

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации
работников образования»

**Инновационные практики
непрерывного профессионального
развития педагогов
в контексте модернизации
технологий и содержания
общего образования**

Методическое пособие

Челябинск
ЧИППКРО
2019

УДК 378.091.398
ББК 74.489.478
И66

*Рекомендовано к изданию решением ученого совета
ГБУ ДПО ЧИППКРО*

Авторский коллектив:

А. В. Ильина, А. В. Коптелов, А. В. Машуков, М. И. Солодкова,
Л. Н. Чипышева

Рецензенты:

Л. Ю. Кобелева, директор МОУ «Балканская СОШ» Нагайбакского муниципального района, кандидат педагогических наук
И. Д. Борченко, заведующий учебно-методическим центром профессиональной переподготовки ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат культурологии

И66 **Инновационные практики непрерывного профессионального развития педагогов в контексте модернизации технологий и содержания общего образования [Электронный ресурс] : методическое пособие / А. В. Ильина, А. В. Коптелов, А. В. Машуков [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2019. – 108 с.**

В пособии предлагаются методические разработки инновационных практик по вопросам непрерывного профессионального развития работников образования. Особый акцент делается на различные аспекты формирования (совершенствования) проектных компетенций работников образования в контексте модернизации технологий и содержания общего образования.

Пособие подготовлено по итогам работы проектных сессий участников областной Сетевой школы консультантов по вопросам достижения качества образования в 2018 году.

Методическое пособие предназначено для слушателей (руководителей и педагогов образовательных организаций) курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

УДК 378.091.398
ББК 74.489.478

Содержание

<i>Введение</i>	4
Раздел 1. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в контексте модернизации технологий и содержания общего образования	7
Раздел 2. Методические аспекты профессионального развития педагогических работников в контексте модернизации технологий и содержания общего образования	23
Потенциал системы дополнительного профессионального образования для непрерывного профессионального развития педагогов в контексте формирования национальной системы учительского роста.....	23
Формирование проектных компетенций у педагогических работников средствами проектных сессий.....	30
Использование технологии SWOT-анализа при проектировании программы развития образовательной организации: сценарий проектного семинара.....	37
Проектная деятельность как инструмент профессионального развития педагогов: сценарий единого методического дня	48
Технология деловой игры в практико-ориентированном семинаре «Организация проектной деятельности в общеобразовательном учреждении»	60
Совершенствование механизмов деятельности педагога по профилактике девиантного поведения обучающихся: программа стажировки руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций	68
<i>Нормативные документы органов исполнительной власти Российской Федерации и Челябинской области, регламентирующие инновационную деятельность в сфере общего образования</i>	78
<i>Список литературы</i>	83
<i>Сведения об авторах</i>	86
<i>Приложения</i>	87

Введение

В настоящее время акцентируется внимание на необходимости обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, а также вхождения России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Одним из инструментов реализации поставленной задачи является реализация проекта «Учитель будущего», который ориентирован на решение задачи Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 о внедрении национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

Проект «Учитель будущего» аккумулирует ключевые элементы национальной системы учительского роста, которая призвана обеспечить непрерывный профессиональный рост педагога в течение всей его профессиональной деятельности. В частности, это касается внедрения уровневого профессионального стандарта «Педагог», изменения системы оценивания деятельности педагогов, а также введения новой модели аттестации педагогических кадров. Данные приоритеты развития системы образования в части совершенствования кадрового потенциала работников образования требуют непрерывного профессионального развития педагогов.

Представленное методическое пособие ориентировано на организацию работы с руководителями и педагогами образовательных организаций по их непрерывному профессиональному развитию с учетом приоритетов и современных трендов развития общего образования.

Методологическую основу содержания материалов методического пособия составили следующие принципы:

1) содержание пособия отражает особенности профессиональной деятельности работников общего образования в контексте реализации нормативно-правовых актов, регламентирующих организацию образовательной деятельности в системе общего образования;

2) содержание пособия выстроено с учетом психолого-педагогических закономерностей образования взрослых;

3) содержание пособия отражает специфику применения в обучении взрослых принципа восхождения от абстрактного к конкретному.

Иными словами, представленный в пособии материал позволяет работникам образования проектировать содержание собственной профессиональной деятельности, углубляя ее и модифицируя на примере решения профессиональных задач, встречающихся в реальной практике.

Таким образом, содержание пособия ориентировано на разрешение часто встречающихся профессиональных дефицитов работников общего образования.

В частности, реализация ФГОС общего образования требует как от руководителей, так и от педагогов умения работать в проектной культуре. Как показывает практика, уровень владения руководящими и педагогическими кадрами проектными технологиями недостаточен для достижения современного качества образования как в части достижения планируемых результатов обучающимися, так и в части управления качеством образования на уровне конкретной образовательной организации. В связи с этим значительная часть методических продуктов, представленных в пособии, отражает инновационные практики по различным аспектам формирования (совершенствования) проектных компетенций работников образования. Кроме того, представленные инновационные практики ориентированы на использование современных наиболее эффективных методов непрерывного профессионального развития работников образования, а именно: применение командного обучения, проектных сессий, фокус-групп, стажировок.

Пособие включает практико-ориентированные методические продукты инновационных практик, которые были подготовлены работниками образования Челябинской области – участниками областной Сетевой школы консультантов по вопросам достижения качества образования¹.

Методическое пособие является логическим продолжением учебно-методического пособия «Инновационные практики мо-

¹ <https://ikt.ipk74.ru/forum/forum78/>.

дернизации технологий и содержания общего образования»², подготовленного по результатам проектных сессий участников областной Сетевой школы консультантов по вопросам достижения качества образования в 2017 году.

Методическое пособие предназначено руководителям и педагогам образовательных организаций, студентам педагогических специальностей, слушателям системы дополнительного профессионально-педагогического образования.

² Инновационные практики модернизации технологий и содержания общего образования : учебно-методическое пособие / А. В. Ильина, А. В. Коптелов, А. В. Машуков, М. И. Солодкова [и др.] ; под ред. В. Н. Кеспилова. Челябинск : ЧИППКРО, 2018. 180 с.

Раздел 1.

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в контексте модернизации технологий и содержания общего образования

Введение федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) общего образования, впрочем, как и введение иных инноваций в систему образования, требует создания условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Теоретическую основу непрерывного профессионального развития педагогических работников составляют положения и идеи, которые достаточно давно сформулированы и обоснованы (С. Я. Батышев, А. П. Беляева, А. А. Вербицкий, С. Г. Вершловский, А. П. Владиславлев, Б. С. Гершунский, А. В. Даринский, В. С. Леднев, Г. В. Мухаметзянова, А. М. Новиков, В. Г. Онушкин, В. А. Сластенин, Е. П. Тонконогая и др.). Но они не только не потеряли своей актуальности, а, напротив, стали еще более значимы в современных условиях реализации ФГОС общего образования. Обратимся к этим положениям и идеям.

Идея Л. С. Выготского о «культурном восхождении и расширении личности»³ позволяет рассматривать педагога как субъекта культуры, а сам процесс непрерывного профессионального развития как реализацию стремления педагога к совершенству. Если установить связь между представленной позицией и процессами введения в действие профессиональных стандартов, то можно говорить о стремлении педагога к совершенству при осуществлении трудовых функций и трудовых действий. Более того, данная идея Л. С. Выготского удачно поддерживает положения национальной системы учительского роста. В качестве этапов такого непрерывного роста можно рассматривать этапы профессионального восхождения: «профессиональная готов-

³ Выготский Л. С. Психология. М. : Апрель-пресс; ЭКСМО-пресс, 2000. 1006 с.

ность – профессиональная компетентность – профессиональная культура».

Актуальным является положение о психологическом механизме непрерывного профессионального развития педагога. В его основе лежит внутренняя активность педагога, его стремление к преобразованию своих взглядов и профессионального поведения. На передний план выдвигается активное преобразование педагогом своего внутреннего мира, которое приводит к принципиально новому способу педагогической деятельности в образовательной организации. Основная установка непрерывного профессионального развития в этом случае состоит в умение превращать собственную профессиональную деятельность в предмет практического преобразования. Этот вывод поддерживается идеей Л. М. Митиной. Она доказала, что личность учителя будут гармоничной только в результате максимального развития тех способностей, которые создают доминирующую направленность его личности и придают смысл всей его жизни и деятельности⁴.

С позиции непрерывного профессионального развития педагогов необходимо также отметить актуальность положения об обмене знаниями как высококачественной альтернативе распространению опыта. Исследователи говорят о создании внутри образовательной организации системы взаимодействия педагогических работников, при которой осуществляется передача и распространение информации, обладающей содержательными, оценочными и эмоциональными контекстами. Так, Д. Ф. Ильясов отмечает, что непрерывное профессиональное развитие педагогов, базирующееся на положениях и принципах самообучающейся организации, имеет значительные преимущества перед традиционно осуществляемой методической работой. В определенной степени эти преимущества проявляются в использовании эффекта обучения на собственном опыте, которое является одним из главных атрибутов самообучающейся организации⁵. Обмен знаниями удачно поддерживается поло-

⁴ Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя : учебно-методическое пособие. М. : Флинта ; МПСИ, 1998. 200 с.

⁵ Ильясов Д. Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 3 (40). С. 153–156.

жениями и технологиями неформального повышения квалификации. Главное требование обмена знаниями заключается в широком и повсеместном распространении знаний в образовательной организации, то есть создание своеобразного «транзакционного пространства» и, что особенно важно, участие в этом процессе всех педагогов. Формат обмена знаниями предполагает постоянную циркуляцию знаний в образовательной организации по определенным правилам и процедурам. Педагоги образовательной организации могут делиться своими формализованными знаниями – в виде докладов, разработок, обобщений опыта и неформализованными знаниями – в рамках профессиональных встреч и работы в педагогических сообществах. Для преодоления болезненного эффекта обмена знаниями, когда педагоги не хотят делиться знаниями, боясь потерять свою ценность и уникальность для образовательной организации, для них должны быть предусмотрены эффективные меры мотивации и стимулирования.

Проектирование процесса непрерывного профессионального развития педагогических работников должно основываться на понимании учета соответствующих закономерностей, которые имеют объективный характер, не зависят от нас, поэтому их игнорирование может негативно отразиться на качестве и характере профессиональной деятельности. Этому моменту в научной литературе уделяется достаточно много внимания, в особенности в фундаментальных научных исследованиях⁶. Учитывая контекст введения ФГОС общего образования, можно назвать лишь некоторые закономерности, которые особо точно подчеркивают суть непрерывного профессионального образования:

– творческое мышление развивается на протяжении всей профессиональной деятельности педагога в силу качественных

⁶ Шерайзина Р. М., Задворная М. С. Актуальность непрерывного образования как условия личностно-профессионального развития педагога дошкольного образования // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8. № 4–1. С. 175–179; Чечель И. Д. Современные подходы реализации непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций // Отечественная и зарубежная педагогика. 2015. № 3. С. 32–40; Голуб В. В. Методологические основы интегративного подхода к развитию непрерывного профессионального образования // European Social Science Journal. 2017. № 5. С. 317–322; и др.

изменений его мотивации, ценностных ориентаций, знаний, умений и способов деятельности;

– обогащение профессиональных знаний и умений происходит в любом возрасте при условии готовности педагога к освоению новых форм, приемов, способов и техник педагогической деятельности;

– потребность педагога в саморазвитии и самосовершенствовании повышается в зависимости от частоты проживания успеха в сложных профессиональных ситуациях;

– интерес педагога к новым знаниям обеспечивается его общей удовлетворенностью профессиональной деятельностью;

– освоение педагогом различных профессиональных ролей (предметник, носитель ценностей, тьютор, наставник, коуч) способствует развитию, расширению и обогащению его нормативно-правовых, психолого-педагогических и методических знаний;

– выполнение проектных работ, объединяющих педагогов в группы с различными квалификационными и стажевыми характеристиками, личностным опытом, активизирует творческое и методическое мышление каждого участника проекта;

– принадлежность к профессиональным сообществам и активное участие в их работе оказывает содействие адекватному становлению и развитию профессионального самосознания педагога.

Для непрерывного профессионального развития особую роль имеет акмеологическая направленность профессиональной деятельности педагога, которая представляет собой качественную характеристику общей направленности личности, ориентирующая педагога на прогрессивное развитие, на максимальную самореализацию.

***Акмеология** – акмеология [от греч. акте – высшая степень чего – либо + логия, букв. наука о вершинах] – совокупность наук, изучающих вершины в развитии отдельного человека и общности людей и условия их достижения.*

Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2002

Причем речь может идти не только о самореализации в профессиональной сфере, но и в обычной жизнедеятельности. Акмеологический подход фокусирует внимание на педагоге как субъекте изменения и совершенствования, переживающего определенные этапы профессионально-личностного развития. Каждый из этих этапов характеризуется проявлением конкретных психологических новообразований и профессиональных достижений.

Современный контекст понимания сущности непрерывного образования позволяет выделить следующие его основные функции, а именно профессиональную, социальную, личностную.

Профессиональная функция обеспечивает развитие у взрослого человека необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, а также формирование взрослым человеком новых профессиональных возможностей, увеличение его трудовой динамики.

Социальная функция помогает дополнить и обогатить процесс взаимодействия взрослого человека с обществом, экономической сферой, государством в целом за счет ознакомления с языком, культурой, новыми видами деятельности, общечеловеческими ценностями, современными технологиями социального взаимодействия, в том числе информационными, формируя грамотность взрослого человека в различных сферах.

Личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей взрослого человека, интересов, увлечений (как правило, сопровождает повседневную жизнь).

Казалось бы, что основная проблематика профессионального развития педагогов определяется развитием именно профессиональной функции. Однако сегодняшние требования профессионального стандарта педагогических работников, развитие технологий цифрового образования, быстрое развитие современных технологий производства, бизнеса и жизнедеятельности в целом актуализируют тесную взаимосвязь всех трех функций для профессионального развития педагогов.

