

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского
муниципального образования город – курорт Анапа
Краснодарского края**

Инновационный проект

**Модель развития soft-компетенций педагогов в условиях
корпоративного профессионального взаимодействия
«Фабрика педагогического мастерства»**

Краснодар – 2020

Содержание

1.1 Обоснование темы проекта. Актуальность для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.....	3-5
1.2. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.....	5-6
1.3. Проблема, решаемая в ходе инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы. Изучение и сравнительный анализ опыта реализации аналогичного проекта в РФ и Краснодарском крае.....	6-13
1.4 Результаты инновационной деятельности по теме проекта на момент участия в конкурсе	13
2. Программа инновационной деятельности.....	13-24
2.1 Цель, задачи и перспективы реализации проекта.....	13-14
2.2 Основная идея реализации проекта.....	14-21
2.3 Описание продуктов инновационной деятельности.....	22-23
2.4 Описание целевых групп, на которые ориентированы инновационные продукты.....	23-24
3. Состав работ.....	24-27
3.1 Формирование нормативных правовых и организационно-методических условий системной инновационной деятельности.....	24-25
3.2. Мероприятия, направленные на реализацию проекта	26-27
4. Сетевое взаимодействие в рамках реализации проекта.....	27-29
4.1. Цели и задачи сетевого взаимодействия, количество и состав участников.....	27-28
4.2. Схема, формы и методы сетевого взаимодействия.....	28
4.3. Количество организаций, муниципалитетов, включенных в сеть.....	28-29
4.5 Содержание и формы реализации сетевых мероприятий.....	29
5. Основные результаты реализации инновационного проекта.....	29-30
6. План-график выполнения работ.....	30-32
7. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач по реализации инновационного проекта.....	32-34

Тема проекта: «Модель развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства».

1.1 Обоснование темы проекта. Актуальность для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.

Мировые тенденции в образовании, национальный проект «Образование» диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, важнейшим элементом которой является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями.

Ответом на поставленный вызов в условиях стремительного обновления педагогических и предметных знаний, трансформации требуемых от педагога профессионально-личностных характеристик должен служить непрерывный профессиональный рост педагога, поддерживаемый как системой образования, так и собственными его стремлениями в аспекте карьерного и личностного развития. Система профессионального роста педагога определяется сегодня как подсистема образования, функционирование которой обусловлено государственными, социальными и личностными потребностями развития в профессиональной сфере за счет приобретения необходимой совокупности компетенций, опыта и формирования оптимальных педагогических карьерных стратегий для реализации задач обучения, воспитания и развития обучающихся.

«Конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills...», - пишет Владимир Путин.

Сегодня soft skills выступает не только одним из новых трендов динамично меняющейся экономики и «сложного» мира, но во многом является функциональным инструментом, обеспечивающим продуктивное взаимодействие личности с окружающим миром, ее успешную профессиональную и личностную самореализацию.

Значимость soft skills подтверждается современными исследованиями, в которых подчеркивается, что в профессиональной сфере успех человека на 85% зависит от мягких компетенций и лишь на 15% – от жестких. Согласно последним исследованиям интерес работодателей к soft skills усиливается и составляет 93%. Аналитики World Economic Forum составили прогноз, в котором обозначили десять ключевых навыков, которые будут востребованы в 2020 году. Согласно прогнозу самым значимым навыком будет

умение решать сложные задачи. Вторым по значимости навыком является критическое мышление, а третьим – креативность. После названных навыков следуют навыки управления людьми, навыки координации и взаимодействия, суждения и принятия решений, эмоциональный интеллект, умение вести переговоры и когнитивная гибкость.

Следовательно, наличие soft-компетенций будет в равной степени полезно для успеха специалиста любой профессиональной сферы. В деятельности педагога, решающего, помимо прочих, и задачи педагогического управления, эти компетенции очень важны, поскольку речь идет о субъект-субъектном взаимодействии, с одной стороны, управляющей и определяющей роли педагога, с другой стороны, то есть непрерывном сохранении роли, функций и баланса в педагогическом взаимодействии при реализации трудовых функций. Важно и то, что сформированные soft-компетенции, в свою очередь, порождают познавательную активность, что способствует и развитию «hard»-компетенций, отвечая запросам непрерывного образования.

Стать востребованным успешным профессионалом, в том числе и педагогом, без развития обеих составляющих (жестких и гибких компетенций) достаточно сложно. Но если жесткие навыки человек приобретает в процессе обучения какой-либо определенной профессии, то с гибкими навыками всё несколько иначе. Они вырабатываются в процессе работы над собой и во взаимодействии с другими людьми. Успех овладения гибкими навыками в значительной степени будет зависеть от того, насколько осознано и целенаправленно человек будет этим заниматься.

Реализация федерального проекта «Учитель будущего» актуализирует проблему формирования soft-компетентностей педагога. Ряд исследований, проведенных институтом развития образования Краснодарского края, показал, что высокий и средний уровень сформированности soft-компетентностей педагогов края составляет только 46%. Исследования soft-компетентностей педагогов гимназии выявили, что в уровень сформированности soft-компетентностей составляет 44,5%.

Вместе с тем, в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского есть необходимые предпосылки для успешной реализации инновационного проекта. В гимназии работает творческий коллектив, который показывает высокие профессиональные результаты на протяжении нескольких лет: в 2017 году гимназия стала краевой инновационной площадкой, в 2018 г - вошла в топ-100 лучших школ, в 2019 году стала призёром Всероссийского конкурса «Успешная школа». Все педагоги гимназии прошли курсовую подготовку как педагоги с тьюторской позицией, традицией гимназии является институт наставничества и мн. другое.

Обеспечение непрерывности процесса профессионального образования, «образования в течение всей жизни» возможно только при комплексном взаимодействии образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, методических служб разных уровней, где особое место отводится методической службе самого образовательного учреждения, которая в свою очередь, должна обеспечить выбор содержания методической работы с учетом собственных ресурсов, индивидуальных профессиональных затруднений педагогов, их профессиональных интересов, создать каждому педагогу условия для профессиональной самореализации. Неформальное профессиональное образование, развитие профессиональных компетентностей, которое может быть целенаправленно организовано в школе силами школьной методической службы представляется нам одним из механизмов повышения профессионального мастерства педагогов в условиях реализации ФГОС, внедрения Профессионального стандарта «Педагог».

Актуальность темы, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края также подтверждается тем, что результаты реализации представленного инновационного проекта внесут вклад в развитие системы образования Краснодарского края, так как это позволит:

во-первых, совершенствовать содержательно-методические основы формирования soft-компетентностей учителей;

во-вторых, получить конкретные механизмы формирования soft-компетентностей педагогов в условиях современной школы;

во-третьих, обогатить практику моделирования систем soft-компетентностей педагогов в условиях современной школы.

в-четвертых, усилить инновационный потенциал школы как ресурса муниципальной образовательной системы.

Все вышеизложенное подчеркивает актуальность выбранной темы инновационного проекта.

1.2. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Национальная доктрина образования Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная постановлением Правительством РФ от 04.10.2000 № 751.
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря

2017 года N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

5. Национальный проект «Образование».
6. Профессиональный стандарт «Педагог»

1.3. Проблема, решаемая в ходе инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы. Изучение и сравнительный анализ опыта реализации аналогичного проекта в РФ и Краснодарском крае.

