

Е.В. Попова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ SOFT-КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ**

2023
Анапа

УДК 378
ББК 74.0

Попова Е.В.

Методические рекомендации по формированию soft-компетенций педагогов в условиях современной школы. – Анапа, 2023. – 76 с.

Рецензенты:

- **Бубнова И.С.**, кандидат психологических наук, доцент ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
- **Пирожкова О.Б.**, кандидат педагогических наук, заместитель заведующего МАДОУ МО город Краснодар «Детский сад комбинированного вида «Сказка»

Методические рекомендации раскрывают механизмы развития soft-компетенций педагогов на примере модели развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского муниципального образования город-курорт Анапа Краснодарского края. Представленные материалы разработаны для педагогических работников и руководителей школ с целью оказания помощи в создании благоприятных условий для профессионального развития педагогов.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
Развитие soft-компетенций педагогов как педагогическая проблема.....	5
Значимость развития soft-компетенций педагогов для системы образования	5
Теоретические основы развития soft-компетенций учителя	7
Формирования soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства».....	15
Модель формирования soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства»	15
Наставничество как ведущий механизм формирования профессиональных компетенций педагогов.....	20
Групповое корпоративное взаимодействие как средство формирования soft-компетенций педагогов гимназии	26
Приложения:	
1. Паспорт инновационного проекта.....	28
2. Положение об инновационной деятельности	36
3. Положение о муниципальном фестивале мастер-классов молодых педагогов «Педагогический старт»	44
4. Положение о деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов.....	51
5. Положение о школе молодого педагога	56
6. Положение о наставничестве	59
7. Положение о гимназическом фестивале открытых совместных уроков наставников и молодых педагогов «Я+Я=МЫ»	68
<i>Список литературы</i>	72

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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

Сегодня soft-компетенции выступают 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.

Представленные методические рекомендации раскрывают механизмы развития soft-компетенций педагогов на примере модели развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского муниципального образования город-курорт Анапа Краснодарского края. Представленные материалы разработаны для педагогических работников и руководителей школ с целью оказания помощи в создании благоприятных условий для профессионального развития педагогов.

РАЗВИТИЕ SOFT-КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Значимость развития soft-компетенций педагогов для системы образования

Реализация федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» актуализирует проблему формирования soft-компетентностей педагога.

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%.

Прогноз, составленный аналитиками *World Economic Forum*, обозначил десять ключевых навыков, которые будут востребованы в 2023 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 [36].

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.

Ряд исследований, проведенных институтом развития образования Краснодарского края, показал, что высокий и средний уровень сформированности soft-компетентностей педагогов края присущ только 46% учителей.

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».

Теоретические основы развития soft-компетенций учителя

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 – вариабельны 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.

Современные исследования [33,36,37,38,41] 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 возни-

кающих 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».

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;

- 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 психолого-педагогической литературы показал, что, несмотря на большой пласт исследований в этом направлении, недостаточно практических материалов по моделированию систем формирования soft-компетенции педагогов в условиях школьных методических систем.

Таким образом, современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий не только «жесткими» профессиональными компетенциями, но и «гибкими» навыками, а именно soft-компетенциями.

ФОРМИРОВАНИЯ SOFT-КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ФАБРИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА»

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

Для решения проблемы формирования soft-компетенций педагогов в МБОУ гимназии «Эврика» реализуется Модель системы корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» (рисунок 1).

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 идет конструктивное содействие 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, 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:

1) *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;

2) *персонифицированный подход*: при реализации Модели используется индивидуализированный подход при формировании профессионально-творческой пары, при создании Индивидуальной образовательной программы (ИОП) и Индивидуального образовательного маршрута (ИОМ);

3) *компетентностный подход*: в процессе реализации Модели у всех участников профессионально-творческого взаимодействия не только укрепляются hard-компетенции, но и формируются/развиваются soft-компетенции;

4) *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;

5) *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.

Целевой компонент модели									
Создание условий для формирования soft-компетенций педагогов									
Мониторинг сформированности soft-компетенций педагогов	Структурный компонент модели								
	hard-компетенций ↑↓Педагог↓↑ soft-компетенций								
	Личностный компонент soft-компетенций			Социальный компонент soft-компетенций			Управленческий компонент soft-компетенций		
	Ответственность	Самоорганизация	Самоуправление	Коммуникативность	Толерантность	Кросс-функциональность	Лидерство	Тайм-менеджмент	Критическое мышление
	Организационно-деятельностный компонент модели								
	Педагогическая мастерская «Я – профессионал»			Педагогическая мастерская «Я – команда»			Педагогическая мастерская «Я – лидер»		
	Воркбук по само-развитию	День пед.практик	Семинар «Дорога к мастерству»	Конкурс «Я+Я=МЫ»	Школа молодого педагога	Работа с кейсами	Конкурс «Фабрика педмастерства»	Конкурс профессиональных сайтов	Конкурс на лучшую ИОП
	Технологический компонент								
	Нетворкинг			Наставничество			Самообразование		
	Результативный компонент								
Реализация условий для развития soft-компетенций педагогов				Повышение уровня сформированности soft-компетенций педагогов					

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

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:

5. Мастерство	– 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	– особо высокая степень развития компетенции; – вы способны демонстрировать компетенцию в нестандартной ситуации или в ситуации повышенной сложности.
3. Опытный	– вы полностью освоили данную компетенцию; – вы эффективно применяете компетенцию во всех стандартных рабочих ситуациях.
2. Развивающийся	– вы находитесь в процессе освоения данной компетенции; – вы понимаете важность освоения компетенцией, но не всегда эффективно проявляете ее в работе.
1. Недостаточный уровень	– 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 взаимоисследование, 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 взаимооценка уровня развития soft-компетенций, обобщение опыта работы творческой профессиональной пары.

Нужно понимать, что эффективность работы по формированию и развитию soft-компетенций педагогов зависит от:

- 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: самообразование, групповое наставничество, индивидуальное наставничество.

Наставничество как ведущий механизм формирования профессиональных компетенций педагогов

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон [1].

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип *научности* – предполагает применение научно-

обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Цель системы наставничества педагогических работников

в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии [1].

Под *формой наставничества* понимается способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие *модели взаимодействия*.

1. Взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной органи-

зации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т. д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

В методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях выделены следующие виды наставничества педагогических работников в образовательной организации:

- *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сфор-

мировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

- *наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности;

- *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

- *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- *ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- *скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом;

- *традиционная форма наставничества («один на один»)* – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно

проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Наставничество рассматривается как инструмент наращивания личностной зрелости кадрового резерва и его профессионального развития, встраивающийся в систему стимулирования профессионального развития и личностного роста, прежде всего, 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.

Наставничество выполняет несколько функций: развитие компетенций, личностное развитие, развитие отношений. Основные цели внедрения и развития системы наставничества 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 наставничества как инструмента профессионального роста молодых специалистов связана, прежде всего, с преобразованием личности сотрудника, рабочей среды и профессионального сообщества гимназии в целом.

В работе «Школы молодого специалиста» наставники используют такие формы развития *soft skills*, как:

- стажировки, мастер-классы;
- 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 наставничества 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 разработки системы наставничества 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.

Групповое корпоративное взаимодействие как средство формирования soft-компетенций педагогов гимназии

Одним из способов группового корпоративного взаимодействия, 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.

Кроме того, программа реализации модели корпоративного профессионального взаимодействия по развитию soft-компетенций педагогов «Фабрики профессионального мастерства» включает подготовку и проведение ряда мероприятий.

День педагогических практик – форсайт-сессия, во время про-

ведения 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 этом 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.

Паспорт инновационного проекта

1	Наименование инновационного проекта	Модель развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства»
2	Авторы представляемого опыта	Бодрова Татьяна Алексеевна, заместитель директора по УМР МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского Елена Вячеславовна Попова, директор МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского
3	Научный руководитель, степень и звание	Филиппова Галина Григорьевна, кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ
4	Цель внедрения инновационного проекта	Цель инновационной деятельности: разработка и апробация модели развития soft-компетенций педагогов в условиях корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства».
5	Задачи внедрения инновационного проекта	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.

6	Основная идея предлагаемого инновационного проекта	<p><i>Основная идея инновационного проекта</i> 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.</p> <p>Для решения проблемы в МБОУ гимназии «Эврика» реализуется Модель корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» – формирования и развития soft-компетенций педагогов.</p>
7	Нормативноправовое обеспечение инновационного проекта	<ol style="list-style-type: none"> 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».

8	Обоснование значимости проекта для развития системы образования Краснодарского края	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>во-первых</i>, совершенствовать содержательно-методические основы формирования soft-компетентностей учителей; <i>во-вторых</i>, получить конкретные механизмы формирования soft-компетентностей педагогов в условиях современной школы; <i>в-третьих</i>, обогатить практику моделирования систем soft-компетентностей педагогов в условиях современной школы; <i>в-четвертых</i>, усилить инновационный потенциал школы как ресурса муниципальной образовательной системы.
9	Новизна (инновационность)	<p>Анализ реальной ситуации показывает, что формированию soft-компетенций в профессиональной подготовке и переподготовке педагогов уделяется очень мало внимания.</p> <p>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.</p> <p>Подобной Модели формирования soft-компетенций педагогов нет, впервые образовательная организация занимается этим в системе.</p>

10	Практическая значимость	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.
11	Механизм реализации инновации	Структурно-функциональная Модель формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства» в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского реализуется через следующие технологии: а) через организацию работы корпоративных профессиональных мастерских «Я – профессионал», «Я – команда», «Я – лидер» (в них объединены профессионально-творческие пары педагогов, работающие по Индивидуальным образовательным маршрутам); б) через технологию коллективного нетворкинга (реализуется в «Школе молодого специалиста»); в) через самообразование и работу с творческими тетрадями педагогов «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft-компетенций.
11.1	I этап	<i>Диагностический</i>
11.1.1	Сроки	2019-2020 гг.
11.2.2	Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> – Разработать и провести мониторинг для анализа уровня развития soft-компетенций педагогов гимназии; – разработать комплект нормативно-правовой документации, регламентирующий реализацию проекта; – разработать и апробировать рабочую тетрадь по саморазвитию для педагогов по формированию soft-компетенций.

11.2.3	Полученный результат	<p>Разработаны следующие локальные акты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Положение «О реализации инновационной образовательной деятельности педагогическим коллективом МБОУ гимназия «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». ▶ Разработана творческая рабочая тетрадь для педагогов «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft-компетенций.
11.2	II этап	<i>Организационно-деятельностный</i>
11.2.1	Сроки	2020-2021 гг.
11.2.2	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка системы деятельности «Фабрики мастерства» по педагогическим мастерским по развитию soft-компетенций педагогов. 2. Планирование тематики и форм проведения семинара-практикума «Дорога к вершинам мастерства». 3. Разработка материалов проведения общегимназических образовательных событий. 4. Индивидуальное консультирование для субъектов профессионально-творческих пар.
11.2.3	Полученный результат	<p>Апробирована структурно-функциональная модель формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства» в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского.</p> <p>В системе проводится семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства».</p> <p>Организованы консультации для субъектов инновационной системы.</p>

11.3	III этап:	<i>Диссеминационный</i>
11.3.1	Сроки	2021-2022 гг.
11.3.2	Задачи	1. Публикации инновационных продуктов в научно-методических сборниках различного уровня. 2. Участие в научно-практических конференциях.
11.3.3	Конечный результат	Создана, апробирована структурно-функциональная модель формирования soft-компетенций педагогов «Фабрика педагогического мастерства» в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского, что позволило создать инновационную команду в коллективе.
12	Перспективы развития инновации	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.
13	Предложения по распространению и внедрению инновационного проекта/программы в практику образовательных организаций края	– Создание единого цифрового образовательного пространства, обеспечивающего взаимодействие педагогических сообществ в процессе формирования и развития soft-компетенций педагогов; – 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; – тиражирование творческой рабочей тетради «Workbook».