В связи с этим особенностью современного профессионального образования должно стать создание условий, обеспечива-

ющих развитие у педагогов мотивов профессионального роста в условиях современной информационно-образовательной среды, необходимости быстрого и эффективного освоения инновационных технологий жизнедеятельности, в том числе профессиональной, и предоставления им такой возможности.

Развивая обозначенную выше проблематику, обратимся к результатам исследования, проведенного в 2017 году в рамках апробации новой модели аттестации учителей. Речь идет об уровне оценки профессиональных компетенций учителей русского языка и математики. В исследовании приняли участие 4,5 тысячи учителей из 13 субъектов Российской Федерации. В качестве инструментария использовались 20 предметных задач; 3 методических задания; профессиональные задачи и видеоурок. Анализ результатов обозначенных заданий показал, что:

- не справились (выполнено менее 50% задач) – 30% учителей;
- не справились с профессиональной задачей – 75% учителей;
- полностью справились – 4% учителей.

Данные, полученные по результатам исследования, позволяют определить проблематику необходимости нивелирования выявленных профессиональных дефицитов педагогов, а также создания условий для удовлетворения их образовательных потребностей. Кроме того, данные результаты должны стать основанием для выбора новых подходов к модернизации непрерывного профессионального образования, причем как на уровне учреждений дополнительного профессионального образования, так и уровне общеобразовательной организации.

В том же исследовании определяются причины посещения педагогами курсов повышения квалификации. В частности, потребность ознакомиться с современными методами преподавания назвали 60% педагогов. Углубление знаний в основной предметной области/областях выбрали 58% учителей. И только 5% в качестве причины повышения квалификации назвали профессиональный дефицит. Вместе с тем при исследовании вопроса о необходимости своего профессионального развития 39% педагогов ответили, что не видят никаких препятствий в своем профессиональном развитии и 30% указали на отсут-

ствие у них профессиональных дефицитов (выбрали вариант ответа «всего достаточно»).

При сопоставлении результатов выполнения педагогами заданий по направлениям профессиональной деятельности с результатами исследования причин обучения на курсах повышения квалификации можно сделать следующие выводы:

- 30% педагогов, которые указали на отсутствие у них каких-либо профессиональных дефицитов, никак «не умещаются» в 4% педагогов, полностью справившихся с заданиями диагностики;

- 58% педагогов считают обязанностью системы дополнительного профессионального образования углублять их знания в основной предметной области, что, вообще говоря, является зоной ответственности высшего и среднего профессионального образования и, безусловно, областью самообразования и саморазвития;

- только 60% педагогов указывают на потребность знакомиться с современными методами преподавания, при цифре 75% педагогов, которые не справились с решением профессиональной задачи.

Результаты данных исследований ярко свидетельствуют о необходимости развития современных форм непрерывного профессионального образования. Кроме того, в контексте введения и реализации ФГОС общего образования необходимо отметить, что непрерывное профессиональное образование педагога является управленческой задачей руководителя образовательной организации. Данное положение поддерживается хорошо известным тезисом – «хорошие кадры для хорошей организации». Профессионально-личностная заинтересованность руководителя в успешном развитии педагогических кадров обусловлена тем, что это неотъемлемое условие эффективного управления деятельностью образовательной организации. Кадровые условия являются одним из важных факторов продуктивной реализации основных образовательных программ и, как следствие, обеспечение достижения качественного общего образования. По сути, для руководителя образовательной организации «непрерывное профессиональное развитие педагогов» предполагает достижение содержательно-процессуального со-

ответствия образовательной деятельности социокультурным установкам общества и потребностям обучающихся и их родителей (законных представителей). При этом непрерывное профессиональное развитие педагогов должно рассматриваться как единство формального, неформального и информального образования.

Формальное образование – (англ. – *formal education*) – организация обучения, отвечающая пяти основным требованиям – обучению: 1) в специально предназначенных для обучения учреждениях; 2) специально подготовленным персоналом; 3) ведущее к получению общепризнанного документа об образовании; 4) систематизированное; 5) характеризующееся целенаправленной деятельностью обучающихся.

Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с.

Неформальное образование – (англ. – *informal education*) – неорганизованное обучение, не имеющее ни одного из параметров, характеризующих формальное обучение. Программа и курсы, завершение которых не сопровождается получением сертификата, дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания.

Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с.

Информальное образование – процесс формирования и обогащения установок, освоения новых знаний и умений, протекающий вне рамок системы образования как специфического социального института, т. е. в ходе повседневной жизнедеятельности человека через общение, чтение, посещение учреждений культуры, учение на своем опыте и опыте других. Не имеет атрибутов педагогической формы. Префикс «ин» употреблен в значении «без».

Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с.

Формальная модель профессионального развития педагога (модель «дефицита») ориентирована на получение новых знаний и навыков, необходимых в конкретной ситуации. Профессионализм педагога растет дискретным образом – от одного курса повышения квалификации к другому. При реализации формальной модели используются стандартные пакеты образовательных программ, не всегда учитывающие интересов педагога, а значит, и потребностей детей. Такой подход не предполагает гибкости индивидуальной траектории развития педагога и роли самостоятельного выбора. Исследователи утверждают, что при реализации только формальной модели обучения педагог находится в позиции «догоняющего» те изменения, которые реально происходят в обществе и профессиональной деятельности.

Среди неформальных моделей профессионального развития педагогов исследователи выделяют:

а) модель «наставничества», то есть консультирование и сопровождение педагогов на рабочем месте более опытными коллегами или экспертами (важной особенностью наставнических отношений, которая в первую очередь отличает их от других технологий и форм сопровождения, является то, что они носят, как правило, более неформальный и личностный характер, позволяющий не только передавать самые тонкие нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации педагога к условиям и требованиям осваиваемой инновационной педагогической практики);

б) модель самообучающейся организации, в основе которой лежат сети профессионалов, где происходит обмен формализованными и неформализованными знаниями (при подобного рода организации обучения ее субъекты работают над решением реальных проблем, выдвигаемых конкретными обстоятельствами профессиональной деятельности и жизненной перспективы; и что особенно важно, обучение осуществляется на всем протяжении производственного процесса, а не является кулуарным мероприятием, проводимым в специально отведенном месте и времени⁷);

⁷ Ильясов Д. Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) // Мир науки, культуры, образования. 2013. № 3 (40). С. 153–156.

в) интерактивное профессиональное развитие, предполагающее формирование сообществ профессионалов-педагогов на основе взаимодействия посредством сети интернет, обменивающихся практическими знаниями в ситуации реального сотрудничества, совместно решающих общие проблемы и развивающие свои компетенции (сетевые сообщества обладают функциями, обеспечивающими условия реализации ведущих компонентов профессионального саморазвития в педагогической среде; это может служить основой проектирования системы интернет-поддержки профессионального саморазвития педагогов, разработки новых подходов к повышению квалификации и совершенствованию педагогического мастерства⁸).

Несмотря на то, что все вышесказанное в полной мере относится в целом к профессиональной деятельности педагога, остановимся на вопросе отдельных аспектов непрерывного профессионального развития педагогов в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования.

На сегодняшний день осуществляется переход общеобразовательных организаций на ФГОС среднего общего образования в апробационном формате, а с 2020/2021 учебного года в штатном режиме. Реальная практика показывает, что у руководителей и педагогов школ наблюдаются трудности в организации такого перехода. Это обуславливается несколькими причинами. Во-первых, стандарты среднего общего образования носят ярко выраженный инновационный характер. Вводятся такие понятия, как изучение предметов на базовом и углубленном уровне; предполагается введение отличных от классно-урочной системы форм организации образовательного процесса; максимально актуализируются вопросы рационального распределения и использования кадровых, учебно-методических, финансовых и материально-технических условий для обеспечения надлежащего качества образования и, наконец, предполагается возможность интеграции двух основных программ – среднего общего образования и профессионального обучения.

⁸ Сергеев А. Н., Соколов М. В. Профессиональное саморазвитие педагогов в сетевых сообществах интернета // Теория и практика общественного развития. 2014. № 8. С. 70–72.

Во-вторых, именно на уровне среднего общего образования должны быть изучены и максимально удовлетворены потребности обучающихся и их семей при формировании основной общеобразовательной программы (и прежде всего в части жизненного самоопределения школьников) и их профессиональной ориентации. Во многом это будет определяться в том числе через разработку и защиту индивидуального проекта каждым обучающимся.

Учебный план школы на уровне среднего общего образования наряду с обязательными предметами в обязательном порядке должно быть предусмотрено выполнение обучающимися индивидуального(ых) проекта(ов).

Индивидуальный проект представляет собой особую форму организации деятельности обучающихся (учебное исследование или учебный проект).

Индивидуальный проект выполняется обучающимся самостоятельно под руководством учителя (тьютора) по выбранной теме в рамках одного или нескольких изучаемых учебных предметов, курсов в любой избранной области деятельности (познавательной, практической, учебно-исследовательской, социальной, художественно-творческой, иной).

Результаты выполнения индивидуального проекта должны отражать:

- сформированность навыков коммуникативной, учебно-исследовательской деятельности, критического мышления;
- способность к инновационной, аналитической, творческой, интеллектуальной деятельности;
- сформированность навыков проектной деятельности, а также самостоятельного применения приобретенных знаний и способов действий при решении различных задач, используя знания одного или нескольких учебных предметов или предметных областей;
- способность постановки цели и формулирования гипотезы исследования, планирования работы, отбора и интерпретации необходимой информации, структурирования аргументации результатов исследования на основе собранных данных, презентации результатов.

Индивидуальный проект выполняется обучающимся в течение одного или двух лет в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом, и должен быть представлен в

виде завершеного учебного исследования или разработанного проекта: информационного, творческого, социального, прикладного, инновационного, конструкторского, инженерного»⁹.

Таким образом, индивидуальный проект – это особая форма организации самостоятельной проектной деятельности обучающихся в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом, осуществляемой под руководством тьютора и/или учителя.

Образовательная организация самостоятельно определяет форму организации проектной деятельности. Возможны следующие варианты включения индивидуального проекта в учебный план.

Первый вариант предложен в Примерной основной образовательной программе среднего общего образования¹⁰: «Индивидуальный проект» включается в учебный план в форме элективного курса трудоемкостью от 70 до 140 часов.

Следует обратить внимание, что обучающиеся освоившие основную образовательную программу основного общего образования уже обладают навыками проектной деятельности и выполнения индивидуальных проектов, поэтому часы элективного курса предназначены для организации деятельности обучающихся, которую осуществляет тьютор, а также для проведения консультаций по содержанию проекта, осуществляемых учителями-предметниками.

К трудовым действиям тьютора¹¹, связанным с организацией выполнения обучающимися индивидуальных проектов, относятся:

⁹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 № 413 (ред. от 31.12.2015) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (зарегистрирован в Минюсте России 07.06.2012 № 24480) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131131/ (дата обращения: 18.09.2018).

¹⁰ Примерная основная образовательная программа среднего общего образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.fgosreestr.ru (дата обращения: 05.05.2018).

¹¹ Приказ Минтруда России от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (зарегистрирован в Минюсте России 26.01.2017 № 45406) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_199498/ (дата обращения: 29.10.2018).

- выявление индивидуальных особенностей, интересов, способностей, проблем, затруднений обучающихся в процессе образования;
- организация участия обучающихся в разработке индивидуальных проектов;
- педагогическое сопровождение обучающихся в ходе реализации индивидуальных проектов;
- педагогическая поддержка рефлексии обучающимися результатов реализации индивидуальных проектов.

Наряду с этим тьютор организует проведение консультаций с учителями-предметниками по содержанию индивидуальных проектов, в том числе межпредметных.

Второй вариант организации проектной деятельности обучающихся – в рамках учебных предметов углубленного уровня. В этом случае сопровождение проектной деятельности обучающихся осуществляет учитель(я)-предметник(и). В рабочую программу учебного(ых) предмета(ов), изучаемого(ых) на углубленном уровне, выделяются часы на сопровождение индивидуальных проектов и консультирование обучающихся. При этом в рабочей программе должен быть расширен перечень личностных и метапредметных планируемых результатов, отражающих умения проектной деятельности, а также в содержании учебного предмета должен быть выделен раздел «Организация проектной деятельности обучающихся». В учебном плане данный подход должен быть отражен в пояснительной записке.

Оценивание результатов осуществления обучающимся учебно-исследовательской и проектной деятельности должно быть единым и не зависеть от варианта организации.

Современные требования к профессиональной компетентности работников образования диктуются масштабами и спецификой задач, которые государство ставит перед образовательными организациями и педагогическими коллективами, определяются новые формы и технологии реализации непрерывного профессионального образования. Особое значение в данном контексте имеет практика разработки и реализации дополнительных профессиональных программ для команд специалистов сферы образования (муниципальные команды и команды образовательных организаций) в системе формального повы-

шения квалификации. Это обусловлено и тем обстоятельством, что выбор оптимальных путей решения актуальных вопросов развития муниципальных систем образования и образовательных организаций зависит от согласованных действий каждого участника команд при четком согласовании целей и ценностей профессиональной деятельности в том или ином направлении развития. Поэтому сегодня разработка и реализация дополнительных профессиональных программ для команд является одним из приоритетов в системе повышения квалификации работников образования.

Еще одной инновационной технологией является технология командного наставничества. Инновационность практики заключается в том, что наставником является не один специалист для другого, а целая организация является наставником другой организации. При этом наставниками могут быть команды школ-лидеров, которые имеют статус федеральных и региональных инновационных площадок, являются победителями конкурсов профессионального мастерства и др. Также необходимо отметить, что командное наставничество не исключает наставничество педагога для педагога. При этом наставник является профессионалом высокого уровня, который оказывает адресную помощь учителям, в том числе не обязательно являющимся молодыми специалистами, как часто это бывает в наставничестве. В современных условиях, когда вводятся новые профессиональные стандарты, новые процедуры аттестации педагогических работников, усиливаются требования к педагогам в части необходимости их непрерывного профессионального роста, помощь и поддержка требуется зачастую и учителям, которые имеют значительный стаж работы.

