

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №43»

## **ПРОЕКТ**

**Проект учителя как средство развития качеств педагога 21 века**

Организация – разработчик:  
Муниципальное бюджетное образовательное  
учреждение «Средняя общеобразовательная школа №43»

г. Нижневартовск  
2015

### Информационная карта проекта

Название проекта	Проект учителя как средство развития качеств педагога 21 века
Юридический адрес	(628609), Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Нижневартовск, проезд Заозерный 8-Б
Телефон:	(3466) 26-01-16
Электронный адрес	School_43_nv@mail.ru
Руководитель проекта	Волобуева Ольга Владимировна, директор образовательной организации
Разработчик проекта	Мусина Нина Михайловна, заместитель директора по научно-методической работе
Основание для разработки проекта	Развитие профессиональной компетентности педагогических кадров, как необходимое условие успешного освоения основной образовательной программы учащимися
Цели проекта	Обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации ФГОС ОО через создание условий для развития у педагогов критического мышления и ключевых навыков 21 века
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;</li> <li>- определить направления работы на основании выделенных групп педагогов и их наиболее типичных затруднений;</li> <li>- организовать работу проектных (проблемных) групп для решения новых задач профессиональной деятельности (определить полный состав действий, необходимых для реализации задач по каждому направлению, согласовать по срокам связи между направлениями, обеспечив их координацию, распределить действия по каждому направлению во времени, сформулировать планы-графики реализации каждого направления);</li> <li>- создать мотивационные условия, благоприятные для вовлечения педагогов в проектную деятельность;</li> <li>- обеспечить реализацию индивидуальных программ по развитию профессиональных качеств учителя 21 века.</li> </ul>
тники проекта	Педагогические кадры образовательной организации
Место проведения	г. Нижневартовск, МБОУ «СОШ №43»
Сроки реализации проекта	1 год (май 2015 года - май 2016 года)
Законодательная база для разработки проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закон 273-ФЗ "Об образовании в РФ" (редакция, действующая с 11.01.2015)</li> <li>2. Концепция развития российского образования до 2020 г.</li> <li>3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»</li> <li>4. Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования</li> <li>5. Профессиональный стандарт педагога</li> <li>6. Государственную программу Ханты - Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования в ХМАО – Югре на 2014 – 2020 годы»</li> </ol>

## Содержание

I. Обоснование актуальности проекта и его новизны.....	4
II. Цель проекта.....	7
III. Задачи проекта.....	7
IV. Ожидаемые результаты проекта.....	7
V. Содержание проекта.....	10
5.1. Механизм реализации внедрения проекта.....	13
5.2. Возможные риски реализации проекта и пути их преодоления.....	15
5.3. Критерии и способы оценки эффективности реализации проекта.....	15
VI. Ресурсы.....	16
VII. Этапы и мероприятия по реализации проекта.....	17
VIII. Перспективы развития проекта.....	20

Литература

Приложение

Качество системы образования не  
может быть выше качества  
работающих в ней учителей  
М.Барбер

## I. Обоснование актуальности проекта и его новизны

В программе модернизации российского образования отмечается, что основным результатом образования должна стать не система знаний, умений и навыков, а набор заявленных государством ключевых компетенций в интеллектуальной, общественно - политической, коммуникационной, информационной и прочих сферах.[1] Сегодня правительством России одним из приоритетов признается качество образования учащихся. Для реализации основной образовательной программы в образовательной организации должна быть создана система условий: кадровых, психолого-педагогических, финансовых, материально-технических, а также учебно-методического и информационного обеспечения. В публикациях о качестве школьного образования очень часто цитируются слова К.Д.Ушинского «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя». И это объясняется тем, что высокое качество образовательных услуг может быть достигнуто только при наличии педагогов-профессионалов, постоянно совершенствующих свое мастерство, мобильно реагирующих на изменения, происходящие в образовательном пространстве. «Понадобятся педагоги, как глубоко владеющие психолого-педагогическими знаниями и понимающие особенности развития школьников, так и являющиеся профессионалами в других областях деятельности, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы». [2] Введение новых стандартов образования ставят и педагогов и учащихся перед необходимостью развивать те умения и обретать те знания, которые будут необходимы для экономического и социального успеха в 21 веке. Но хотя все: законодатели, родители, педагоги, - единодушно согласны с тем, что учащиеся должны обладать критическим мышлением, уметь творчески подходить к решению задач и работать в команде, именно этим навыкам чрезвычайно трудно научить и научиться. Почему? Ответ очень простой: традиционная модель, при которой учителя транслируют имеющиеся знания посредством лекций и учебников, остается в настоящее время основным методом в образовании. Учащиеся, обучавшиеся по такой методике, обычно не имеют опыта применения своих знаний в новых ситуациях, взаимодействия в сложных условиях, решения реальных проблем и использования творческого подхода. Современные требования к педагогу и к ученику предполагают наличие у самого педагога критического мышления. Как должен учитель организовать образовательную деятельность, чтобы ребенок смог улучшить свой результат? Как работать с детьми с разным уровнем умений? Практика показывает, что для российских учителей «намного важнее знание учебной программы и своего предмета». Рассуждать о развитии критического мышления учащихся можно сколько угодно, но может ли учитель, не обладающий критическим мышлением развивать компетентности нового времени? Возможности, которые предоставляет система развития кадрового потенциала в рамках работы методических объединений различного уровня, курсов повышения квалификации и социальных сообществ, - это свободный выбор учителя. Но, как показывает анализ мониторинга достижений педагога по самообразованию, выбор курсов бессистемный, может не использоваться в методической теме, отчеты о работе в методических объединениях формальны и все привязано лишь к требованиям по аттестации педагогов, т.е. не понятно какие затруднения испытывает педагог и как собирается их решать. Многие российские ученые посвятили свои работы исследованию и разработке подходов к организации образовательного процесса развивающего типа, предполагающего перестановку акцентов с предметно - ориентированного образования на деятельностное, и все же, для российских учителей остается проблемным вопрос: как организовать на уроке деятельность, развивающую ученика, как диагностировать ее результаты? А для многих руководителей школ

остаётся проблемным вопрос: как в этих условиях эффективно провести оценку готовности каждого педагога к переходу работать в рамках новых стандартов? Данная проблема актуальна и для нашего образовательного учреждения, ещё и потому, что с 2013 года образовательное учреждение является стажировочной площадкой по введению ФГОС ОО в опережающем режиме. Анализируя условия, созданные в нашей образовательной организации для обучения школьников в соответствии со стандартами 21 века, пришли к выводу, что в первую очередь, необходимо организовать систему подготовки педагогов к внедрению федеральных стандартов образования, на качественно новом уровне. Нами была разработана модель внутрикорпоративного обучения педагогических работников в условиях введения ФГОС ОО для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности (приложение 1). Первые результаты реализации данной модели позволяют сделать вывод о необходимости дальнейшей работы по привитию учителям, администраторам тех же навыков, которые являются ключевыми для учеников; проведения мониторинга развития качеств учителя 21 века; выстраивания индивидуальной траектории самообразования каждого педагога.

Итак, в чем заключается наша проблема?

