

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа №3 городского округа Стрежевой»**

636782, Россия, Томская область, г. Стрежевой, 3-ий микрорайон, дом №324

Сайт: <http://school3.strej.tsu.ru/>; e-mail: shkola3@guostrj.ru; тел. / факс: +7-38259-54480

Присвоен статус
инновационной площадки ТОИПКРО
(региональный уровень)
Пр. ИЭС ТОИПКРО №3 от 06.11.2020 г.

**Разработка эффективной модели развития гибких
компетенций (soft skills) педагогов средствами
организации наставнической деятельности в школе**

Разработчики программы:

Потеряева Наталья Геннадьевна,
заместитель директора по УВР,
Провоторова Оксана Валериевна,
педагог-психолог

Паспорт программы

Наименование программы	Разработка эффективной модели развития гибких компетенций (soft skills) педагогов средствами организации наставнической деятельности в школе.
Адрес организации	636782, Томская область, г. Стрежевой , 3-ий микрорайон, дом № 324
Заказчик и основной разработчик	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №3 городского округа Стрежевой»
Разработчики программы	<p>Потеряева Наталья Геннадьевна, заместитель директора по УВР; наличие опыта инновационного проектирования по тематике программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработчик муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой», утв. приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой от 10.06.2020 № 202; - автор «Программы активного тренинга по разработке педагогического проекта» в рамках стажировочного модуля курсов повышения квалификации, сертификат ОГБУ «РЦРО», г. Томск за проведение обучающих мероприятий в рамках курсов повышения квалификации для педагогов-наставников 20.11. – 5.12.2017 г. <p>Провоторова Оксана Валериевна, педагог-психолог</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработчик программы тренингов, практикумов и индивидуальных консультаций городской «Школы молодого педагога», положение утв. приказом Управления образования от 15.07.2020 № 227
Участники программы	молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники
Исполнители программы	руководители структурных подразделений школьной методической службы: <ol style="list-style-type: none"> 1. заместитель директора по УВР, курирующий методическое сопровождение педагогов; 2. руководитель школьной метапредметной студии «ПРОФИ»; 3. куратор школьной «Лаборатории проектов»; 4. модератор онлайн - клуба молодых педагогов

	<p>«START».</p> <p>5. молодые и начинающие педагоги, педагоги-наставники</p>
Цель и задачи программы	<p>Цель: создание <i>развивающей среды</i> для формирования и совершенствования гибких компетенций (soft skills) педагогов через организацию наставничества в школе.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. провести комплексный анализ среды функционирования наставничества в школе, анализ ресурсов, условий и рисков реализации программы; 2. систематизировать процедуру диагностики гибких компетенций (soft skills) педагогов, включая диагностический инструментарий наставников (практические кейсы, тесты и др.) 3. обеспечить отбор наиболее эффективных практик наставничества в части формирования гибких компетенций (soft skills) педагогов, включая реверсивное наставничество; 4. обеспечить нормативно-методическое сопровождение деятельности новых подразделений школьной методической сети с участием наставников и молодых педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - <i>метапредметной студии «ПРОФИ»;</i> - <i>«ЛАБОРАТОРИИ ПРОЕКТОВ»;</i> - <i>онлайн - клуба молодых педагогов «START»;</i> 5. обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества, включая опыт развития гибких компетенций (soft skills); 6. для оптимизации управленческого механизма сопровождения наставничества разработать и апробировать систему индикаторов эффективности реализации программы.
Основные направления деятельности	<p>I. Аналитическое:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов педагогов; 2. анализ результатов диагностики сформированности профессиональных компетенций, включая гибкие компетенции (soft skills); 3. анализ реализующихся в школе практик наставничества, включая реверсивное наставничество;