Важным направлением непрерывного профессионального развития педагогов является консультационное, содержательное и организационное сопровождение команд школ по подготовке к инновационной деятельности. Данная работа может быть организована в формате проектных сессий как технологии коллективной работы научно-педагогического и руководящего персонала учреждений дополнительного профессионального образования и образовательных организаций по инициированию и запуску инновационных проектов.

Основными задачами организации и проведения проектных сессий являются:

– создание условий командам школ для оперативного (в режиме реального времени) продвижения в практической работе по преодолению проблем разработки и реализации основных общеобразовательных программ требуемого качества;

– обеспечение условий для профессионального роста компетентности педагогического персонала в инициировании и оформлении инновационных проектов, реализации инновационных проектов и отражения их результатов в образовательном процессе;

– реструктуризация и повышение профессионализма проектных команд, интеграция в них других участников сессии.

Отметим, что постепенное введение обозначенных выше инноваций в контексте реализации ФГОС общего образования требует непрерывного повышения профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников с целью обеспечения качественной реализации школами основных общеобразовательных программ. Выстраивание работы образовательных организаций в соответствии с современными трендами развития непрерывного профессионального образования позволит перевести проблемное поле профессиональных дефицитов педагогов на уровень мотивационного поля их непрерывного профессионального развития.

Вопросы и задания для самостоятельной и практической работы

1. Выделите существенные отличительные признаки формального, неформального и информального образования.

2. Чем обусловлена необходимость выстраивания в образовательной организации системы непрерывного профессионального развития педагогических работников?

3. Выделите факторы, которые существенно влияют на профессиональное развитие педагогических работников.

4. Укажите, какая из неформальных моделей профессионального развития педагогов сложилась в вашей образовательной организации. Обоснуйте представленный вами ответ.

5. Определите критерии и показатели, которым должна удовлетворять дополнительная профессиональная программа, реализуемая для команды специалистов сферы образования (муниципальная команда и (или) команда образовательной организации) в системе формального повышения квалификации и обеспечивающая их профессиональное развитие.

Раздел 2.

Методические аспекты профессионального развития педагогических работников в контексте модернизации технологий и содержания общего образования

В данном разделе представлены практико-ориентированные методические продукты инновационных практик, которые были подготовлены работниками образования Челябинской области – участниками областной Сетевой школы консультантов по вопросам достижения качества образования¹².

Потенциал системы дополнительного профессионального образования для непрерывного профессионального развития педагогов в контексте формирования национальной системы учительского роста¹³

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации в системе образования активно осуществляется работа по формированию национальной системы учительского роста (далее – НСУР). НСУР призвана обеспечить непрерывный профессиональный рост педагога в течение всей его профессиональной деятельности. Разработанная и утвержденная Министерством образования и науки Российской Федерации «Дорожная карта» по формированию и введению НСУР предполагает, во-первых, разработку и апробацию новой модели аттестации педагогов; во-вторых, подготовку единых федеральных

¹² <https://ikt.ipk74.ru/forum/forum78/>.

¹³ Коптелов А. В. Развитие системы дополнительного профессионального образования в контексте формирования национальной системы учительского роста // Методист. 2018. № 7. С. 12–17.

оценочных материалов (далее – ЕФОМ) для уровневой оценки педагогов. Необходимо отметить, что ЕФОМы будут ориентированы на оценку четырех профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, информационно-коммуникативных. Предполагается, что в основу этих материалов будет положен дорабатываемый в настоящее время многоуровневый профессиональный стандарт педагога с учетом дифференциации трудовых функций по формированию уровневого подхода к педагогическим должностям¹⁴.

Следовательно, проблема готовности педагогических работников к осуществлению своей профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов актуализируется на современном этапе с еще большей степенью и должна стать одним из приоритетов развития современной системы дополнительного профессионального образования.

В этих условиях чрезвычайно важным представляется проведение исследований по изучению потенциала системы дополнительного профессионального образования для развития у педагогов готовности к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов.

В качестве одного из методов данного изучения мы предлагаем использовать метод фокус-групп.

Метод фокус-групп широко используется в маркетинговых и социологических исследованиях и характеризуется как качественный метод сбора социологической информации в гомогенных группах, имеющих фокус, который отражает концентрацию внимания и усилий участников на определенной теме, с участием ведущего и основанный на принципах групповой динамики.

В качестве фокуса могут выступать различные явления социальной реальности, в том числе связанные с проблемами современного образования. В связи с тем, что сбор информации

¹⁴ Мануйлова И. В. Организационные механизмы, инструменты и оптимальные условия внедрения национальной системы учительского роста в российской федерации // Сборник материалов Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста. М. : ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017. С. 8–12.

проходит в группе, важными рычагами для ее получения являются динамические процессы, то есть когда все члены в группах находятся в непосредственном взаимодействии и поведение каждого из них может оказывать влияние на других и наоборот¹⁵.

Метод фокус-групп позволяет решить задачи получения как можно более полной и разнообразной информации о том, как и почему ее участники воспринимают те или иные объекты, поэтому главное внимание уделяется фазе ориентировки, которая включает определение целей и темы дискуссии, сбор информации об их мнениях и суждениях по обсуждаемой теме¹⁶.

С этих позиций данный метод уместно использовать в системе дополнительного профессионального образования как для проведения исследований, дискуссий в рамках мероприятий научно-методического характера, так и при обучении слушателей на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки¹⁷.

В контексте выбранной нами темы для обсуждения на фокус-группе были определены ключевые вопросы, позволяющие наметить пути решения проблемы развития у педагогов готовности к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов, а именно:

- 1) анализ готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов;
- 2) механизмы включения педагогов в управление собственным профессиональным развитием;
- 3) формирование заказа системе дополнительного профессионального образования по формированию готовности педаго-

¹⁵ Дмитриева Е. В. Фокус-группы в маркетинге и социологии. М. : Центр, 1998. 144 с.

¹⁶ Никитин В. Я. Особенности применения фокус-групповых исследований в сфере образования взрослых // Академия профессионального образования. 2015. № 6 (48). С. 3–6.

¹⁷ Абрамовских Т. А. Интерактивное обучение как условие развития субъектной позиции слушателей курсов повышения квалификации работников образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 2 (19). С. 86–93; Сабиева К. У. Организация тьюторского сопровождения в системе повышения квалификации педагогов // Управление образованием: теория и практика. 2015. № 4 (20). С. 79–83.

гов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов в рамках формального и неформального повышения квалификации.

Обсуждение первого вопроса осуществляется посредством представления модератором информации по трем содержательным направлениям:

– концептуальные положения, заложенные в основу профессионального стандарта педагога¹⁸;

– анализ типичных профессиональных затруднений российских педагогов на федеральном уровне, выявленных по результатам международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS, 2013)¹⁹;

– анализ типичных профессиональных затруднений педагогов Челябинской области (региональный уровень), выявленных по результатам диагностики уровня субъектной позиции слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ, которая является одним из обязательных компонентов внутренней системы оценки качества образования в ГБУ ДПО ЧИППКРО²⁰.

Информация по вышеназванным направлениям позволяет актуализировать имеющиеся представления участников фокус-группы по рассматриваемому вопросу, «погрузить» их в проблему и тем самым подготовить к дальнейшей активной работе.

В завершение рассмотрения первого вопроса участникам фокус-группы предлагается выявить профессиональные затруднения педагогов на институциональном уровне.

¹⁸ Забродин Ю. М., Ямбург Е. А., Гаязова Л. А. // О разработке профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (пояснительная записка к профессиональному стандарту) // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. 2013. № 2 (5). С. 5–20.

¹⁹ Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 36 с.

²⁰ Борченко И. Д. Особенности разработки внутренней системы оценки качества образования в дополнительном профессиональном образовании // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. № 2 (31). С. 60–66.

Для этого на фокус-группу приглашаются руководители общеобразовательных организаций, базовых площадок ГБУ ДПО ЧИППКРО, на базе которых реализуются совместные научно-прикладные проекты по актуальным направлениям развития системы общего образования и приоритетным для региональной образовательной системы. Данные общеобразовательные организации являются неотъемлемой частью региональной инновационной инфраструктуры общего образования.

В рамках реализуемых инновационных проектов решаются вопросы профессионального развития работников этих общеобразовательных организаций, в том числе на основе реализации персонифицированных программ повышения квалификации.

Руководителям базовых площадок предлагается представить сообщения с учетом показателей мониторинга эффективности их деятельности. Данные показатели позволяют выявить участникам спектр профессиональных затруднений педагогов на институциональном уровне и соотнести их с профессиональными затруднениями педагогов, имеющимися на федеральном и региональном уровне, краткий анализ которых был представлен ранее. Участники фокус-группы в рамках работы по данному вопросу заполняют таблицу 1.

Таблица 1

Мониторинг эффективности деятельности общеобразовательной организации, на базе которой реализуются инновационные проекты

№ п/п	Направления мониторинга	Затруднения педагогов базовых площадок
1.	Тематика выбранных педагогическими работниками ОО программ обучения по новым адресным моделям повышения квалификации	
2.	Затруднения педагогических работников ОО, выявленные при разработке персонифицированных программ повышения квалификации	
3.	Использование педагогическими работниками ОО технологии сетевого взаимодействия с целью оказания	

№ п/п	Направления мониторинга	Затруднения педагогов базовых площадок
	профессиональной помощи и поддержки педагогическим работникам области по актуальным вопросам развития общего образования (блоги, сайты сетевых сообществ педагогов, методические страницы на официальном сайте образовательной организации, профессиональные форумы и др.)	
4.	Оказание педагогическими работниками базовых площадок консалтинговых услуг для педагогической и родительской общественности по актуальным вопросам общего образования с использованием ресурса официального сайта базовой площадки (блог, форум, тематические методические страницы официального сайта и др.)	
5.	Подготовка педагогическими работниками ОО к публикации материалов научного или методического характера по актуальным вопросам достижения современного качества образования	

Обсуждение второго вопроса организуется посредством элементов метода «мозгового штурма». С учетом характеристики общепринятых в психолого-педагогической литературе²¹ определений формального, неформального и информального образования участникам фокус-группы предлагается выявить механизмы включения педагогов в управление собственным профессиональным развитием в двух аспектах.

²¹ Основы андрагогики : терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. Мариуполь, 2004. 19 с.

Первый аспект предполагает определение мотивационных условий для профессионального роста педагогов в рамках формального, неформального и информального повышения квалификации.

Второй – в определении роли социальных институтов в создании мотивационных условий для профессионального роста педагогов. Результаты работы фиксируются в таблице 2.

Таблица 2

Роль социальных институтов в создании мотивационных условий для профессионального роста педагогов

Формы повышения квалификации	Социальные институты:		
	образовательные организации дополнительного профессионального образования	муниципальные методические службы	образовательные организации
Формальное			
Неформальное			
Информальное			

В рамках третьего вопроса организуется работа мини-групп по формированию заказа системе дополнительного профессионального образования по формированию готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов в рамках формального и неформального повышения квалификации (табл. 3).

Таблица 3

Заказ системе дополнительного профессионального образования в части формирования готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов (в рамках формального и неформального повышения квалификации)

Формальное повышение квалификации	Неформальное повышение квалификации

По итогам работы мини-групп модератор организует обсуждение результатов совместной деятельности.

Проведение фокус-группы по предлагаемой технологии позволяет:

- определить мотивационные механизмы включения педагогов в управление собственным профессиональным развитием;
- определить роль регионального учреждения дополнительного профессионального образования, муниципальных методических служб, образовательных организаций в создании мотивационных условий для профессионального роста педагогов;
- сформировать перечень предложений системе дополнительного профессионального образования по формированию готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов в рамках формального и неформального повышения квалификации.

Материалы фокус-группы представлены в приложении 1 методического пособия и могут использоваться:

- во-первых, на практических учебных занятиях при освоении слушателями дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- во-вторых, в рамках организуемых научно-практических конференций, форумов и иных научно-методических мероприятий по проблемам развития системы дополнительного профессионального образования в контексте формирования национальной системы учительского роста.

Формирование проектных компетенций у педагогических работников средствами проектных сессий

Авторский коллектив:

Ирина Викторовна Архипова, заместитель директора по воспитательной работе МКОУ «СОШ № 4» г. Миньяра;

Светлана Анатольевна Батталова, директор МКОУ СОШ п. Ук;

Наталья Николаевна Мосеева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МКОУ «СОШ № 3» г. Аши;

Татьяна Ивановна Пашкова, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МКОУ «СОШ № 4» г. Аши;

Ксения Геннадьевна Пудовкина, учитель биологии и географии МКОУ «СОШ № 2» г. Сима;

Алевтина Анатольевна Щёва, заведующий методическим кабинетом Управления образованием Ашинского муниципального района

Как показывают наши многолетние наблюдения, у педагогических работников общеобразовательных организаций отмечается недостаточный уровень владения проектной технологией; низкий уровень участия в конкурсах профессионального мастерства, в частности в региональном конкурсе «Современные образовательные технологии»²².

Соответственно необходимо совершенствование проектных компетенций, обеспечивающих реализацию требований профессионального стандарта в образовательной деятельности. С этой целью мы предлагаем реализацию на муниципальном уровне программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии» (табл. 4). Целевыми установками реализации программы проектных сессий выступают: 1) внедрение проектных технологий в управление образовательными организациями; 2) обеспечение внедрения профессиональных стандартов (табл. 5).