От учителя требуется... Учителя слышат это ежедневно. А какова реальность? Какова проектная позиция учителя, его ориентация на продуктивную деятельность, умение работать в команде и самостоятельно проектировать как сам педагогический процесс, так и его результаты, условия, перспективы развития?... С целью определения данной реальности для нашего учреждения нами были проведены ряд диагностических процедур: анализ личных дневников учителей; анализ аттестационных материалов, специальный опрос по определению вовлеченности педагогов в проектную деятельность; диагностика профессиональных потребностей (осознанных и неосознанных) по приведенной методике (приложение 4). Результаты анализа специально проведенного опроса педагогов нашей школы демонстрируют тот факт, что 62% из числа опрошенных педагогов имеют недостаточный уровень вовлеченности в проектную деятельность, только 38% активно используют проектно-исследовательские технологии в педагогической деятельности; 50% имеют недостаточный уровень ИКТ-компетентности; 69% учителей не имеют четкого понимания о том, что должно измениться в подходах к оцениванию результатов учащихся; 35% затрудняются в определении роли портфолио ученика для формирующей оценки. Наряду с этим, проведенные диагностические исследования позволили определить, что большая часть педагогов владеет проектными, рефлексивными и коммуникативными умениями на недостаточном уровне. В жизни мы сталкиваемся и с ограниченностью учителя, стереотипностью мышления, неумением быстро приспосабливаться к требованиям времени.

Анализ проблемной ситуации выявляет следующие противоречия:

- между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и недостаточностью этих кадров на рынке труда;
- между возросшими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системы в выборе курсов и форм повышения квалификации, способности включаться в продуктивную деятельность;
- между необходимостью командной работы педагогических работников образовательного учреждения и неразвитостью данных форм работы в практике образовательных организаций;
- между необходимостью анализа готовности каждого педагога к работе в новых условиях и недостаточной разработанностью диагностического инструментария;
- между необходимостью развития критического мышления у школьников и отсутствия критического мышления у педагогов.

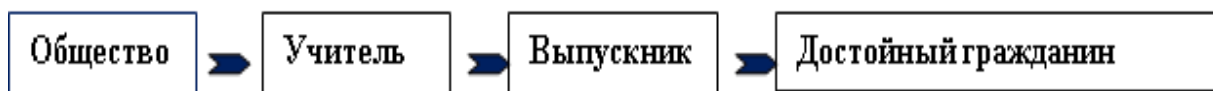
Анализируя вышеперечисленные противоречия возникает проблема: как подготовить педагогический коллектив к инновационной деятельности, в частности к введению ФГОС? Как развивать у педагогов качества востребованные обществом и государством?

Наиболее адекватной технологией внутрикорпоративной системы развития профессиональных умений учителя 21 века в условиях реализации ФГОС является проектная технология, внутри которой предполагается использовать методы и методики активного обучения: дискуссии, тренинги, методы рефлексивной диагностики и оценки и т.п. Реализация процесса проектирования предполагает возникновение из числа педагогов образовательной организации гибких групп, команд, сообществ, где они смогут получать необходимый социальный опыт. При этом важным аспектом является вовлеченность педагогов в проектную деятельность, как состояние, обусловленное совпадением преобразовательной деятельности, проявить инициативу в разработке и реализации образовательных проектов и прикладывать дополнительные усилия для достижения целей организации.

Необходимость решения выявленных проблем и определило тему проекта «Проект учителя как средство развития качеств педагога 21 века».

**Проект рассчитан на один год (реализация с 15 мая 2015 года по 15 мая 2016 года)** на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №43». Для реализации проекта привлекаются все участники образовательных отношений: педагогические работники, администрация, учащиеся.

Предлагаемый проект полагает показать не только каким должен быть современный учитель, но и как этого достичь? По сути, активными участниками и непосредственными потребителями проекта являются педагоги, но по факту проект направлен на удовлетворение потребностей всех участников образовательных отношений: педагогических кадров, администрации, учащихся, родителей и государства.



Заказ общества учителю	Проблема которую решает проект	Проект ориентирован на развитие качеств учителя
Выпускник, который умеет добывать знания, самообучаться, будет конкурентноспособным на рынке труда.	Как этого достичь?	Учитель 21 века обладает: профессионализмом, открытостью, умеет работать в команде, разносторонне образован, современен, ответственный и адаптивный, коммуникативный, творческий и любознательный, критически и системно мыслящий, медиаграмотный, умеет ставить и решать проблемы, направлен на саморазвитие, востребован на рынке труда

**Научная новизна состоит** в том, что:

- проект, который выполняет учитель, является средством развития его критического мышления;
- учитель поставлен в позицию ученика и имеет свободу от плановой курсовой подготовки для вдумчивого выстраивания собственной траектории развития своих универсальных учебных действий;
- нетрадиционностью технологий обучения (проектная технология, включающая технологии мастерских, кейс-технология, модерации и др.), используемых в процессе профессионального развития педагогических кадров, позволяющих педагогу интегрировать прошлый опыт педагогической деятельности в новых условиях.

## II. Цель проекта

Обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС ОО через создание условий для развития у педагогов критического мышления и ключевых навыков 21 века.

## III. Задачи Проекта

1. Выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;
2. Определить направления работы на основании выделенных групп педагогов и их наиболее типичных затруднений;
3. Организовать работу проектных (проблемных) групп для решения новых задач профессиональной деятельности (определить полный состав действий, необходимых для реализации задач по каждому направлению, согласовать по срокам связи между направлениями, обеспечив их координацию, распределить действия по каждому направлению во времени, сформулировать планы-графики реализации каждого направления);
4. Создать мотивационные условия, благоприятные для вовлечения педагогов в проектную деятельность;
5. Обеспечить реализацию индивидуальных программ по развитию профессиональных качеств учителя 21 века.

## IV. Ожидаемые результаты проекта

### *Результаты-эффекты реализации проекта*

Профессиональные изменения, предполагающие:

- динамику личностного развития педагогов, осваивающих новый образовательный стандарт, что предусматривает оценку сформированности качеств учителя 21 века, а именно: самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей, умения самовыражаться и т.п.;
- достаточную сформированность базовых компетентностей и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, то есть не только на основе приобретенных в ходе выполнения проекта и самообразовании знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации;
- вовлеченность педагогов в проектную деятельность;
- способность быть тьютором.

Автор считает целесообразным рассматривать результативность (эффекты) с точки зрения развития профессиональных компетентностей педагога, и возможного влияния полученных эффектов на получения новых результатов образования, предъявляемых ФГОС. Рейтинг эффектов составлен с учетом двух направлений:

- эффекты при формировании образовательной среды и мотивация педагогов, и их развитие и самоопределение,
- эффекты деятельности педагога.

