

**ЗАЯВКА на реализацию инновационного проекта (программы)
«Soft skills» как актуальный фактор профессионального роста
педагога «новой школы»**

1. Сведения об организации-заявителе	
1.1. Полное наименование организации-заявителя (далее - организация)	муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия №11 Дзержинского района Волгограда»
1.2. Полное наименование учредителя организации	муниципальное образование – городской округ город-герой Волгоград (муниципальное образование Волгоград) Департамент по образованию администрации Волгограда
1.3. Тип организации	общеобразовательное учреждение
1.4. Юридический адрес организации	400137, Россия, Волгоград, ул. им. Константина Симонова 20а
1.5. Руководитель организации	Андреева Елена Анатольевна
1.6. Телефон, факс организации	тел. (8442)54-70-19 , 53-88-76
1.7. Сотовый телефон руководителя проекта	8-903478-10-99
1.8. Адрес электронной почты	gymnasium11@volgadmin.ru
1.9. Ссылка на проект (программу), размещенный на официальном сайте организации	https://gum11.volgogradschool.ru/
1.10. Состав авторов проекта (программы) с указанием функционала	Андреева Елена Анатольевна, директор муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 11 Дзержинского района Волгограда», Почетный работник общего образования Российской Федерации; функционал: общее руководство инновационной деятельностью гимназии в рамках реализации проекта по теме: «Soft skills» как актуальный фактор профессионального роста педагога «новой школы»»; создание условий и координация работы проектных команд; обеспечение выполнения плана-графика, дорожной карты, материально-техническое оснащение проекта; контроль за организацией семинаров, конференций, форумов, предоставлением отчетности по результатам реализации проекта; организация взаимодействия с сетевыми

	социальными партнерами проекта. Рождественская Нателла Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, член регионального экспертного совета по сопровождению деятельности региональных инновационных площадок, Плотникова Людмила Анатольевна, начальник отдела управления проектами, специалист по УМР ГАУ ДПО «ВГАПО» функционал: - научное руководство, сопровождение и консультирование по теме проекта, организация обучающих мероприятий для субъектов инновационной деятельности; организация внутренней и внешней экспертизы продуктов инновационной деятельности; консультационное сопровождение мероприятий диссеминационного характера. Ботыгина Юлия Юрьевна, заместитель директора по воспитательной работе (руководитель рабочие группы/пары); Лукина Елена Владимировна, Зацепилова О.И. - заместители директора по учебно - воспитательной работе на уровне НОО (руководитель рабочие группы/пары); Соловьева Джамиля Бисеновна - заместитель директора по учебно - воспитательной работе на уровне СОО (руководитель рабочие группы/пары); Сухарева Марина Николаевна, Короткова И.В. - заместители директора по учебно- воспитательной работе на уровне ООО (руководитель рабочие группы/пары); Сахарова Инна Васильевна – педагог организатор функционал: - консультируют проектные команды по актуальным направлениям инновационной деятельности; - организуют апробацию продуктов инновационной деятельности, - осуществляют координацию работы корпоративных мастерских, созданных в ходе проектной деятельности; - участвуют в организации диссеминационных мероприятий по теме проекта; участвуют в подготовке отчетных материалов о результатах проекта.
1.11. Оценка подготовленности и сплоченности педагогического коллектива, степень его мотивации и иных показателей как условие эффективности инновационной работы	В МОУ «Гимназия № 11 Дзержинского района Волгограда» сформировано пространство инновационной деятельности и педагогического поиска. Достигнутый уровень решения ключевых задач работы по вопросам развития soft-