Реализация указанной программы не требует привлечения дополнительных ресурсов и создания специальных условий. Программа реализуется в рамках деятельности муниципальной методической службы (например, при организации традицион-

²² Конкурс «Современные образовательные технологии» проводится с целью выявления и распространения инновационного опыта педагогических коллективов, стимулирования творческой профессиональной деятельности и обеспечения современного качества образования (Постановление Губернатора Челябинской области от 12.03.2014 № 259 «О проведении в 2014–2015 годах областного конкурса педагогических коллективов и учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, «Современные образовательные технологии» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.12.2017).

ных для Ашинского муниципального района мероприятий: форума «Техностарт», заседаний методического совета).

При реализации программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»:

- используются технологии командообразования (с целью развития навыков работы в команде, распределения ролей, установления внутригрупповых связей, постановку общекомандных целей, мотивацию участников на совместную деятельность и достижение поставленных целей);

- организуется выполнение педагогическими работниками образовательных проектов (совместная деятельность членов команд, которая направлена на то, чтобы решить определенную проблему, играющую важную роль для всех участников процесса);

- организуется муниципальная конференция (с целью демонстрации достигнутых результатов, методических продуктов, обмена опытом, предоставления возможности распространения опыта).

Об эффективности реализации программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии» можно говорить на основе анализа результатов муниципальной конференции, в рамках которой школьные команды представляют методические продукты.

Программа проектных сессий «Педагог в проектной технологии»

Сроки проведения проектных сессий	Тема проектной сессии	Краткое содержание проектной сессии ²³	Ответственный исполнитель	Соисполнители
Май	Образовательный проект	Организация и проведение в рамках муниципального форума «Техностарт» секции «Педагог в проектной технологии. Технологии: командообразование, образовательный проект»	Руководитель муниципальной методической службы или лицо, в должностные обязанности которого вменена организация и проведение проектной сессии	Члены муниципальной команды
Сентябрь – март	Работа школьных команд	Решение конструкторской задачи по разработке (обновлению) программы развития образовательной организации	Руководители проектных групп в составе муниципальной команды	Члены муниципальной команды
Апрель	Муниципальная конференция	Презентация школьными командами программы развития образовательной организации	руководитель муниципальной методической службы или лицо, в должностные обязанности которого вменена организация и проведение проектной сессии	Члены муниципальной команды

²³ Содержание деятельности каждой проектной сессии представлено в приложении 2.

**Карта профессиональных компетенций, формируемых
в ходе реализации программы проектных сессий
«Педагог в проектной технологии»
(на основе профессиональных стандартов)**

№ п/п	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»
Общепедагогическая функция. Обучение			
1.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения
2.	Планирование и проведение учебных занятий	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной ор-	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий

№ п/п	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»
		ганизации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
3.	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	
Воспитательная деятельность			
1.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий

№ п/п	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»
2.	Проектирование и реализация воспитательных программ	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
3.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)		
4.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
Развивающая деятельность			
1.	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной об-	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, дея-	Педагогические закономерности организации образовательного процесса

№ п/п	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»
	разовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	тельность и развивающий	
2.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	

**Использование технологии SWOT-анализа
при проектировании Программы развития
образовательной организации:
сценарий проектного семинара**

Авторский коллектив:

Галина Борисовна Петрова, заместитель директора по научно-методической работе МУ ДПО «Центр повышения квалификации и инфор-

мационно-методической работы» г. Магнитогорска Челябинской области, кандидат педагогических наук, доцент;

Галина Геннадьевна Тимофеева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МОУ «СОШ № 64 им. Б. Ручьева» г. Магнитогорска

Основу предложенного методического продукта – сценария проектного семинара «Использование технологии SWOT-анализа при проектировании Программы развития образовательной организации» – составляет использование технологии SWOT-анализа. Технология SWOT-анализа позволяет решать как масштабные задачи – общая оценка возможностей и системных изменений в образовательной организации, – так и корректировать или проектировать отдельные направления деятельности образовательной организации. В данном случае технология SWOT-анализа рассматривается как метод эффективного управления командной работой, так как обеспечивает переход участников семинара в новое качественное состояние ответственности за общее дело.

Участниками семинара могут быть педагогические работники, обучающиеся, родительская общественность, для которых организуется групповая работа: 1 группа – администрация образовательной организации; 2 группа – педагоги образовательной организации; 3 группа – родительская общественность образовательной организации; 4 группа – обучающиеся.

В ходе проведения семинара решаются следующие задачи:

1) фиксируется достигнутый образовательной организацией уровень деятельности, что позволяет определить точку отсчета для развития образовательной организации;

2) определяется желаемое будущее состояние образовательной организации, соответствующее современным требованиям, потребностям, ценностям и возможностям участников образовательных отношений;

3) определяется стратегия и тактики перехода образовательной организации от достигнутого состояния к новому, запланированному.

В качестве ожидаемых результатов:

- определены внутренние и внешние ресурсы для эффективного функционирования образовательной организации;
- определены конкретные цели и задачи развития образовательной организации;
- сформирована база потребностей участников образовательных отношений для принятия управленческих решений по переходу в новое качественное состояние.

Семинар проводится в три этапа: организационный, практический и рефлексивный (этап определения стратегии и тактики Программы развития образовательной организации).

На организационном этапе все участники семинара разбиваются на 4 группы, представленные выше. Каждая группа обеспечивается рабочим местом, с возможностью обсуждения и фиксацией результатов обсуждения.

Важно, чтобы все участники были знакомы с основными приемами проведения SWOT-анализа.

SWOT-анализ – это технология стратегического анализа, целью которого является консолидация информации о внутренней и внешней среде организации для оценки вариантов реализации стратегических целей.

Для того чтобы выстраивать дальнейшую деятельность образовательной организации, необходимо провести оценку текущей ситуации, основанную на рассмотрении ее с четырех сторон:

Strengths (S) – сильные стороны;

Weaknesses (W) – слабые стороны;

Opportunities (O) – возможности;

Threats (T) – угрозы.

Сильные и слабые стороны – это внутренняя среда, то, что уже имеется на текущий момент времени. Возможности и угрозы – это факторы внешней среды.

В процессе выполнения SWOT-анализа создается структурированная информация в форме матрицы. Цель построения SWOT-матрицы состоит в том, чтобы сфокусировать внимание руководителя на построении четырех групп различных стратегий. Каждая группа стратегий использует опреде-

ленную парную комбинацию внутренних и внешних обстоятельств.

Совместному анализу подвергаются пары показателей, соответствующих определенным стратегиям деятельности образовательной организации.

На практическом этапе группам предлагается заполнение таблицы, в которой важно зафиксировать сильные и слабые стороны образовательной организации (внутренние факторы), а также возможности развития и угрозы – сдерживающие факторы (внешние факторы) по параметрам, которые определяются командой перед семинаром (табл. 6). Параметрами при корректировке Программы развития выступают направления деятельности образовательной организации. Приводим пример такой работы на материале одной из образовательных организаций г. Магнитогорска.

Таблица 6

SWOT-анализ

Группа	Параметры	Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
Администрация	Создание условий для развития школьной образовательной среды	Достаточно проработанная нормативная база, определяющая функции управления; наличие вертикали управления, обеспечивающей единое образовательное пространство	Отсутствие умения управлять ресурсами в новых социально-экономических условиях; преобладание в практике деятельности управления тактического менеджмента над стратегическим	Поддержка педагогической общественности модернизация управления; обучение и переподготовка административной команды	Снижение финансирования
Педагогические работники	Совершенствование профессиональной компетентности и общекультурного уровня педагогического коллектива	Регулярное повышение квалификации; участие в профессиональных конкурсах; распространение педагогического опыта;	Недостаточный уровень ИКТ компетенций, низкие результаты участия обучающихся на предметных олимпиадах и т. д.	Посещение курсов по ИКТ; участие в вебинарах по решению олимпиадных задач и т. д.	Большая педагогическая нагрузка и т. д.

Группа	Параметры	Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
		высокие результаты успеваемости по предмету и т. д.			
Представители родительской ответственности	Совершенствование системы государственно-общественного управления	Наличие новых структур (ГОУ) и полномочий в управлении ОО определяющих стратегию развития	Низкий уровень межшкольного взаимодействия; формальное исполнение функций новыми организационными структурами	Увеличение заинтересованности родительской ответственности состоянием школьного образования	Пассивность и инертность родительской ответственности
Представители совета обучающихся	Готовность и необходимость к реализации индивидуальных образовательных траекторий	Учитываются собственные возможности и интересы	Не определен выбор будущей профессии	Формирование личного смысла освоения содержания образования	Неверные представления о предстоящей образовательной деятельности, ее содержании, результатах, времени, месте, средствах и ситуациях взаимодействия с педагогами, обучающимися

После заполнения таблицы в группах составляется SWOT-матрица, целью которой является построение четырех групп различных стратегий. Из составленного перечня выделяются наиболее важные факторы (можно учитывать все). Затем составляются четыре перекрестные группы SWOT:

– S-O действия (сильные стороны – возможности) являются стратегиями роста и представляют собой мероприятия, использующие сильные стороны для охвата каждой из возможностей. Для определения таких действий необходимо проанализировать сильные стороны и возможности в составленной таблице SWOT-анализа. На пересечении сильной стороны и возможности в процессе анализа отвечают на вопрос: «Как с помощью сильных сторон можно воспользоваться возможностями?».

– S-T действия (сильные стороны – угрозы) являются стратегиями защиты и помогают правильно использовать сильные стороны образовательной организации для предотвращения возможных угроз. Анализируя каждую из угроз, отвечают на вопрос: «Какая сильная сторона может защитить или минимизировать риски от данной угрозы?».

– W-O действия (слабые стороны – возможности) являются также стратегиями защиты и представляют собой мероприятия или программы, направленные на улучшение, изменение или преодоление «слабых сторон» для использования найденных возможностей. Данный анализ позволяет ответить на вопрос «Какие слабые стороны мешают воспользоваться возможностями?».

– W-T действия являются стратегиями защиты и представляют собой мероприятия, направленные на преодоление слабых сторон для предотвращения или минимизации рисков угроз. Просматривая каждую из угроз, определяют, какая из слабых сторон повышает риск данной угрозы и что необходимо сделать, чтобы укрепить «слабую сторону» для минимизации рисков возникновения угрозы (как слабые стороны усугубляют угрозы).

На данном этапе каждая группа презентует свою составленную матрицу SWOT-анализа (табл. 7–10). По итогам презентаций составляется обобщенная SWOT-матрица по образовательной организации.

SWOT-матрица (группа «Администрация»)

Параметры	Внутренние факторы	Сильные стороны: достаточно проработанная нормативная база, определяющая функции управления; наличие вертикали управления, обеспечивающей единое образовательное пространство	Слабые стороны: отсутствие умения управлять ресурсами в новых социально-экономических условиях; преобладание в практике деятельности управления тактического менеджмента над стратегическим
	Внешние факторы		
Создание условий для развития школьной образо- вательной среды	Возможности: Поддержка педагогиче- ской общественности мо- дернизации управления; обучение и переподготовка	<i>Стратегия: Делегирование полномочий, привлечение специалистов</i>	<i>Стратегия: 1. Обучение по программам менеджмента. 2. Изучение опыта управле- ния других организаций</i>
	Угрозы: Снижение финансирования	<i>Стратегия: Определение приоритетных направлений</i>	<i>Стратегия: Создание индикаторов эф- фективного управления</i>

SWOT-матрица (группа «Педагогические работники»)

Параметры	Внутренние факторы	Сильные стороны: регулярное повышение квалификации; участие в профессиональных конкурсах; распространение педагогического опыта; высокие результаты успеваемости по предмету	Слабые стороны: недостаточный уровень ИКТ компетенций, низкие результаты участия обучающихся на предметных олимпиадах
	Внешние факторы		
Совершенствование профессиональной компетентности и общекультурного уровня педагогического коллектива	Возможности: Посещение курсов по ИКТ; участие в вебинарах по решению олимпиадных задач	<i>Стратегия: Организация курсовой подготовки, семинаров для других образовательных организаций</i>	<i>Стратегия: 1. Курсы повышения квалификации. 2. Участие в семинарах</i>
	Угрозы: Большая педагогическая нагрузка	<i>Стратегия: Стажировка у педагогов своей организации</i>	<i>Стратегия: Переподготовка имеющих педагогических работников с небольшой нагрузкой</i>

Таблица 9

SWOT-матрица (группа «Родительская общественность»)

Параметры	Внутренние факторы	Сильные стороны: наличие новых функций и структур в управлении, отвечающих за стратегию развития	Слабые стороны: низкий уровень межшкольного взаимодействия; формальное исполнение функций новыми организационными структурами
	Внешние факторы		
Совершенствование системы государственного общественного управления	Возможности: Увеличение заинтересованности родителей состоянием школьного образования	<i>Стратегия: Решение вопросов путем обсуждения, совместное принятие решений</i>	<i>Стратегия: Создание механизмов взаимодействия ГОУ и работников школы в управлении образованием</i>
	Угрозы: Пассивность и инертность родительской общественности	<i>Стратегия: Формирование потребности участия в деятельности ОО, распределение обязанностей</i>	<i>Стратегия: Формирование системы мотивации родителей: КТД (коллективное творческое дело)</i>

Таблица 10

SWOT-матрица (группа обучающихся)

Параметры	Внутренние факторы	Сильные стороны: учитываются собственные возможности и интересы	Слабые стороны: не определен выбор будущей профессии
	Внешние факторы		
Готовность и необходимость к реализации индивидуальных образовательных траекторий	Формирование личного смысла освоения содержания образования	<i>Стратегия: Выстраивание системы личного отношения обучающегося с предстоящей к освоению образовательной областью или темой: – определение индивидуальных целей; – отношение к выделенным проблемам; – определение перспектив своей деятельности</i>	<i>Стратегия: Оценка своей деятельности и уровня личных изменений</i>
	Угрозы: Неверные представления о предстоящей образовательной деятельности, ее содержании, результатах, времени, месте, средствах и ситуациях взаимодействия с педагогами, обучающимися	<i>Стратегия: Обучение умению ставить и решать индивидуальные задачи, основам рефлексии собственной деятельности</i>	<i>Стратегия: Осмысление дальнейшего пути получения образования, совершенствование в выбранной сфере деятельности</i>

Рефлексивный этап связан с определением стратегии и тактики программы развития образовательной организации на основе рефлексивного анализа. Приведем примерный перечень вопросов рефлексивного анализа:

– Какие проблемы можно решить за счет внутренних ресурсов образовательной организации?