4. анализ ресурсов, условий и рисков моделирования развивающей среды функционирования наставничества как инструмента совершенствования гибких компетенций (soft skills) педагогов.
- II. Организационно-методическое:**
1. создание и организация деятельности профессиональных объединений педагогов по апробации и внедрению практик развития гибких компетенций (soft skills) в рамках школьной системы наставничества:
 - *метапредметной студии «ПРОФИ»* (объединение наставников – победителей профессиональных педагогических конкурсов, педагогов-новаторов, обучающихся проектированию метапредметных и межпредметных учебных занятий);
 - *«ЛАБОРАТОРИИ ПРОЕКТОВ»* (объединение наставников и молодых, начинающих педагогов для разработки и реализации совместных педагогических проектов);
 - *онлайн - клуба молодых педагогов «START»* (виртуальное пространство для неформального профессионального общения молодых педагогов, на платформе Zoom);
 2. включение новых профессиональных объединений в систему школьной методической службы, нормативно-методическое сопровождение их деятельности;
 3. планирование и организация открытых методических мероприятий, направленных на развитие гибких компетенций (soft skills) педагогов:
 - мастер-классов
 - кейс-сессий
 - интенсивов,
 - студий наставников;
 4. методическое сопровождение индивидуальных (персонифицированных) форм наставничества – коучинга, тьюториалов.

	<p>III. Информационное:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. формирование банка нормативно-правовой, научно-методической, методической информации по реализации программы; 2. тиражирование методических продуктов (диагностических материалов, разработок уроков и внеурочных занятий, сценариев мастер-классов, индивидуальных маршрутов молодого специалиста, программ профессионального роста и др.); 3. обеспечение диссеминации эффективного опыта педагогов.
Сроки реализации программы	2020-2023 гг.
Ожидаемые конечные результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организована функциональная система наставничества, способная обеспечить развитие основных гибких компетенций (soft skills) как молодого, начинающего педагога, так наставника. 2. Положительная динамика сформированности гибких компетенций (soft skills) педагога, фиксируемая при помощи апробированного диагностического инструментария: <ul style="list-style-type: none"> - компетенции <i>«анализ своих действий»</i>; - компетенции <i>«ориентации на результат»</i>; - компетенции <i>«сотрудничество с коллегами»</i>; - компетенции <i>«развитие учеников»</i>; - компетенции <i>«индивидуальный подход»</i>; - компетенции <i>«атмосфера в классе»</i>. 3. Созданы новые программно-методические продукты сопровождения развития гибких компетенций (soft skills) педагога (индивидуальные маршруты молодого специалиста, программы профессионального роста, сценарии тьюториалов и др.). 4. Новые программно-методические продукты растиражированы, обеспечена обратная связь (рецензии, отзывы).

Основные понятия, используемые программе:

Гибкие компетенции (soft skills) - комплекс неспециализированных, надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в

рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью.

Диссеминация – процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, результаты опыта новой образовательной практики.

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

Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, желающий поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Развивающая среда – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для организации деятельности и достижения целевых ориентиров, обеспечивающих профессиональный рост педагогов.

Введение

*«Научить учителя и воспитать педагога...»
Архангельский В. Научи учителя*

«Гибкие компетенции» soft skills, а именно критическое мышление, комплексное многоуровневое решение педагогических проблем, креативность, управление обучающимися, сотрудничество, эмоциональный интеллект, умение вести переговоры считаются сегодня такими же значимыми, как и профессиональные знания и навыки. Поэтому они получили свое отражение и в федеральных образовательных стандартах (далее – ФГОС). Обновление ФГОС предполагает разработку инновационных стратегий повышения профессионального мастерства в рамках федерального проекта «Учитель

будущего» национального проекта «Образование», реализующегося в Российской Федерации с 1 января 2019 года.

Наставничество как универсальная технология формирования навыков, компетенций и метакомпетенций через неформальное конструктивное общение, является, на наш взгляд, наиболее эффективной моделью развития soft skills педагогов.

Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области на 2020-2024гг., утвержденная распоряжением Департамента общего образования Томской области от 13.04.2020 № 305-р, подчеркивает важность проектирования такой образовательной среды, которая бы содействовала саморазвитию и самообразованию каждого конкретного учителя.

Инновационное содержание программы «Разработка эффективной модели развития гибких компетенций педагогов (soft skills) средствами организации наставнической деятельности в школе» обусловлено:

- апробацией и внедрением новых форм организации наставнической деятельности и профессионального партнерства;
- апробацией диагностического инструментария сформированности гибких компетенций (soft skills) педагогов;
- оптимизацией диагностических процедур выявления профессиональных дефицитов педагогов, повышением эффективности данных диагностик;
- оптимизацией кадровых, информационно-методических, материально-технических, финансовых ресурсов для внутриорганизационного повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

Инновационность программы – в использовании **принципа интеграции** современных интерактивных технологий, технологии проектирования индивидуальных маршрутов сопровождения наставляемого, ИКТ технологий для полифункционального взаимодействия педагогов в единой развивающей среде школы.