	компетенций педагогов позволяет судить о готовности членов педагогического коллектива к принятию инновационных форм, технологий и направлений профессиональной деятельности. В гимназии есть необходимые предпосылки для успешной реализации инновационного проекта. В гимназии работает творческий коллектив, который показывает высокие профессиональные результаты на протяжении нескольких лет. Совместно выработанная цель инновационной деятельности находит воплощение в реализации личных целей членов педагогического коллектива и сформированных групп, о чем свидетельствует динамика фиксированных выступлений педагогов, участия педагогов в профессиональных конкурсах, проектах. В 2021-2022 году учительские команды успешно выступили в рамках: - Всероссийских конкурсов: «Флагманы образования. Студент», «Флагманы образования. Школа», «Флагманы образования. Муниципалитет»; - региональных конкурсов профессионального мастерства - «Педагогический дебют. Номинация «Молодой учитель» (лауреат); - «Педагогический дебют. Номинация «Молодой классный руководитель» (призер); - «Педагогический дебют. Номинация «Молодой управленец» (лауреат). Гимназия с 2019 года успешно реализует систему наставничества по модели «Учитель – Ученик», и проектирование системы развития soft-компетенций, успешность которой подтверждает результативность гимназистов и их наставников при участии в Федеральном проекте «Россия – страна возможностей» в конкурсе «Большая перемена» (357 участников, 3 финалиста, 2 призера, 1 победитель – в 2022 году). Тем не менее, анализ реальной ситуации показывает, что формированию soft-компетенций в профессиональной подготовке педагогов требует системной работы по их развитию. На настоящий момент 100 % педагогических и административных работников МОУ «Гимназия № 11» прошли повышение квалификации по применению в образовательном процессе ФГОС-2021. При проведении анализа готовности педагогического коллектива к вхождению в инновационную деятельность получены следующие результаты: педагоги гимназии
--	--

	-имеют системное представление о деятельности педагога, реализующего задачи инновационной деятельности – 91%; -оценивают на 4-5 баллов свою профессиональную компетентность в области осуществления содержания педагогической инновационной деятельности – 47 %; -оценивают на 4-5 баллов уровень теоретических знаний по основам инновационной деятельности – 75%. В качестве определяющих содержание инновационной деятельности в образовании педагоги выделяют следующие направления: • реализация приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования – 58%; • внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания – 67%; • владение методикой разработки программ инновационной деятельности на 4-5 баллов – 58%; • владение методикой реализации задач инновационной деятельности – 63%. В МОУ «Гимназия № 11» в ходе реализации проекта будут созданы условия для саморазвития и самообразования педагогического коллектива путем организации системы профессионального взаимодействия. Подобной системы формирования soft-компетенций педагогов нет, впервые образовательная организация занимается этим в институциональном и сетевом взаимодействии.
1.12. При необходимости указать организации, выступающие соисполнителями проекта (программы)	-
2. Опыт проектной деятельности организации за последние 5 лет	
2.1. Темы проектов (программ) со сроками их успешной реализации организацией и руководителем в рамках международных, федеральных, региональных, муниципальных проектов	-2016 -2020 гг. – базовая организация Региональной стажировочной площадки «Модернизация содержания и технологий реализации федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования на основе инновационных практик индивидуализации образования» -2014- 2017 гг. – Региональная инновационная площадка по теме «Развитие духовно-нравственной и гражданско-патриотической сферы личности учащихся в условиях реализации ФГОС»; -2014-2015 гг – базовая организация региональной стажировочной площадки по теме «Интегральная

	региональная модель государственно-общественного управления образованием».
2.2. Отдельные проекты (программы) педагогов и руководителей со сроками их успешной реализации в рамках международных, федеральных, региональных, муниципальных проектов	-2020-2021 гг. – региональный проект «Местные инициативы», (победитель); 2021 – 2022 гг. – региональный проект «Местные инициативы», (победитель); -2019-2020 гг.реализация федерального проекта «Школьник помнит. РФ» (участник); -2019 – 2020 гг. реализация регионального патриотического проекта «75 встреч с героями Великой Победы» (участник); -2021-2022 гг региональный проект КАМПУС «Детское инициативное бюджетирование» (призер). -Андреева Е.А., директор МОУ «Гимназия № 11», полуфиналист Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Муниципалитет» (в составе команды); -Андреева Е.А., директор МОУ «Гимназия № 11», Соловьева Д.Б., Ботыгина Ю.Ю., Емельянова Л.В., участники Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» (в составе команды); -Зиновьев Д.А., Зацепилова О.И., Лукина Е.В., Резниченко Д.А., участники Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» (в составе команды); -Бодрова Т.А., заместитель директора по УВР, финалист Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» (в составе команды), финалист Всероссийского конкурса учительских команд ЧЕРУК (в составе команды). -Ботыгина Ю.Ю., советник по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными организациями, наставник, подготовивший победителей Всероссийского конкурса «Большая перемена» - 2020г., 2021г. -Емельянова Л.В., учитель географии, руководитель юнармейского движения в гимназии, успешный наставник, подготовивший победителей Всероссийского конкурса «Большая перемена» - 2020г., 2021г..