– Какие имеющиеся сильные стороны образовательной организации могут быть усилены еще больше?

– Как и какие слабые стороны можно преодолеть?

– Что необходимо сделать для усиления возможностей внешнего влияния? и т. д.

Для осуществления дальнейшего анализа и корректировки программы развития руководитель создает рабочую группу.

Проектная деятельность как инструмент профессионального развития педагогов: сценарий единого методического дня

Авторский коллектив:

***Елена Валерьевна Качева**, методист МАУ «Центр методического и хозяйственного обеспечения» Златоустовского городского округа, кандидат педагогических наук;*

***Алевтина Павловна Кудряшова**, учитель начальных классов МАОУ СОШ № 8 Златоустовского городского округа, руководитель городского методического объединения учителей начальных классов;*

***Елена Александровна Лукиных**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАОУ СОШ № 38 Златоустовского городского округа;*

***Ирина Юрьевна Гагарина**, учитель истории и обществознания МАОУ СОШ № 35 Златоустовского городского округа, руководитель городского методического объединения учителей истории и обществознания*

Одной из задач государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 гг., является задача развитие кадрового потенциала, в том числе, овладение педагогическими работниками современными межпредметными технологиями, к числу которых относится и проектная технология.

Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования была введена и апробирована новая форма итогового контроля – индивидуальная проектная деятельность обучающихся. Проведенная в 2017 году в пилотном режиме и реализуемая в 2018 году в массовом режиме на территории Златоустовского городского округа, эта форма выявила следующее противоречие: при всех созданных условиях (курсовая подготовка педагогов, методические семинары и рекомендации педагогическим и руководящим работникам) учителя оказались не готовы к организации и сопровождению проектной деятельности обучающихся.

Для преодоления данного противоречия предлагается цикл семинаров-практикумов для педагогических и руководящих работников «Проектная деятельность как инструмент профессионального развития педагогов». Данная форма была выбрана потому, что форма семинаров-практикумов позволяет использовать при обучении метод «погружения», который наиболее эффективен для овладения методом проектов.

Городской семинар-практикум в форме Единого методического дня предполагает участие школьных команд (не менее пяти человек), состоящих из заместителя руководителя общеобразовательной организации, отвечающего за аттестацию (мониторинг качества образования) или (диагностику индивидуальных достижений метапредметных планируемых результатов обучающихся) или (научно-методическую работу в образовательной организации) в форме защиты проектов, и руководителей школьных методических объединений (представителей городских методических объединений по различным предметам).

Первый этап семинара предполагает работу школьных команд, которым на выбор предлагается тема проекта, тип проекта задается модератором группы. Таким образом, решается задача формирования школьной команды тьюторов.

На втором этапе все участники семинара формируются в команды по типу проекта (информационно-познавательный, исследовательский, социальный, творческий). Внутри каждой группы модератору рекомендуется организовать команды (5–7 человек) по учебным предметам или областям для более эффективной работы в группе, учесть различные подходы к организации проектной деятельности в рамках учебного предмета. Такое многоступенчатое деление позволит сформировать команды тьюторов в рамках каждого городского методического объединения учителей.

Таким образом, в каждой общеобразовательной организации и каждом городском методическом объединении будут сформированы рабочие группы (команды учителей-наставников, тьюторов), способные провести семинары-практикумы в формате Единого методического дня в общеобразовательной организации и/или городском методическом объединении.

Перечень трудовых действий, необходимых знаний и умений, которые совершенствуются у педагогических и руководящих работников при использовании данного методического продукта, приведен в таблице 11. Технологическая карта мероприятия представлена в таблице 12.

Перечень трудовых действий, необходимых знаний и умений, которые совершенствуются у педагогических и руководящих работников, в ходе реализации семинара-практикума для педагогических и руководящих работников «Проектная деятельность как инструмент профессионального развития педагогов»

	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
Общепедагогическая функция	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы. 2. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС. 3. Планирование и проведение учебных занятий. 4. Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Владеть формами и методами обучения, оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей. 2. Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС. Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях. 2. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные деви-

	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
	<p>5. Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися.</p> <p>6. Формирование универсальных учебных действий. Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ).</p> <p>8. Формирование мотивации к обучению</p>	<p>3. Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>4. Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональ-</p>	<p>ации, приемы их диагностики. Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки. Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельности педагогического подхода, виды и приемы современных педагогических технологий.</p> <p>3. Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов)</p>

	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
		<p>ную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).</p> <p>5. Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона</p>	
Воспитательная функция	1. Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы.	<p>1. Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половых возрастных и индивидуальных особенностей.</p> <p>2. Общаться с детьми, признавать их достоинство, по-</p>	1. Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС. Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях.

	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
	<p>2. Проектирование и реализация воспитательных программ. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.). Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка).</p> <p>3. Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоя-</p>	<p>нимаемая и принимаемая их.</p> <p>3. Создавать в учебных группах разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников.</p> <p>4. Поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу.</p> <p>5. Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.</p> <p>6. Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися.</p>	<p>2. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики. Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки. Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий.</p> <p>3. Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирую-</p>

	Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовых функций знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
	<p>тельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.</p> <p>4. Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка</p>	<p>7. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т. п.</p> <p>8. Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач</p>	<p>ющие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов)</p>

**Технологическая карта реализации семинара-практикума
для педагогических и руководящих работников
«Проектная деятельность как инструмент профессионального развития педагогов»**

Подготовительный этап	Проведение диагностики для выявления основных затруднений педагогов, возникающих при сопровождении проектной деятельности обучающихся ²⁴ . Результаты проведенной диагностики включаются в пленарную часть мероприятия, а также используются модераторами групп при проработке выделенных затруднений
Установочная часть	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование рабочих групп (команды педагогов-наставников, тьюторов) для организации методического сопровождения проектной деятельности педагогов на уровне образовательной организации и/или городского методического объединения. 2. Работа школьных команд по формулированию цели, задач, гипотезы проекта, определению его актуальности. 3. Формирование произвольных групп по типу проекта (межшкольных команд), выполнение проекта по одной из тем. 4. Разработка практические рекомендаций по сопровождению педагогами проектной деятельности обучающихся («5 шагов по преодолению трудностей»)
Работа по группам. 1-й этап	
Деление на 4 группы (школьные команды по 4-м аудиториям)	Каждой группе будет предложено заполнить «карту проекта»

²⁴ Представлена в приложении 3.

Тема проекта	<p>Данный этап предполагает выполнение работ обучающимися на организационном этапе проекта.</p> <p>Перед вами 4 темы проектов. Выберите одну и зафиксируйте ее в «карте проекта» (приложение 3, технологическая карта 1)</p>
Тип проекта	<p>Для индивидуальных проектов обучающимся предлагается 4 типа проектов: творческий, социальный, информационно-познавательный, исследовательский.</p> <p>Вам мы предлагаем «кота в мешке». Каждый конверт содержит определенный тип проекта, над которым вы и будете сегодня трудиться.</p> <p>Модератор выдает конверты.</p> <p>Зафиксируйте тип проекта в «карте проекта»</p>
«Мозговой штурм» (10 мин.)	<p>Вам предстоит самостоятельно сформулировать цель, задачи по выполнению проекта, определить его актуальность и выдвинуть гипотезу. Вам предлагается в течение 10 минут сформулировать и оформить в карте проекта: цель, задачи, актуальность, проблему, гипотезу, с позиции обучающегося.</p> <p>Работа продолжается в тех же группах с «картой проекта»</p>
Защита и обсуждение работы в группах (2–3 мин. на группу)	<p>Каждой группе предлагается озвучить результат работы. Остальные группы выступают в роли экспертов и предлагают свои дополнения и возможно замечания.</p> <p>Фиксируют замечания и предложения</p>
«Я – учитель»	<p>В ходе обсуждения были обозначены проблемные моменты, с которыми сталкивается ученик на данном этапе работы. Предлагаем вам в группах сформулировать шаги работы наставника и ученика по преодолению трудностей.</p> <p>Зафиксируйте в поле «Рекомендации» как работать с обучающимся по преодолению трудностей на организационном этапе.</p> <p>Модераторы собирают информацию от групп</p>
Кофе-пауза (20 мин.)	

Работа по группам. 2-й этап	
Деление на 4 группы (по типам проектов). Внутри каждой группы модератор формирует группы по учебным предметам	На данном этапе семинара Вам предстоит поработать в группах в роли «обучающихся», выполняющих проект. Каждая школа получила конверты с цветовыми жетонами, разберите их. В соответствии с цветом жетонов формируются группы для дальнейшей работы. Модераторы собирают участников группы и уводят в аудитории. Каждая группа соответствует определенному типу проекта
Работа в аудиториях	Модераторы формируют из участников группы подгруппы из 6 человек. Уважаемые коллеги, каждой группе предстоит в рамках деятельностного этапа работы над проектом продумать содержание проекта в соответствии с его темой и типом. Заполнить «карту проекта» (приложение 3, технологическая карта 2). Пройти путь деятельности ребенка по выполнению проекта. Вам необходимо прописать содержание глав проекта, обратив внимание на отличительные особенности данного типа проекта, продумать и прописать этапы по созданию продукта проекта
Работа в подгруппах	На данную работу отводится 20 минут.
Защита и обсуждение работы в подгруппах (по 2–3 мин.)	Каждой подгруппе предлагается озвучить результат работы. Остальные участники выступают в роли экспертов и оценивают грамотность и полноту информации. Фиксируют замечания и предложения
«Мозговой штурм» (10 мин.)	Сформулировать «5 шагов учителя по преодолению трудностей» при работе с обучающимся над проектом данного типа. Зафиксируйте в презентации. Группа выбирает 2 представителей, для представления идей

Работа по группам. 3-й этап	
«5 шагов к успешному проекту» (4 группы по 3 мин.)	По 2 человека от каждой группы представляют «5 шагов к успешному проекту», на выступление 3 минуты
Подведение итогов	Основной целью семинара-практикума было обеспечить готовность педагогов к организации и сопровождению индивидуальной проектной деятельности обучающихся. Методом погружения прошли все этапы работы над проектом, увидели изнутри проблемы, возникающие в процессе работы, трудности, которые возникают при сопровождении проектной деятельности учеников, попробовали себя в роли учеников и учителей, приобрели навыки коллективной работы, сформулировали практические методические рекомендации по сопровождению проектов
Рефлексия	Рефлексия. Экспертный лист – форма оценки готовности к работе в качестве наставника и эксперта (приложение 3)

Технология деловой игры в практико-ориентированном семинаре «Организация проектной деятельности в общеобразовательном учреждении»

Авторский коллектив:

***Галина Борисовна Петрова**, заместитель директора по научно-методической работе МУ ДПО «Центр повышения квалификации и информационно-методической работы» г. Магнитогорска Челябинской области, кандидат педагогических наук, доцент;*

***Ирина Александровна Филиппова**, методист МУ ДПО «Центр повышения квалификации и информационно-методической работы» г. Магнитогорска Челябинской области;*

***Наталья Сергеевна Звягина**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МОУ «СОШ № 33 с углубленным изучением английского языка со 2-го класса» г. Магнитогорска Челябинской области*

Организация проектной деятельности в большинстве школ находится в зачаточном состоянии. Регулятивные компетенции, которые проверяет РИКО, невозможно сформировать у обучающихся, если педагоги не владеют ими сами. Форсировать ситуацию можно с помощью практико-ориентированных семинаров с организаторами, педагогами, вовлеченными в проектную деятельность. Технология деловой игры поможет погрузиться участникам семинара в разные роли, обозначить «болевые точки» организации проектной деятельности, научиться их «лечить».

Цель семинара «Организация проектной деятельности в общеобразовательном учреждении»: обучение заместителей директора по УВР организации проектной деятельности в образовательных организациях, экспертизе учебных проектов с помощью технологии деловой игры.

В рамках семинара предполагается:

– сформировать регулятивные компетенции заместителей директора по УВР, педагогов ОУ;

- разработать план установочного занятия для обучающихся;
- разработать «дорожную карту» наставника проекта;
- подготовить сравнительно-сопоставительную таблицу целей, задач и формулирования актуальности в разных типах учебных проектах: социальном, творческом, исследовательском и информационном.

Содержание деловой игры зависит от выбранной участником роли (организатора; наставника; эксперта).

«*Организатор*». Первая группа участников разрабатывает «Установочное занятие для обучающихся». Участники семинара выступают в своей привычной роли – организатора проектной деятельности обучающихся. Знакомятся с адаптированным для обучающихся материалом по организации регионального исследования качества образования в форме защиты индивидуального проекта. Им предлагается материал по особенностям проектов разного типа, требования к выполнению проекта, сроки и критерии оценки. Участникам предлагается поработать с содержанием установочной беседы со школьниками²⁵ и составить план своего установочного занятия на 15 минут, вычленив самые главные позиции, от которых будет зависеть успешность выполнения проектов.

Вторая группа корректирует документацию наставника (см. табл. 13).