14	Перечень научных и (или) учебно-методических работ по теме инновационной деятельности	<p>1. Разработана и реализуется структурно-функциональная модель развития soft-компетенции педагогов «Фабрика педагогического мастерства».</p> <p>2. Разработаны локальные акты, регламентирующие деятельность педагогического коллектива в процессе реализации модели.</p> <p>3. Организована система сетевого взаимодействия, позволяющая диссеминировать инновационный опыт развития soft-компетенции педагогов.</p> <p>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».</p> <p>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.</p> <p>6. Разработана и апробируется творческая рабочая тетрадь «Workbook по саморазвитию» для развития soft-компетенции педагогов.</p>
15	Ресурсное обеспечение инновации:	

15.1	Материальное	<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. ◆ Фотокамера. ◆ Система интерактивного опроса. ◆ Интерактивный комплекс. ◆ Документ-камера. ◆ МФУ. ◆ МИМИО-система.
15.2	Интеллектуальное	<p>Образовательную деятельность в учреждении осуществляют 48 педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 100% педагогических работников, находящихся в штате, имеют высшее педагогическое образование: из них 27 с высшей квалификационной категорией, 8 – с первой; – 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.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об инновационной деятельности**

1. Общие положения

1.1. Положение об инновационной деятельности в МБОУ гимназии «Эврика» (далее – гимназия) определяет назначение, типы, организационные формы осуществления и основные направления инновационной деятельности в гимназии.

1.2. При организации инновационной деятельности гимназия руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, нормативными правовыми актами Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, решениями управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа, нормативными документами, регламентирующими инновационную, экспериментальную деятельность, Программой развития гимназии, Уставом гимназии.

1.3. Инновационная деятельность в гимназии является средством интенсификации развития практики образования, в результате организованного в ней и управляемого инновационного процесса.

1.4. Нововведение (инновация) определяется как целенаправленное изменение, вносящее в развивающуюся образовательную среду новые, устойчиво эффективные и стабильные элементы. Под инновационным процессом понимается комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств.

1.5. Под управлением инновационным процессом понимается целеустремленная деятельность всех субъектов образовательных отношений, направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития гимназии.

1.6. В обосновании введения того или иного новшества в прак-

тику педагоги, администрация гимназии руководствуются разработанными принципами или концептуальными положениями данной инновационной практики, устанавливают цели, задачи, принципы инновационной педагогической управленческой и исследовательской деятельности.

2. Назначение инновационной, экспериментальной деятельности

2.1. Основное назначение педагогической инновационной деятельности – создание новой образовательной практики, а также форм и способов самосовершенствования педагога.

2.2. Эксперимент – один из методов научного исследования организованной инновационной деятельности.

2.3. Результатом инновационной, экспериментальной деятельности являются полученные в ходе целенаправленной педагогической деятельности спрогнозированные изменения педагогического процесса, содержания и воспитания.

3. Приоритетные направления (цели, задачи, организационные формы) развития инновационной деятельности

3.1. Инновационная деятельность направлена на решение педагогическим коллективом определенных актуальных проблем, с целью оптимизации процессов обучения и воспитания, развития гимназии в целом.

3.2. Направления инновационной деятельности находятся в сфере изменения содержания и качества образования (расширение, углубление, изменение учебного материала) и внедрения новых технологий обучения локального и модульного масштаба.

3.3. Развитие инновационной деятельности способствует организации и развитию педагогической диагностики. Педагогическая диагностика – особый вид профессионально-педагогической деятельности, область научно-педагогических знаний, рассматривающая вопросы установления и изучения признаков, характеризующих состояние различных элементов педаго-

гических систем и условий их реализации (на всех уровнях), для прогнозирования возможных отклонений (путем педагогической коррекции) нарушений нормальных тенденций их функционирования и развития.

3.4. Инновационный процесс определяет необходимость стратегического планирования и концептуального обоснования инновационных практик, адекватного общей образовательной политике гимназии, социальным требованиям, кадровому потенциалу, уровню методического обеспечения, что позволяет реально планировать систему мероприятий, корректировать деятельность педагогов, соотносить полученные результаты с исходными условиями, анализировать развитие своей инновационной практики не в сравнении с аналогичными практиками в других гимназиях, а проследить собственную, индивидуальную траекторию развития. Осмысление индивидуальной траектории развития инновационной практики позволяет определить оптимальный механизм, с помощью которого осуществляется управление инновационной деятельностью.

3.5. Развивающаяся инновационная деятельность в масштабах гимназии становится важным компонентом системы непрерывного профессионального развития педагогов и повышения квалификации педагогических кадров.

3.6. Эффективность внедрения новшества в практику определяется промежуточными результатами инновационной деятельности, через разработанную педагогическим коллективом систему диагностики результатов, соответствующую первоначальным педагогическим целям и задачам определенного цикла инновации.

3.7. Творческие группы, школьные методические объединения педагогов в рамках реализации инновационной деятельности выполняют функции разработки и реализации нововведений по решению актуальных педагогических и управленческих проблем, а также способствуют консолидации единомышленников, стремящихся совместными усилиями оптимизировать собственную педагогическую деятельность.

4. Структура управления и контроля инновационной деятельностью

4.1. В соответствии с Положением «О методическом совете гимназии», деятельность которого направлена на развитие педагогических и образовательных инициатив, с целью формирования оптимальной образовательной среды, решения вопросов экспертного, научного, организационного, административного обеспечения, методический совет гимназии несет ответственность за поддержку и развитие педагогических инициатив и инновационных практик.

4.1.1. Методический совет

- направляет деятельность педагогического коллектива гимназии на поиск путей и механизмов оптимизации учебно-воспитательного процесса в соответствии с практическими потребностями гимназии;

- разрабатывает план инновационной деятельности в гимназии, анализирует его выполнение;

- стимулирует и организует процесс самосовершенствования и самообразования педагогов;

- рассматривает и рекомендует к утверждению программы инновационной деятельности;

- контролирует ход выполнения, сроки и результаты проводимых исследований и нововведений, заслушивает отчеты руководителей творческих групп, школьных методических объединений и участников инновационной деятельности;

- координирует деятельность творческих групп, школьных методических объединений и индивидуальную инновационную деятельность педагогов в соответствии с целями и задачами инновационных преобразований гимназии;

- привлекает специалистов для рецензирования и внешней экспертизы авторских работ;

- информирует педагогических работников о научных достижениях в различных отраслях знаний, переводом педагогическом опыте;

- вносит предложения администрации гимназии о поощрении педагогов за практический вклад в разработку актуальных

проблем, обеспечивающих инновационный характер развития гимназии.

4.2. Координаторы творческих групп и руководители методических объединений являются членами методического совета и отвечают за тактическое планирование деятельности внутри своего объединения или группы, обеспечивают условия для активного участия заинтересованных педагогов, школьников, родителей и социальноактивной общественности.

4.3. Администрация на основе педагогической диагностики, анализа информации, проявленных социальных запросов разрабатывают стратегию развития инновационной деятельности в соответствии с общей образовательной политикой гимназии.

