	60	12

План мероприятий

№	Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
1.	План методической работы и программа наставничества не учитывают индивидуальные запросы педагогов	Не существует документа, регламентирующего этапы сопровождения профессионального роста педагога	1.1	Разработать «Положение о сопровождении профессионального роста педагога» (далее Положение)	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	28.03.2025	Время разработки документации по сопровождению профессионального роста педагога не более 12 рабочих дней
			1.2	Скорректировать план методической работы школы с учётом индивидуальных запросов педагогов	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	28.03.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит 52%, реализующих ИОМ – 90%
			1.3	Создать стандартизированный перечень диагностических методик по оценке уровня профессиональных компетенций педагогов	Шастина Алёна Ксенофоновна, руководитель Методического объединения	15.04.2025	Время обработки результатов экспертизы профессионального уровня педагога не более 5 рабочих дней

План мероприятий

Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
План методической работы и программа наставничества не учитывают индивидуальные запросы педагогов	Не существует документа, регламентирующего этапы сопровождения профессионального роста педагога	1.4	Провести расширенный Методический совет с участием специалистов ТОГИРРО и городского ИМЦ. Определить новые подходы к планированию курсовой подготовка педагогов	Яркаева Оксана Анатольевна, заместитель директора	31.06.2025	Увеличение доли педагогов педагогов реализующих ИОМ составит 90%
		1.5	Разработать и утвердить на педагогическом совете форму индивидуального образовательного маршрута педагога	Шастина Алёна Ксенофонтовна, руководитель МО	28.03.2025	Увеличение доли педагогов реализующих ИОМ составит 90%
		1.6	Создать электронный реестр педагогических профессиональных конкурсов	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	28.03.2025	Время оформления регистрационных документов для участия в профессиональном конкурса сократится до 1 рабочего дня

План мероприятий

№	Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
2	Нет анализа реального профессионального роста педагогов	В анализ работы школы не включён раздел анализа профессионального роста педагога	2.1	Разработать регламент и критерии внутренней экспертизы профессионального роста педагогов. (согласно Положению)	Сивачёва Галина Степановна, руководитель Методического объединения	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит повысилась на 12 %

План мероприятий

№	Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
2	Нет анализа реального профессионального роста педагогов	В анализ работы школы не включён раздел анализа профессионального роста педагога	2.1	Разработать регламент и критерии внутренней экспертизы профессионального роста педагогов. (согласно Положению)	Сивачёва Галина Степановна, руководитель Методического объединения	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит повысилась на 12 %

План мероприятий

№	Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
3.	Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки. Низкая мотивация педагогов к совершенствованию профессионального мастерства	Нет социальных, моральных и других нематериальных стимулов профессионального роста	3.1	Организовать презентацию основных разделов Положения, в частности раздела «О поощрении педагогов»	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	28.03.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит 50%
			3.2	Разработать и организовать реализацию Программы социального партнёрства, направленную на профилактику профессионального выгорания «Ресурс». Реализовать совместно с первичной профессиональной организацией.	Пашина Ирина Викторовна, педагог-психолог	28.03.2025	Увеличение доля педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит 63%

План мероприятий

Краткое описание проблемы	Коренная причина		Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки. Низкая мотивация педагогов к совершенствованию профессионального мастерства	В системе сопровождения профессионального роста педагогов отсутствуют мероприятия, направленные на принятие общих целей, смыслов и ценностей школы, поддерживающих чувство сплочённости и принадлежности к коллективу	3.3	Разработать бренд-бук МАОУ СОШ № 40	Квашнин Антон Сергеевич, учитель	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит 15%
		3.4	Разработать Корпоративную тетрадь «Навигатор профессионального роста»	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составит 13%

План мероприятий

Краткое описание проблемы	Коренная причина		Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки. Низкая мотивация педагогов к совершенствованию профессионального мастерства	В структуре системы методического сопровождения отсутствуют площадки для развития профессиональных компетенций педагогов	3.5	Создать творческое объединение «Команда молодых»	Маликова Регина Зульфатовна, учитель русского языка и литературы	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составило 17%
		3.5.1	Разработать положение о творческом объединении «Команда молодых»			
		3.5.2	Издать приказ о создании творческого объединения «Команда молодых»			