Эффект	Описание эффекта	Предполагаемый результат
Формирование прочных теоретических знаний	Организация занятий с педагогами в деятельностной форме с использованием активных методов	Возрастает уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной

педагогики и психологии	обучения, предполагает самостоятельную познавательную деятельность.	деятельности. 100% участие педагогов, работающих в пилотных классах в проектной и исследовательской деятельности.
Развитие коммуникативных компетентностей	Педагоги учатся слушать и слышать других, стараются получить как можно больше информации, выполнить задание лучше, не отстать от других, делятся находками. Формируются навыки работы в группе. Во время обучения формируется интерактивная обучающая среда, в которой происходит активизация познавательной деятельности педагогов за счет использования активных методов обучения на протяжении всего занятия.	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения (70% педагогов, работающих в пилотных классах используют диалоговые методы и приемы организации познавательного процесса на уроке)
Обеспечение высокой мотивации к обучению	У педагогов повышается заинтересованность в получении личного результата обучения.	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся, для обеспечения позитивной мотивации (100% курсовая подготовка педагогов, работающих по введению ФГОС ОО, 30% данных педагогов являются модераторами и тьюторами)
Мотивированность учителя	Простор для творческого поиска и развития потенциала педагога, что влияет на повышение эффективности и качества его профессиональной деятельности	Профессионализм учителя растет. Меняется роль педагога. Передатчик знаний трансформируется в организатора деятельности по добыче знаний самим учеником (групповые формы организации самостоятельной познавательной деятельности на уроке преобладают над фронтальными, вовлеченность учащихся в проектную деятельность)
100% включение педагогов в проектную деятельность	Погружение в деятельность на протяжении всего занятия	Деятельностный подход в системе корпоративного обучения педагогов, направлен на развитие умений творчески находить, усваивать и пользоваться получаемой информацией в различных проблемных ситуациях. Перенос проектных умений в образовательную деятельность с учащимися - 80% педагогов).
Создание комфортной обстановки	Психологически-комфортная обстановка во время занятий, способствует здоровьесбережению	Корпоративное обучение способствует созданию благоприятной комфортной обстановки в ОУ (по результатам



		анкетирования участников образовательного процесса, удовлетворенность деятельностью ОУ составляет 87%)
Самооценка вместо оценки!	У педагогов появляется возможность высказать свое мнение, развиваются способности к анализу результатов своей деятельности и принятию решений (в оценке деятельности на уроке на первый план выходит самооценка обучающихся)	Развитие компетентности в области личностных качеств: эмпатийность и социорефлексия (по результатам самодиагностики «Самооценка профессиональной деятельности учителя» показатель -4,5)
«Знаю, как надо»	Педагог точно знает, как подготовить проект с обучающимися	Методические рекомендации по организации группового проектирования
Открытие себя и окружающих людей, развитие творческого начала у педагога	Активизация процесса обучения «вынуждает» педагогов проявлять свои самые разнообразные, порой, скрытые качества.	1. Выпуск: - методического журнала по итогам реализации проекта; - методического пособия, где размещен опыт по внедрению проектной деятельности в образовательную деятельность с учащимися; 2. Подготовлено 6 сертифицированных модераторов, 15 тьюторов.
Системное видение педагогической реальности	Умение системно действовать в педагогической реальности	Способность интегрироваться с опытом других, креативность, способность к рефлексии; развитие исследовательских умений и навыков на рефлексивном уровне для осуществления анализа, экспертизы и самодиагностики собственной деятельности
Социальный эффект	Возрастет значимость самообразования, способствующее получению непосредственно собственных знаний, приобретению новых навыков и умений в организации собственной работы.	Формирование профессиональных компетентностей педагога, отвечающих требованиям ФГОС (100% индивидуальных методических тем педагогов связаны с реализацией требований ФГОС)

Эффекты, достигаемые в результате реализации проекта, актуальны, многогранны и отражаются не только на учителе, но и на учащихся, с которыми работает данный учитель. Реализация проекта позволит создать условия, дающие возможность педагогам для преодоления:

- непонимания сущности инноваций, связанных с введением новых стандартов образования;
- стереотипа мышления, педагогической и психологической инерции;
- отсутствия готовности к переменам.
- отсутствия команды профессионалов, нацеленных на достижение корпоративных целей;
- низкого уровня компетентности педагогов, а также эффективности деятельности ОУ в целом.

Реализация проекта обеспечит решение ряда актуальных для образовательного учреждения задач:

- развитие профессиональных компетентностей педагогических кадров;
- создание креативной среды, обеспечивающей саморазвитие учителей и обучающихся;
- создание конкурентоспособного образовательного учреждения.

**Результаты-продукты:**

- банк тем проектных работ для обучающихся;
- макет портфолио ученика;
- методические рекомендации по организации внутреннего мониторинга качества образования в образовательном учреждении, Положение о системе оценивания;
- сборник диагностических работ для мониторинга сформированности УУД учащихся;
- мастер-класс по созданию рабочих листов;
- серия вебинаров по использованию ИКТ в образовательной деятельности.

## V. Содержание проекта

В образовательной организации разработана нормативная база, обеспечивающая создание кадровых условий реализации основной образовательной программы общего образования и методического обеспечения перехода на ФГОС.

	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат и нормативный документ</b>
1	Создание рабочей (инициативной, проектной, творческой) группы	1.Приказ « О создании и полномочиях рабочей группы по введению ФГОС нового поколения». 2.План работы рабочей группы.
1	Разработка и утверждение перечня мероприятий по подготовке педагогических кадров к реализации ФГОС ООО	1.Анализ кадрового обеспечения введения и реализации ФГОС ОО 2.План курсовой подготовки по переходу на ФГОС ОО с учетом плана введения ФГОС. 3.Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических кадров в условиях введения ФГОС 4. План внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов: план-график педагогических советов, семинаров, совещаний и др. 4.План работы методического совета школы 5. Программа постоянно-действующих семинаров
2	Инициирование деятельности сетевых сообществ по проблемам ФГОС	1.Перечень сетевых сообществ, в которых зарегистрированы педагоги школы 2. Мониторинг участия педагогов в региональном сетевом сообществе «Школлеги»
3	Обобщение опыта педагогов, реализующих авторские программы внеурочной деятельности для обучающихся основной школы	Банк опыта педагогов (утвержденный сборник авторских программ внеурочной деятельности)
4	Организация опытно-экспериментальной работы педагогов основной школы по актуальным проблемам ФГОС	1.Положение «О творческих временных группах». 2. Приказы об утверждении: - технического задания по реализации ФГОС ОО; - методических тем педагогов, - плана фестиваля открытых уроков, - тематики педагогических советов по презентации опыта инновационной деятельности учителей.

Проблема профессиональной компетентности педагога поднималась и активно обсуждалась в течение ряда лет. Она всесторонне рассматривается во многих работах. **Теоретико-методологическую основу проекта** составляют научные работы, в которых авторы представляют

построение программ развития профессиональной компетентности на основе: деятельностного подхода к изучению социально-психологических явлений (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.В. Столин, И.И. Чеснокова и др.); системного подхода к анализу профессиональной деятельности (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др.); теории профессиональной компетентности педагога (Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.И. Панов, В.Д. Шадриков, Т.Н. Щербакова и др.); системно-деятельностного подхода к изучению и преобразованию образовательной практики обучения профессионала, разрабатываемого в рамках современной психологии (Л.М. Митина, В.Д. Шадриков, Н.В. Яковлева и др.); рефлексивного подхода к развитию психологической компетентности педагогов (Н.А. Подымов, И.Н. Семенов, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов, Д.В. Ушаков и др.); современных концепций психологического обеспечения образовательного процесса (М.Р. Битянова, И.В. Дубровина, Н.В. Ключева, В.Г. Маралов, Л.М. Фридман и др.)