Изменение роли педагога в образовательной практике при сохранении его традиционных функций и требований системы образования к его способностям и готовности решать профессиональные задачи являются вызовом времени. Ответом на поставленный вызов в условиях стремительного обновления педагогических и предметных знаний, трансформации требуемых от педагога профессионально-личностных характеристик должен служить непрерывный профессиональный рост педагога, развитие его профессионального мастерства, поддерживаемое как системой образования, так и собственными его стремлениями в аспекте карьерного и личностного развития. Система профессионального роста педагога понимается как подсистема образования, функционирование которой обусловлено государственными, социальными и личностными потребностями развития педагога в профессиональной сфере за счет приобретения им необходимой совокупности компетенций, опыта и формирования оптимальных педагогических карьерных стратегий для реализации задач обучения, воспитания и развития обучающихся.

В этой связи, структурное наполнение «hard»- и «soft»-компетенций педагога позволяет определить их бинарные отношения: «квалификация – ценности»; «навыки – поведение»; «профессия – жизнедеятельность в целом»; «формируется технологически при соблюдении базовых требований – формируется вариативно, результат не гарантирован»; «не подвержены обратному развитию – переменны в специфических условиях», что нашло своё отражение и в профессиональном стандарте «Педагог».

Циклическая взаимосвязь «жестких» и «гибких» компетенций проявляется в том, что для педагога в равной мере недостаточно владеть конкретными профессиональными предметными и педагогическими знаниями, умениями и навыками. Они должны быть обязательными, но для успешного решения разнообразных многовариантных организационно-педагогических задач, постоянно возникающих перед педагогом в образовательном процессе, необходимы адаптивные личностные качества, определяющие

его способность и готовность применить на практике «hard»-компетенции, обуславливающие, в свою очередь, наличие множества вариантов решения задач.

Анализ реальной ситуации показывает, что формированию soft-компетенций в профессиональной подготовке и переподготовке педагогов уделяется очень мало внимания, что делает результат такой подготовки, в некоторой степени, дисфункциональным и снижающим адаптационный потенциал педагога.

Задачи формирования soft-компетенций остаются в плоскости образовательной организации и саморазвития учителя.

Поэтому **несомненна проблема** недостаточной сформированности организационно-управленческих, научно-методических условий для формирования и развития soft-компетенций учителя современной школы. В этой связи особую актуальность приобретает специально организованная деятельность образовательной организации, направленная на формирование и развитие soft-компетенций педагогических работников.

Степень теоретической и практической проработанности проблемы.

Современные исследования указывают на то, что сегодня хороший специалист – это, прежде всего, специалист, умеющий мобильно и интегративно выбирать продуктивный способ взаимодействия с окружающей средой, состоящей из множества элементов, динамичность изменения и преобразование которых зависят от ситуации погружения в нее. Порой людям, стремящимся реализовать себя в обществе, не хватает не профессионализма, а умения быть эффективным коммуникатором. По мнению Т. А. Ярковой, сегодня «необходимы творческие люди, преодолевающие границы средних возможностей, активные и предприимчивые». Как считает И. Милевски, успешность в современном обществе – «это не только то, что любой из нас получает при рождении, на девяносто процентов это усилия и труд, вложенный в себя».

Без должных «мягких» навыков (soft skills) добиться успеха зачастую невозможно. Д. Гоулман пишет, что эффективность человека в профессиональной деятельности напрямую зависит от уровня развития у него «мягких» навыков, которые, по его мнению, отличают «успешных специалистов от неуспешных, эффективные организации от неэффективных». К ведущим умениям личности XXI века Т. Я. Яркова относит «критичный характер мышления и активность; открытость всему новому и умение в нем ориентироваться; коммуникативные навыки; умение находить и обрабатывать информацию; желание и стремление постоянно самосовершенствоваться и др.».

Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к

педагогической деятельности, при наличии достаточно устойчивых *hard skills* (базовых профессиональных компетенций), педагоги часто не владеют *soft skills* даже на базовом уровне. Это влечет за собой не только быстрое профессиональное выгорание педагога, не успевающего модернизировать свои навыки под быстро изменяющийся мир, но, что особенно важно, неспособность воспитать/вырастить успешного ученика, обладающего гибким творческим самосознанием. При этом очень важно, чтобы так называемый треугольник развития педагога остался устойчивым и каждая, необходимая для гармоничного развития личности составляющая развивалась адекватно современным вызовам.

Безусловно, развитие *soft skills* сегодня оценивается сегодня как процесс динамического преобразования личности в течение всей ее жизни, становление педагога-профессионала.

Soft-компетенции педагога включают в себя:

1. Профессионально-личностные установки:

- ответственность, проявляющаяся в ценностном отношении к педагогической деятельности, обучающимся, педагогическому коллективу, другим участникам образовательных отношений; выражающаяся в осознании необходимости и прогностической готовности предвидеть результаты своей профессиональной деятельности; характеризующаяся единством нравственного и правового компонентов педагога, которые выступают регуляторами контроля за собственным профессиональным поведением и деятельностью;

- самоорганизация, проявляющаяся в целеполагании, целеустремленности, самоанализе, самооценке, самоконтроле и саморегуляции своих профессионально-педагогических действий; выражающаяся через осознанные особенности воли, интеллекта и в мотивах поведения в деятельности, направленной на разрешение профессионально-педагогических задач; характеризующаяся внутренними механизмами личностного роста педагога, его когнитивным стилем, динамикой профессионального становления;

- самоуправление, проявляющееся как самостоятельный, специфический вид активности педагога в профессиональной деятельности в контроле собственных управляемых действий и направляющее «управляемое» к изменению параметров деятельности для получения планируемых результатов; выражающееся через переход от потребности в совершенствовании к «привычке» достижения поставленной цели; характеризующееся целевой направленностью и достижением качественно новых результатов профессионально-педагогической деятельности в условиях управления изменениями, способствуя мотивации саморазвития во всех ее формах и видах,

- готовность к инновациям. Готовность понимается нами как сложное психическое новообразование личности, структура которого состоит из взаимосвязанных компонентов: коммуникативного, мотивационного, личностного и эмоционально-волевого. Социально-психологическая готовность является достаточно сложным психическим новообразованием личности, поскольку она обеспечивает согласованность и единство ее уровней и форм субъективного опыта для успешного выполнения педагогической деятельности. Инновационность предполагает способность субъекта как воспринимать и осмысливать, так и при необходимости модифицировать и внедрять новые оригинальные идеи.

Развитие личностных ресурсов, готовности к инновациям, с помощью которых можно делать эффективный и осмысленный поведенческий выбор, способствующий совладанию с ситуациями повышенной социально-интеллектуальной ответственности, определяет конкурентоспособность педагога в современных условиях. Идентификация и нивелирование рисков профессионального роста педагога, требующих учета его затруднений и потребностей и проецирующихся на результативность его профессиональной деятельности. Различные профессиональные барьеры и препятствия для педагога могут быть разнообразными и связанными: с содержательной стороной деятельности (отсутствие необходимых знаний и умений); мотивационной стороной (отсутствие желания и готовности к чему-либо и т.д.); организационной стороной (отсутствие необходимых условий и т.п.) и другими аспектами деятельности (системно-динамическая теории деятельности академика РАО Р.Х. Шакурова).

Риски, ограничивающие эффективность профессионального роста педагога (кризисные явления профессионального роста педагога на социальном, профессиональном и личностном уровнях, синдром эмоционального выгорания, психолого-педагогическая неготовность к преодолению барьеров, к саморефлексии, сформированные устойчивые стереотипы), также должны быть учтены при разработке и реализации современной системы профессионального роста педагога.