4.4. Оценка адекватности и эффективности инновационной деятельности гимназии основывается на принципах открытости и доступности и может осуществляться экспертами разных уровней: педагогический коллектив, администрация, представители родительской общественности, представители структур управления образования и др.

4.5. Контроль за инновационной деятельностью осуществляется администрацией гимназии в соответствии с годовым планом работы и планом мероприятий по внедрению инновационных процессов.

4.6. Целью контроля является сбор информации, анализ и регулирование инновационного процесса.

4.7. Прекращение инновационной деятельности производится в случае завершения эксперимента или получения негативных результатов, оформляется приказом директора гимназии на основании заключения экспертной комиссии.

5. Механизм создания мотивационных условий для субъектов инновационных практик

5.1. В целях диссеминации позитивного педагогического опыта, повышения статуса педагогов-новаторов в коллективе предоставляется возможность публикаций исследовательских и

научно-практических материалов в СМИ, в научно-методических сборниках, материалах научно-практических конференций.

5.2. Администрация гимназии несет ответственность за материальное поощрение педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности гимназии.

6. Содержание инновационной, экспериментальной деятельности

6.1. В практике гимназии возможно использование различных типов инноваций:

- по соотнесённости к той или иной части образовательного процесса (в содержании образования, организации образовательного процесса, методиках, формах, технологиях, управлении развитием образования);

- по масштабу преобразований (частные, единичные, модульные, системные);

- по инновационному потенциалу нововведений (модификационные, комбинаторные, радикальные);

- по саморазвитию и самообразованию педагогов (личностные, профессиональные).

6.2. Формы развития инновационной деятельности, позволяющие реализовать образовательные инициативы:

- на региональном уровне;

- на муниципальном уровне;

- на уровне гимназии.

6.3. Основные направления инновационной деятельности в гимназии:

- обновление технологии процесса управления образовательным учреждением;

- обновление содержания образования;

- освоение современных образовательных технологий, в том числе здоровьесберегающих и информационно-коммуникационных.

6.4. Качественными критериями инновационных процессов и их оценки являются:

- актуальность (соответствие инновации социокультурной ситуации развития общества);
- новизна (степень оригинальности инновационных подходов, своеобразное сочетание, комбинирование известного, представляющих в совокупности новизну);
- образовательная значимость (степень влияния инновации на развитие, воспитание и образование личности);
- общественная значимость (воздействие инновации на развитие системы образования в целом);
- полезность (практическая значимость инновационных процессов);
- реализуемость (реалистичность инновации и управляемость инновационных процессов).

7. Участие педагогических работников в инновационной деятельности

7.1. Инновационная деятельность может осуществляться как в индивидуальном порядке, так и в творческих группах. Приказом директора гимназии утверждается список участников инновационной деятельности.

7.2. Педагогические работники гимназии, участвующие в инновационной деятельности:

- осуществляют образовательный процесс в соответствии с новым содержанием общего образования;
- проходят курсы повышения квалификации, организованные в связи с проведением данной инновации;
- вносят предложения по совершенствованию образовательного процесса в ходе инновации;
- имеют право на оказание методической помощи в рамках инновационной деятельности;
- используют педагогические технологии, способствующие повышению эффективности учебного занятия и учебно-воспитательного процесса в целом; сохранению и укреплению здоровья детей.

7.3. Педагогические работники имеют право принимать

участие в конкурсах разных уровней, предоставив материалы о своей деятельности в определённые конкурсными комиссиями сроки.

7.4. Педагоги собираются на практической конференции не реже одного раза в год для обсуждения хода инновационной деятельности и результатов работы, выступают с творческими отчетами, докладами на совещаниях при директоре, педагогическом совете гимназии, научно-практических конференциях, семинарах, организуют методические выставки и выставки работ обучающихся, утверждают планы дальнейшей инновационной деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальном фестивале мастер-классов молодых педагогов «Педагогический старт»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия, порядок организации и проведения фестиваля мастер-классов среди молодых педагогов образовательных организаций г-к Анапы (далее – Фестиваль).

1.2. Организаторами Фестиваля является МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского.

1.3. Официальная информация о Фестивале размещается на сайте МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского.

2. Цели и задачи:

2.1. Цели Фестиваля:

- повышение социальной активности и раскрытия потенциала молодежного педагогического сообщества;
- мотивация и стимулирование молодых педагогов к поиску новых форм интеллектуальной и творческой деятельности;
- расширение сферы профессиональных контактов, опыта и кругозора молодых педагогов.

2.2. Задачи Фестиваля:

- предоставление молодым специалистам системы образования г-к Анапа возможности развития профессиональных компетенций и лидерских качеств;
- выявление талантливых, творчески работающих молодых педагогов в системе образования, их поддержка и поощрение;
- стимулирование интереса педагога к проектированию, исследованию, конструированию и другой творческой деятельности, освоению метапредметных способов ее организации;
- формирование положительного общественного мнения о современном молодом учителе, престижности профессии учителя,

– распространение педагогического опыта лучших молодых педагогов города, расширение диапазона профессионального общения.

3. Участники Фестиваля.

3.1. В Фестивале принимают участие:

– молодые педагогические работники (стаж от 1 года до 5 лет) образовательных организаций г-к. Анапы, реализующие основные образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования;

– молодые педагогические работники дополнительного образования, педагоги-психологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, старшие вожатые, вожатые, тьюторы.

4. Руководство проведением Фестиваля

4.1. Общее руководство осуществляет оргкомитет, который формируется из представителей администрации и учителей МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

4.2. Оргкомитет:

– рассматривает заявки и осуществляет предварительную экспертизу на участие;

– организует работу фестиваля;

– подводит итоги;

– ходатайствует перед управлением образования о награждении докладчиков, участников и организаторов Фестиваля;

– формирует отчёт о проведении фестиваля.

5. Сроки проведения Фестиваля

5. Фестиваль проводится в 2 этапа:

I этап – отборочный – в образовательном учреждении с 12 по 17 апреля.

II этап – заключительный – на базе МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

Срок подачи заявки на участие во 2 этапе до 20 апреля (включительно).

6. Требования к содержанию мастер-класса

6.1. Содержание мастер-класса носит образовательный характер, не противоречит общепризнанным научным фактам, соответствует Федеральным государственным образовательным стандартам общего образования (всех уровней), этическим нормам и действующему законодательству Российской Федерации.