3. Сведения о проекте (программе) организации	
3.1. Тема проекта (программы)	«Soft skills» как актуальный фактор профессионального роста педагога «новой школы»
3.2. Цель проекта (программы)	Проектирование системы развития soft-компетенций современного педагога: институциональный и сетевой ресурс.
3.3. Задачи проекта (программы)	Разработать, апробировать и подготовить к

	тиражированию систему инновационных практик, обеспечивающих формирование и развитие soft-компетенций современного педагога. -инновационная практика «встраивания» системы по формированию педагогических soft-компетенций в корпоративную и сетевую систему развития профессионально-личностных компетенций современного педагога; -инновационная практика выявления, конкретизации и описания актуальных (современных и своевременных) soft-компетенций педагога общеобразовательной организации в условиях: достижения приоритетов нацпроекта «Образование», проекта «Школа Минпросвещения РФ», новой федеральной государственной информационной системы «Моя школа»; совершенствования воспитательной работы в новых геополитических условиях; -инновационная практика профессионального развития педагогов в контексте формирования актуальных soft-компетенций в условиях консолидации институциональных и сетевых ресурсов; -инновационная практика использования «Критериально-оценочной матрицы сформированности актуальных педагогических soft-компетенций: показатели и индикаторы»; -инновационная практика разработки инструментально-технологических ресурсов установления корреляции между сформированными у педагогов soft-компетенциями и действительными (реальными) результатами педагогической деятельности; -инновационная практика разработки, апробации и диссеминации многоаспектной и многоканальной коммуникации между участниками инновационной деятельности, сетевыми социальными партнерами, актуальными и потенциальными благополучателями результатов (продуктов) инновационной деятельности -инновационная практика разработки интерактивной платформы сетевого образовательного пространства «Учитель-лидер».
3.4. Срок реализации проекта (программы)	2024-2028 гг. (5 лет)
3.5. Задачи государственной политики в сфере образования, сформулированные в основополагающих документах, на	Нормативное обеспечение проекта: Конституция Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от

решение которых направлен проект (программа)	29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с дополнениями и изменениями). Национальная доктрина образования Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная постановлением Правительством РФ от 04.10.2000 № 751. 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». Национальный проект «Образование». Профессиональный стандарт «Педагог»; «Целевая модель наставничества»
3.6. Приоритетные направления развития системы образования Волгоградской области, реализуемые через проект (программу)	В Волгоградской области организована системная работа по поддержке и сопровождению профессионального развития педагогов: создана региональная команда учителей-наставников, ежегодно проводятся форумы «Думая о будущем» и «Эффективной школе – успешный педагог» и др. Приоритетные направления профессионального развития педагогов Волгоградской области нормативно закреплены в следующих документах: Закон Волгоградской области от 04.10.2013 №118-ОД "Об образовании в Волгоградской области" Постановление администрации Волгоградской области от 30 октября 2017 года N 574-п "Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Развитие образования в Волгоградской области" Приказ комитета образования, науки и молодежной политики от 23.07.2021 №614 "Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области" Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области" Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от

	28 февраля 2022 г. № 12 "О создании и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области" Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 "Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области"
3.7. Своевременность проекта (программы) для организации	Актуальность темы инновационного проекта подтверждается соответствием его темы ведущим направлениям развития регионального и муниципального образования; вкладом в развитие системы образования Волгоградской области, что позволит: -совершенствовать содержательно-методические основы формирования soft-компетентностей педагогов; -получить конкретные механизмы формирования soft-компетентностей в условиях «строительства» «идеальной школы» в рамках участия в реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ; -обогатить практику моделирования систем soft-компетентностей педагогов; -дополнить образовательную практику разработанными, апробированными и прошедшими процедуру экспертизы, инновационными практиками формирования актуальных педагогических soft-компетенций; -предложить учреждениям дополнительного профессионального образования, методическим службам муниципалитета, педагогам-наставникам институционального и сетевого уровня диагностический, методический и технологический инструментальный формирования/развития педагогических soft-компетенций; -усилить инновационный потенциал образовательных учреждений в целях совершенствования муниципальной и региональной образовательной системы.