С позиции системно-деятельностного подхода компетентность рассматривается как некая система, предполагающая взаимодействие компонентов, обеспечивающих ее существование и осуществление цели (функции). Компетентность как система в данном проекте задается решаемыми целями и задачами, сформулированными во ФГОС ОО. Новые стандарты означают появление новых требований к компетенциям педагога. **Компетенции** – рассматриваем как совокупность заданных извне требований к знаниям, умениям, навыкам, необходимым для достижения определенного качества выполняемой деятельности. **Компетентность** – владение человеком соответствующими компетенциями. **Компетентность** – (авторы ФГОС) новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки. **Компетентность** - новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. Квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности
6. Компетентность в организации педагогической деятельности. [3]

Согласно новым стандартам педагогический работник должен обеспечить условия для формирования личности, способной к саморазвитию. Вне всяких сомнений, что только учитель обладающий умениями и качествами человека 21 века, а именно: ответственный и адаптивный; коммуникативный, творческий и любознательный; обладающий критическим и системным мышлением; медиаграмотный; умеющий организовать межличностное взаимодействие и сотрудничество, ставить и решать проблемы; направленный на постоянное саморазвитие; социально ответственный, может развивать их у своих учеников.

Реализация деятельностного начала в процессе коммуникации при выполнении педагогами образовательных проектов осуществляется двояко: с одной стороны - используя в процессе создания конечного продукта конкретную информацию, определённые знания и собственный опыт, педагоги конструируют свою деятельность практически, с другой стороны - осознавая и осмысливая свою практическую деятельность, они вовлекаются в активную мыслительную деятельность. Важен «принцип команды», т.е. опережающей работы с педагогическим сообществом школы (включая администрацию) по отношению к индивидуальному обучению учителей. Поскольку освоение учителем новых социокультурных позиций связано с противодействием коллективных учительских стереотипов (старых социокультурных позиций информатора-толкователя, авторитета должности, фасилитатора, умельца), то через мобилизацию групповых ресурсов и внедрение командного типа работы необходимо достичь кумулятивного эффекта в преодолении этого противодействия. [5]

Резюмируя вышесказанное, следует ещё раз подчеркнуть, что именно в проектировочной деятельности пересекаются во многом процессы смысла - и жизнестворчества, реализуемые в форме рефлексии в процессе переосмысления и преобразования человеком жизни, что и соответствует тому принципу саморазвития, который является спецификой проектной деятельности, когда решение одних задач и проблем стимулирует развитие новых форм проектирования.



Рис. 3. Цикл обучения Д. Колба

Заявленным ориентациям проекта соответствует модель обучения Д.Колба (рис. 3.), она ориентирована на осмысление практики, концептуализацию выделяемых проблем, преобразование практики.

Существует два варианта цикла (различающихся целями, которые ставятся перед участниками обучения), каждый из которых состоит из пяти этапов:

- личный опыт - осмысление опыта - теоретические концепции - применение на практике - рефлексивный анализ;
- практика - рефлексивный анализ - теоретические концепции - экспериментирование - осмысление.

### 5.1. Механизм реализации внедрения проекта

В целях формирования новых компетенций учителя – исследователя, учителя-руководителя проектов, учителя – консультанта в образовательной организации разработаны концептуальные подходы и принципы деятельности методической службы по организации внутрикорпоративного повышения квалификации кадров; выявлены основные направления реализации управленческо-педагогического сопровождения педагога в условиях введения ФГОС, которые легли в основу разработки проекта.

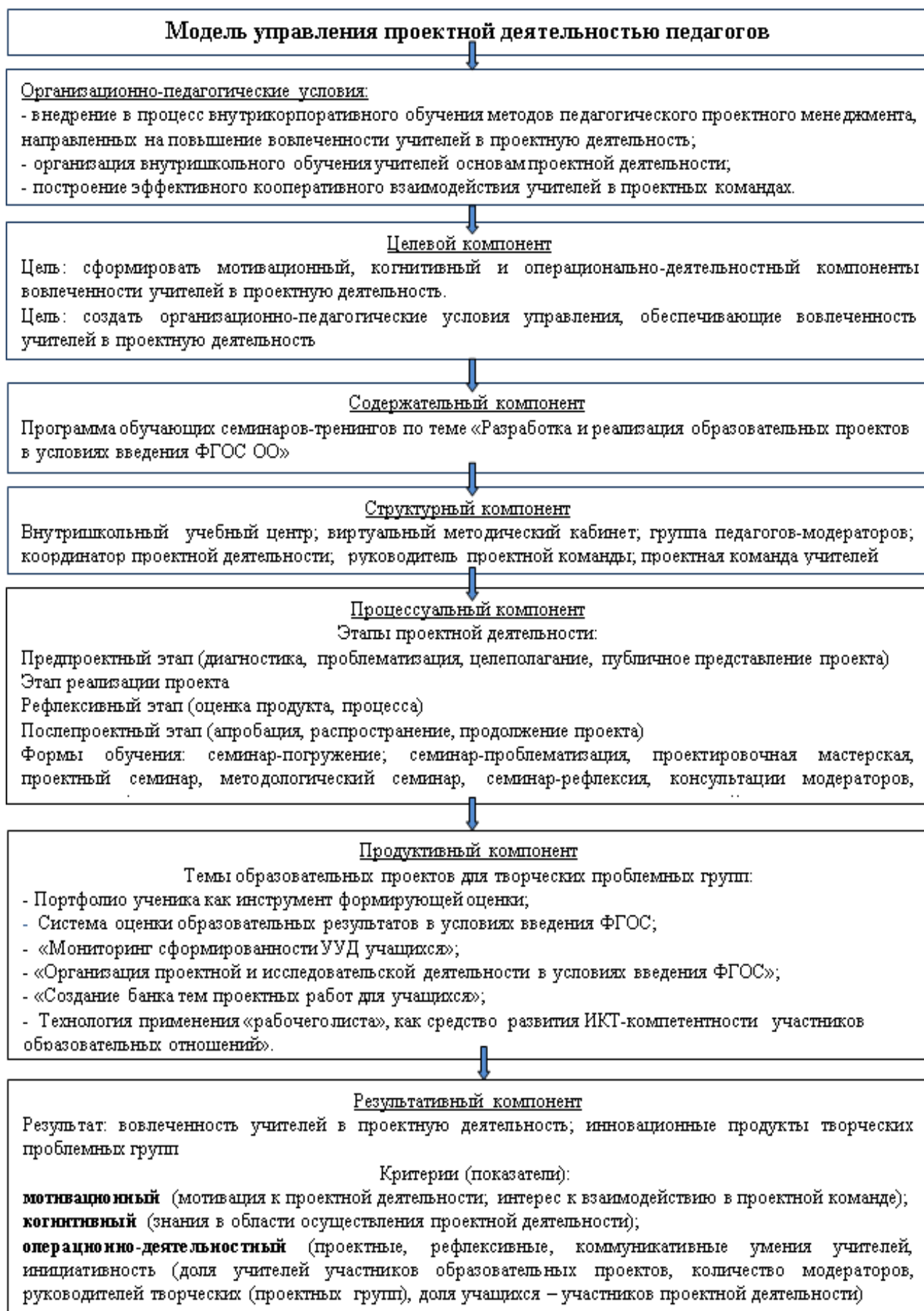
«Проект учителя как средство развития качеств педагога 21 века» строится на основе:

1. Новых целей и ценностей образования.
2. Потребностей и ресурсов образовательного учреждения.
3. Компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогов.
4. Расширения информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов (притока свежих идей) и внутренних ресурсов (подготовка собственных модераторов и тьюторов).
5. Гибкости и разнообразия форм взаимодействия, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.
6. Создания внутри образовательного учреждения профессионально-развивающей среды для осознания членами администрации и педагогами новых целей и ценностей образования, самоопределения относительно своей роли и функции при введении ФГОС на внутрикорпоративном уровне.