2. Социальные навыки:

- коммуникативность, реализующаяся как многомерная система продуктивных взаимоотношений субъектов педагогического процесса для достижения педагогических целей (обмен информацией, ее обработка, принятие решений); выражающая в планируемом или спонтанном привлечении и удержании внимания, преодолении барьеров общения и восприятия, поддержании интереса и активности обучающегося, достижении результативной обратной связи; характеризующаяся полифункциональной способностью к установлению взаимопонимания и взаимодействия между педагогами и обучающимися

(и другими агентами образования), порождаемыми целями и содержанием их совместной деятельности;

- толерантность, реализующаяся как адекватное принятие возможного многообразия форм, смыслов, отношений, проявлений, особенностей личных качеств агентов образования и возникающих педагогических ситуаций, способствующих взаимному пониманию и доверию; выражающаяся в ценностном отношении к культурному разнообразию, навыках для развития диалога и мирного разрешения конфликтов в образовательной среде без использования мер принуждения, давления, унижения, готовности педагога принять иное, отличное от его собственного или общепринятого, мнение; характеризующаяся стремлением педагога к установлению взаимопонимания и взаимоуважения, созданием условий для признания возможных различий и проявлением нейтрального отношения в любом педагогическом взаимодействии.

- кросс-функциональность, реализующаяся как способность педагога успешно работать в рамках команд (педагогический коллектив, объединение агентов образования и др.) в целях создания единой образовательной среды и совершенствования качества образования в образовательной организации в целом; выражающаяся в координации организационно-педагогической деятельности членов коллектива в целях реализации непрерывного улучшения качества образования; характеризующаяся множественными коллаборациями, созданием атмосферы сотрудничества, усилением командной работы в образовательной организации для достижения поставленных педагогических целей.

3. Управленческие способности:

- лидерство, реализующееся в осознанном влиянии на агентов образования в целях концептуальных позитивных изменений в образовательном процессе; выражающееся в трансформации установок, миссии и видения образовательной организации, введении инноваций в образовательный процесс, формировании позитивной образовательной среды, направленной на всестороннее развитие обучающихся; характеризующееся высоким уровнем педагогической готовности и профессионализма, умением действовать в условиях изменений, основываясь на личных ценностях, знаниях и убеждениях, способностью обучать собственным примером и действием; определяющее направление изменений деятельности других агентов образования в условиях конкретной образовательной ситуации;

- управление временем (тайм-менеджмент), реализующееся в организационных навыках планирования и формировании оптимальных стратегий образовательного процесса с их обязательным пошаговым контролем; характеризующееся созданием

эффективной образовательной среды и использованием педагогических технологий, способствующих продуктивности обучения; выражающееся в оптимизации временных затрат, достижении новых целей через самоорганизацию субъектов образовательного процесса, интенсификацию обучения, формирование готовности к саморазвитию через освоение новых методов организации учебно-профессиональной деятельности;

- критическое мышление, реализующееся в способности педагога к прогностической деятельности и принятию обоснованных продуктивных решений, построению гипотез в условиях высокой вариативности образовательного процесса; характеризующееся умением анализа и синтеза информации для отбора содержания учебного материала, обоснованным выбором форм и методов организации образовательного процесса, способностью применять готовые и инновационные образцы действий в стандартных и нестандартных ситуациях; выражающееся в педагогической рефлексии, готовности к изменениям и работе в условиях неопределенности и динамичности.

Итак, структурное наполнение «hard»- и «soft»-компетенций педагога по подготовке кадров позволяет определить их бинарные отношения: «квалификация – ценности»; «навыки – поведение»; «профессия – жизнедеятельность в целом»; «формируется технологически при соблюдении базовых требований – формируется вариативно, результат не гарантирован»; «не подвержены обратному развитию – вариабельны в специфических условиях».

Изучение и сравнительный анализ опыта реализации аналогичного проекта в РФ и Краснодарском крае.

Таблица 1. Сравнительный анализ опыта реализации аналогичного проекта

<i>Проекты в РФ</i>	<i>Проекты ОО Краснодарского края</i>	<i>Проект гимназии «Эврика» г-к Анапа</i>
<i>Инновационный проект повышения уровня профессиональных компетенций педагогических работников МБОУ с. Амзя г.Нефтекамск Республики Башкортостан</i>	<i>Проект МБОУ СОШ №1 Динского района Краснодарского края направлен на создание педагогических мастерских по современным образовательным технологиям, описывает систему внутрифирменной системы обучения и развития педагогов.</i>	<i>Представляемый нами проект «Формирование функциональной грамотности обучающихся»</i>
<i>заключается в построении модели с использованием как распространенных методических форм работы с педагогами (семинары, консультирование и</i>		<i>предлагает новую - авторскую модель развития soft»-компетенций педагога в условиях</i>

<p>взаимонаблюдение педагогического процесса, практикумы, мастер-классы), так и новых современных форм, таких как коучинг и Тайм-менеджмент. Проект опосредованно направлен на формирование отдельных Soft»-компетенции педагога.</p> <p><i>Проект МБОУ № 15 г. Красноярск</i> направлен на создание системы непрерывного Профессионального образования Сотрудников школы с целью повышения образования в условиях реализации ФГОС, Профессионального стандарта «Педагог» и объективной оценки деятельности педагога, ОУ.</p>		<p>корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» и использовании технологии дуального наставничества.</p>
---	--	--

Анализ существующих практик показывает, что основными методами развития soft- skills в образовательной организации следует считать:

- обучение на опыте других и ментворкинг – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто обладает высоким уровнем развития данной компетенции, работа с наставником;
- решение кейсов – исследование конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения (на конкурсах);
- развитие в процессе работы – поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в профессиональный функционал;
- самообучение – самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения (чтение литературы, самостоятельное изучение разных материалов (статей, блогов, материалов тренингов), прослушивание вебинаров;

– поиск обратной связи – получение обратной связи от однокурсников, преподавателей, наставников и работодателей об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного навыка.

Проведенный анализ интернет-источников показал, что, несмотря на большой пласт исследований в этом направлении, недостаточно практических материалов по моделированию систем формирования Soft-компетенции педагога, не разработаны школьные методические системы, направленные на данный процесс.

1.4 Результаты инновационной деятельности по теме проекта на момент участия в конкурсе (степень разработанности инновации с предоставлением перечня ранее изданных материалов – публикаций, методических разработок)

1. Разработана и реализуется структурно-функциональная модель развития soft-компетенции педагогов «Фабрика педагогического мастерства».
2. Разработаны локальные акты, регламентирующие деятельность педагогического коллектива в процессе реализации модели.
3. Организована система сетевого взаимодействия, позволяющая диссеминировать инновационный опыт развития soft-компетенции педагогов.
4. Разработано инновационное содержание реализуемой структурно-функциональной модели развития soft-компетенции педагогов «Фабрика педагогического мастерства»:
 - Проект «Педагогические мастерские: Я-лидер, Я-команда, Я-профессионал»
 - Проект «Школа молодого специалиста»,
 - Проект «Профессионально-творческие пары»
5. В стадии разработки находятся методические рекомендации по разработке Индивидуальной образовательной программы (по развитию soft-компетенции педагогов) и Индивидуального образовательного маршрута для педагогов, участвующих в реализации проекта.
6. Разработана и апробируется творческая рабочая тетрадь «Workbook по саморазвитию» для развития soft-компетенции педагогов.