6.2. Мастер-класс:

- представляет авторское решение (способ, прием, технику, технологию, методику, форму) и опыт профессиональной деятельности для решения актуальной педагогической проблемы;
- основывается на достигнутых автором результатах, разработано непосредственно участником Фестиваля;
- легко применяется на практике (технологично).

7. Порядок проведения Фестиваля.

7.1. Фестиваль проводится в два этапа.

7.2. Первый этап (внутри образовательной организации, отборочный) проходит до 17 апреля.

В срок до 20 апреля по результатам отборочного этапа Фестиваля общеобразовательными организациями подается заявка на участие в Фестивале (форма прилагается) и согласие на обработку личных данных в МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского по электронной почте:

gimnazevrika@anapa.kubannet.ru.

Телефон для справок: XXXXXXXXXX, координатор Фестиваля Викторова Жанна Славиковна, зам. директора по УМР.

7.3. Количество заявок от одной образовательной организации на Фестиваль не ограничено.

7.4. Второй этап (муниципальный) проходит в МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

7.5. Участники второго этапа проводят на выбор:

- мастер-классы с молодыми педагогами общеобразовательных организаций г-к. Анапа;
- фрагмент урока или фрагмент внеклассного мероприятия.

7.6. Регламент выступления до 20 минут, включая 5 минут для анализа и ответов на вопросы. Выступление может сопровождаться компьютерной презентацией.

7.7. Мастер-класс проводится педагогом в аудитории, включающей до 15 человек. В ходе мастер-класса педагоги демонстрируют реализацию на практике основной идеи своей системы работы, уровень профессиональной компетентности, технологической и коммуникативной культуры, эстетики проводимого занятия, умение анализировать процесс обучения.

8. Подведение итогов Фестиваля

8.1. При подведении итогов муниципального Фестиваля мастер-классов, выступающие, получают сертификат.

8.2. Материалы, представленные на Фестиваль, рекомендуются Оргкомитетом Фестиваля для внесения в муниципальную базу педагогического опыта.

8.3. Авторские права на материалы сохраняются за участниками Фестиваля.

Приложение 3.1.

ЗАЯВКА
на участие в муниципальном фестивале мастер-классов молодых педагогов «Педагогический старт»
от МБОУ СОШ № _____

1	ФИО молодого педагога	
2	ОО (место работы), стаж	
3	Занимаемая должность	
4	Название мастер-класса	
5	Предмет	
6	Необходимое оборудование: – учебная доска; – интерактивная доска; – компьютер; – проектор; – другое (указать конкретно).	
7	Контактный телефон	

2. Краткая аннотация мастер-класса (не более 5-6 предложений).

« ____ » 202_г.

Подпись

Памятка для педагога о подготовке и проведении мастер-класса

1. Этап подготовки

1.1. Приглашение на мастер-класс в различных формах:

- интернет-объявление на сайте, рассылка по электронной почте;
- текстовые формы – листовки, буклеты, объявления, афиши;
- личные контакты – устная информация по телефону, на мероприятии и т. д.;
- приказ по учреждению.

1.2. Структура объявления о мастер-классе:

- а) ФИО автора;
- б) сведения об авторе, фото;
- в) тема мастер-класса;
- г) аннотация мастер-класса;
- д) кому адресован, на какой возраст детей рассчитан;
- е) дата проведения мероприятия;
- ж) адрес образовательного учреждения;
- з) примерная продолжительность;
- и) контактный телефон, электронный адрес.

1.3. Подготовка помещения:

- посадочные места, а также столы или планшеты;
- технические средства (компьютер, проектор, экран, колонки, микрофон, доска и т. п.);
- оборудование в зависимости от профиля;
- расходные материалы;
- канцелярские принадлежности: писчая бумага, ручки, карандаши, маркеры.

1.4. Регистрация участников:

- лист регистрации участников;
- ответственные за регистрацию.

1.5. Раздаточный материал для участников мастер-класса:

- информационная справка о мастер-классе;
- методические рекомендации по применению представляемой технологии.

1.6. Дидактические материалы – схемы, чертежи, фотографии и другие материалы по усмотрению педагога. План-конспект мастер-класса (необходим для самого педагога, а также по окончании мастер-класса

он может быть передан в соответствующие организации для последующей публикации).

1.7. План-конспект имеет следующую структуру:

- а) тема;
- б) цель и задачи мастер-класса;
- в) ожидаемые результаты;
- г) ход мастер-класса;
- д) методы и приемы;
- е) дидактические материалы;
- ж) список литературы.

2. Этап реализации:

2.1. Краткое изложение концептуальных основ собственной системы работы по теме мастер-класса (актуальность, новизна авторского подхода, результативность).

2.2. Информирование о предлагаемой форме представления опыта педагога-мастера.

2.3. Постановка целей и задач мастер-класса.

2.4. Активизация деятельности его участников (тренинг, разминка и т.п.).

2.5. Представление опыта педагога как системы путем прямого комментированного показа в действии основных приемов и методов работы с использованием тех или иных форм:

- элементов открытого занятия с участием обучающихся;
- практического занятия с участниками мастер-класса путем непосредственного контактного обучения основным приемам осуществления представляемой деятельности;
- ролевых, имитационных игр с участниками мастер-класса и др.

2.6. Индивидуальная работа с участниками мастер-класса (при необходимости).

3. Этап рефлексии

3.1. Самоанализ педагогом проведенного мастер-класса.

3.2. Вопросы участников мастер-класса к педагогу по проведенному занятию.

3.3. Общая дискуссия.

3.4. Заключительное слово педагога.

ПОЛОЖЕНИЕ
о деятельности педагогических мастерских по развитию
soft-компетенций педагогов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов» разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, на основе Закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение определяет цели, задачи, организацию деятельности педагогических сообществ в образовательной организации в рамках реализации инновационной деятельности.

1.3. *Педагогическая мастерская* – это целенаправленно созданная группа творчески работающих учителей, призванная решать те или иные актуальные задачи образовательной организации и самих членов сообщества.

1.4. *Педагогическая мастерская* – это ресурс, созданный для общения единомышленников, являющийся современным средством самообразования педагога и развития его компетенций. Педагогические мастерские ставят своей главной целью непрерывное совершенствование профессионального и методического мастерства педагогических кадров. В каждой мастерской для решения целей и задач, стоящих перед сообществом, создаются профессионально-творческие пары, субъект-субъектные отношения в которых определяются при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) и индивидуальной образовательной программы (ИОП).