Цели и задачи проекта предполагают входную диагностику профессиональных затруднений, потребностей и выявление проблем, отбор содержания и форм работы, определение критериев оценки (приложение 2). Проект направлен на организацию работы проектных

проблемных групп педагогов (предлагаются формы, методы и технологии, позволяющие развивать и оценивать развитие критического мышления учителей).

Ниже представлена модель управления проектными проблемными группами педагогов:



## 5.2. Возможные риски реализации проекта и пути их преодоления

Возможные сложности	Пути преодоления сложностей
Устойчивая консервативная ориентация педагогов на доминирование «традиционной системы» обучения. Неприятие, сопротивление нововведений.	Психологическое и методическое сопровождение педагогических кадров. Вовлечение педагогов в инновационную деятельность посредством использования современных технологий и нестандартных форм обучения.
Неготовность к внедрению инноваций управленческих кадров образовательной организации	Включение членов управленческой команды в проектные творческие группы
Недостаточный уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности	Информационное и методическое сопровождение: - использование виртуального методического кабинета с использованием локальной сети; - организация семинаров, консультаций, взаимообучения
Отсутствие возможности проведения мероприятий по обучению в режиме двухсменных занятий, большая загруженность педагогов.	Четкое планирование использования каникулярного времени, организации самостоятельной работы педагогов по индивидуальным образовательным маршрутам в режиме тьюторского сопровождения, активизация работы творческих проектных групп.
Низкая мотивация к инновационной деятельности, отсутствие лидеров	Создание благоприятной творческой обстановки во время обучения. Делегирование полномочий. Организация обучения модераторов с использованием внешних ресурсов (дистанционная форма обучения по программе Моего Университета <a href="http://moi-uni.ru">moi-uni.ru</a> – Программа подготовки методистов-модераторов по технологии АМОиМ)
Неготовность педагогов к работе в команде	Создание условий для плодотворной групповой работы, в ходе которой у каждого участника группы есть возможность внести свой вклад в общее дело. Обязательное условие: наличие в группе обученного модератора или тьютора (разработка и защита групповых минипроектов). Вовлечение педагогов в проектную деятельность.

## 5.3. Критерии и способы оценки эффективности реализации проекта

В процессе реализации проекта педагоги – участники проектных групп, проводят оценку (экспертизу собственного педагогического опыта), что является средством развития профессионально-педагогической компетентности и мастерства педагогов и одновременно способом оценки эффективности реализации проекта. Оценивание проводится на всех этапах реализации проекта. В таблице представлен график оценивания:

До работы над проектом	Во время работы над проектом	После завершения проекта
1.Выявление образовательных потребностей участников проекта 2.«Мозговой штурм», направленный на определение испытываемых затруднений по теме проекта 3.Обсуждение направляющих вопросов 4.Обсуждение плана оценивания проекта	1.Разрабатываются модели – инновационные продукты 2.Разрабатываются планы деятельности группы над проектом 3.Оценивание деятельности групп 4.Оценивается: - учитель оценивает себя сам	Для учителя: 1.Защита проектного продукта 2.Итоговое оценивание 3.Рефлексия 4.Презентация разработанных мастер классов 5.Распространение опыта использования проектной деятельности

5.Формирование групп	(самооценка) - самостоятельная работа в сотрудничестве	Для образовательной организации: 1.Развитие системы внеурочной деятельности (проектной); 2.Повышение качества образования
1. На основе самооценки учитель заполняет «Матрицу самооценки качеств учителя 21 века» (приложение 4), составляет индивидуальный план саморазвития. 2.Оценивание проводят модераторы и руководитель проекта. На основе оценочных процедур заполняется матрица оценки качеств учителя 21 века (приложение5). Учитель вносит коррективы.		

## VI. Ресурсы

Согласно положениям педагогической инноватики, подготовка педагогического коллектива к инновационной деятельности по освоению и внедрению педагогических нововведений в педагогическую практику, должна предусматривать три направления: информационное, психологическое и методическое. Реализация проекта предусматривает все три направления, что и определяет его инновационность. В реализации проекта принимают участие педагоги, мотивированные к обучению, и педагогические работники службы сопровождения (рис. 1).



Рисунок. 1.Кадровые ресурсы, участвующие в реализации проекта

*Методическая подготовка педагогов* к инновационной деятельности ориентирована непосредственно на обучение педагогического коллектива в условиях профессионально-развивающей среды, осуществлению нововведений, т.е. обучение тому, как именно учить по-новому. Необходимость «соответствовать» требованиям инновационного учреждения, привела к нововведениям на уровне условий внутрикорпоративного обучения: создание мобильных групп из ряда «продвинутых» педагогов с целью оперативного решения профессиональных затруднений у иных коллег (проведение семинаров-тренингов, направленных на саморазвитие). Функции педагогов-модераторов возложены на группу лидеров инновационной деятельности из числа самых мотивированных педагогов. Следует отметить, что, соответственно и обучение данной мобильной творческой группы проводится по специальным программам и является неотъемлемой частью общей системы корпоративного повышения квалификации.

*Психологическая подготовка педагогов* к нововведениям на сегодняшний момент, когда значение профессиональной деятельности педагога особенно велико, как важная составляющая часть психологического сопровождения, направлена на адаптацию педагогических кадров к условиям введения ФГОС.

*Информационная подготовка педагогического коллектива* осуществляется как администрацией школы (директор, замдиректора по УР, НМР, ВР, ИКТ), так и представители

внешних организаций (МБУ «ЦРО», НВГУ, виртуальная программа Моего Университета moi-uni.ru и др.).

В реализации проекта особое место занимает внедрение информационных технологий в образовательный процесс (дистанционное обучение в программе MU-MOODLE, использование виртуального методического кабинета, участие в сетевых сообществах и др.).