2. Основная идея. Новизна (оригинальность) инновационной идеи.

В данной программе мы оперируем понятием **«развивающее наставничество»** (developmental mentoring). Эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии. Новые внедряемые формы организации профессионального взаимодействия – **студия, клуб, лаборатория** предполагают интерактивный режим совместной работы, в рамках которого и наставляемый, и наставник будут полноправными партнерами в создании проектов, исследовательской, диагностической деятельности, создании программно-методических продуктов. Такой формат предполагает и **реверсивное наставничество**, то есть, наставничество наоборот, от молодого специалиста к более опытному.

Основная идея программы – апробировать формат «развивающего наставничества» как инструмента развития гибких компетенций soft skills.

3. Актуальность.

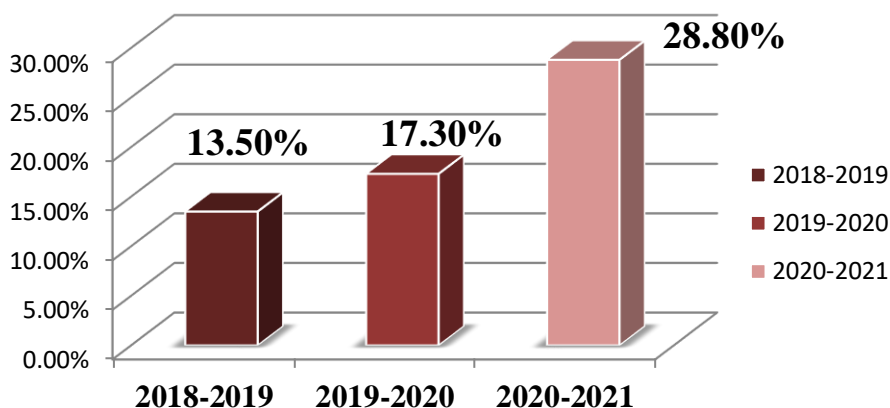
Учитывая географическую отдалённость муниципалитета от областного центра, модель спроектирована с целью **включения МОУ «СОШ №3» в систему сетевого взаимодействия РВЦИ**, курируемых РЦРО, и региональных площадок, курируемых ТОИПКРО по ряду приоритетных направлений деятельности в сфере образования, в том числе, по реализации региональных проектов «Педагогическое наставничество» и «Молодой учитель Томской области».

Актуальность программы обусловлена основными стратегическими направлениями национального проекта «Образование», включая подготовку профессиональных кадров, способных решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение его качества. Кадровое обеспечение является базообразующим компонентом федерального проекта «Учитель будущего» и находит своё отражение в проектах регионального и муниципального уровней.

4. Анализ кадровой ситуации в образовательном учреждении. Постановка проблемы проектирования инновационной программы.

Особенностью кадровой ситуации в МОУ «СОШ №3» является существенный рост доли молодых и начинающих педагогов в течение трёх последних лет: с 7 человек в 2018-2019 учебном году (13,5%) до 15 (28,8%) в текущем учебном году, интенсивным омоложением кадрового состава учреждения (*Диаграмма 1*).

Диаграмма 1. Динамика доли (удельного веса) молодых педагогов в возрасте до 35 лет в МОУ "СОШ №3"



Результаты ежегодного мониторинга профессиональной компетентности педагогических работников, в рамках которого они осуществляют самооценку соответствия профессиональной компетентности требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами «Педагог», «Специалист в области воспитания», «Педагог дополнительного образования», определяют собственные профессиональные дефициты и потребности, не фиксируют позитивной динамики предметной и методической компетентностей (*Таблица 1*).