1.5. В основу организации деятельности мастерских положено объединение творческих профессиональных пар, действующих в рамках дуалистического 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.

1.6. Членом педагогической мастерской может стать любой педагогический работник образовательной организации, принимающий активное участие в работе сообщества, согласный с принципами и правилами деятельности сообщества. Количество и численный состав профессионально-творческих пар не ограничен и определяется, исходя из необходимости комплексного решения стоящих задач, а именно:

- ◆ Педагогическая мастерская «Я – лидер» – развитие управленческих компетентностей;
- ◆ Педагогическая мастерская «Я – команда» – развитие профессионально социальных компетентностей;
- ◆ Педагогическая мастерская «Я – профессионал» – развитие профессионально личностных компетентностей.

1.7. Контроль за деятельностью педагогических мастерских осуществляет куратор, назначенный приказом директора.

1.8. Анализ деятельности педагогических мастерских представляется для обсуждения педагогической общественности на заседаниях методического совета и педагогическом совете.

2. Основные цели и задачи

2.1. Цель деятельности педагогической мастерской: создание условий для развития soft-компетенций.

Задачи мастерской:

1) Выявление «общего поля» профессиональных и личностных проблем, подготовка и содействие реализации предложений по их решению; стимулирование развития инициативы и творчества учителей, приобщение их к инновационной деятельности.

2) Развитие профессиональных и личностных контактов, развитие мобильности педагогических ресурсов в процессе взаимодействия как внутри педагогического сообщества, так и в процессе сетевого взаимодействия с другими объединениями и структурами.

3) Информационное взаимообогащение в ходе проведения встреч, семинаров, презентаций, конференций и других форм

профессионального общения членов мастерской и всего коллектива гимназии в целом.

4) Распространение педагогического опыта и оказание методической и психологической помощи учителям по развитию soft-компетенций.

5) Участие педагогов в подготовке и реализации программ инновационной деятельности, в апробации новых педагогических технологий и внедрении их в педагогическую практику.

6) Подготовка, обсуждение, рецензирование, оппонирование учебно-методических и дидактических материалов по развитию soft-компетенций педагогов.

7) Разработка методических рекомендаций в помощь педагогам и организация их освоения.

8) Организация работы методических семинаров для начинающих, малоопытных педагогов, выбор и организация работы наставников с ними.

9) Установление и развитие творческих связей и контактов с другими образовательными учреждениями в целях обмена опытом, формирования и пополнения банка данных о перспективных нововведениях и инновационных идеях по своему профилю, а также в интересах совершенствования своей работы.

2.2. Реализация направлений работы педагогических мастерских осуществляется через основные формы работы:

- «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 этом 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. Вся деятельность педагогических мастерских осуществляется на основе педагогического анализа, планирования работы, как на текущий период, так и приоритетными направлениями деятельности мастерской в соответствии с настоящим Положением. План работы мастерской на текущий год составляется куратором педагогической мастерской, рассматривается и утверждается на первом заседании. Основой плана работы на год и перспективного планирования являются предложения участников, заявки образовательного учреждения на разработку той или иной тематики. В течение года по заявлению членов педагогической мастерской в годовой план – график могут вноситься изменения и создаваться новые творческие пары.

3. Документация и отчетность

3.1. Дневник эксперимента, в котором отражаются итоги, анализ контрольных, проверочных срезов, сравниваются знания

и умения с прежними, с требованиями программы, с теми, что ожидаются по гипотезе, приведены параметры, по которым фиксируются изменения.

3.2. Разрабатываются критерии отслеживания результатов, составляются аналитические материалы.

3.3. Выводы и результаты доводятся до всех членов педагогического коллектива через бюллетени, справки, диагностические материалы.

3.4. Промежуточные и окончательные результаты работы заслушиваются на методическом совете гимназии.

4. Глоссарий

Лаборатория – группа учителей, занимающихся исследованием педагогических экспериментов педагогической диагностикой, раскрытием причинно-следственных связей, приведших к определенным результатам деятельности. Авторская школа-учитель или группа учителей, занимающихся разработкой и апробацией новых программ и методик.

Школа молодого учителя – группа учителей, способствующих становлению молодого специалиста, работающая над оказанием теоретической, педагогической и методической поддержки.

Мастерская группа – группа учителей, занимающаяся анализом характерных особенностей конкретного педагогического опыта, его обобщением и тиражированием.

Коллоквиум – периодическое обсуждение проблематики сферы образования.

Экспертная комиссия – группа учителей, в компетенцию которых входит оценка авторских программ, учебных, методических пособий и разработок, материалов для публикаций, оказывающих методическую и экспертно-консультативную помощь педагогам.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о школе молодого педагога**

1. Общие положения

1.1. Школа молодого педагога (ШМП) является структурным подразделением методической службы гимназии.

1.2. ШМП объединяет учителей, окончивших ВУЗ, СПО, курсы переподготовки педагогической направленности, не имеющих стажа педагогической деятельности, а также их наставников.

1.3. Срок стажировки – 3 года.

1.4. Участниками «Школы молодого педагога» являются следующие категории:

- учителя, имеющие стаж работы менее 3-х лет;
- учителя, имеющие длительный перерыв в педагогической деятельности;
- учителя, вышедшие из декретного отпуска;
- учителя, вновь принятые на работу в МБОУ гимназию «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

1.5. В своей деятельности ШМП руководствуется законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом гимназии, настоящим Положением.

2. Цели и задачи

2.1. Основная цель деятельности ШМП – оказание методической помощи молодым педагогам, создание условий для их творческой работы, профессионального становления и роста.

2.2. Задачи:

- адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе;
- отработка, апробация методик преподавания по предмету, освоение и использование наиболее рациональных методов обучения и воспитания;
- самоутверждение молодого специалиста в роли учителя;
- повышения научно-методического уровня и развитие творческого потенциала молодого специалиста.

3. Организационная структура

3.1. Руководство работой «Школы молодого педагога» осуществляет назначенный приказом директора опытный педагог-наставник.

3.2. Для организации работы «Школы молодого педагога» назначается куратор (заместитель директора по учебно-методической работе).

3.3. За каждым молодым специалистом закрепляется наставник.