*Материальные ресурсы.* При организации проектной деятельности в проблемных группах используются такие технические и технологические средства, как фотоаппарат, видеокамера, компьютер, документ-камера, мультимедийный проектор, интерактивная доска, выход в сеть Internet, локальная сеть, позволяющая использовать возможности созданного в образовательном учреждении виртуального методического кабинета, дидактические и электронные пособия. Образовательная организация располагает практически всеми необходимыми ресурсами. Но следует отметить, не всегда стационарный компьютер позволяет воспользоваться Интернетом, электронной почтой, когда необходимо реагировать на сиюминутные сложившиеся ситуации. Кроме этого, стационарный компьютерный класс обычно занят – уроки в две смены и не позволяет педагогам работать в нужное время. Выполнение проекта педагогами требует работы в мобильном помещении, где есть Wi-Fi. Для эффективной работы проектных групп необходимы планшеты.

Материалы на печатной основе: методические пособия, хрестоматии, справочный материал, лабораторное оборудование. Успешной реализации проекта будут содействовать организационные, мотивационные, нормативно-правовые ресурсы, личностно-профессиональные качества педагога и достигнутый им уровень профессионализма.

Для мониторинга сформированной профессиональной компетентности педагога используется автоматизированная версия «Самооценка профессиональной деятельности учителя». [4] Для оценивания определенных качеств учителя (на разных этапах проекта) используются оценочные листы, разработанные группой модераторов(входного).

## VII. Этапы и мероприятия по реализации проекта

Работа над проектом проходит в несколько этапов: организационно-подготовительный, рефлексивно-диагностический, практический и заключительный.

### 1. Организационно-подготовительный этап (май 2015—июль 2015г.)

На данном этапе изучается нормативно-правовая база, образовательные потребности и затруднения педагогических кадров.

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Изучение имеющегося опыта по теме проекта	май	Замдиректора по НМР
2.	Диагностические мероприятия: -анкетирование педагогов на предмет владения знаниями о современных педагогических технологиях, как ресурса повышения качества школьного образования.	май	Замдиректора по НМР, модераторы
	- анализ личных дневников учителей, аттестационных материалов	май	модераторы
	- изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов при реализации ФГОС ОО для организации мобильных проблемных групп.	май	модераторы
3.	Формирование проблемных творческих групп на основе дифференцированного подхода: группа явных лидеров; -творческие группы, работающие в опережающем режиме; - группы педагогов, самообразовательная деятельность которых выполняется при поддержке педагогов – лидеров, модераторов и	июнь	Замдиректора по НМР, методист, тьюторы по сопровождению стажировки, психолог



	тьюторов.		
4.	Формирование группы модераторов по сопровождению проекта	май	Замдиректора по НМР, психолог
5.	«Мозговой штурм» (в дистанционном режиме): - определение темы проекта для каждой группы; - разработка системы педагогических мероприятий, направленных на реализацию группового проекта; - подборка программно-методического обеспечения для реализации проекта; - подбор диагностического инструментария для выявления уровня профессиональных умений педагогов.	июль	Педагоги-участники проекта

## 2. Рефлексивно-диагностический этап (август 2015-октябрь 2015г.)

На этом этапе нарабатываются методические рекомендации по проектной деятельности в условиях реализации ФГОС, это способствует развитию рефлексивных способностей педагогов.

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Анализ педагогами резерва своих профессиональных возможностей и предполагаемых затруднений, а также заинтересованности коллег темой проекта.	август	Замдиректора по НМР, педагоги
2.	Выявление интереса и уровня знаний педагогов по теме проекта.	август	Замдиректора по НМР, педагоги
3.	Знакомство с критериями оценки сотрудничества	сентябрь	Все участники проекта
4.	Изучение методов оценивания		
5.	Формирование пакета диагностических листов	октябрь	Замдиректора по НМР, модераторы групп

## Практический этап (ноябрь 2015 – март 2016г.)

Погружение в проектную деятельность

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Определение содержания работы в творческих проблемных группах.	ноябрь	Замдиректора по НМР, модераторы, участники проектных групп
2.	Реализация проекта через взаимодействие с коллегами и активное внедрение проектной деятельности в образовательную деятельность учащихся.	декабрь	Модераторы, участники проектных групп
3.	Наблюдение модераторов за деятельностью педагогов в проектных группах (листы наблюдений).	декабрь-март	Модераторы
4.	Оценивание в течение работы над проектом умений учителя (листы оценивания творческого подхода, дневника рефлексии и др.).	декабрь-март	Участники проектных групп
5.	Консультации по затруднениям, промежуточные задания и координация работы групп.	по необходимости	Востребованные специалисты

6.	Представление промежуточного результата.	по графику	модераторы
----	--	------------	------------

### 3. Заключительный этап (апрель 2016-май 2016г.)

На данном этапе подводятся итоги, проходят презентации готовых продуктов и их оценивание

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Анализ достижения целей и полученных результатов	апрель	Замдиректора по НМР, модераторы
2.	Оценивание презентации по критериям		Все участники
3.	Итоги работы в группе по проверочному листу вопросов для рефлексии		Проектные группы, модераторы
4.	Определение дальнейших направлений реализации рассматриваемой в проекте проблемы в образовательной деятельности	май	Все участники
5.	Форум «Презентация результатов»	май	Замдиректора по НМР, модераторы

#### Дополнительные мероприятия

1. Определение алгоритмов проектирования педагогической деятельности
2. Ознакомление педагогов со структурой проекта, его этапами
3. Участие педагогов в моделировании проекта
4. Разработка и презентация авторского проекта
5. Семинары-практикумы, семинары-тренинги
6. Педсовет-конференция "Проектный метод в образовательной организации"
7. Педагогическая импровизация "Кто хочет стать знатоком проектного метода?"
8. Деловая игра "Проектный метод... проблема, поиск, решение"
9. Педагогическая мастерская "Работаем по методу проектов"

## VIII. Перспективы проекта

### Основные потребители результатов проекта

Категория потребителей	Результат
Государство	Дальнейшее развитие системы оценки качества и эффективности деятельности образовательных организаций, обеспечивающее развитие инновационного уклада в образовательной организации
Образовательная организация	Рост профессионализма кадрового потенциала – повышение качества и конкурентноспособности организации
Родители	Ориентация на развитие индивидуальных способностей, поддержку детской одаренности и социальной успешности каждого ребенка
Педагоги	Развитие профессиональных качеств, успешность и стимулирование работников в зависимости от результатов качества
Учащиеся	Раскрытие способностей к творчеству, развитие навыков по критическому восприятию информации, способности к нестандартным решениям, креативности, изобретательности, способности работать в команде и подготовка к профессиональному самоопределению

Данный проект может быть применен в любой образовательной организации. При осуществлении определенной корректировки, идея и основные подходы могут применяться и в других организациях. Проект не требует особых материальных затрат, экономичен. Материалы, разработанные педагогами в процессе выполнения проекта, в перспективе будут использоваться при проведении стажировочных мероприятий муниципального и регионального уровня. По итогам работы проектных групп педагогов будут подготовлены методические рекомендации, которые могут быть применены руководителями образовательных организаций для управления проектной деятельностью педагогов в корпоративном повышении квалификации. По итогам реализации учительских проектов предполагается диссеминация полученного опыта (статьи, представление инновационного опыта в web-среде «Дистанционный методический сервис Центра развития образования» г. Нижневартовска). С данным проектом творческая группа модераторов планирует выйти в региональное сетевое сообщество «Школлеги».