План мероприятий

	Коренная причина		Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
Неудовлетворённость педагогов системой административной и методической поддержки. Низкая мотивация педагогов к совершенствованию профессионального мастерства	В структуре системы методического сопровождения отсутствуют площадки для развития профессиональных компетенций педагогов	3.6	Создать корпоративную сеть «Локальный корпоративный портал»	Мороков Евгений Валерьевич, учитель информатики	15.04.2025	Увеличение доли педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, составило 15%
		3.6.1	Разработать логическую структуру сайта			
		3.6.2	Разработать дизайн сайта			
		3.6.3	Разработать регламент ведения портала			
		3.6.4	Создать тестовый вариант сайт			
		3.6.5	Перенести портал на внешний хостинг			

План мероприятий

	Коренная причина		Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
	В структуре системы методического сопровождения отсутствуют площадки для развития профессиональных компетенций педагогов	3.7	Создать «Кафедру педагогического мастерства» как ресурсный элемент внутренней системы обеспечения профессионального роста педагога (ВСОПРП).	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	28.03.2025	Увеличение доли педагогов, реализующих ИОМ составит 45%
		3.7.1	Разработать Положение о «Кафедре педагогического мастерства» как ресурсном элементе ВСОПРП	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист		
		3.7.2	Издать приказ, утверждающий Положение о «Кафедре педагогического мастерства» как ресурсном элементе ВСОПРП	Пилецкая Ольга Александровна, директор		

План мероприятий

№	Краткое описание проблемы	Коренная причина	№	Мероприятия по решению выявленных коренных причин проблем	Исполнитель	Срок	Ожидаемый результат (эффект)
4.	Нет механизма сопровождения педагогических проектов	Руководители проектов не обладают необходимыми знаниями и навыками управления проектами	4.1	Организовать обучение руководителей проектных команд основам проектного менеджмента в рамках специфики общего образования 4.1.1 Разработать программу, тематическое планирование и подобрать форматы обучения 4.1.2 Составить график-расписание занятий	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	29.06.2025	Повысят уровень презентации профессионального опыта 11 педагогов
			4.2	Включить в план работы школы презентацию результатов проектной деятельности	Колычева Наталья Владимировна , заместитель директора	25.03.2025	
			4.3	Разработать алгоритм действий руководителей проектных команд "Проект от замысла до реализации	Госсен Екатерина Геннадьевна, методист	31.05.2025	



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК ПО
ОЦЕНКЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ

Содержание

1. Общие положения
2. Цели, задачи и содержание сопровождения профессионального роста педагога.
3. Организация системы сопровождения профессионального роста педагога
4. Индивидуальный образовательный маршрут педагога
5. Критерии и регламент внутренней экспертизы профессионального роста педагогов.
6. Нематериальное стимулирование, поощрение и поддержка профессионального роста педагога
7. Документация, регламентирующая сопровождение профессионального роста педагогов

Приложение
к приказу от 28.03.2025 г. № 139-од



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №40 города Тюмени
«28» марта 2025 года
Пилецкая О.А.
приказ №139-од от 28.03.2025

ПОЛОЖЕНИЕ о Сопровождении профессионального роста педагога

1. Общие положения

- 1.1. Положение о Сопровождении профессионального роста педагога (далее Положение) является локальным актом МАОУ СОШ № 40 города Тюмени и регламентирует вопросы организации и осуществления поддержки профессионального роста педагогов Учреждения
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, Коллективным договором МАОУ СОШ № 40 на 2025-2028 годы.
- 1.3. Под сопровождением профессионального роста педагога в настоящем Положении понимается специально организованная деятельность, направленная на эффективное обеспечение целей и стратегических задач учреждения в рамках концепции непрерывного образования, способствующая постоянному профессиональному и личностному развитию и совершенствованию педагогов в соответствии с их образовательными запросами и потребностями.
- 1.4. Под профессиональным ростом педагога понимается рост его профессионализма и мастерства как изменение качественных характеристик педагога как субъекта педагогической деятельности, отражающей высокий уровень профессиональной компетентности и личностной готовности к продуктивному решению педагогических задач.
- 1.5. Сопровождение как внутренняя система обеспечения профессионального роста педагога является видом сопровождения, в котором акцентируется управляемая сторона процесса развития педагога на основе диагностики и актуализации системы профессионального взаимодействия с другими людьми.