2. Программа инновационной деятельности

2.1 Цель, задачи и перспективы реализации программы

Цель инновационной деятельности: разработка и апробация модели развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства».

В соответствии с поставленной целью, определены **задачи инновационной деятельности:**

1. Разработать *модель развития soft-компетенций педагогов* в условиях современной школы.
2. Выявить и реализовать *педагогические, организационные, кадровые условия*, обеспечивающие реализацию разработанной модели.
3. Разработать *нормативно-правовое и методическое обеспечение* деятельности образовательных организаций по проблеме развития soft-компетенций педагогов в условиях современной школы
4. *Транслировать инновационный опыт* с помощью развития сетевого взаимодействия со школами муниципалитета и края.

Перспективы реализации проекта. В перспективе МБОУ гимназия им. В.А. Сухомлинского может стать Ресурсным центром сети школ по развитию soft-компетенций педагогов в г-к. Анапе и Краснодарском крае.

2.2. Основная идея реализации проекта.

Основная идея инновационного проекта базируется на том, что современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий не только «жесткими» профессиональными компетенциями, но и «гибкими» навыками, а именно soft-компетенциями, на должном уровне. В данном проекте впервые речь идет о том, чтобы формировать и развивать soft-компетенции педагогов на уровне ОУ.

Для решения проблемы в МБОУ гимназии «Эврика» реализуется Модель корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» - формирования и развития soft-компетенций педагогов.

Для решения проблемы в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского созданы условия для саморазвития и самообразования педагогического коллектива путем организации системы корпоративного профессионального взаимодействия **«Фабрика педагогического мастерства»** - система профессионального взаимодействия педагогических работников для формирования и развития *soft-компетенций педагогов*.

Именно эта форма взаимодействия легла в основу реализуемой в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского г-к Анапа **Модели формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства» в условиях корпоративного профессионального взаимодействия.**

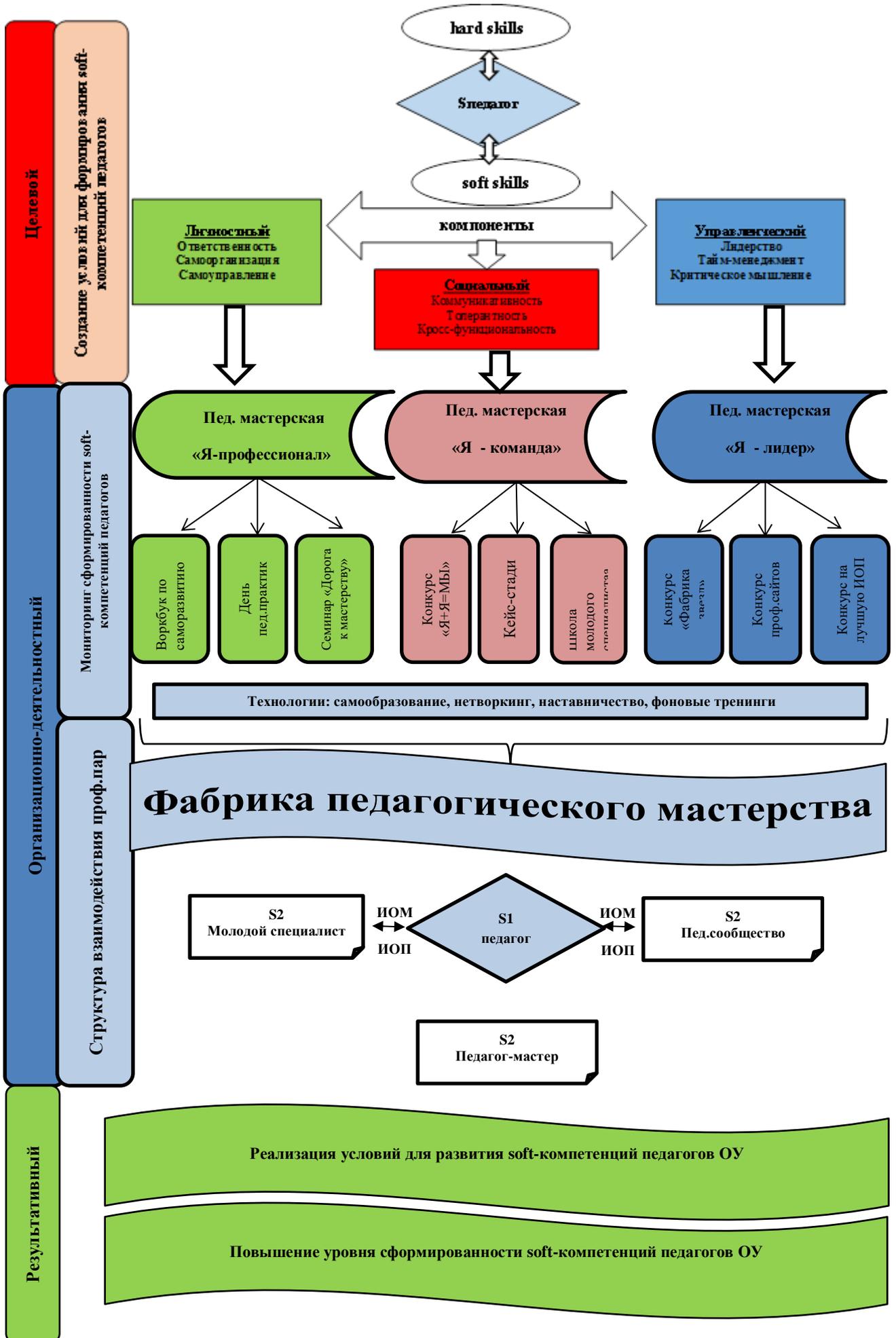


Рисунок 1. Модель формирования soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства»

С помощью реализации представленной *структурно-функциональной модели формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства» в условиях корпоративного профессионального взаимодействия* происходит инновационное преобразование педагогического коллектива.

В результате развитие soft-skills педагогов происходит как конструктивное **со-действие** в коммуникативном поле, при котором появляется не только профессиональное единение, но и возможность освоения, реализации и обновления полученных навыков на протяжении всей педагогической деятельности: не только опытный педагог, выступая в роли наставника, делится своими профессиональными компетентностями, но, что очень важно, не только опытный педагог-мастер, но и молодой специалист имеет возможность реализовать свой творческий потенциал, привнося новизну и креативность в коллективное саморазвитие.

Создание условий для реализации *модели развития soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства»* строится на следующих подходах:

- **Системный подход:** предполагает взаимосвязь компонентов Модели, при этом развитие soft – компетенций происходит в неразрывной связи с развитием hard-компетенций, что дает возможность гармоничного личностного и профессионального роста педагога;
- **Персонализированный подход:** при реализации Модели используется индивидуализированный подход при формировании профессионально-творческой пары, при создании Индивидуальной образовательной программы (ИОП) и Индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).
- **Компетентностный подход:** в процессе реализации Модели у всех участников профессионально-творческого взаимодействия не только укрепляются hard-компетенции, но и формируются/развиваются soft-компетенции.
- **Синергетический подход:** реализация Модели представляет собой создание в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского открытого развивающегося и постоянно обновляющегося образовательного пространства, способствующего и стимулирующего к дальнейшему саморазвитию каждого участника образовательных отношений.