## Литература

1. Концепция развития российского образования до 2020 г.
2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
3. Шадриков В.Д., Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Квалификация В.Д. Шадриков, 2011
4. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников.-3 изд. – М.: Просвещение, 2013.-96с. – (Работаем по новым стандартам).
5. Сиденко, Е.А. Основные проблемы и затруднения педагогов при переходе на Федеральные государственные стандарты второго поколения// Москва, 2011
6. Афанасьева, Н.В. Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации ФГОС ОО / Н.В. Афанасьева //Лаборатории обеспечения реализации ФГОС ОО
7. Емельянова, Е. Тренинг профессионального роста: развитие ключевых компетентностей у сотрудников ОУ в системе непрерывного образования/ Е. Емельянова// Школьный психолог: прил. к газете «Первое сентября». – 2010. - №22. – Книга в газете.

## Список приложений

1. Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников в условиях введения ФГОС ОО
2. Принципы, лежащие в основе приобретения качеств 21 века
3. Результаты диагностики профессиональных потребностей учителей при введении федерального государственного образовательного стандарта (сокращенный вариант)
4. Таблица методов оценивания
5. Матрица оценки качеств учителя 21 века  
Матрица самооценки качеств учителя 21 века

Приложение 1

### Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников в условиях введения ФГОС ОО



Приложение 2

### Принципы, лежащие в основе приобретения качеств 21 века

(как они применяются в системе внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов)

1. Значимость. Значимость проектной деятельности и приобретаемых знаний становится более очевидной для педагогов (и гораздо более мотивирующей), если они понимают, каким образом изучаемая тема вписывается в «большую картину», в широкий смысловой контекст.
2. Обучение проектной технологии. Педагоги приобретают нужные знания и навыки, если они понимают, почему важен каждый этап работы, как они им воспользуются.

3. Развивать навыки мышления высокого и низкого уровня одновременно. педагоги должны понимать связи между отдельными элементами полученной информации и уметь применять это понимание в различных ситуациях.
4. Стимулируйте перенос знаний из одной области в другую. педагогам следует развивать умение применять свои навыки, знания, представления и понятия, полученные при определенных условиях, в новых ситуациях, механически (перенос низшего уровня) или в результате тщательных размышлений и анализа (перенос высшего уровня).
5. Учите педагогов учиться. Так как объем материала, который можно усвоить в рамках внутрикорпоративного обучения, ограничен, учителя должны научиться учиться самостоятельно.
6. Устраняйте сразу все неясности. У людей могут закрепиться ошибочные представления о явлениях действительности, если у них нет возможности услышать альтернативное объяснение.
7. Продвигайте работу в команде как процесс и как результат. Умение сотрудничать важно в 21 веке, не говоря уже о том, что оно является важным условием для эффективного овладения другими значимыми навыками.
8. Используйте технологии. Умение работать с технологическими средствами - еще один важный в 21 веке навык, необходимый для развития названных выше качеств.
9. Поощряйте креативность. Развитие творческих способностей требует как от учителей, так и от учеников структуры и преднамеренности - способности мозга формировать образы, и может происходить в рамках любой дисциплины, а не только предметов, связанных с искусством.

### Приложение 3

#### **Результаты диагностики профессиональных потребностей учителей при введении федерального государственного образовательного стандарта (сокращенный вариант)**

Диагностика профессиональных потребностей проводилась по 5 направлениям, каждое из которых включало определенное количество заданий.

**Блок 1.** "Мои профессиональные потребности при введении ФГОС". Данный блок вопросов, направлен на самооценку потребностей учителей при введении ФГОС.

**1 вопрос** «Сколько лет вы уже работаете по ФГОС?»

**2 вопрос** «Оцените по 10-бальной шкале степень потребности в информации по различным вопросам введения ФГОС (1 - мне не требуется информация по вопросам введения ФГОС, 10 - мне необходимо как можно более полная информацию по вопросам введения ФГОС).

**3 вопрос** «Потребность в информации какого рода Вы испытываете?»

**Вопрос 4** «Планируете ли вы в ближайший год разрабатывать материалы (организационные, методические) для ведения своего предмета по ФГОС?»

**Вопрос 5** «Испытываете ли вы потребность получения информации по введению ФГОС в профессиональных сообществах учителей (в том числе сетевых)?»

**Вопрос 6** «Испытываете ли вы потребность в информационных образовательных ресурсах, по переходу / введению ФГОС?»

**Вопрос 7** «Нехватку каких типов информационных ресурсов испытываете вы лично? (можно отметить несколько типов)»

**Вопрос 8** «Какие причины мешают вам использовать уже разработанные материалы по ФГОС, в том числе размещенные в Интернет? (можете выделить несколько значимых для Вас позиций)»

**Блок 2.** "Формирование УУД". Данные диагностические задания позволяют оценить потребность учителя в знаниях, технологиях и методах формирования УУД.

**1 задание** «Ученикам предложено следующее задание: Каждой подгруппе учащихся предлагается создать компьютерную презентацию по определённой теме — предложенной учителем или выбранной детьми. Сначала в процессе общего обсуждения подгруппа создаёт план и

последовательность слайдов, а затем, работая парами, ученики составляют текст и рисунки для отдельных слайдов. Полученные презентации демонстрируются другой подгруппе, которая оценивает понятность и полноту представления темы. Какие УУД формируются при выполнении данного задания учениками? (вы можете выбрать несколько вариантов ответа).

**2 задание** «Учащимся предлагается текст, который надо озаглавить. Какие УУД формируются при выполнении данного задания учениками? (вы можете выбрать несколько вариантов ответа)»

**Блок 3.** “Организация учебной деятельности” определяет потребность в знаниях по использованию деятельностного подхода в обучении, организации проектной, исследовательской и др. деятельности учащихся.

**Задание** «Учащимся предлагается следующее задание: "Выбрать транспорт для экскурсионной поездки класса (группы)". Какие формы и методы организации учебной деятельности вы бы предложили при выполнении ниже приведенного задания учениками?»

**Блок 4.** “Учебные ситуации”. Проверяет компетенции учителя в плане конструирования учебных заданий направленных на формирование УУД.

**Задание 1** «На уроке по вашему предмету у вас стоит цель, развивать у обучающихся умения планировать свою деятельность. Какие учебные задания Вы бы предложили учащимся?»

**Задание 2** «Какие учебные ситуации вы бы предложили учащимся, если в качестве критериев оценки учебной деятельности используются следующие:

- продуктивность совместной деятельности;
- умение договариваться, приходить к общему решению, убеждать, аргументировать;
- отношение к выработке общей точки зрения.

**Блок 5.** “Инструменты оценки”. Проверяет навыки учителя в плане создания и использования контрольно-измерительных материалов, позволяющих оценивать предметные и метапредметные результаты.

**Задание 1** «Учащимся предлагают в свободной форме письменно ответить на вопросы: Как ты считаешь, кого можно назвать хорошим учеником? Назови качества хорошего ученика. Считаешь ли ты себя хорошим учеником? и т. д. Предложите инструменты для текущей оценки универсальных учебных действий при выполнении данного задания.

**Количество учителей, которые прошли диагностический опрос - 41.**

Обработка материалов диагностики проводилась на основе приведенной методики, с учетом карты соответствия вопросов диагностических заданий и осознанных или неосознанных профессиональных потребностей учителей.