2. Цели, задачи и содержание сопровождения профессионального роста педагога.

- 2.1. Целью сопровождения профессионального роста педагога является создание условий для постоянного совершенствования деятельности педагогических работников, приведение её в соответствие с современными достижениями науки и практики; формирование у педагогов мотивации и готовности к продвижению по индивидуальной траектории профессионального развития.
- 2.2. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи
 - Создать условия, обеспечивающие методическое и психологическое сопровождение педагогов с учетом их личных запросов и профессиональных дефицитов.
 - Создать эффективную систему дифференцированной методической помощи с закреплением практических навыков.
 - Определить систему диагностики, критерии и показатели оценки уровня личностной и профессиональной готовности в соответствии с новыми целями и задачами образования.
 - Формировать новые ценности в профессиональной деятельности.
- 2.3. Основные направления сопровождения профессионального роста педагогов
 - Организация программно-методического сопровождения, обеспечивающего профессиональный рост педагогов.
 - Сопровождение проектной деятельности педагогов.

Цель диагностики: выявление профессиональных успехов и типичных затруднений педагогов для дальнейшей коррекции.

Задачи:

Определить уровень профессиональной компетенции каждого учителя;
Изучить, обобщить и систематизировать типичные затруднения и успехи педагогов для коррекции индивидуального образовательного маршрута педагога;
Определить характер и особенность взаимоотношений в коллективе, его психологический климат.

Оценить профессиональную компетентность учителя, сделать прогноз его профессионального роста - это значит увидеть внутреннюю динамику профессионализма. Критерии оценки качества педагогической деятельности – признаки сформированности профессиональных компетентностей, готовности к профессиональной деятельности

В качества средства выявления уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога выступают критериально-ориентированные тесты.

При таком тестировании критерием служит:

- наличие или отсутствие проверяемых знаний;
- проявление профессиональных умений в деятельности.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



5.2 Регламент внутренней экспертизы профессионального роста педагогов.

Вре мя	Педагоги							
	Стаж работы в школе от 1-3 года		Вновь прибывшие		Стаж работы в школе более 3х лет		Наставники и методисты	
Сентябрь	Самооценка умений педагогическо й деятельности	Определени е зон риска	Самооценка умений педагогическо й деятельности	Определени е зон риска	Самооценка эффективност и профессиональ ной деятельности	Определение зон профессиональ ного риска и ресурсных зон	Самооценка эффективности и качества профессиональ ной деятельности	Определение направлений и областей методическо го и наставничес кого сопровожден ия
Октябрь	Определение уровня адаптации (1 срез)	Коррекция наставничес кой программы	Определение уровня адаптации (1 срез)	Коррекция наставничес кой программы				
Декабрь	Определение уровня адаптации (2 срез)	Коррекция наставничес кой программы	Определение уровня адаптации (2 срез)	Коррекция наставничес кой программы				
Март	Экспертиза уровня профессиональ ных компетенций	Анализ результатов экспертизы. Корректиро вка ИОМ	Экспертиза уровня профессиональ ных компетенций	Анализ результатов экспертизы. Корректиро вка ИОМ	Экспертиза уровня профессиональ ных компетенций	Анализ результатов экспертизы. Корректировк а ИОМ	Участие в экспертизе уровня профессиональ ного мастерства	Анализ результатов экспертизы. Корректиров ка ИОМ



6. Нематериальное стимулирование, поощрение и поддержка профессионального роста педагогов

Приложение №3
к приказу от 28.03.2025 г. № 139-од

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №40 города Тюмени
Пилецкая О.А.
«28» марта 2025 года
приказ №139-од от 28.03.2025

ПОЛОЖЕНИЕ О КАФЕДРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

1. Общие положения

1.1. Кафедра педагогического мастерства является организационной формой в Методическом совете с целью обеспечения методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МАОУ СОШ № 40 г. Тюмени.