- **Рефлексивный подход**, который представляет несколько взаимоопределяемых и логичных **фаз**, конечным результатом которых является создание инновационной команды профессионалов в гимназии.

Для функционирования **структурно-функциональной модели формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства»** в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского организованы следующие корпоративные мастерские:

- педагогическая мастерская развития профессионально-личностных компетентностей **«Я – профессионал»**,
- педагогическая мастерская развития профессионально-социальных компетентностей **«Я-команда»**,
- педагогическая мастерская развития управленческих компетентностей **«Я – лидер»**.

ЦЕЛЬ создания мастерских: организация и контроль процесса взаимодействия педагогов в профессионально-творческих парах.

В основу организации деятельности мастерских положено объединение творческих профессиональных пар, действующих в рамках дуального наставничества. **Формирование рабочих проблемно-творческих пар осуществляется по результатам диагностики профессионального и личностного потенциала учителя на основании сопоставительного анализа индивидуальных карт педагогов по принципу «зона роста одного — сильная сторона другого», с учетом психологической и профессиональной совместимости партнеров.** При этом за основу принимаются следующие уровни развития компетенции:

уровень	описание поведенческих проявлений
5 мастерство	<ul style="list-style-type: none"> • уровень развития компетенции, при котором вы являетесь авторитетом и экспертом • вы способны передавать остальным необходимые знания и навыки для освоения и развития данной компетенции
4 продвинутый уровень	<ul style="list-style-type: none"> • особо высокая степень развития компетенции • вы способны демонстрировать компетенцию в нестандартной ситуации или в ситуации повышенной сложности
3 опытный	<ul style="list-style-type: none"> • вы полностью освоили данную компетенцию • вы эффективно применяете компетенцию во всех стандартных рабочих ситуациях
2 развивающийся	<ul style="list-style-type: none"> • вы находитесь в процессе освоения данной компетенции • вы понимаете важность освоения компетенцией, но не всегда эффективно проявляете ее в работе

1 недостаточный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • вы не владеете компетенцией, не понимаете ее важности, не пытаетесь ее применять и развивать
-------------------------------	--

Работа осуществляется по общей стратегической программе работы «Фабрики профессионального мастерства», по плану работы Мастерской и по индивидуальной программе пары, разработанной с целью ликвидации проблемных профессиональных зон партнеров методами дуального наставничества. При этом в профессионально-творческой паре разрабатываются Индивидуальная программа для каждого участника (ИП) и индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для ее реализации. Деятельность каждой мастерской осуществляется под руководством Куратора, регламентируется Положением «О деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов» и сопровождается тьюторской поддержкой психологов.

В творческие мастерские объединяются профессионально-творческие пары педагогов гимназии. Выделяются следующие **этапы взаимодействия субъекта 1 (S1) и субъекта 2 (S2) в творческой профессиональной паре:**

Адаптационный. Педагог-наставник (S1) знакомится с учителем-напарником (S2) и определяет уровень развития его soft-компетенций для составления индивидуальной программы. При этом происходит взаимо-исследование, что дает возможность участникам творческой профессиональной пары осуществлять дуалистическое наставничество для взаимного формирования и развития soft-компетенций.

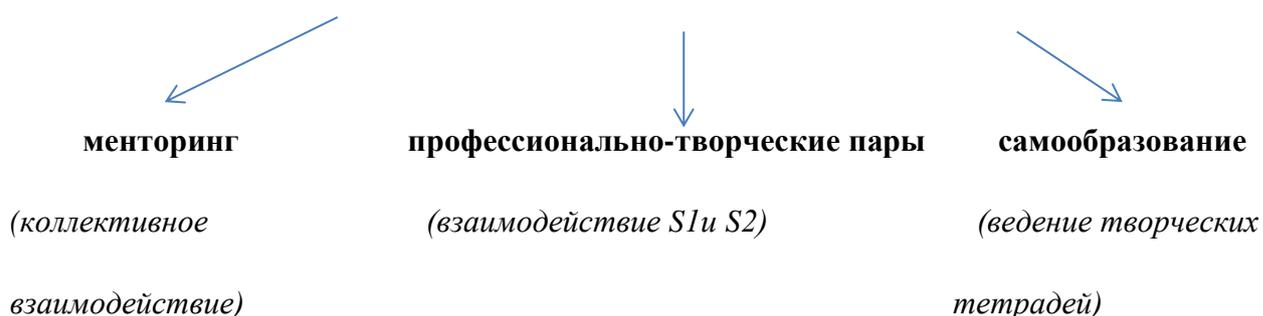
Основной. В совместной деятельности реализуются разработанные индивидуальные программы, путем совместного выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов.

Контрольно-оценочный. Происходит взаимо-оценка уровня развития soft-компетенций, обобщение опыта работы творческой профессиональной пары. Нужно понимать, что эффективной работа по формированию и развитию soft-компетенций педагогов будет в случае:

- взаимной заинтересованности субъектов инновационной деятельности;
- административного контроля за процессом взаимодействия;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

При реализации *Модели формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства»* в условиях корпоративного профессионального взаимодействия формируются *профессионально-личностные, профессионально-социальные и управленческие «soft»-компетенции*. При этом необходимо помнить о том, что развитие данных компетенций у педагога в профессиональной сфере невозможно без опоры на *hard skills* (базовые профессиональные компетенции).

Формирование *soft-компетенций педагогов происходит в 3-х основных направлениях:*



При реализации Модели используется также групповое взаимодействие в коллективе гимназии. При этом важной составляющей для эффективности такого вида взаимодействия является активно применяемая в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского технология корпоративного менторинга. Особенно эффективен корпоративный менторинг в работе с молодыми и малоопытными специалистами. В гимназии данная технология реализуется в работе «Школы молодого специалиста», которую возглавляет Филиппова Г.Г., Заслуженный учитель России. Менторинг рассматривается как инструмент наращивания личностной зрелости кадрового резерва и его профессионального развития, встраивающийся в систему стимулирования профессионального развития и личностного роста молодого специалиста и обладающий целевыми установками достижения таких результатов как:

- повышение качества профессиональной педагогической деятельности молодого специалиста;
- адаптированность и «включенность» молодого специалиста в профессиональную среду;
- формирование интенции профессионального самосовершенствования у молодого специалиста;

- предотвращение оттока из образовательной организации перспективных молодых специалистов;
- формирование устойчивой мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности по выбранной специальности.

Менторинг выполняет несколько функций: развитие компетенций, личностное развитие, развитие отношений. Основные цели внедрения и развития системы менторинга в систему корпоративного взаимодействия гимназии связаны с потребностью кадрового омоложения и создания инновационной команды, благодаря которой в пространство гимназии будет привнесены новые решения и идеи, определяющие магистральные направления развития на новых этапах ее существования. Таким образом, философия менторинга как инструмента профессионального роста молодых специалистов связана, прежде всего, с преобразованием личности сотрудника, рабочей среды и профессионального сообщества гимназии в целом. При этом в работе «Школы молодого специалиста» используются такие формы развития Soft skills, как:

- проведение тематических литературно-музыкальных гостиных, позволяющих молодым педагогам проявить свои творческие способности,
- проведение заседаний в форме корпоративной игры, основная задача которой позволить молодому специалисту раскрыть личностный потенциал и др.