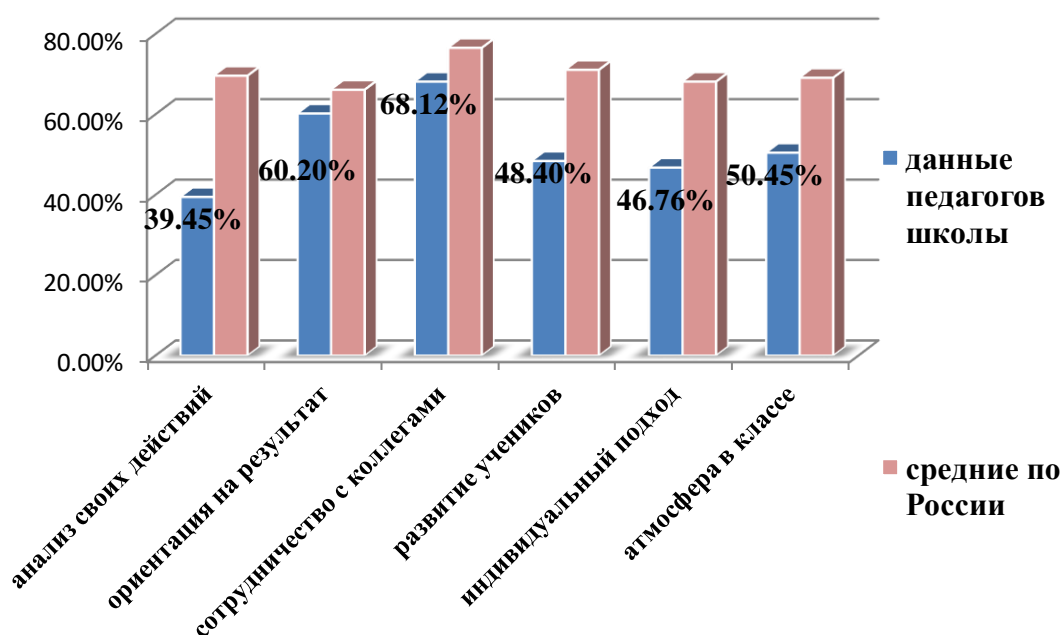
Таблица 1. Динамический анализ профессионального роста учителей-предметников основной и старшей школы (по данным мониторинга, за три года)

	Уровни профессиональной компетентности/ учебный год		
	высокий	средний	низкий

Название компетентности	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
	Кол./% 29 чел.	Кол./% 27 чел.	Кол./% 25 чел.	Кол./% 29 чел.	Кол./% 27 чел.	Кол./% 25 чел.	Кол./% 29 чел.	Кол./% 27 чел.	Кол./% 25 чел.
Предметная	26/89,7	18/66,7	16/64	2/6,9	5/18,5	7/28	1/3,4	4/14,8	2/8
Психолого-педагогическая	12/41,4	12/44,5	12/48	16/55,2	11/40,7	11/44	1/3,4	4/14,8	2/8
Методическая	17/58,7	15/55,6	14/56	11/37,9	8/29,6	9/36	1/3,4	4/14,8	2/8
Метапредметная	11/37,9	11/40,7	11/44	12/41,4	11/40,7	10/40	6/20,7	5/18,6	4/16

В апреле 2020 г. 44 педагога школы (85%) участвовали в онлайн - диагностике по гибким компетенциям на платформе «ЯндексУчебник» <https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv>. Изучались 6 компетенций успешного учителя, выявленных на основе исследования Джона Хетти посредством решения 24 кейсов из реальной педагогической практики (Диаграмма 2.)

Диаграмма 2. Сравнительный анализ сформированности soft skills, апрель 2020



Сравнительный анализ сформированности гибких компетенций (soft skills), демонстрирует относительно низкие показатели уровня критического мышления (способности к анализу и рефлексии), управления учениками, умения вести переговоры, столь необходимые для непрерывного профессионального развития педагогов.

Таким образом, интенсивное омоложение кадрового состава школы, снижение уровня владения предметными и методическими навыками, несформированность ряда жизненно важных «сквозных» компетенций у педагогов - **вызовы среды, которые не может адекватно преодолеть прежняя система методического сопровождения.** Проблема противоречия традиционных подходов к организации

наставничества и принципов «компетентного подхода», в основе которого лежат новые педагогические парадигмы soft skills обусловили целеполагание данной программы.

5. Цель, задачи.

Цель: создание *развивающей среды* для формирования и совершенствования гибких компетенций (soft skills) педагогов через организацию наставничества в школе.