1.2. Общее руководство за деятельностью по разработке и реализации программы педагогического мастерства и контроль за ее выполнением осуществляет заместитель директора Учреждения.

1.3. Кафедра педагогического мастерства работает по плану, являющемуся составной частью методической работы Учреждения. В зависимости от задач, стоящих перед Учреждением и на основе анализа деятельности педагогического коллектива разрабатываются модульно-целевые программы, способствующие непрерывному профессиональному развитию педагогов дополнительного образования.

2. Задачи и основные направления деятельности Кафедры педагогического мастерства

- 2.1. Задачами деятельности Кафедры педагогического мастерства являются:
 - повышение квалификации педагогических работников Учреждения в педагогических знаниях;
 - наращивание профессиональных компетенций педагогов в сферах мониторинга стратегического и тактического целеполагания, организации жизнедеятельности коллектива, в предметной и метапредметной области, в индивидуальной образовательной деятельности;
 - организация уровнево-дифференцированного подхода в обучении педагогов, обеспечивающего индивидуальный образовательный маршрут педагога;
 - актуализация индивидуального опыта педагогов
- 2.2. Основные направления работы Кафедры педагогического мастерства:
 - обновление теоретических и практических знаний педагогов Учреждения;
 - сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога;
 - обеспечение педагогов актуальной профессиональной информацией;
 - оказание помощи педагогическим работникам в подготовке к аттестации;
 - оказание помощи молодым специалистам в овладении педагогическим мастерством

3. Организация работы Кафедры педагогического мастерства

- 3.1. Возглавляет работу Кафедры педагогического мастерства методист.
- 3.2. Методист:
 - разрабатывает программное обеспечение;
 - анализирует выполнение плана работы Кафедры;
 - формирует преподавательский состав кафедры из числа педагогических работников Учреждения, привлекает сторонних специалистов;
 - обеспечивает качественное содержание модульно-целевых программ;
 - контролирует посещаемость педагогических работников занятий кафедры

Приложение №2
к приказу от 28.03.2025 г. № 139-од

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №40 города Тюмени
Пилецкая О.А.
«28» марта 2025 года
приказ №139-од от 28.03.2025

ПОЛОЖЕНИЕ о создании творческого объединения «Команда молодых»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о творческом объединении педагогов «Команда молодых» в МАОУ СОШ №40 г. Тюмени определяет порядок создания, организации и основные направления деятельности творческого объединения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

1.3. Творческое объединение педагогов является самостоятельным элементом методической службы МАОУ СОШ №40 г. Тюмени. Творческое объединение «Команда молодых» – это коллективное общественное профессиональное объединение, целью которого является создание условий для самореализации и профессионального роста молодых педагогов, а также освоение новых педагогических технологий и инноваций в образовательной среде.

1.4. Деятельность творческого объединения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом МАОУ СОШ №40 г. Тюмени, локально-правовыми актами МАОУ СОШ №40 г. Тюмени, настоящим Положением.

2. Порядок создания и организация деятельности творческого объединения

2.1. В состав творческого объединения входят педагоги, педагоги-психологи, тьюторы, социальные педагоги, библиотекари со стажем работы до 5 лет. Количество участников творческого объединения не может быть менее 5 человек. Максимальное количество участников не ограничено. Творческим объединением руководит Совет молодых педагогов (далее Совет).

2.2. Состав Совета избирается на педагогическом собрании открытым голосованием или самовыдвижением, утверждается приказом директора МАОУ СОШ №40 г. Тюмени по согласованию с профсоюзным комитетом. Представитель Совета творческого объединения избирается на первом заседании творческого объединения членами «Команды молодых».

2.3. Заседания Совета проводятся не менее 1 раза в месяц, возможно проведение заседаний по мере необходимости.

2.4. Творческое объединение согласовывает свою деятельность с директором МАОУ СОШ №40 г. Тюмени. Представитель Совета молодых педагогов творческого объединения отчитывается о результатах деятельности перед педагогическим коллективом не менее 1 раза в четверть.