Задачами корпоративного менторинга в гимназии является адаптация молодых и малоопытных специалистов в профессиональной среде, развитие навыков проектного управления, реализация профессионального потенциала опытных педагогов, формирование мотивации к профессиональному саморазвитию. Инициацией менторинга и построение его системы являются потребности организации в обновлении профессионального коллектива, передачи профессионального опыта зрелыми сотрудниками молодому поколению профессионалов, создание новых этапов траектории профессионального роста и плана профессионального развития для опытных сотрудников.

Одним из способов группового корпоративного взаимодействия в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского, развивающего Soft skills педагогов, является создание Единого информационно-ценностного пространства, которое позволяет расширять коммуникативные навыки и ИКТ-компетенции, а также развивать МЕДИА-компетенции, что весьма востребовано при реализации дистанционного обучения. Для этого подходит не только проведение ZOOM – конференций (для коллег и для учащихся),

также в гимназии активно используется платформа Инстаграм для проведения прямых эфиров, как формы взаимодействия с родительской общественностью.

Стратегическая программа реализации модели корпоративного профессионального взаимодействия по развитию soft-компетенций педагогов «Фабрики профессионального мастерства» включает внешние проблемные проектные задачи, в частности, подготовку и проведение *следующих мероприятий*:

- **«День педагогических практик»** - форсайт-сессия, во время проведения которой организуются секции: «Секреты мастерства» (от учителей со стажем), «Профессионалам на заметку» (от молодых специалистов). Цель данного мероприятия – организация и проведение педагогами гимназии мастер-классов, позволяющих не только поделиться опытом с коллегами, но и пройти своего рода тест-контроль по освоению soft-компетенций в соответствии с разработанной в творческой паре педагогов Индивидуальной образовательной программе (ИОП). При этом, как и следует из названий секций, контрольные точки проходят оба субъекта пары, экспертами выступают кураторы Мастерских и психолог гимназии.
- **Конкурс молодых специалистов гимназии «Фабрика звезд».** Данное мероприятие – итоговое мероприятие, своего рода выпускной, в «Школе молодого специалиста». Проходя творческие и профессиональные испытания, молодые педагоги раскрывают свои лучшие личностные качества (конкурс «Самопрезентация»), демонстрируют умения владеть аудиторией (конкурс «Поиграй с нами»), показывают навыки работы в команде (конкурс «Творчество без границ») и др.
- **Фестиваль-конкурс профессионально-творческих пар «Я+Я=МЫ»** . На данный конкурс выдвигаются лучшие творческие пары от каждой Мастерской. При это сам конкурс проходит по номинациям: «Лучшая ИОП /ИОМ», «Самая эффективная команда», «Лучший наставник».
- **Смотр-конкурс «Лучший «Workbook по саморазвитию».** Конкурс проводится в конце учебного года, участвуют все желающие. Ежегодно жюри оценивает творческие тетради по разным номинациям.
- **Постоянно действующий семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства»,** темы которого определяются на заседании проектной группы в начале года и корректируются в соответствии с запросами участников инновационной деятельности.

2.3 Описание продуктов инновационной деятельности.

Собственно продуктом инновационной деятельности стало создание системы профессионально-творческого взаимодействия педагогов, которая способствует развитию soft-компетенций всех участников образовательных отношений. Для формирования подобной системы в образовательной организации были выработаны:

- 1) *Методические рекомендации по организации работы педагогических мастерских развития профессионально-личностных компетентностей.*

Методические рекомендации представляют собой описание системы мероприятий, позволяющих создать на базе ОО педагогические мастерские «Я- команда», «Я-лидер», «Я-профессионал», в рамках которых педагоги, объединенные в профессионально-творческие пары, будут развивать в процессе взаимодействия soft-компетенции. Методические рекомендации включают в себя нормативные акты, изданные образовательной организацией.

- 2) *Методические рекомендации по формированию в педагогическом коллективе профессионально-творческих пар.*

Данные методические рекомендации включают в себя описание психолого-педагогических рекомендаций по организации и взаимодействию профессионально-творческих пар в образовательной организации

- 3) *Методические рекомендации по составлению Индивидуальной образовательной программы и Индивидуального образовательного маршрута педагогов по формированию soft компетенций.*

Методические рекомендации включают в себя алгоритм работы по составлению ИОП и ИОМ по формированию и развитию soft компетенций.

- 4) *Методические рекомендации по организации корпоративного менторинга в образовательной организации.*

- 5) *Макет творческой рабочей тетради «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft компетенций.*

Данная тетрадь позволяет в полной мере реализовать такое направление в формировании soft компетенций педагогов как саморазвитие. В идеале все члены педагогического коллектива должны быть включены в инновационную деятельность, этому и способствует творческая рабочая тетрадь «Workbook по саморазвитию», позволяющая

педагогам анализировать свой уровень развития компетенций, определять пути саморазвития.

- б) *Сборник материалов по итогам проведения образовательных событий: форсайт-сессии «День педагогических практик», конкурса профессионально-творческих пар «Я+Я=МЫ» и др.*

2.4 Описание целевых групп, на которые ориентированы инновационные продукты.

Приоритетной целевой группой, на которую ориентированы планируемые продукты инновационной деятельности, являются педагоги образовательных организаций. Также материалы могут быть использованы в организациях СПО и в вузах для работы при подготовке студентов – будущих педагогов.

Таблица 2. Описание целевых групп

№	Инновационный продукт	Целевая аудитория
1.	<i>Методические рекомендации по организации работы педагогических мастерских развития профессионально-личностных компетентностей.</i>	Педагоги, классные руководители/воспитатели, тьюторы, руководители образовательных организаций.
2.	<i>Методические рекомендации по формированию в педагогическом коллективе профессионально-творческих пар.</i>	Педагоги-психологи, педагоги, классные руководители/воспитатели, тьюторы, руководители образовательных организаций.
3.	<i>Методические рекомендации по составлению Индивидуальной образовательной программы и Индивидуального образовательного маршрута педагогов по формированию soft компетенций.</i>	Педагоги-психологи, педагоги, классные руководители/воспитатели, тьюторы, руководители образовательных организаций.
4.	<i>Методические рекомендации по организации корпоративного менторинга в образовательной организации.</i>	Педагоги-психологи, педагоги, руководители образовательных организаций.

5.	<i>Макет творческой рабочей тетради «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft компетенций.</i>	Педагоги-психологи, педагоги, классные руководители/воспитатели, тьюторы, руководители образовательных организаций.
6.	<i>Сборник материалов по итогам проведения образовательных событий: форсайт-сессии «День педагогических практик», конкурса профессионально-творческих пар «Я+Я=МЫ» и др</i>	Педагоги-психологи, педагоги, классные руководители/воспитатели, тьюторы, руководители образовательных организаций.

3. Состав работ.

3.1 Формирование нормативных правовых и организационно-методических условий системной инновационной деятельности.

Реализация инновационной деятельности потребует создание следующих условий её реализации.

Нормативно-правовые условия.

Нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности потребует включения в образовательный процесс ОО следующей нормативно-правовой документации, регулирующей и определяющей нормы и правила её реализации:

- Положение «О реализации инновационной образовательной деятельности педагогическим коллективом МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского»;
- Положение «О порядке реализации инновационной программы профессионального взаимодействия «Фабрика мастерства» в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского»;
- Положение «О деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского»

Организационно-методические условия.

Инновационная деятельность ОО обеспечена следующими организационными условиями:

Методическое сопровождение инновационного проектирования обеспечивается при содействии, консультативной и организационной поддержке Института развития образования г. Краснодара, Центра развития образования г-к Анапа.