Задачи:

1. провести комплексный анализ среды функционирования наставничества в школе, анализ ресурсов, условий и рисков реализации программы;
2. систематизировать процедуру диагностики гибких компетенций (soft skills) педагогов, включая диагностический инструментарий наставников (практические кейсы, тесты и др.)
3. обеспечить отбор наиболее эффективных практик наставничества в части формирования гибких компетенций (soft skills) педагогов, включая реверсивное наставничество;
4. обеспечить нормативно-методическое сопровождение деятельности новых подразделений школьной методической службы с участием наставников и молодых педагогов:
 - *метапредметной студии «ПРОФИ»;*
 - *«ЛАБОРАТОРИИ ПРОЕКТОВ»;*
 - *онлайн - клуба молодых педагогов «START»;*
5. обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества, включая опыт развития гибких компетенций (soft skills);
6. для оптимизации управленческого механизма сопровождения наставничества разработать и апробировать систему индикаторов эффективности реализации программы.

6. Нормативно-правовое обеспечение программы

п/п	Наименование нормативного правового акта (федерального, регионального, муниципального)	Краткое обоснование включения нормативного правового акта в нормативное правовое обеспечение проекта
1.	Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"	Важным целевым показателем и ориентиром в области развития образования является вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран по качеству общего образования
2.	Региональная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов Томской области, утв. распоряжением ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р.	Дорожная карта предусматривает реализацию таких целевых показателей (ориентиров) как: - «Выявление и тиражирование успешных практик образовательных организаций, способствующих качественной адаптации (закрепляемости) и профессиональному росту молодых педагогов Томской области». - «Реализация организационно-методической

		модели адресной поддержки профессионального развития молодых педагогов, включающую новые формы развития профессиональных компетенций»
3.	Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области на 2020- 2024гг., утв. распоряжением ДОО ТО от 13.04.2020 № 305-р.	Подчеркивает «важность проектирования такой образовательной среды, которая бы содействовала саморазвитию и самообразованию каждого конкретного учителя» учитывает географические, социально-экономические и кадровые особенности региона.
4.	Муниципальный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утв. постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.04.2019 № 286.	Характеристикой целевого показателя является: «В 2021-2024 годах не менее 70 процентов педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, что позволяет: - создать условия для профессиональной адаптации педагогических работников; - привлечь и закрепить в образовательных учреждениях лучших выпускников вузов; - актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции».
5.	Муниципальный проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой», утв. приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой от 10.06.2020 № 202	Важная задача проекта: «Оптимизировать ресурсы муниципальной системы образования, региональных ресурсно-внедренческих центров инноваций и площадок (базовых, инновационных), функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для организации системной профессиональной подготовки педагогов»

7. Сроки реализации программы: 2020-2023 гг.

I этап. Диагностико - прогностический (фаза проектирования программы):

март 2020 - декабрь 2020 гг.

Диагностическая, организационная, организационно-методическая деятельность.

II этап. Основной (технологическая фаза): январь 2021 – май 2022 гг.

Опытно-экспериментальная и учебно-методическая деятельность.

III этап. Заключительный (1 фаза – фаза рефлексии, 2 фаза – фаза обобщения и распространения опыта): июнь 2022 –июнь 2023 гг.

Анализ результатов деятельности, моделирование перспективного проекта, обобщение и распространение опыта.

8. Механизм реализации инновационной программы.

Поэтапный план реализации.