²⁵ Содержание беседы с обучающимися может включать следующие аспекты для обсуждения:

1. Нормативно-правовые документы, регламентирующие проведение диагностики уровня индивидуальных метапредметных достижений обучающихся, осваивающих образовательные программы в соответствии с ФГОС основного общего образования (индивидуальный проект).
2. Что такое проект? Цель и задачи выполнения индивидуального проекта.
3. Типы проектов. Проектный продукт.
4. Дорожная карта разработки и защиты индивидуального проекта: сотрудничество автора и наставника.
5. Критерии оценивания результатов выполнения проекта и оценка качества деятельности при выполнении проекта.
6. Организация процедуры защиты проекта: этап подготовки презентационных материалов и презентации проекта.
7. Примерный план защиты автором индивидуального проекта.
8. Общие рекомендации по выполнению индивидуального проекта.
9. Примеры проектов.

Документация наставника

Дорожная карта

Этап	Вид деятельности	Планируемая дата выполнения	Фактическая дата выполнения	Форма отчета	Подпись руководителя
Организационный	<p>1. Выбор темы проекта. Соотнесение интересов обучающегося с предложенным материалом, анализ возможностей исполнителя проекта.</p> <p>2. Формулировка цели проекта. Выявление наиболее значимых аспектов внутри выбранной темы.</p> <p>3. Формулировка задач проекта. Анализ предложенной ситуации.</p> <p>4. Формулировка рассматриваемой проблемы.</p> <p>5. Выдвижение гипотезы исследования (актуально для исследовательского проекта).</p> <p>6. Выявление уровня актуальности выбранной темы</p>			<p>Список тем, с которыми работает наставник, и закрепленных исполнителей проектов.</p> <p>Сформулированные цели проекта.</p> <p>Поставленные задачи.</p> <p>Сформулированная проблема.</p> <p>Гипотеза исследования.</p> <p>Обоснование актуальности проекта, его практической и теоретической значимости</p>	

Этап	Вид деятельности	Планируемая дата выполнения	Фактическая дата выполнения	Форма отчета	Подпись руководителя
Выполнение проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ доступных ресурсов, необходимых для выполнения проекта (информационных, материальных и т. д.). 2. Изучение источников, где данная или подобная тема уже рассмотрена. 3. Анализ возможных видов проектного продукта. 4. Разработка плана проекта. 5. Составление календарного графика работы над проектом. 6. Формирование плана-графика консультаций работы над проектом с учетом различных форм взаимодействия системы «Наставник – ученик». 7. Сбор информации, необходимой для реализации проекта. 8. Выполнение практической части проекта (в зависимости от типа проекта). 			<p>Перечень ресурсов. Перечень информационных источников. Перечень возможных проектных продуктов. План реализации проекта. Календарный план реализации проекта. План-график консультаций. Соотнесение имеющейся информации с планом проекта. Предоставление письменного отчета в соответствии с пунктами разработанного плана проекта.</p>	

Этап	Вид деятельности	Планируемая дата выполнения	Фактическая дата выполнения	Форма отчета	Подпись руководителя
	9. Подготовка письменного отчета работы над проектом в соответствии с требованиями. 10. Разработка плана защиты проекта. 11. Подготовка презентационных материалов. 12. Подготовка печатного варианта работы			План защиты проекта. Письменная часть проекта	
Защита проекта	Презентация проекта				
Оценивание проекта	Анализ результатов выполнения проекта, оценка качества деятельности при выполнении проекта			Листы оценивания обучающегося, наставника и эксперта	

План консультаций с учетом различных форм взаимодействия

Дата	Время	Содержание работы	Форма (очно, дистанционно)	Отметка о проделанной работе

Слушателям предлагается вариант «дорожной карты» наставника с пропусками, в которой обозначены формы достижения промежуточных результатов. «Дорожная карта» дополнена листом посещения консультаций с указанием содержания проведенной работы, ее формы (очная, дистанционная). В группах важно проанализировать ее и внести коррективы.

«Наставник». В этой части деловой игры важно смоделировать ситуацию «наставник-обучающийся» для апробирования процесса разработки идеи проекта. Слушатели делятся на четыре группы по типу учебных проектов. Учитывая выбранный тип проекта и тему, группе необходимо обосновать актуальность проекта, сформулировать цель, задачи. В помощь участникам предлагается таблица 14, в которой указаны смыслоразличающие позиции, которые помогут слушателям в выполнении задания. Кроме того, участникам семинара предлагается список глаголов-«помощников» для формулировки цели и задач: *выявить, найти, установить, смоделировать, оценить, наблюдать, создать, сравнить, проанализировать, разработать, выяснить, проверить, объяснить, систематизировать, доказать, предложить, убедить и др.*

Таблица 14

Типы учебных проектов и особенности их смыслов

Смыслы	Типы учебных проектов			
	Социальный проект «Школа в лицах»	Творческий проект «Чудеса в сундуке»	Исследовательский проект «Робототехника: начало или финал?»	Информационный проект «Граффити – искусство или вандализм?»
Цель	Выбор аспекта внутри темы	Выбор аспекта внутри темы	Определение исследовательской позиции (гипотеза)	Влияние на общественное мнение
Задачи	Анализ ситуации	Анализ ресурсов	Проверка гипотезы	Подготовка информации для представления аудитории
Актуальность	Социальная значимость	Практическая значимость	Практическая, теоретическая значимость	Социальная значимость

«Эксперт». В заключительной части семинара участники делятся на группы с целью коллегиальной оценки проектов разного типа (по критериям, заявленным в РИКО). Можно включить видеоролик защиты проекта обучающимся либо представить содержание проекта от лица ребенка. Когда баллы по критериям выставлены, они заносятся в сводную таблицу для сравнения (табл. 15): в случае расхождения баллов по одному критерию участники группы поясняют свое решение.

Таблица 15

**Обобщенный план ИП как оценочного материала
диагностики уровня достижения
метапредметных планируемых результатов
освоения образовательных программ**

Этапы работы над проектом	Универсальное учебное действие
1. Организационный	
1.1 Определение темы, поиск и анализ проблемы	Р: 2.1.2 идентифицировать собственные проблемы и определять главную проблему
1.2. Постановка цели и задач проекта	Р: 2.1.4 ставить цель деятельности на основе определенной проблемы и существующих возможностей
	Р: 2.1.5 формулировать учебные задачи как шаги достижения поставленной цели деятельности
2. Выполнение проекта	
2.1. Анализ имеющейся информации	П: 1.5.1 определять необходимые ключевые поисковые слова и запросы
	К: 3.3.1 целенаправленно искать и использовать информационные ресурсы, необходимые для решения учебных и практических задач с помощью средств ИКТ
2.2. Сбор, изучение и обработка информации	П: 1.2.8 переводить сложную по составу (многоаспектную) информацию из графического или формализованного (символьного) представления в текстовое и наоборот
2.3. Построение алгоритма деятельности	Р: 2.2.1 определять необходимые действия в соответствии с учебной и позна-

Этапы работы над проектом	Универсальное учебное действие
	вательной задачей и составлять алгоритм их выполнения
2.4. Выполнение плана работы над индивидуальным учебным проектом	Р: 2.2.8 описывать свой опыт, оформляя его для передачи другим людям в виде технологии решения практических задач определенного класса
	П: 1.3.18 делать вывод на основе критического анализа разных точек зрения, подтверждать вывод собственной аргументацией или самостоятельно полученными данными
	П: 1.1.5 устанавливать взаимосвязь описанных в тексте событий, явлений, процессов
2.5. Внесение (по необходимости) изменений в проект	Р: 2.2.7 определять потенциальные затруднения при решении учебной и познавательной задачи и находить средства для их устранения
3. Защита проекта	
3.1. Подготовка презентационных материалов	К: 3.1.10 договариваться о правилах и вопросах для обсуждения в соответствии с поставленной задачей
	П: 1.3.13 излагать полученную информацию, интерпретируя ее в контексте решаемой задачи
3.2. Презентация проекта	П: 1.2.9 строить доказательство: прямое, косвенное, от противного
	К: 3.1.6 корректно и аргументированно отстаивать свою точку зрения, в дискуссии уметь выдвигать контраргументы, перефразировать свою мысль (владение механизмом эквивалентных замен)
	К: 3.2.4 соблюдать нормы публичной речи, регламент в монологе и дискуссии в соответствии с коммуникативной задачей
4. Оценивание проекта	
4.1. Анализ результатов выполнения проекта	Р: 2.4.4 оценивать продукт своей деятельности по заданным и/или самостоя-

Этапы работы над проектом	Универсальное учебное действие
	тельно определенным критериям в соответствии с целью деятельности
4.2. Оценка качества деятельности при выполнении проекта	Р: 2.3.4 оценивать свою деятельность, аргументируя причины достижения или отсутствия планируемого результата
	Р: 2.5.4 самостоятельно определять причины своего успеха или неуспеха и находить способы выхода из ситуации неуспеха

Совершенствование механизмов деятельности педагога по профилактике девиантного поведения обучающихся: программа стажировки руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций

Авторский коллектив:

***Татьяна Васильевна Приданникова**, заместитель начальника Управления образования администрации Сосновского муниципального района;*

***Резида Борисовна Халдина**, заведующая РМК Управления образования Администрации Сосновского муниципального района;*

***Михаил Владимирович Подобед**, директор МОУ Мирненская СОШ, кандидат педагогических наук;*

***Эльфира Нажибовна Лукманова**, учитель физики МОУ «Роцинская СОШ»;*

***Диляра Гарифулловна Баранова**, учитель истории МОУ «Есаульская СОШ»;*

***Елена Александровна Доронина**, заместитель директора по воспитательной работе МОУ «Поле-таевская СОШ»;*

***Ирина Борисовна Ряшина**, учитель русского языка МОУ «Долгодеревенская СОШ»*

Обострение кризисного состояния в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни населения Челябинской области порождает десоциализирующие миграционные процессы, что приводит к нарушениям традиционных социальных норм и морали.

Из-за близости к мегаполису в Сосновском муниципальном районе наблюдается ежегодный приток населения и, как следствие, рост числа обучающихся в общеобразовательных организациях, в том числе обучающихся с девиантным поведением. Кроме того, участились случаи детской агрессии в школах. Трудности адаптации подростков к сложившейся социальной действительности определили значительные масштабы распространения девиантного поведения среди несовершеннолетних.

Важная роль в решении проблемы профилактики и коррекции девиантного поведения принадлежит образовательным организациям, поскольку именно в них подростки находятся в зоне влияния педагогических коллективов. Поэтому решающим фактором профилактики и коррекции девиантного поведения должна стать педагогически управляемая социокультурная среда, выступающая для обучаемых условием социализации и пространством личностного развития.

В то же время проблема обоснования педагогических стратегий и разработки эффективных механизмов методического сопровождения образовательных организаций по профилактике девиантного поведения несовершеннолетних остается одной из самых сложных в педагогическом отношении.

Для ряда педагогических и руководящих работников Сосновского района малоизученными остаются вопросы специфики подростковой девиации и технологии воздействия на сознание и поведение ребенка. Поэтому в качестве методического продукта предлагается программа стажировки для педагогических и руководящих работников по теме: «Совершенствование механизмов деятельности педагога по обеспечению безопасных условий организации образовательного процесса».

В муниципальной «Программе развития образования в Сосновском муниципальном районе на 2018–2020 годы», утвержденной Постановлением администрации Сосновского муниципального района Челябинской области от 26.12.2017 № 4596,

прописаны целевые показатели в части обеспечения безопасных условий организации образовательной деятельности. Также запланирован ряд мероприятий по повышению квалификации педагогических и руководящих работников (подпрограмма «Поддержка и развитие профессионального мастерства педагогических работников»).

Целевое назначение программы: формирование знаний в области теории и практики первичной профилактики правонарушений несовершеннолетних, а также развитие навыков разработки, организации и реализации профилактической программы с детьми девиантного поведения.

Реализация программы стажировки (24 часа) предполагает наличие постоянного состава слушателей.

Программа стажировки представляет собой совокупность модулей. Количество и содержание модулей определяется по результатам самодиагностики целевой аудитории участников (руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета) (табл. 16).

Таблица 16

Совершенствование механизмов деятельности педагога по профилактике девиантного поведения обучающихся: программа стажировки руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций

№	Наименование разделов	Всего часов	В том числе	
			лекции	практические занятия
1.	Современные нормативно-правовые основы образования	2	1	1
1.1.	Нормативно-правовые основы воспитательной деятельности в образовательной организации	2	1	1
2.	Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности педагога	10	2	8
2.1.	Актуальные теории развития личности воспитанников в контексте культурно-	2	0,5	1,5

№	Наименование разделов	Всего часов	В том числе	
			лекции	практические занятия
	исторического системно-деятельностного подхода			
2.2.	Психологическое обеспечение профессиональной деятельности педагога	2	0,5	1,5
2.3.	Ценностные ориентиры духовно-нравственного развития обучающихся	2	0,5	1,5
2.4.	Психологические особенности развития обучающихся с девиантным поведением	2	0,5	1,5
2.5.	Диагностическое сопровождение образования	2	0	2
3.	Технологии и техники воспитательной работы по профилактике девиантного поведения	10	3	7
3.1.	Современные педагогические технологии охраны и профилактики психического, интеллектуального и эмоционального здоровья детей	3	1	2
3.2.	Современные педагогические технологии родительского образования. Формирование навыков конструктивного общения родителей и детей	2,5	1	1,5
3.3.	Здоровьесберегающие технологии воспитания, формирования отношения к виртуальной среде и к социальным сетям	2	0,5	1,5
3.4.	Формы и методы воспитательной работы по профилактике девиантного поведения	2,5	0,5	2
4.	Круглый стол	2	0	2
ИТОГО		24	6	18

Проведение самодиагностики и интерпретация ее результатов являются подготовительным этапом стажировки. Карта самодиагностики профессиональных затруднений педагога в реализации воспитательной функции представлена таблице 17.