3.2. Мероприятия, направленные на реализацию инновационного проекта

Таблица 3. Мероприятия, направленные на реализацию проекта

гг	Направление работы (вид мероприятия, форма проведения)	Наименование мероприятия, (публикации, другой формы работы)	Категория участников	Форма представления итоговых материалов
2019- 2020 гг	<i>Диагностическое направление</i>	Разработка диагностических методик для определения эффективности информационного, мотивационного и поведенческого компонентов деятельности участников в парах профессионально-творческого взаимодействия	Педагогический коллектив гимназии (педагоги, классные руководители/воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи)	Диагностический пакет материалов
		Разработка и апробация макета творческой рабочей тетради «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft - компетенций.	Педагогический коллектив гимназии (педагоги, классные руководители/воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи)	Творческая рабочая тетрадь для педагогов
	<i>Нормативно-правовое обеспечение</i>	Разработка нормативно-правовой документации, регулирующей реализацию программы «Фабрика мастерства»	Администрация гимназии	Комплект нормативно-правовой документации

2020- 2021 гг	<i>Работа по планированию и реализации инновационного проекта</i>	Разработка системы деятельности «Фабрики мастерства» по педагогическим мастерским по развитию soft-компетенций педагогов	Педагогический коллектив гимназии (педагоги, классные руководители/воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи)	Материалы и продукты инновационной деятельности по педагогическим мастерским по развитию soft-компетенций педагогов
	<i>Проведение постоянно действующего обучающего семинара-практикума «Дорога к вершинам мастерства»</i>	Планирование тематики и форм проведения семинара-практикума	Кураторы педагогических мастерских, администрация гимназии	Конспекты материалов семинара Видеоматериалы
	<i>Проведение образовательных событий</i>	Разработка материалов проведения общегимназических образовательных событий	Педагогический коллектив гимназии	Материалы методического пособия. Видеоматериалы.
Индивидуальные консультации для субъектов профессионально-творческих пар		Проектная группа, кураторы педагогических мастерских, педагоги-психологи	ИОП и ИОМ	
2021- 2022 гг	<i>Распространение и популяризация результатов инновационной деятельности</i>	Публикации в научно-методических сборниках различного уровня	Педагоги ОО	Статьи
		Выступления с анализом результатов инновационной деятельности на педагогических семинарах КНМЦ г. Краснодар и ИРО КК	Директор гимназии, Зам директора по УМР Педагоги	Презентация материалов инновационной деятельности
		Участие в научно-практических конференциях по проблемам основного образования, педагогических фестивалях и конкурсах	Директор гимназии	Публикации в научно-практических журналах

3.3. Мероприятия по внедрению и распространению инновационных практик.

Таблица 3. Мероприятия по внедрению и распространению инновационных практик

№	Мероприятия
1.	Создание Координационного совета по сетевому взаимодействию
2.	Разработка нормативно-правового и программно-методического обеспечения сетевого взаимодействия
3.	Заключение договоров о совместной деятельности между участниками сетевого взаимодействия
4.	Проведение установочного семинара «Soft- компетенции учителя – далекое будущее или необходимая реальность?»
5.	Проведение выставки педагогических идей и методических разработок по формированию и развитию Soft- компетенций
7.	Проведение педагогического конкурса персональных сайтов учителей
8.	Проведение стажировок на базе МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского по теме инновационного проекта для руководителей образовательных организаций, педагогов-психологов, педагогов-предметников, классных руководителей
9.	Дистанционное консультирование педагогов-наставников по электронной почте и видео-чатах
10.	Оказание методической помощи в рамках проведения семинаров-практикумов и стажировочных площадок
12.	Создание базовой площадки для проведения научно-практических конференций Зональная конференция Краевая конференция
13.	Проведение круглого стола «Открытый банк инновационный идей по личностному развитию педагога»
14.	Диссимиляция педагогического опыта на региональном уровне по сетевому взаимодействию в рамках темы инновационной площадки

4. Сетевое взаимодействие в рамках реализации инновационной деятельности.

4.1. Цели и задачи сетевого взаимодействия, количество и состав участников.

Цель сетевого взаимодействия:

- создание единого цифрового образовательного пространства, обеспечивающего взаимодействие педагогических сообществ в процессе формирования и развития soft-компетенций педагогов.

Задачи:

1. Разработать и внедрить модель сетевого взаимодействия в рамках темы инновационной деятельности.
2. Апробировать механизмы и формы сетевого взаимодействия.

3. Расширить количество образовательных организаций, включенных в сеть взаимодействия в рамках инновационной деятельности.

В процессе реализации сетевого взаимодействия будет создана авторская модель взаимодействия с включением 18 образовательных организаций различного уровня обучения.

4.2. Схема, формы и методы сетевого взаимодействия.

Таблица 4. Формы и методы сетевого взаимодействия

Формы сетевого взаимодействия	Методы и средства сетевого взаимодействия
Очные и дистанционные:	Активные
Семинары	Интерактивные
Мастер-классы	Консультации
Творческие лаборатории	Наставничество
Стажировочные площадки	Сайт школы
Видеоконференции	
Совместные события:	Сайты учителей
Конкурсы молодых специалистов	Форум
марафоны	Тьюторское сопровождение
деловые игры	
Разработка методических рекомендаций по развитию soft- компетенций	
Фестиваль педагогического мастерства	
Конкурс персональных сайтов	

4.3. Количество организаций, муниципалитетов, включенных в сеть

Таблица 10 - План развития и поддержки методической сети

Участник сетевого взаимодействия	2019	2020	2021	2022

Анапский район	1) МПГУ им. М. Шолохова, отделение колледж (филиал в г-к Анапа, Краснодарский край) 2)Новороссийский филиал ФГОБУ ВО Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации 3) МБОУ ООШ № 23 им. А.И. Гераськина г-к Анапа, Краснодарский край, 4) МБОУ СОШ № 7 им. В.И. Севрюкова Анапа, Краснодарский край	1)МБОУ СОШ № 5 им. К.Соловьяновой Анапа, Краснодарский край 2)МБОУ СОШ №6 Анапа Краснодарский край 3)МБОУ гимназия «Аврора» Анапа Краснодарский край 4)НЧОУ гимназия «Росток» Анапа Краснодарский край 5)МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина Анапа Краснодарский край	1)МБОУ СОШ №1 Анапа Краснодарский край 2)МБОУ СОШ №2 им В Каширина, Анапа Краснодарский край 3)МБОУ СОШ №3 им Анастаса Шембелиди Анаа Краснодарский край	1)МБОУ СОШ № 9 им. Ломакина А.Я Анапа Краснодарский край 2)МБОУ ООШ № 10 им. В.И. Фадеева х Чекон, Анапский район Краснодарский край 3)МБОУ СОШ № 11 им С.М. Жолоба с. Супсех, Анапский р-н Краснодарский край 4) МБОУ СОШ № 12 им А. Каширина Анапа Краснодарский край
РФ				1) МБОУ лицей № 9 им. Заслуженного учителя школы РФ А.Н. Неверова г. Волгограда 2) МБОУ СОШ № 89 Дзержинского района г. Волгограда

4.4. Содержание и формы реализации сетевых мероприятий.