3.8. Перспективы развития (новообразования) проекта (программы)	Перспективы развития проекта разработчики связывают с экстраполяцией подготовленных инновационных практик в систему повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.
3.9. Основные потребители результатов проекта (программы)	Продукты (продукция) инновационной деятельности коллектива МОУ «Гимназия №11» и ее сетевых социальных партнеров могут быть использованы в учреждениях общего и дополнительного профессионального образования; учреждениях высшего образования, учреждения СПО Волгоградской области и РФ; в системе методического и научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагога; в реализации «целевой модели наставничества» институционального и сетевого уровней.
3.10. Описание инновации	В ходе реализации инновационного проекта планируется: Модернизировать: - корпоративную систему профессионального развития педагогических кадров через уточнение необходимых управленческих действий на всех этапах реализации проекта в соответствии: - с особенностью работы ОУ в условиях национального проекта «Образования»; - с учетом продуктов инновационной деятельности коллектива в рамках реализации проектов различного уровня в предыдущие годы; Разработать: - нормативные локальные акты, необходимые для реализации целей проекта: («о проектной команде; о корпоративных мастерских педагогов гимназии и ее сетевых социальных партнеров и др. - матричную, проблемно-целевую модель методической службы гимназии; - проектную документацию (паспорт проекта; планы-графики работы проектных команд и корпоративных мастерских; программы минимизации возможных рисков и ограничений; сценарные планы проведения мероприятий по теме проекта; экспертные заключения на продукты проектной деятельности; схемы контроля за реализацией проектов; - сценарные планы диссеминационных мероприятий и событий межкомандного взаимодействия; - методические материалы по теме проекта. - механизмы экстраполяции продуктов инновационной деятельности на практику развития управленческих soft-компетенций (перспективы развития проекта)

	Апробировать: - ключевые компоненты системы развития педагогических soft-компетенций институционального и сетевого уровней (нормативно-правовой; организационно-инструментальный; кадровый; информационно-коммуникационный; диссеминационный) Обосновать: - условия тиражирования в региональной образовательной сети инновационных практик, разработанных/модернизированных субъектами проектной деятельности.
3.11. Описание управления инновационным процессом, система мер, обеспечивающих стабильность работы в режиме реализации инновационного проекта (программы)	Для функционирования системы формирования soft-компетенций педагогов в МОУ «Гимназия № 11» будут организованы корпоративные мастерские: • педагогическая мастерская развития профессионально-личностных компетентностей «Я – профессионал», • педагогическая мастерская развития профессионально-социальных компетентностей «Я-команда», • педагогическая мастерская развития управленческих компетентностей «Я – лидер». ЦЕЛЬ создания мастерских: организация и контроль процесса взаимодействия педагогов в профессионально-творческих парах. В основу организации деятельности мастерских положено объединение творческих профессиональных пар, действующих в рамках дуального наставничества. Формирование рабочих проблемно-творческих пар осуществляется по результатам диагностики профессионального и личностного потенциала учителя на основании сопоставительного анализа индивидуальных карт педагогов по принципу «зона роста одного — сильная сторона другого», с учетом психологической и профессиональной совместимости партнеров. Работа осуществляется по общей стратегической программе работы, 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. Управление проектом осуществляется на основе: -мониторинга выполнения мероприятий «дорожной карты»; включением вопросов о ходе и результатах проектной деятельности в тематику педагогических советов; подготовки текущей, рубежной и итоговой отчетности о ходе проектной деятельности и ее результатов; подготовки и размещения в открытом информационном пространстве пресс/пост-релизов ключевых событий проектной деятельности.
3.12. Теоретические основы инновации (названия научных школ, педагогических теорий и концепций)	Современные исследования указывают на то, что сегодня хороший специалист – это, прежде всего, специалист, умеющий мобильно и интегративно выбирать продуктивный способ взаимодействия с окружающей средой, состоящей из множества элементов, динамичность изменения и преобразование которых зависят от ситуации погружения в нее. Порой людям, стремящимся реализовать себя в обществе, не хватает не профессионализма, а умения быть эффективным коммуникатором. По мнению Т. А. Ярковой, сегодня «необходимы творческие люди, преодолевающие границы средних возможностей, активные и предприимчивые». Как считает И. Милевски, успешность в современном обществе – «это не только то, что любой из нас получает при рождении, но 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 <i>hard skills</i> (базовых профессиональных компетенций), педагоги часто не владеют <i>soft skills</i> 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 <i>soft skills</i> 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 профессионально-педагогических действий; выражающаяся через осознанные особенности воли, интеллекта и в мотивах поведения в деятельности, направленной на разрешение профессионально-педагогических задач; характеризующаяся внутренними механизмами личностного роста педагога, его когнитивным стилем, динамикой профессионального становления; - самоуправление, проявляющееся как самостоятельный, специфический вид активности педагога в профессиональной деятельности в контроле собственных управляемых действий и направляющее «управляемое» к изменению параметров
--	---