2.5. Анализ деятельности творческого объединения за учебный год заслушивается на итоговом педагогическом совете МАОУ СОШ №40 г. Тюмени. Результаты деятельности объединения могут быть представлены в следующих формах: круглый стол, семинар, творческий отчет, открытое занятие, доклад, сообщение на педагогическом совете, конкурс профессионального мастерства, выставка и др.

3. Основные направления деятельности творческого объединения

3.1. Деятельность творческого объединения направлена на создание условий для самореализации и профессионального роста молодых педагогов, а также освоение новых педагогических технологий и инноваций в образовательной среде.

3.2. Направления работы творческого объединения «Команда молодых»:

6.1. Раздел Положения регламентирует порядок и условия нематериального стимулирования педагогических работников, включая показатели результативности, эффективности и продуктивности труда. Закрепляет правила нематериального стимулирования педагогических работников, и порядок формирования нематериальных стимулов. Описывает принципы и правила распределения нематериального вознаграждения, и порядок формирования стимулов в части, состоящей из нематериальных стимулов, для педагогов общеобразовательных организаций района.

нематериального стимулирования.
награждению Почётной грамотой администрации города.
награждению ведомственными наградами: «Почетный работник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», Почетный работник сферы образования

наименование результатов труда педагогических работников;
наименование сфер деятельности педагогов;
наименование трудовых книжек, награждения почетными грамотами;
наименование писем различного уровня, выдачи статусных грамот;
наименование портретов с аннотациями на доске почёта.
наименование официального/дополнительного рабочего места.
наименование полномочий и статусом.

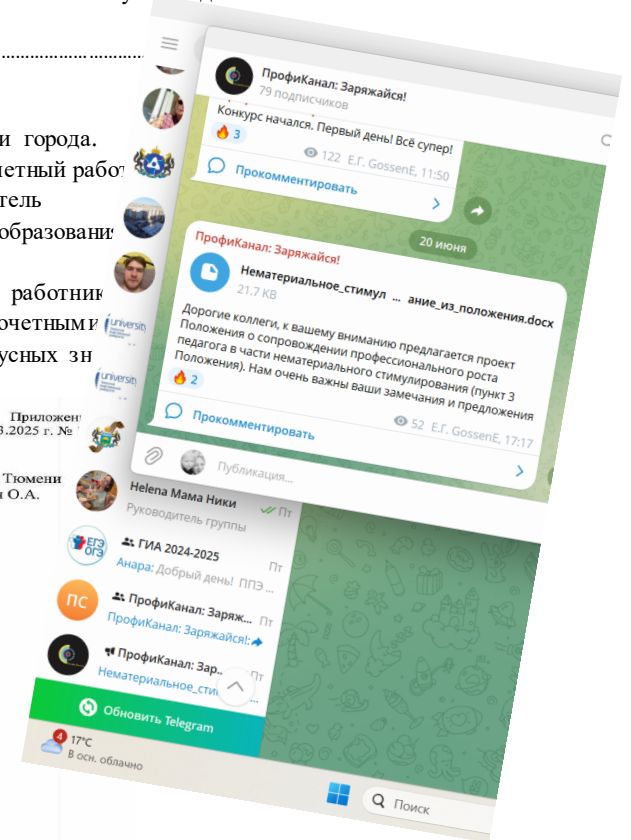
УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №40 города Тюмени
Пилецкая О.А.
«28» марта 2025 года
приказ №139-од от 28.03.2025

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ «РЕСУРС».

ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

МАОУ СОШ № 40

Реализуется совместно с первичной профсоюзной организацией





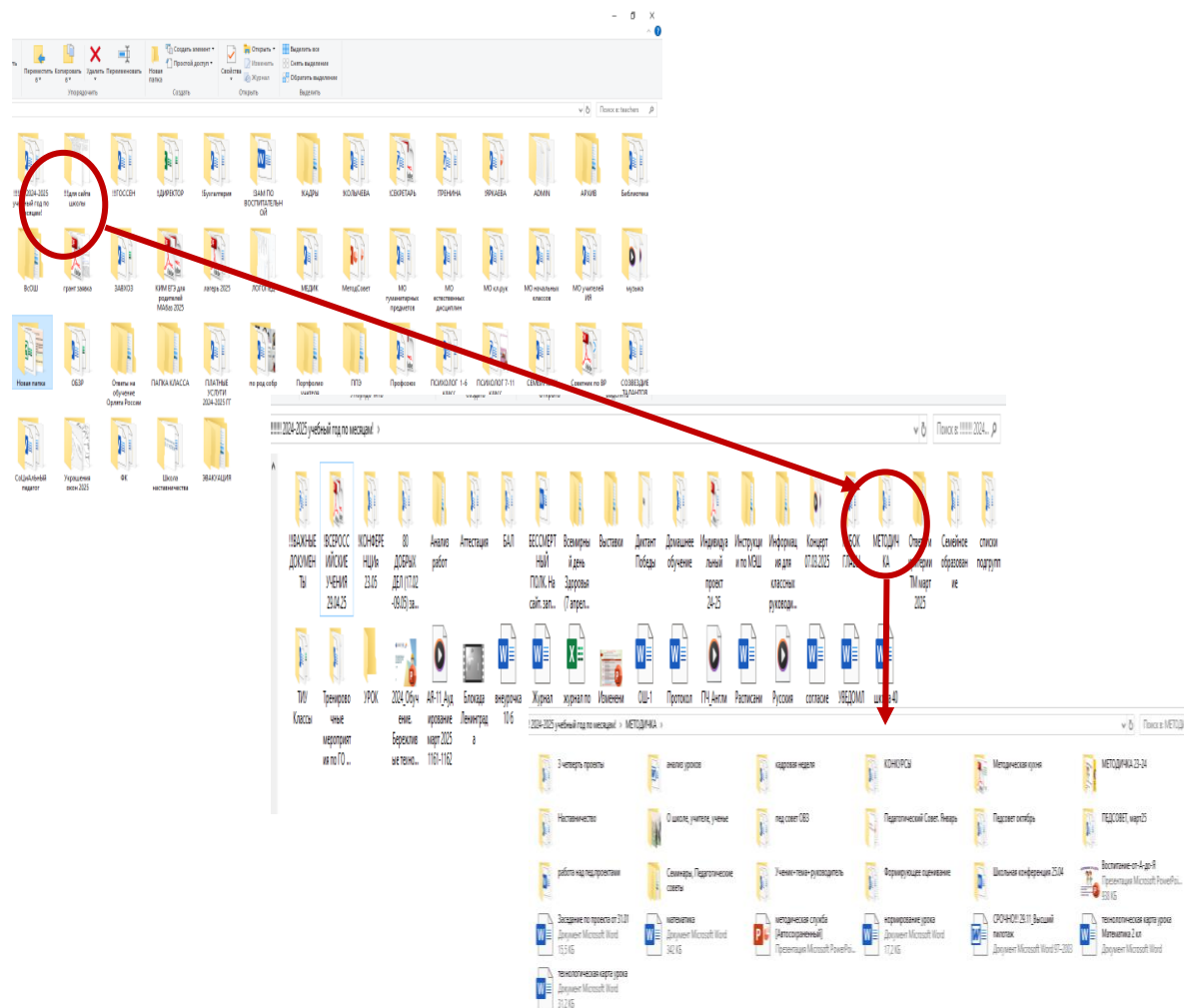
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



БЫЛО



СТАЛО





МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА ТЮМЕНИ



РОСАТОМ



Наименование показателя, единица измерения	Текущий показатель	Целевой показатель	Фактический показатель
Доля педагогов, удовлетворённых системой административной и методической поддержки, %	40	80	92
Повышение уровня презентации профессионального опыта педагога (в год), количество презентаций	эпизодичес ки от 0 до 5	ежегодно не менее 5 в год	13
Доля педагогов реализующих индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ),%	10	100	100
Время разработки документации по сопровождению профессионального роста педагога, рабочие дни	60	12	10