3.4. В работе «Школы молодого педагога» могут принимать участие представители администрации Гимназии, учителя, имеющие большой опыт преподавательской деятельности.

4. Содержание деятельности

«Школа молодого педагога» в соответствии с целями и задачами организует следующую деятельность:

4.1. Изучает работу молодых специалистов, выявляет проблемы и трудности.

4.2. Проводит анкетирование с целью выявления личностных качеств учителя, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов учителя.

4.3. Организует процесс обучения педагогов в следующих формах:

- круглые столы;
- обучающие семинары по учебно-методическим вопросам;
- учебно-методические конференции;
- методические совещания;
- отчеты молодых учителей по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;
- открытые занятия, мастер-классы;
- изучение передового педагогического опыта;
- изучение современных образовательных и педагогических технологий.

5. Обязанности

Участники «Школы молодого педагога» обязаны:

- посещать методические совещания;
- работать по ИОМ (индивидуальному образовательному маршруту);
- представлять отчет по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному образованию.

6. Права

Участники «Школы молодого педагога» имеют право:

- принимать участие в конференциях, творческих и педагогических мастерских;
- использовать материальную базу образовательного учреждения для самообразования;
- получать консультативную помощь от администрации образовательной организации (методиста, опытных педагогов (педагогов-наставников);
- повышать свою квалификацию.

7. Ответственность

Участники, куратор «Школы молодого педагога» несут ответственность за выполнение поставленных перед ними задач, функций и обязанностей.

8. Документация

- 8.1. План работы с молодыми специалистами.
- 8.2. Банк данных о молодых педагогах.
- 8.3. Отчеты по самообразованию молодых специалистов.
- 8.4. Самоанализ профессиональной деятельности молодого учителя.
- 8.5. Протоколы заседания ШМП.
- 8.6. Дневник наставника.
- 8.7. Дневник наставляемого.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского (далее гимназия), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. *Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. *Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. *Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. *Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. *Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. *Куратор* – сотрудник гимназии, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. *Благодарный выпускник* – выпускник гимназии, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотиви-

рует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает взаимодействие, организует стажировки и т. д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. *Целью наставничества* в гимназии является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов гимназии.

3.2. *Основными задачами наставничества* в гимназии являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в гимназии;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора гимназии.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора гимназии по учебно-методической работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора гимназии.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором гимназии, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами гимназии, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни гимназии, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т. д.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей гимназии;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора гимназии.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей гимназии в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Уче-

ник – ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый.

1) Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

2) Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

3) Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

4) Регулярные встречи наставника и наставляемого.

5) Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

– оценка качества процесса реализации программы наставничества;

– оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

1) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского, определяющих права и обязанности.

2) Разработать совместно с наставляемым План наставничества.

3) Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

4) Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

5) Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

6) Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

7) Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

8) Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

1) Вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2) Защищать профессиональную честь и достоинство.

3) Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

4) Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

5) Получать психологическое сопровождение.

6) Участвовать в гимназических, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

1) Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского, определяющих права и обязанности.

2) Разработать совместно с наставником план наставничества.

3) Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

1) Вносить на рассмотрение администрации гимназии предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2) Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

3) Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

4) Участвовать в гимназических, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

5) Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

1) Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на гимназическом уровне.

2) Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, краевом и федеральном уровнях.

3) Проведение гимназического конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Я+Я=МЫ», «Наставник+».

4) Создание специальной рубрики «Наши наставники» на гимназическом сайте.

5) Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

6) Доска почета «Лучшие наставники».

7) Награждение школьными грамотами «Лучший наставник». Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1) Приказ директора гимназии о внедрении целевой модели наставничества.

2) Положение о наставничестве в МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

3) Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ гимназия «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

4) Приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица.

ПОЛОЖЕНИЕ

о гимназическом фестивале открытых совместных уроков наставников и молодых педагогов «Я+Я=МЫ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия, порядок организации и проведения фестиваля открытых совместных уроков наставников и молодых педагогов (далее – Фестиваль).

1.2. Организаторами Фестиваля является МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

1.3. Официальная информация о Фестивале размещается на сайте МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

1.4. Фестиваль педагогический идей «Я+Я=МЫ» – это мероприятие, направленное на обобщение педагогического опыта и представление методических идей молодым педагогам.

1.5. Фестиваль служит одним из элементов системы стимулирования методической деятельности педагогов.

2. Цели и задачи

2.1. Цели Фестиваля:

– создание условий для обмена педагогическими находками и опытом деятельности опытных педагогов и молодых специалистов;

– повышение социальной активности и раскрытия потенциала молодежного педагогического сообщества;

– мотивация и стимулирование молодых педагогов к поиску новых форм интеллектуальной и творческой деятельности;

– расширение сферы профессиональных контактов, опыта и кругозора молодых педагогов.

2.2. Задачи Фестиваля:

– повышение профессионального мастерства педагогов, качества образовательного процесса, инициирование профессионального и личностного роста сотрудников;

- предоставление молодым специалистам МБОУ гимназии «Эврика» возможности развития профессиональных компетенций и лидерских качеств;
- выявление талантливых, творчески работающих молодых педагогов в системе образования, их поддержка и поощрение;
- стимулирование интереса педагога к проектированию, исследованию, конструированию и другой творческой деятельности, освоению метапредметных способов ее организации;
- формирование положительного общественного мнения о современном молодом учителе, престижности профессии учителя.

3. Участники Фестиваля

3.1. В Фестивале принимают участие:

- молодые педагогические работники МБОУ гимназии «Эврика» (стаж до 5 лет), реализующие основные образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования;
- опытные педагоги-наставники, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

4. Сроки проведения Фестиваля

Фестиваль проводится в феврале на базе МБОУ гимназии «Эврика» им. В. А. Сухомлинского.

5. Требования к содержанию Фестиваля.

5.1. Содержание фестиваля носит образовательный характер, не противоречит общепризнанным научным фактам, соответствует Федеральным государственным образовательным стандартам общего образования (всех уровней), этическим нормам и действующему законодательству Российской Федерации.

5.2. Требования к содержанию открытых уроков.

- методическая проработка плана и хода урока;
- полнота и разнообразие используемых материалов по теме;

- использование нестандартных материалов;
- доступность и оригинальность подачи материала;
- методы и приемы организации активной деятельности обучающихся;
- мотивация деятельности обучающихся;
- разнообразие и насыщенность используемых современных информационных технологий;
- соответствие итогов поставленной цели, результативность урока.