Таблица 17

Карта самодиагностики профессиональных затруднений педагога в реализации воспитательной функции²⁶

№ п/п	Показатели оценки профессиональных затруднений	Баллы
1.	Владею основами законодательства о правах ребенка, знаю законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	
2.	Знаю историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
3.	Владею основами психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
4.	Знаю основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
5.	Владею научным представлением о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
6.	Владею основами методики воспитательной работы, основными принципами деятельностного подхода, видами и приемами современных педагогических технологий	
7.	Знаю нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	

²⁶ Степень выраженности показателей оценивается в баллах (от 0 до 3):
 «0» баллов – показатель не проявляется или слабо выражен;
 «1» балл – показатель проявляется редко или недостаточно выражен;
 «2» балла – показатель проявляется часто и достаточно выражен;
 «3» балла – показатель проявляется всегда и ярко выражен.

№ п/п	Показатели оценки профессиональных затруднений	Баллы
8.	Умею выстраивать воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
9.	Умею общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
10.	Умею создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
11.	Умею управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
12.	Умею анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
13.	Защищаю в достаточной мере достоинство и интересы обучающихся, помогаю детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
14.	Могу выделить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечиваю его понимание и переживание обучающимися	
15.	Владею методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т. п.	
16.	Эффективно сотрудничаю с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	
17.	Представляю (понимаю) роль учебного предмета в системе обучения, воспитания и развития школьников	
18.	Максимально реализую современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы, используя их как на занятиях, так и во внеурочной деятельности	
19.	Умею грамотно ставить и реализовывать воспитательные цели, способствующие развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	
20.	Полностью обеспечиваю выполнение четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	

№ п/п	Показатели оценки профессиональных затруднений	Баллы
21.	Умею проектировать и реализовывать воспитательные программы	
22.	Результативно реализую воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)	
23.	Умею проектировать и реализовывать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
24.	Квалифицированно оказываю помощь и поддержку в организации деятельности ученических органов самоуправления	
25.	Умело создаю, поддерживаю уклад, атмосферу и традиции в жизни образовательной организации	
26.	Владею знаниями и методами развития у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирую гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирую у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни	
27.	Владею знаниями и методами формирования толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
28.	В полной мере использую конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семьи в решении вопросов воспитания ребенка	

Стажировка проходит с периодичностью две сессии в год по 12 часов каждая (апрель, сентябрь). При возникновении запроса от образовательных организаций реализация программы может проходить ежегодно.

Стажировка организуется на базе образовательных организаций – опорных площадках по вопросам воспитания и социализации обучающихся.

В ходе проведения стажировки используются такие формы работы, как мастер-классы, тренинги, презентации опыта, практические работы, круглые столы, экскурсии и др.

Для реализации отдельных модулей стажировки возможно привлечение внешних экспертов (социальных партнеров).

Предполагаемые результаты и эффекты реализации стажировки:

- снижение количества несовершеннолетних с девиантным поведением;
- повышение профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников в вопросах профилактики девиантного поведения несовершеннолетних;
- подготовка команды тьюторов (из числа участников стажировки) для сопровождения образовательных организаций в работе по профилактике девиантного поведения несовершеннолетних;
- организация сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций с целью комплексной профилактики молодежной девиации.

Перечень трудовых действий, необходимых знаний и умений, совершенствующихся у педагогических и руководящих работников при использовании настоящего методического продукта приведен в таблице 18.

Таблица 18

Перечень трудовых действий, необходимых знаний и умений, совершенствующихся у педагогических и руководящих работников при использовании программы стажировки для педагогических и руководящих работников по теме «Совершенствование механизмов деятельности педагога по обеспечению безопасных условий организации образовательного процесса»

Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
1. Реализация современных, в том числе интерактив-	1. Строить воспитательную деятельность с учетом куль-	1. Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфе-

Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
<p>ных, форм и методов воспитательной работы.</p> <p>2. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера.</p> <p>3. Проектирование и реализация воспитательных программ.</p> <p>4. Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.).</p> <p>5. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка).</p>	<p>турных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.</p> <p>2. Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников.</p> <p>3. Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.</p> <p>4. Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.</p> <p>5. Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в</p>	<p>ре образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования.</p> <p>2. Основы психодиактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях.</p> <p>3. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики.</p> <p>5. Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий</p>

Перечень трудовых действий, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции умений, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта	Перечень необходимых для осуществления трудовой функции знаний, которые совершенствуются при использовании представляемого методического продукта
<p>6. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни</p>	<p>конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях</p>	

**Нормативные документы
органов исполнительной власти
Российской Федерации и Челябинской области,
регламентирующие
инновационную деятельность
в сфере общего образования**

1. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О науке и государственной научно-технической политике» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/) (дата обращения: 25.11.2017).

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

3. Указ Президента РФ от 01.12.2016 № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

5. Постановление Правительства РФ от 15.10.2016 № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.12.2017).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

7. Распоряжение Правительства РФ от 08 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

8. Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации „Развитие образования“ на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2013 г. № 2506-р «О концепции развития математического образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156618/ (дата обращения: 26.05.2016).

10. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 09 апреля 2016 г. № 637-р «Об утверждении концепции преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196947/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/ (дата обращения: 26.05.2016).

12. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

13. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

14. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 ноября 2010 г. № 1241 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего

образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 октября 2009 г. № 373» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

15. Приказ Министерства образования и науки Федерации от 22 сентября 2011 г. № 2357 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 октября 2009 г. № 373» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

16. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федеральных государственных образовательных стандартов среднего (полного) общего образования») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 18.09.2018).

17. Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2013 г. № 611 «Об утверждении порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог-психолог (психолог в сфере образования)“» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

20. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист в области воспитания“» (зарегистрирован в Минюсте России 26.01.2017 № 45406)

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

21. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 56425-2015 «Технопарки. Требования» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2015 г. № 614-ст) (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru> (дата обращения: 15.12.2017).

22. Постановление Губернатора Челябинской области от 12.03.2014 № 259 «О проведении в 2014–2015 годах областного конкурса педагогических коллективов и учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, „Современные образовательные технологии“» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 03.12.2017).

23. Постановление Правительства Челябинской области от 22.10.2013 № 338-П (ред. от 10.07.2017) «О государственной программе Челябинской области „Развитие образования в Челябинской области“ на 2014–2019 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

24. Постановление Правительства Челябинской области от 19.11.2014 № 603-П «О Порядке признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.11.2017).

25. Постановление Правительства Челябинской области от 29.06.2017 № 358-П «О Положении о проектной деятельности в Челябинской области и внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 25.07.2013 № 148-П» (вместе с «Положением о проектной деятельности в Челябинской области») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.12.2017).

26. Приказ Министерства Образования и Науки Челябинской области от 31.12.2014 № 01/3810 «Об утверждении Кон-

цепции развития естественно-математического и технологического образования в Челябинской области ТЕМП» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.minobr74.ru/Storage/File/LegalActFile/File/src/4263/2014-12-31-prikaz_3810.pdf (дата обращения: 03.12.2017).

27. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 17.08.2016 № 01/2608 «Об утверждении Концепции „Образовательный технопарк „ТЕМП“» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobr74.ru/Storage/> (дата обращения: 03.12.2017).

28. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 19.06.2017 № 01/1957 «О проведении в 2017 году областного конкурса научно-методических материалов „Новой школе – новые стандарты“ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobr74.ru/> (дата обращения: 03.12.2017).

Список литературы

1. Абрамовских, Т. А. Интерактивное обучение как условие развития субъектной позиции слушателей курсов повышения квалификации работников образования / Т. А. Абрамовских // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 2 (19). – С. 86–93.

2. Акмеология : учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2002.

3. Борченко, И. Д. Особенности разработки внутренней системы оценки качества образования в дополнительном профессиональном образовании / И. Д. Борченко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 2 (31). – С. 60–66.

4. Выготский, Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – М. : Апрель-пресс; ЭКСМО-пресс, 2000. – 1006 с.

5. Голуб, В. В. Методологические основы интегративного подхода к развитию непрерывного профессионального образования / В. В. Голуб // European Social Science Journal. – 2017. – № 5. – С. 317–322.

6. Дмитриева, Е. В. Фокус-группы в маркетинге и социологии / Е. В. Дмитриева. – М. : Центр, 1998. – 144 с.

7. Забродин, Ю. М. и др. О разработке профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (пояснительная записка к профессиональному стандарту) / Ю. М. Забродин, Е. А. Ямбург, Л. А. Гаязова // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. – 2013. – № 2 (5). – С. 5–20.

8. Ильясов, Д. Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) / Д. Ф. Ильясов // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 153–156.

9. Ильясов, Д. Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) / Д. Ф. Ильясов // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 153–156.

10. Инновационные практики модернизации технологий и содержания общего образования : учебно-методическое пособие / А. В. Ильина, А. В. Коптелов, А. В. Машуков, М. И. Солодкова [и др.] ; под ред. В. Н. Кеспикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2018. – 180 с.

11. Кеспиков, В. Н. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников: современные подходы / В. Н. Кеспиков // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2018. – № 3 (36). – С. 5–14.

12. Коптелов, А. В. Развитие системы дополнительного профессионального образования в контексте формирования национальной системы учительского роста / А. В. Коптелов // Методист. – 2018. – № 7. – С. 12–17.

13. Мануйлова, И. В. Организационные механизмы, инструменты и оптимальные условия внедрения национальной системы учительского роста в российской федерации / И. В. Мануйлова // Сборник материалов Всероссийской конференции по анализу хода внедрения национальной системы учительского роста. – М. : ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, 2017. – С. 8–12.

14. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя : учебно-методическое пособие / Л. М. Митина. – М. : Флинта; МПСИ, 1998. – 200 с.

15. Никитин, В. Я. Особенности применения фокус-групповых исследований в сфере образования взрослых / В. Я. Никитин // Академия профессионального образования. – 2015. – № 6 (48). – С. 3–6.

16. Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с.

17. Реализация проектной деятельности учащихся общеобразовательной школы : методическое пособие по организации проектной деятельности для учителей-предметников в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / под ред. А. В. Ильиной, Ю. Г. Маковецкой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 116 с.

18. Романова, М. В. Управление проектами / М. В. Романова. – М. : ИД «Форум»; ИНФРА-М, 2010. – 256 с.

19. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 36 с.

20. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК®). – 5-е изд. – М. : Олимп-Бизнес, 2014. – 590 с.

21. Сабиева, К. У. Организация тьюторского сопровождения в системе повышения квалификации педагогов / К. У. Сабиева // Управление образованием: теория и практика. – 2015 – № 4 (20) – С. 79–83.

22. Сергеев, А. Н. Профессиональное саморазвитие педагогов в сетевых сообществах интернета / А. Н. Сергеев, М. В. Соколов // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 8. – С. 70–72.

23. Современное качество общего образования: модели образовательных систем и эффективные педагогические механизмы достижения : монография / В. Н. Кеспиков, М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов и др. ; науч. ред. В. Н. Кеспиков, М. И. Солодкова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2012. – 240 с.

24. Чечель, И. Д. Современные подходы реализации непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций / И. Д. Чечель // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – № 3. – С. 32–40.

25. Шерайзина, Р. М. Актуальность непрерывного образования как условия личностно-профессионального развития педагога дошкольного образования / Р. М. Шерайзина, М. С. Задворная // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – Т. 8. – № 4–1. – С. 175–179.

Сведения об авторах

ИЛЬИНА Анна Владимировна, заведующий центром учебно-методического и научного сопровождения обучения детей с особыми образовательными потребностями ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент.

КОПТЕЛОВ Алексей Викторович, заведующий кафедрой управления, экономики и права ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент.

МАШУКОВ Александр Васильевич, заведующий учебно-методическим центром проектирования инноваций ГБУ ДПО ЧИППКРО.

СОЛОДКОВА Марина Ивановна, первый проректор ГБУ ДПО ЧИППКРО, отличник народного просвещения РФ.

ЧИПЫШЕВА Людмила Николаевна, заведующий лабораторией научно-методического и информационно-аналитического сопровождения введения ФГОС общего образования учебно-методического центра проектирования инноваций ГБУ ДПО ЧИППКРО, кандидат педагогических наук, доцент.

Приложения

Приложение 1

Материалы фокус-группы

1. Готовность педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов (*актуализация проблемы*)

1.1. Концепция и содержание профессионального стандарта (Ю. М. Забродин, Е. А. Ямбург, Л. А. Гаязова) [извлечения]

Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) – рамочный документ, в котором определяются основные требования к квалификации педагогического работника (учителя и воспитателя).

Профессиональный стандарт педагога отражает *структуру его профессиональной деятельности*: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования в меняющемся мире, он *существенно наполняется психолого-педагогическими компетенциями*, призванными помочь учителю в решении новых стоящих перед ним проблем.

Стандарт выдвигает *требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетенций*, таких как *готовность учить всех без исключения детей*, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Цели применения профессионального стандарта:

1. Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.

2. Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.

3. Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.

4. Содействовать вовлечению педагогов в решении задачи повышения качества образования.

Термины и определения применительно к педагогу

Квалификация педагога – отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Профессиональный стандарт педагога – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, действующий на всей территории Российской Федерации.

Профессиональная ИКТ-компетентность – квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области в развитых странах средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где это необходимо.