	деятельности для получения планируемых результатов; выражающееся через переход от потребности в совершенствовании к «привычке» достижения поставленной цели; характеризующееся целевой направленностью и достижением качественно новых результатов профессионально-педагогической деятельности в условиях управления изменениями, способствуя мотивации саморазвития во всех ее формах и видах, - готовность к инновациям. Готовность понимается нами как сложное психическое новообразование личности, структура которого состоит из взаимосвязанных компонентов: коммуникативного, мотивационного, личностного и эмоционально-волевого. Социально-психологическая готовность является достаточно сложным психическим новообразованием личности, поскольку она обеспечивает согласованность и единство ее уровней и форм субъективного опыта для успешного выполнения педагогической деятельности. Инновационность предполагает способность субъекта как воспринимать и осмысливать, так и при необходимости модифицировать и внедрять новые оригинальные идеи. Развитие личностных ресурсов, готовности к инновациям, с помощью которых можно делать эффективный и осмысленный поведенческий выбор, способствующий совладанию с ситуациями повышенной социально-интеллектуальной ответственности, определяет конкурентоспособность педагога в современных условиях. Идентификация и нивелирование рисков профессионального роста педагога, требующих учета его затруднений и потребностей и проецирующихся на результативность его профессиональной деятельности. Различные профессиональные барьеры и препятствия для педагога могут быть разнообразными и связанными: с содержательной стороной деятельности (отсутствие необходимых знаний и умений); мотивационной стороной (отсутствие желания и готовности к чему-либо и т.д.); организационной стороной (отсутствие необходимых условий и т.п.) и другими аспектами деятельности (системно-динамическая теории деятельности академика РАО Р.Х. Шакурова). Риски, ограничивающие эффективность профессионального роста педагога (кризисные
--	--

	явления профессионального роста педагога на социальном, профессиональном и личностном уровнях, синдром эмоционального выгорания, психолого-педагогическая неготовность к преодолению барьеров, к саморефлексии, сформированные устойчивые стереотипы), также должны быть учтены при разработке и реализации современной системы профессионального роста педагога. 2. Социальные навыки: - коммуникативность, реализующаяся как многомерная система продуктивных взаимоотношений субъектов педагогического процесса для достижения педагогических целей (обмен информацией, ее обработка, принятие решений); выражающая в планируемом или спонтанном привлечении и удержании внимания, преодолении барьеров общения и восприятия, поддержании интереса и активности обучающегося, достижении результативной обратной связи; характеризующаяся полифункциональной способностью к установлению взаимопонимания и взаимодействия между педагогами и обучающимися (и другими агентами образования), порождаемыми целями и содержанием их совместной деятельности; - толерантность, реализующаяся как адекватное принятие возможного многообразия форм, смыслов, отношений, проявлений, особенностей личных качеств агентов образования и возникающих педагогических ситуаций, способствующих взаимному пониманию и доверию; выражающая 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 – переменны в специфических условиях».
3.13. Предполагаемые критерии эффективности проекта (программы)	Проект можно считать эффективным в случае, если будут: - разработаны и апробированы показатели и целевые индикаторы эффективности созданной системы развития педагогических soft-компетенций институционального и сетевого уровней -обоснованы условия воспроизводимости результатов (продуктов) проектной деятельности, подтвердивших на практике свою эффективность и востребованных в массовой практике профессионального развития педагога; - создан нормативный кейс по теме проекта; -создан и апробирован методический кейс, включающий: сценарные планы диссеминационных мероприятий и событий межкомандного взаимодействия; технологическое описание эффективных форм межкомандного взаимодействия; программы; диагностические материалы, обеспечивающие подготовку к тиражированию инновационных практик; -разработана, апробирована и диссеминирована система эффективной коммуникации межкомандного взаимодействия институционального и сетевого уровней; -установлена система корреляции между сформированными педагогическими soft-компетенциями и действительными (реальными) результатами педагогической деятельности; -разработаны условия дальнейшего развития проекта и экстраполяции его результатов