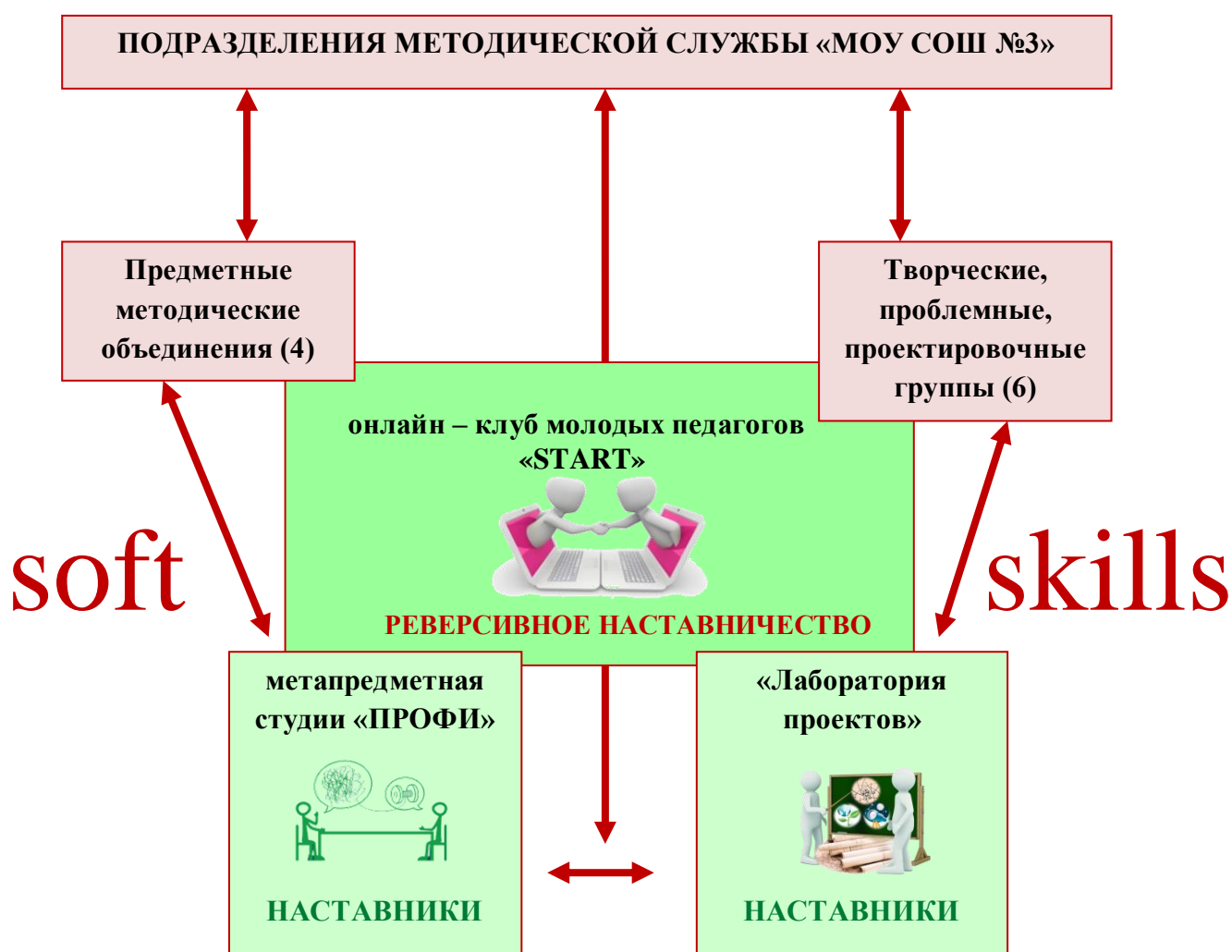
№	Задача	Действие (мероприятие)	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Диагностико - прогностический этап (фаза проектирования программы): март 2020 - декабрь 2020 гг.				
1.	Определение команды разработчиков программы	Создание рабочей группы по разработке программы	март 2020г.	Приказ от 17.03.2020 №312
2.	Мониторинг профессиональных компетенций, включая soft skills	Онлайн - диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник» https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv .	10 марта – 11 апреля 2020г.	Аналитическая справка
3.	Анализ потребности в ресурсном обеспечении программы	Проведение мониторинга ресурсного обеспечения для реализации программы	май – июнь 2020г.	Аналитическая справка, перечень необходимых материально-технических средств, список участников и исполнителей программы
4.	Обеспечение кадровых условий реализации программы	Организационное сопровождение прохождения курсов повышения квалификации «Гибкие компетенции проектной деятельности», ФГАУ «ФНФРО», http://elducation.ru	июнь 2020г.	10 педагогов подготовлены на курсах ПК по теме «Гибкие компетенции проектной деятельности»
5.	Оформление программы	Разработка программы	июнь-август 2020г.	Утверждение Программы, протокол педагогического совета №1 от 28.08.2020
6.	Организация новых школьных профессионал	Создание метапредметной студии «ПРОФИ»; «ЛАБОРАТОРИИ	сентябрь – ноябрь 2020г.	Приказ от 24.9.2020г. №225 «О профессиональных