Таблица 5. Содержание и формы реализации сетевых мероприятий

Форма мероприятий	Содержание
Дистанционная	Заключение договоров о совместной деятельности между участниками сетевого взаимодействия
Видеоконференция	Проведение установочного семинара «Soft- компетенции учителя – далекое будущее или необходимая реальность?»
Фестиваль педагогического мастерства (дистанционная/очная)	Проведение выставки педагогических идей и методических разработок по формированию и развитию Soft- компетенций
Очная	Проведение стажировок на базе МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского по теме инновационного проекта

	для руководителей образовательных организаций, педагогов-психологов, педагогов-предметников, классных руководителей
Дистанционная	Проведение педагогического конкурса персональных сайтов учителей
Дистанционное/очное консультирование	Оказание методической помощи в рамках проведения семинаров-практикумов и стажировочных площадок
Дистанционное/очное	Проведение круглого стола «Открытый банк инновационный идей по личностному развитию педагога»

4.5 Нормативные акты, регулирующие сетевое взаимодействие

- 1) Положение «О сетевом взаимодействии МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского в рамках реализации инновационной деятельности и профильного обучения»;
- 2) Дорожная карта «Реализация сетевого взаимодействия в 2019-2023 гг.»;
- 3) Положение «О Координационном совете по сетевому взаимодействию в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского»

5. Основные результаты реализации инновационного проекта

По результатам реализации инновационного проекта в 2019-2020 гг можно сделать вывод, что модель корпоративного профессионального взаимодействия по развитию soft-компетенций педагогов «Фабрика профессионального мастерства» — это форма взаимодействия педагогических работников образовательной организации, при которой происходит легкая адаптация, развитие, поддержка молодых педагогов и совершенствование, профессиональное преобразование педагогов со стажем.

Ожидаемые результаты

- Качественный скачок в профессиональном развитии педагогов разных поколений (повышение на 3-5% результатов повторной диагностики по профессиональному и личностному развитию, в сравнении с входными тестами);
- Повышение уровня комфортности и коммуникаций в педагогическом коллективе, формирование уникальной организационной культуры гимназии (на 10-20% по результатам повторного анкетирования сотрудников по уровню комфортности);

- Повышение конкурентоспособности педагогического коллектива гимназии в педагогическом сообществе города, края (повышение количества учителей, участвующих в городских, краевых педагогических конкурсах; учителей, организующих и проводящих городские и краевые мастер-классы, в том числе и в он-лайн формате).
- Представление педагогической общественности результатов работы профессионально-творческих пар/объединений в виде: творческого отчета, печатных материалов (совместных разработок, методичек, статей), открытые мероприятия (мастер-класс, семинар, урок).

Промежуточные результаты

- Оцениваются в соответствии с планом реализации деятельности педагогических мастерских «Я-профессионал», «Я-команда», «Я-лидер». По завершении каждого этапа куратор мастерской представляет научно-методическому совету гимназии аналитический отчет по результатам реализации проекта.

Конечные результаты

- Создание методических материалов педагогов — участников проекта;
- Создание брошюры с технологическими картами мастер-классов и семинара «Дорога к вершинам мастерства»;
- Оформление адаптированной модели корпоративного профессионального взаимодействия педагогов «Фабрика профессионального мастерства»;
- Поощрение и награждение участников по результатам участия в мероприятиях.

7. План-график выполнения работ.

Таблица 6. План-график выполнения работ по реализации инновационного проекта

Год выполнения	Перечень мероприятий	Срок выполнения (начало-завершение)
2019 – 2020 гг	1. Разработка диагностических методик для определения эффективности информационного, мотивационного и поведенческого компонентов деятельности участников в парах профессионально-творческого взаимодействия	август 2019г- август 2020 гг

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Разработка нормативно- правовой документации, регулирующей реализацию программы «Фабрика мастерства» 3. Разработка нормативно-правовой документации, регламентирующей сетевое взаимодействие в рамках реализации инновационного проекта 4. Разработка и апробация макета творческой рабочей тетради «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft - компетенций. 	<p>август 2019 г- сентябрь 2019г</p> <p>сентябрь 2019 г-январь 2020 г</p> <p>август 2019г- август 2020 гг</p>
2020-2021 гг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Семинар-тренинг «Формирование инновационной команды» 2. Форсайт-сессия «Осваиваю – умею – научу» в рамках «Дня педагогических практик» 3. Дискуссионная площадка «Soft компетенции педагога – далекое будущее или необходимая реальность?» (сетевой вебинар) 4. Тренинг «Тьюторские технологии - в помощь наставникам» (стажировочная площадка) 5. Дистанционный конкурс персональных сайтов педагогов 6. Конкурс профессионально-творческих пар «Я+Я=Мы» 7. Конкурс выпускников «Школы молодого специалиста» «Фабрика звезд» 8. Постоянно действующий семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства» 9. Дистанционное консультирование педагогов-наставников по электронной почте и видео-чатах 10. Проведение круглого стола «Открытый банк инновационный идей 	<p>март 2020г</p> <p>сентябрь 2020г</p> <p>декабрь 2020г</p> <p>февраль 2021г</p> <p>март 2021 г</p> <p>апрель 2021г</p> <p>май 2021 г</p> <p>в течение 2020-2021 гг</p> <p>в течение 2020-2021 гг</p> <p>август 2021г</p>

	по личностному развитию педагога» 11. Смотр-конкурс «Лучший «Workbook по саморазвитию».	август 2021г
2021-2022 гг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Публикации в научно- методических сборниках различного уровня об опыте работы в рамках реализации инновационной деятельности 2. Выступления с анализом результатов инновационной деятельности на педагогических семинарах КНМЦ г. Краснодар и ИРО КК 3. Участие в научно- практических конференция по проблемам основного образования, педагогических фестивалях и конкурсах 4. Разработка и тиражирование методического сопровождения реализации инновационного проекта 	<p>в течение 2021-2022 гг</p> <p>в течение 2021-2022 гг</p> <p>в течение 2021-2022 гг</p> <p>в течение 2021-2022 гг</p>

7. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач по реализации инновационного проекта. Материально-техническая база.

Таблица 7. Ресурсы, необходимые для реализации инновационного проекта

Финансовые	<ul style="list-style-type: none"> • 50000 руб. ежемесячно стимулирующие надбавки исполнителям проекта; • 20000 руб. приобретение методического обеспечения; • 20000 руб. издательская деятельность и расходы на популяризацию опыта исследовательской деятельности; • 200000 руб. повышение квалификации педагогов; • 350000 руб. совершенствование компьютерной базы; • 350000 руб. приобретение ЭОР и ЭУ.
-------------------	--

<p>Кадровые</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Образовательную деятельность в учреждении осуществляют 48 педагогов; • 100% педагогических работников, находящихся в штате, имеют высшее педагогическое образование; из них 27 с высшей квалификационной категорией, 8 - с первой; <ul style="list-style-type: none"> • 8 педагогов – нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»; • 1 педагог – нагрудный знак «Отличник народного Просвещения»; • 4 педагога – Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ;
<p>Материально-технические</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Компьютеры (в том числе ноутбуки) • Демонстрационные электронные ресурсы образовательные ресурсы, инструктивные и методические материалы • Интегрированная творческая среда для образовательных учреждений основного общего образования, направленная на развитие у педагогов навыков работы с мультимедийными функциями, помогающая развивать soft – компетенции педагогов и реализовывать сетевое взаимодействие <ul style="list-style-type: none"> • Фотокамера • Система интерактивного опроса • Интерактивный комплекс; • Документ-камера • МФУ