	(продуктов) в систему профессионального развития руководителя образовательного учреждения; -расширен состав сетевых социальных партнеров гимназии 11 за счет заинтересованных в проблематике проекта индивидуальных и коллективных субъектов, актуальных и потенциальных благополучателей продуктов проектной деятельности.
4. Ресурсное обеспечение проекта (программы)	
4.1. Кадровое обеспечение проекта (программы). Указать фамилию, имя, отчество, должность, квалификационную категорию сотрудников, имеющих опыт реализации проектов, диссеминации опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, за последние 5 лет, указать его функционал в данном проекте	• •Образовательную деятельность в учреждении осуществляют 70 педагогов; • 92% педагогических работников, находящихся в штате, имеют высшее педагогическое образование; • из них 20 высшая квалификационная категория, 8 - первая квалификационная категория; • • 2 педагога -кандидаты педагогических наук; • 14 педагогов – Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ.
4.2. Нормативно-правовое обеспечение проекта (программы). Наименование нормативного акта, обоснование включения его в нормативно-правовое обеспечение	Реализация инновационной деятельности потребует создание следующих условий её реализации. Нормативно-правовые условия. Нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности потребует включения в образовательный процесс ОО следующей нормативно-правовой документации, регулирующей и определяющей нормы и правила её реализации: - Положение «О реализации инновационной образовательной деятельности педагогическим коллективом МОУ «Гимназия № 11» - Положение «О порядке реализации инновационной программы профессионального взаимодействия (институциональный уровень) МОУ «Гимназия № 11»; - Положение «О деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов в МОУ «Гимназия № 11»; Организационно-методические условия. Инновационная деятельность в гимназии обеспечена следующими организационными условиями: -методическое сопровождение инновационного проектирования обеспечивается при содействии, консультативной и организационной поддержке Волгоградской государственной академии последипломного образования и научного руководителя проекта.

4.3. Финансовое обеспечение проекта (программы). Указать предполагаемые источники финансирования, согласованные учредителем, представить план расходования средств по годам	Финансирование проекта обеспечивается за счет - внебюджетных средств от приносящей доход деятельности.
--	---

5. Дорожная карта проекта (программы) по этапам (алгоритм реализации)

Работы по достижению проектного замысла структурированы в три этапа и представлены в таблице № 1

** дорожная карта проекта разрабатывается и конкретизируется на каждый этап проекта по итогам анализа предыдущего;*

** дорожная карта проекта уточняется в планах графиках индивидуальных и коллективных субъектов проектной деятельности.*

Таблица №1

5.1	I этап:	Проблемно-диагностический
5.1.1	Сроки	Январь 2024- август 2024
5.2.2	Задачи	- создать необходимые условия для достижения проектного замысла (нормативно-правовые, организационные, инструментально-технологические); - выявить и описать актуальные soft-компетенции педагога общеобразовательной организации в условиях: достижения приоритетов нацпроекта «Образование», проекта «Школа Минпросвещения РФ», новой федеральной государственной информационной системы «Моя школа»; совершенствования воспитательной работы в новых геополитических условиях; - разработать/модернизировать механизмы и инструментарий мониторинга по выявлению уровня развития soft – компетенций педагогов гимназии; - организовать проведение первого (стартового) этапа мониторинга выявления уровня сформированности soft – компетенций педагогов гимназии; - разработать и апробировать рабочую тетрадь по саморазвитию для педагогов по формированию soft – компетенций
5.2.3	Проектируемый результат	- выработана система мониторинга уровня soft – компетенций педагогов; - определена уровневая классификация сформированности soft – компетенций педагогов; - разработаны локальные акты: Положение о проектной команде» реализации инновационной образовательной деятельности педагогическим коллективом МОУ «Гимназия № 11»; - Положение «О реализации инновационной программы профессионального взаимодействия на платформе сетевого образовательного пространства «Учитель-лидер»; - Положение «О деятельности педагогических мастерских по развитию soft-компетенций педагогов рамках сетевого образовательного пространства «Учитель – лидер» в МОУ «Гимназия № 11» - Разработана творческая рабочая тетрадь для педагогов «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft - компетенций.
5.2	II этап:	Организационно-деятельностный