	ьных объединений	ПРОЕКТОВ»; онлайн - клуба молодых педагогов «START».		группах педагогов»
7.	Первичная диагностика профессиональных дефицитов и потребностей молодых начинающих педагогов – участников профессиональных групп	Тренинг «Твои возможности» (с элементами первичной диагностики)	18.12.2020г.	Аналитическая справка
Основной этап (технологическая фаза): январь 2021 – май 2022 гг. апробирование модели «развивающего наставничества» как инструмента развития гибких компетенций soft skills				
1.	Разработка и решение (распаковка) педагогических кейсов метапредметного содержания (в рамках деятельности метапредметной студии «ПРОФИ»)	Кейс-сессия наставников и молодых педагогов	ежегодно, вторая неделя февраля	Положение о кейс-сессии и аналитическая справка по ее итогам
2.	Разработка и апробация диагностического инструментария soft skills (в рамках деятельности метапредметной студии «ПРОФИ»)	Коучинг занятия раз личной тематики	согласно планам наставников, не реже одного раза в четверть	Методические разработки педагогических кейсов, тестов, включая интерактивные (цифровые) продукты

3.	Совместная разработка педагогических проектов различной тематики в рамках «ЛАБОРАТОРИИ ПРОЕКТОВ»	«Школьная проектная неделя» - презентации проектов наставников и молодых педагогов	ежегодно, третья неделя марта	Аналитическая справка
4.	Деятельность онлайн - клуба молодых педагогов «START», заседания, групповые тренинги на платформе zoom	Презентации занятий онлайн – клуба «START» по актуальным вопросам профессиональной адаптации молодых, начинающих педагогов	раз в четверть (второй четверг месяца)	Памятки для молодых педагогов
5.	Диагностика динамики формирования и развития soft skills	Интенсивы - решение педагогических кейсов (собственный инструментарий) и онлайн - диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник»	ежегодно, два раза в год (I и IV четверти)	Аналитические справки
Заключительный этап: июнь 2022 –июнь 2023 гг.				
1.	Оценка эффективности и модели развития гибких компетенций	Комплексный мониторинг по ключевым индикаторам	июнь – декабрь 2022г.	Аналитическая справка, доклад руководителя программы на педагогическом совете
2.	Анализ результатов реализации программы	Комплексный мониторинг	январь – июнь 2023г.	Аналитическая справка, доклад руководителя программы на педагогическом совете
3.	Диссеминация	Подготовка комплекта	январь –	Рецензии, отзывы

	опыта реализации программы	аналитических и методических материалов, рецензирование.	июнь 2023г	о применении
		Публикация статей, программно-методических продуктов		Статьи в методических изданиях, включая электронные издания

Модель развития гибких компетенций (soft skills) педагогов средствами организации наставнической деятельности в школе



Формы наставничества в МОУ «СОШ №3»:

Индивидуальная - наставник передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого «один на один».

Групповая - наставник(и) передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь

и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого(мых).

Флэш-наставничество – осуществление наставничества в ограниченном временном интервале через одноразовые встречи или обсуждения.

Виртуальное наставничество – осуществление наставничества в режиме онлайн.

9. Готовые методические продукты, используемые при реализации программы (перечень и краткая характеристика).

1. **Интенсив для педагогов «Я Учитель»** - онлайн-диагностика гибких компетенций на платформе «ЯндексУчебник» с рекомендациями по их развитию. Содержание - 24 кейса из реальной педагогической практики. Автор: Джон Хетти, монография «Видимое обучение», - М., «Национальное образование», 2018.

2. Программы тренингов, практикумов и индивидуальных консультаций городской «Школы молодого педагога»

Содержание – комплекс готовых интерактивных занятий, направленных на выявление проблем профессиональной адаптации молодого, начинающего педагога и адресную психологическую помощь.

Разработчик Провоторова О.В., педагог-психолог МОУ «СОШ №3»

10. Ожидаемые продукты.

1. Методические разработки занятий наставника и наставляемого: сценарии, технологические карты мастер-классов, коуч – занятий, консультаций.