6. Порядок проведения Фестиваля

6.1. Фестиваль проводится в определенные даты, указанные в плане работы гимназии.

6.2. Подается заявка по электронной почте на участие в Фестивале (*Приложение*).

6.4. Участники Фестиваля проводят совместные открытые уроки, на которых педагоги демонстрируют реализацию на практике основной идеи своей системы работы, уровень профессиональной компетентности, технологической и коммуникативной культуры, эстетики проводимого занятия, умение анализировать процесс обучения.

7. Подведение итогов Фестиваля

7.1. При подведении итогов общегимназического Фестиваля открытых уроков всем участникам вручаются дипломы участника.

Приложение 7.1.

ЗАЯВКА
на участие в фестивале открытых уроков «Я+Я= МЫ»

1	ФИО наставника	
2	ФИО молодого педагога	
3	Занимаемая должность	
4	Тема урока	
5	Предмет	
6	Класс	
7	Дата, время	
8	Необходимое оборудование: – учебная доска; – интерактивная доска; – компьютер; – проектор; – другое (указать конкретно).	
9	Контактный телефон	

«___» 202_г.
Подпись

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1) Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/>

2) *Акопов Г. В.* Психологические аспекты формирования профессионально-педагогического сознания. // Психология учителя. М.: Просвещение, 2000. – С. 3–4.

3) *Браже Т. Г.* Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. – С. 98–107.

4) *Бритвихин А. Н., Вершиловский С. Г.* Социально-педагогические проблемы адаптации молодого учителя. Л.: НИИ 00 В АПН СССР, 1999. – 68 с.

5) *Вершиловский С. Г.* Особенности профессионального становления молодого учителя // Сов. педагогика. – 2014. – № 4. – С. 76–84.

6) *Гаджабова И. В.* Профессиональное становление учителя // Начальная школа. – 2015. – № 3. – С. 6–10.

7) *Голиков Н. А.* Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник ТюмГУ. 2004. № 2.

8) Диагностика уровня парциальной готовности к профессионально-педагогическому саморазвитию / *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002.

9) *Елканов С. Б.* Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. – М., 1989.

10) *Зеер Э. Ф.* Психология профессий: Учеб. пособие. – Екатеринбург, Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1997.

11) *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования: Учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000.

- 12) *Зимняя И. А.* Педагогическая психология. М., 2000.
- 13) *Кан-Калик В. А., Никандров Н. Д.* Педагогическое творчество. – М., 1990
- 14) *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 512 с.
- 15) *Котова И. Б., Шиянов Е. Н.* Педагог: профессия и личность. – Ростов-на-Дону, 1997.
- 16) *Кричевский В. Ю.* Директор школы и молодой учитель.//Народное образование. 1988. № 2. – С. 65–75.
- 17) *Крупина И. В.* Профессиональная компетентность преподавателя вуза. Педагогическая компетентность, мобильность и творчество/Под ред. Н. Н. Лобановой. СПб.: ИОВ РАО.
- 18) *Кузнецова И. Ю.* Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08/Кузнецова Ирина Юрьевна. – Кемерово, 2011. – 24 с.
- 19) *Кулюткин Ю. Н., Муштавинская И. В.* Образовательные технологии и педагогическая рефлексия. СПб.: СПбГУПМ, 2002. – 48 с.
- 20) *Кухарев Н. В.* На пути к профессиональному совершенству. М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
- 21) *Лапина О. А., Магальник Л. А.* Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения//Школьн. технологии. 2001. – № 6. – С. 39–60.
- 22) *Лизинский В. М.* Работа администрации школы с учителем. – М., 2000. – 160 с.
- 23) *Львова Ю. Л.* Творческая лаборатория учителя. Книга для учителя. М., 1992. – 124 с.
- 24) *Льюис Г.* Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний/Пер. с англ. М.: Амалфея, 1998.
- 25) *Мажар Н. Е.* Теоретические основы развития творческой индивидуальности учителя: Автореферат. д-ра пед. наук. – М., 1996. – 33 с.

26) *Маркова А. К., Никонова А. Я.* формирование умений учителя оценивать и совершенствовать свой индивидуальный стиль.//Детский психолог. 1996. – № 12. С. 52–58.

27) *Маркова Н. В.* Педагогическая рефлексия как средство личностной самореализации будущих учителей в учебно-профессиональной деятельности//Наука и школа. 1997. – № 4. – С. 22–23.

28) *Маслова Л. В.* Амбивалентный подход в моделировании условий профессионального становления молодого учителя. – М., 2003. – 29 с.

29) *Маслова Л. В., Крупина И. В.* Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Школа. – 1999. – № 5. – С. 6–8.

30) *Матросов В. Л., Слостенин В. А.* Новой школе нового учителя//Педагогическое образование. – Вып. 1. – М., 1990. – С. 8–14.

31) *Мищенко А. И.* Введение в педагогическую профессию. – Новосибирск, 1991.

32) *Мороз А. Г.* Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя. – Киев: КППИ, 2015. – С. 28.

33) *Немов Р. С.* Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Кн.2: Психология образования – 496 с.

34) *Никитина В. В.* Роль наставничества в современном образовании//Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 50–56.

35) *Ситник А. П.* Молодой учитель нуждается в помощи//Народное образование. – 2015. № 9. – С. 41–47.

36) *Ходаков А. И.* Социально-профессиональная позиция и стиль деятельности молодого учителя. – Л., 2015. – С. 41–54.

37) *Шадрина Т. В.* Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности. М., 2012. – С. 54–56.

38) *Шиянов Е. Н., Котова И. Б.* Идея гуманизации образования в контексте развития отечественных теорий личности. – Ростов н/Д, 1995.

39) *Щипунова, Н. Н.* Организация наставничества в школе с молодыми педагогами//Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845–847.

40) Эльконин Д. Б. Психология развития: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2001.

41) Яковлев Е. В. Супервизия как педагогический феномен//Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева//Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9–13.

Научно-методическая литература

Е.В.Попова

Методические рекомендации по формированию soft-компетенций педагогов в условиях современной школы

Редактор – Викторова Ж.С.
Компьютерная верстка, макет – Кива М.Г.
Обложка – Белоцерковский М.Н.
Корректор – Палиева З.П.

Подписано в печать – июнь 2023
Типография «Печатник»,
Промышленная ул., 13, г.Анапа
Тираж – 300 экз.