5.2.1	Сроки	Сентябрь 2024- декабрь 2027 гг
5.2.2	Задачи	- Разработка системы деятельности сетевого образовательного пространства «Учитель – лидер» по развитию soft-компетенций педагогов; - Планирование тематики и форм проведения семинара-практикума «Дорога к вершинам мастерства»; - Разработка материалов проведения сетевых образовательных событий; - Индивидуальное консультирование для субъектов профессионально-творческих пар;
5.2.3	Полученный результат	- апробирована структурно-функциональная модель сетевого образовательного пространства «Учитель – лидер» по развитию soft-компетенций педагогов; - в системе проводится семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства»; - организованы консультации для субъектов инновационной системы - разработана «Критериально-оценочная матрица сформированности актуальных педагогических soft-компетенций: показатели и индикаторы»
5.3	III этап:	<i>Рефлексивно - диссеминационный</i>
5.3.1	Сроки	Январь 2028 гг – декабрь 2028
5.3.2	Задачи	- Публикации инновационных продуктов в научно-методических сборниках различного уровня; - Участие в научно- практических конференция по проблемам основного образования, педагогических фестивалях и конкурсах;
5.3.3	Конечный результат	1.Презентованы, подготовленные к тиражированию инновационные практики формирования/развития педагогических soft-компетенций - инновационная практика «встраивания» системы по формированию педагогических soft-компетенций в корпоративную и сетевую систему развития профессионально-личностных компетенций современного педагога; - инновационная практика выявления, конкретизации и описания актуальных (современных и своевременных) soft-компетенций педагога общеобразовательной организации в условиях: достижения приоритетов нацпроекта «Образование», проекта «Школа Минпросвещения РФ», новой федеральной государственной информационной системы «Моя школа»; совершенствования воспитательной работы в новых геополитических условиях; - инновационная практика профессионального развития педагогов в контексте формирования актуальных soft-компетенций в условиях консолидации институциональных и сетевых ресурсов; - инновационная практика использования «Критериально-оценочной матрицы сформированности актуальных педагогических soft-компетенций: показатели и индикаторы»; - инновационная практика разработки инструментально-технологических ресурсов установления корреляции между сформированными у педагогов soft-компетенциями и

		действительными (реальными) результатами педагогической деятельности; - инновационная практика разработки, апробации и диссеминации многоаспектной и многоканальной коммуникации между участниками инновационной деятельности, сетевыми социальными партнерами, актуальными и потенциальными благополучателями результатов (продуктов) инновационной деятельности. 2. Разработаны условия масштабирования условий использования инновационных практик учреждениями общего, средне-специального и дополнительного профессионального образования.
--	--	---

5.4. Дорожная карта реализации инновационного проекта (программы)

** дорожная карта проекта разрабатывается и конкретизируется на каждый этап проекта по итогам анализа предыдущего;*

** дорожная карта проекта уточняется в планах графиках индивидуальных и коллективных субъектов проектной деятельности.*

Наименование мероприятия	Срок	На что направлено	Целевая аудитория
1) выработка система мониторинга уровня soft – компетенций педагогов; 2) определение уровня классификация сформированности soft – компетенций педагогов; 3) разработка творческой рабочей тетради для педагогов «Workbook по саморазвитию» для педагогов по формированию soft - компетенций.	- январь 2024 - август 2024	-выработка критериальной базы и мониторинговой системы отслеживания уровня развития soft-компетенций педагогов; -разработка инструментария для организации и внедрения инновационной системы в образовательной организации.	педагогический коллектив и административная команда гимназии
1) разработка системы деятельности сетевого образовательного пространства «Учитель – лидер» по развитию soft-компетенций педагогов; 2) проведение постоянно действующего семинара-практикума «Дорога к вершинам мастерства»; 3) сбор материалов проведения сетевых образовательных событий; 4) индивидуальное консультирование для субъектов профессионально-творческих пар;	сентябрь 2024-декабрь 2027	- организация и функционирование сетевого образовательного пространства «Учитель-лидер» на всех уровнях профессионального взаимодействия; - проведение семинара-практикума «Дорога к вершинам мастерства» как единой образовательной площадки по развитию soft-компетенций педагогов региона; - психолого-методическое сопровождение субъектов инновационной системы	педагогический коллектив и административная команда гимназии, педагогические команды сетевого пространства взаимодействия

1. Презентация, подготовка к тиражированию инновационных практик формирования/развития педагогических soft-компетенций: (см. п. 3.6) 2. Разработаны условия масштабирования условий использования инновационных практик учреждениями общего, средне-специального и дополнительного профессионального образования.	Январь 2028-декабрь 2028	- диссеминация инновационного опыта	педагогический коллектив и административная команда гимназии, педагогические команды сетевого пространства взаимодействия, педагоги СПО и др.
--	---------------------------------	--	--