2. Индивидуальные маршруты, программы сопровождения молодого педагога.

3. Совместно разработанные наставником и наставляемым педагогические проекты.

4. Педагогические кейсы и иной диагностический материал по формированию гибких компетенций

11. Ожидаемые измеримые результаты реализации программы:

1. Организована **функциональная система наставничества в школе**, способная обеспечить развитие основных гибких компетенций (soft skills) как молодого, начинающего педагога, так наставника.

Показатели – **100%** охват молодых, начинающих педагогов системой наставнического сопровождения; **100%** участие наставников и наставляемых в деятельности новых школьных профессиональных объединений (метапредметной студии «ПРОФИ», «ЛАБОРАТОРИИ ПРОЕКТОВ», онлайн - клубе молодых педагогов «START»).

2. **Положительная динамика сформированности гибких компетенций** (soft skills) педагога, фиксируемая при помощи апробированного диагностического инструментария (*в % от предыдущего показателя*):

- ✓ **«анализ своих действий»** - умение оценивать свои действия и анализировать, как они влияют на результаты учеников;
- ✓ **«ориентации на результат»** - способность изменить методы преподавания, если ученики не достигают цели, умение объяснить ученикам цели обучения и критерии успеха;
- ✓ **«сотрудничество с коллегами»** - умение объединяться с коллегами для повышения учебных результатов учеников;
- ✓ **«развитие учеников»** - умение побуждать учеников к дополнительным усилиям;
- ✓ **«индивидуальный подход»** - способность подбирать задания с учетом уровня учеников и внимание к их особенностям;
- ✓ **«атмосфера в классе»** - умение выстроить с учениками доверительные отношения.

3. Созданы **новые программно-методические продукты сопровождения развития гибких компетенций** (soft skills) педагога (индивидуальные маршруты молодого специалиста, программы профессионального роста, сценарии коуч - занятий и др.).

Показатель - наличие не менее одного программно – методического продукта, разработанного наставником, либо совместно с наставляемым педагогом.

4. Новые программно-методические продукты растиражированы, **обеспечена обратная связь** (рецензии, отзывы).

Показатель – на сайте школы в разделе «Развивающее наставничество» размещены программно-методические продукты отзывы на них.

12. Механизм самооценки. Ключевые индикаторы эффективности созданной модели:

Оценка уровня системности и оптимизации модели развивающей среды может осуществляться через *показатели эффективности воспроизводства педагогических кадров* МОУ «СОШ №3».

1. Индикаторы масштаба:

- положительная динамика количества педагогов-наставников в школе (пополнение школьного информационного банка «Наставники») (*в ед.*);
- охват наставничеством максимального количества молодых и начинающих педагогов (*в %*);

2. Индикаторы количества – обеспеченность педагогическими кадрами, сохранение кадрового состава образовательного учреждения:

- отрицательная динамика увольнений молодых и начинающих педагогов со стажем менее 1 года, 3-х лет (**в %**);
- отрицательная динамика увольнений и переводов педагогов образовательного учреждения (**в %**);

3. Индикаторы качества – уровень профессиональных компетентностей педагогов-наставников, молодых и начинающих педагогов

- положительная динамика сформированности методической, предметной, коммуникативной и психологической компетентностей педагогов (по результатам комплексной диагностики, на основе собственного и апробированного диагностического инструментария школы (**в %**);
- положительная динамика сформированности гибких компетенций (soft skills) на основе собственного и апробированного диагностического инструментария школы (**в %**);
- положительная динамика количества педагогов, прошедших курсы повышения квалификации *по персонифицированной модели* с практиками тьюториалов и коучинга (**в %**);
- положительная динамика показателя доли педагогов, освоивших на уровне практического применения, *методики и техники наставничества как образовательной технологии* (**в %**);
- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников школы, *вовлечённых в экспертную деятельность* на муниципальном и региональном уровнях (**в %**);
- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников и наставляемых, осуществляющих *диссеминацию опыта* в различных формах (**в %**);
- положительная динамика показателя доли педагогов-наставников, молодых и начинающих педагогов, *вовлечённых в конкурсное движение* (**в %**).

13. Финансирование

Реализация программы не допускает регулярного финансирования.