В таблице приведены общие результаты по выполнению диагностических заданий, которые требовали от учителя предложения своих заданий или инструментов оценивания:

Задание	Кол-во выполнивших	% от общего количества ответов	Кол-во ответов РУ	Кол-во ответов ПУ	Кол-во ответов КУ
Транспорт для поездки	20	49	10	7	3
Умения планировать деятельность	13	31,7	2	8	3
Учебная ситуация на основе критериев оценивания	19	43,6	3	8	8
Инструменты оценки	9	36,6	2	3	4

Более 50 процентов участников опроса, выполнили диагностические задания. При выполнении заданий диапазон их распределения смещен в сторону пользовательского и конструктивного уровня.

Частично это может быть обосновано, что данные технологии уже входят в практику работы данных учителей, они проходили по ним обучения, и пытаются их использовать при организации своего учебного процесса.

Общий вывод: по итогам анализа результатов диагностики, учителями актуализированы осознанные профессиональные потребности, а именно:

- Потребность в материалах по ФГОС написанных понятным и доступным языком высокого качества.
- Потребность в информационных ресурсах с большим количеством практических примеров и инструкций.
- Потребность в создании профессиональных предметных сообществ.
- Потребность в материалах конкретно по учебному предмету.
- Потребность в материалах по оцениванию предметных и метапредметных результатах.
- Потребность в материалах по формированию УУД.
- Потребность в упрощении терминологии материалов по ФГОС.
- Потребность в использовании опыта коллег.

Анализ диагностических заданий, позволяет выделить следующие неосознанные профессиональные потребности, касающиеся организации учебного процесса:

- Потребность в знаниях по УУД.
- Потребность в знаниях по конструированию учебных заданий.
- Потребность в знаниях по использованию инструментов оценки.
- Потребность в знаниях по организации деятельности обучающихся.
- Потребность в использовании новых педагогических методик в работе с учащимися.

Часть осознанных и неосознанных потребностей совпадает, что говорит о значительном изменении в практике и подходах учителей, которые уже работают или готовятся работать по ФГОС. Определенное противоречие в потребностях выявлено в области организации учебной деятельности учащихся. Диагностические задания показывают существенный пробел в этой области. Такая ситуация возникает в случае, если учитель уверен, что он умеет организовывать урочную и внеурочную деятельность обучающихся (что показывает первая часть опроса по профессиональным потребностям), но не осознает тех изменений, которые касаются организации такой деятельности при введении ФГОС. И на это необходимо обратить внимание.

В остальной части, совпадение осознанных и неосознанных потребностей, показывает, что они системны и актуальны, и, учитывая, что большая часть учителей ориентирована на получение информации не только на официальных порталах, но и в профессиональных сообществах, необходимо ориентировать такие сообщества на оказание методической поддержки учителям.

Таким образом, по результатам диагностики формируется заказ на построение комфортной развивающей образовательной среды не только для обучающихся, но и их учителей:

- создание творческих групп педагогов по блокам выявленных проблем,
- проводить консультационную и методическую поддержку на постоянной основе в форме мастер-классов, с включением всего спектра самых актуальных потребностей учителей,
- собирать, оценивать и тиражировать успешные практики и инновационный опыт по наиболее проблемным направлениям, - в обучающих, методических мастер-классах применять следующие формы: включенное наблюдение, разработческие и аналитические семинары.

Итоги диагностики показывают, изменения профессиональной деятельности учителя при введении ФГОС требуют изменений подходов к оказанию услуг повышения квалификации и методической поддержки, а также построения индивидуальной траектории развития учителей.

При планировании ВКПКП необходимо включить наиболее прогрессивные формы работы с учителем, участие педагогов в профессиональных учительских сообществах и на фоне высокого доверия педагогов к сообществам позволит эффективнее решать данную задачу.



Оценивание	Процесс и цель оценивания
Вопросы из дневника	В начале проекта педагоги используют список вопросов из дневника, чтобы обдумать уже изученный материал и определить цели для текущего проекта.
«Мозговой штурм» и обсуждение	Проблемные вопросы и использование техники «мозгового штурма», дают возможность оценить знания педагогов о технологии проектов и продемонстрировать учителям связь этих знаний с реальностью их использования в образовательной деятельности.
Критерии оценивания сотрудничества	Педагоги используют критерии оценивания, чтобы отслеживать свои навыки сотрудничества по ходу совместной работы над проектом. В ходе обсуждений также задаются вопросы, адресующие учителей к критериям оценивания в течение групповой работы.
Наблюдения	Модератор ведет наблюдения во время бесед, а также в ходе общения с отдельными учителями и с группами, чтобы сформировать необходимую информационную базу для итогового оценивания.
Проверочный лист оценивания коллег	Проверочный лист используется, чтобы облегчить процесс предоставления отзывов об участии в проекте.
Проверочный лист эксперимента	Педагоги используют проверочный лист эксперимента для регистрации своего прогресса во время планирования и проведения эксперимента, а также для формирования отзывов о работе других членов команды.
Проверочный лист творческого подхода	В процессе групповой работы педагоги используют проверочный лист творческого подхода и записи в журнале, чтобы задуматься о том, как они используют такие качества творческого подхода как беглость речи, гибкость, способность идти на риск и совершенствование.
Критерии оценивания презентации	Критерии оценивания презентации помогают педагогам удостовериться в том, что их презентация отвечает установленным требованиям, и повысить качество их работы. Кроме того, критерии оценивания используются для формирования обратной связи с коллективом. Используем критерии оценивания, чтобы оценить презентации, исследования, понимание технологии проектов и навыки сотрудничества.
Проверочный лист процесса исследования	Учителя используют проверочный лист, чтобы отследить прогресс своего исследования (навыков поиска, сортировки, структурирования и анализа информации, которую они нашли).
Критерии оценивания дневника рефлексии	Педагоги используют критерии оценивания для определения качества рефлексии и своих мыслительных процессов, а также для записей о новом подходе к обучению. Необходимо, чтобы они отслеживали свой прогресс на пути к достижению поставленной цели.
Беседы	Составляется расписание встреч с группами учителей и отдельными педагогами, чтобы оценить усвоение учебного материала и вовремя выявить и восполнить трудные места и пробелы. Отвечаем на любые вопросы и отслеживаем их прогресс в ходе работы над проектом.
Проверочный лист вопросов для рефлексии	В конце учебной темы педагоги используют проверочный лист, чтобы облегчить процесс рефлексии над своими сильными и слабыми сторонами, а также характеристиками, требующими улучшения и постановки новых целей. Проводится обзор рефлексий с целью анализа понимания предмета учителями и прогресса участников в ходе проекта.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №43»

О.В.Волобуева

«25» мая 2015г.

Смета расходов на реализацию проекта  
по теме «Проект учителя как средство развития качеств педагога 21 века»

№ п/п	Наименование расходов	Количество	Стоимость за единицу (тыс.руб)	Общая сумма (тыс.руб)
1.	Планшетный компьютер	10	20	200
	Итого	10	20	200

Главный бухгалтер

М.А. Шилина