1.2. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015 [извлечения]

Средняя наполняемость класса в российской школе по данным опроса учителей – 19–20 учеников, средняя международная – 24 человека. Кроме того, состав классов, в которых преподают наши учителя, оказывается, по их оценкам, более благополучным. Судя по ответам наших учителей, в их классах существенно меньше учащихся с учебными и поведенческими проблемами и тех, чей родной язык отличается от языка преподавания. Больше половины (68%) наших учителей сказали, что у них нет детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ); среднее международное значение – 29%. У 36,7% наших учителей нет в классах учащихся, живущих в неблагоприятных социальных условиях; среднее международное – 18,5%. *Такие оценки российских учителей расходятся с оценками экспертов.*

В России созданы благоприятные условия для повышения квалификации и профессионального развития учителей. При этом содержание программ и профессиональные запросы учи-

телей не вполне ориентированы на требования ФГОС и профессионального стандарта, предусматривающие индивидуализацию учебного процесса, приоритеты в области инклюзивного образования и работы с детьми, имеющими проблемы в обучении. *Чаще всего наши учителя получают дополнительную подготовку по направлениям, связанным с предметными знаниями и методикой преподавания, новыми педагогическими и информационными технологиями; несколько реже – в области оценивания и управления классом; еще реже – в методах индивидуального обучения и обучения разным типам ключевых компетенций. И совсем редко они проходят повышение квалификации по таким направлениям, как обучение учащихся с ограниченными возможностями здоровья, преподавание в поликультурной или многоязычной среде. Надо сказать, что и профиль запросов российских учителей отличается от профиля, характерного для большинства стран-участниц.*

Профессиональные интересы наших учителей лежат в поле преподавания, центрированного на учителе. Международный тренд, вполне отвечающий отечественным ФГОС, – преподавание, центрированное на ученике.

То же можно сказать и про систему оценивания достижений учеников. Наши учителя ориентированы на использование стандартизированных тестов, в то время как общим трендом стало использование более гибких методов оценивания. Среди российских учителей почти 28% никогда не занимались разработкой собственной системы оценивания, в среднем по исследованию таких только 6%. И наоборот, только 4% наших учителей никогда не применяют стандартизированных тестов, в то время как в среднем по странам таких почти четверть.

В ряде случаев *оценки наших учителей выглядят мало обоснованными. Особенно это проявляется в новых областях образовательной политики, где опыт учителей ограничен, практика не проработана, а главное, нет организующих ее регламентов. В таких случаях учителя часто дают максимально позитивные ответы на вопросы, путая планы с реальностью. Например, оказывается, что в сетевых объединениях профессионального развития участвуют 60% российских учителей, а в среднем по странам – 38%. И даже в группе стран, в которых подобная деятельность всячески куль-*

тивироваться (как в Финляндии, Сингапуре, Канаде), так отвечают только 41% опрошенных. Совместной работой по профессиональной теме занимались, как они указали, 72% наших учителей, а в странах, в которых такая форма работы действительно распространена, в нее были вовлечены не более 33%. Но заблуждения рассеиваются, если вопрос сформулирован максимально конкретно. На вопрос, занимались ли они совместной учебной или исследовательской деятельностью с другими учителями, наши учителя ответили так же, как их зарубежные коллеги. Ответ «да, часто» дали только 26% опрошенных.

1.3. Диагностика уровня субъектной позиции слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ (утверждена решением ученого совета ГБУ ДПО ЧИППКРО от 27 декабря 2013 г. № 8/14) [извлечения из Программы развития ГБУ ДПО ЧИППКРО на 2016–2017 годы]

Ведущие идеи, положенные в основу разработки подходов, формы диагностики и результатов оценивания уровня освоения слушателями дополнительных профессиональных программ:

1) развитие *субъектной позиции слушателей*, предполагающей *не пассивное ожидание, а активное обучение* с опорой на себя, свой личностный потенциал (способность человека осознавать себя носителем знаний, воли, отношений, производить осознанный выбор и отдавать отчет в произведенном и совершенном действии);

2) усиление (поддержание) *мотивов педагогов и руководителей образовательных учреждений работать над преодолением профессиональных затруднений и формированием потребностей в профессиональном развитии.*

Выявленные проблемы по результатам входной диагностики

Проблема 1. Недостаточная сформированность у педагогов стиля педагогической деятельности, основанного на сбалансированном единстве предметных и психолого-педагогических знаний.

Предметные знания учителей существенно доминируют над знаниями психолого-педагогическими.

Несмотря на понимание влияния теоретических достижений на эффективность образовательного процесса, только 17% пе-

дагогов стараются самостоятельно осваивать разработки представителей психолого-педагогических научных школ.

Заявляя о своей высокой профессионально-педагогической компетентности, педагоги (68%), вместе с тем, затрудняются обосновать перспективные способы учебно-педагогического взаимодействия с учащимися, основанные на знании психофизиологических особенностей учащихся.

По результатам итоговой диагностики часть слушателей (до 30% в отдельных группах) демонстрируют отрицательную динамику уровня владения аспектами психолого-педагогической компетентности, связанной с применением технологий системно-деятельностного подхода.

По результатам диагностики было выявлено:

- незнание вопросов общей психологии (особенностей развития психических процессов, свойств, состояний личности и пр.) (64% респондентов);

- незнание ключевых закономерностей психического развития детей на различных возрастных этапах (74%);

- незнание психологических особенностей детей с особыми образовательными потребностями и особенностей осуществления их психолого-педагогической поддержки (68%);

- незнание методов и приемов активизации учебной мотивации учащихся (65%);

- отсутствие систематизированных представлений в области психогигиены и психофизиологии (82%).

При ответе на вопрос анкеты входной диагностики о знаниях в области научной психологии 78% слушателей отмечают, что имеют полное представление об актуальных теориях развития личности, о психодинамических особенностях детей разных возрастов, о закономерностях развития их эмоционально-волевой сферы, а также системно-деятельностном подходе как методологической основе ФГОС. Однако в качестве приоритетов деятельности применение этих знаний в своей практике слушатели не выделяют. Кроме того, заполняя анкеты оценки учебных занятий, значительная часть респондентов (более 50%) отмечала затруднения при освоении практической части программы, предусматривающей включение самих педагогов в практико-ориентированную деятельность.

Проблема 2. *Недостаточная сформированность у педагогов уровня коммуникативной культуры и наличие затруднений в установлении взаимодействия сотрудничества с различными субъектами образовательных отношений.*

Более 65% слушателей демонстрируют наличие низкого уровня знаний психологических закономерностей педагогического общения, который не позволяет выстраивать субъект-субъектные отношения при взаимодействии с учащимися, поддерживать диалог «учитель-ученик», четко формулировать задания, требования, вопросы.

Наблюдение на учебных занятиях показывают, что в процессе решения учебных задач 72% слушателей испытывают затруднения при работе в группах, так как данный вид деятельности, требует применения способов эффективной коммуникации. Это не позволяет преподавателям института включать слушателей в такие активные формы обсуждения проблем образования как дискуссии, фокус-группы, деловые игры и т. п.

Проблема 3. *Недостаточный уровень готовности педагогов продуктивно применять современные информационно-коммуникационные ресурсы для достижения планируемых результатов образовательных программ.*

Результаты входной диагностики о том, считает ли слушатель обязательным для себя условием умение работать в ИКТ-насыщенной образовательной среде свидетельствуют, что:

– 59,1% слушателей курсов считают, что умение работать в ИКТ-насыщенной образовательной среде – обязательное условие работы педагога;

– 41,8% слушателей курсов считают, что ИКТ-насыщенная образовательная среда обеспечивает достижение обучающимися планируемых результатов;

– 9,6% слушателей курсов не считают, данное условие необходимым и обязательным для работы педагога.

По результатам итоговой диагностики необходимость владения ИКТ-компетенциями понимают 91% слушателей, при этом 74% слушателей испытывают сложности в использовании ИКТ в ходе реализации образовательных программ.

Среди педагогических работников 12,8% слушателей курсов используют средств ИКТ при проведении консультаций для

обучающихся, 60,8% слушателей – при подготовке и проведении выступлений и обсуждений, 44,0% – при организации проектной деятельности учащихся. Часть слушателей курсов не используют средства ИКТ при решении профессиональных задач, среди них 2,8% педагогов не умеют применять ИКТ в образовательном процессе и 3,6% недостаточно владеют ИКТ.

1.4. Мониторинг эффективности деятельности общеобразовательных организаций, на базе которых реализуются инновационные научно-прикладные проекты

Таблица 1

Сообщения директоров общеобразовательных организаций по вопросам профессиональных затруднений педагогов в условиях подготовки введения профессиональных стандартов (в разрезе результатов мониторинга)

№ п/п	Направления мониторинга	Затруднения педагогов базовых площадок
1.	Тематика выбранных педагогическими работниками ОО программ обучения по новым адресным моделям повышения квалификации	
2.	Затруднения педагогических работников ОО, выявленные при разработке персонифицированных программ повышения квалификации	
3.	Использование педагогическими работниками ОО технологии сетевого взаимодействия с целью оказания профессиональной помощи и поддержки педагогическим работникам области по актуальным вопросам развития общего образования (блоги, сайты сетевых сообществ педагогов, методические страницы на официальном сайте образовательной организации, профессиональные форумы и др.)	
4.	Оказание педагогическими работниками базовых площадок консалтинговых услуг для педагогической и роди-	

№ п/п	Направления мониторинга	Затруднения педагогов базовых площадок
	тельской общественности по актуальным вопросам общего образования с использованием ресурса официального сайта базовой площадки (блог, форум, тематические методические страницы официального сайта и др.)	
5.	Подготовка педагогическими работниками ОО к публикации материалов научного или методического характера по актуальным вопросам достижения современного качества образования	

2. Механизмы включения педагогов в управление собственным профессиональным развитием («мозговой штурм»)

Неформальное образование (англ. – informal education) – неорганизованное обучение, не имеющее ни одного из параметров, характеризующих формальное обучение.

Неформальное образование – программа и курсы, завершение которых не сопровождается получением сертификата, дающего право заниматься профессиональной деятельностью по профилю их содержания. Неформальное образование обычно связано с любительскими занятиями, с увлечениями в какой-то области науки или искусства, со стремлением расширить культурный кругозор или приобрести знания и умения, необходимые в быту и сфере личностного общения.

Формальное образование – (англ. – formal education) – организация обучения, отвечающая пяти основным требованиям – обучение: 1) в специально предназначенных для обучения учреждениях; 2) специально подготовленным персоналом; 3) ведущее к получению общепризнанного документа об образовании; 4) систематизированное; 5) характеризующееся целенаправленной деятельностью обучающихся.

Информальное образование – процесс формирования и обогащения установок, освоения новых знаний и умений, протекающий вне рамок системы образования как специфического социального института, т. е. в ходе повседневной жизнедеятельности человека через общение, чтение, посещение учре-

ждений культуры, учение на своем опыте и опыте других. Не имеет атрибутов педагогической формы. Префикс «ин» употреблен в значении «без».

(Источник: Основы андрагогики. Терминологический словарь-справочник для студентов социально-гуманитарных специальностей / сост. В. В. Маслова. – Мариуполь, 2004. – 19 с.)

Задания для группы:

2.1. Определите мотивационные условия для педагогов для профессионального роста в рамках:

- формального повышения квалификации;
- неформального повышения квалификации;
- информального повышения квалификации.

2.2. Определите роль в создании мотивационных условий для педагогов для профессионального роста на разных уровнях системы образования:

- регионального учреждения дополнительного профессионального образования (УДПО) (региональный уровень);
- муниципальных методических служб (ММС) (муниципальный уровень);
- образовательных организаций (институциональный уровень).

Формы повышения квалификации	Социальные институты:		
	образовательные организации дополнительного профессионального образования	муниципальные методические службы	образовательные организации
Формальное			
Неформальное			
Информальное			

3. Формирование заказа системе дополнительного профессионального образования по формированию готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов в рамках формального и неформального повышения квалификации (работа в мини-группах)

Формальное повышение квалификации	Неформальное повышение квалификации

Содержание программы проектных сессий «Педагог в проектной технологии»

Авторский коллектив:

Ирина Викторовна Архипова, заместитель директора по воспитательной работе МКОУ «СОШ № 4» г. Миньяра;

Светлана Анатольевна Батталова, директор МКОУ СОШ п. Ук;

Наталья Николаевна Мосеева, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МКОУ «СОШ № 3» г. Аши;

Татьяна Ивановна Пашкова, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МКОУ «СОШ № 4» г. Аши;

Ксения Геннадьевна Пудовкина, учитель биологии и географии МКОУ «СОШ № 2» г. Сима;

Алевтина Анатольевна Щёва, заведующий методическим кабинетом Управления образованием Ашинского муниципального района

Проектная сессия 1. «Образовательный проект»

1. Теоретический блок «Образовательный проект: понятие и этапы реализации» (30 минут).

На данном этапе проектной сессии необходимо представить членам муниципальной команды понятие «образовательный проект», а также ознакомить с этапами его разработки, обратив особое внимание на содержание каждого этапа. Модератору сессии могут помочь теоретические материалы, представленные ниже.

Образовательный проект: понятие и этапы реализации

Образовательный проект – это проект, требующий от педагогов высокой методической и педагогической культуры и способности на основе анализа реальной педагогической ситуации в школе, регионе, стране отбирать с последующей реализацией

эффективные способы организации образовательной деятельности; моделировать, обновлять содержание образования в соответствии с требованиями развивающегося и постоянно изменяющегося современного общества.

Важным элементом инновационной деятельности является проектирование. Проектирование как деятельность содержит определенный инвариант последовательных мыслительных операций: позиционное самоопределение – анализ ситуации – проблематизация – концептуализация – программирование – планирование. Проектировщик выстраивает модели, исходя из концептуального понимания конструируемого объекта и видения научных, преобразовательных, практических проблем деятельности.

Потребность в педагогическом проектировании возникает всякий раз тогда, когда наступает осознание необходимости перехода от существующей к прогностической модели образовательной системы. При этом всякий раз возникает проблема разработки проекта. Проектирование сегодня – важнейший фактор развития образования и практика его организации многообразна.

Реализация образовательного проекта осуществляется поэтапно (табл. 1).

Таблица 1

Этапы работы над образовательным проектом²⁷

Этап	Краткое содержание этапа
Подготовительный	Уточнение целей проектирования; психолого-педагогическое, методическое, организационное, материально-техническое обеспечение проектирования
Организационно-установочный	Установка – самоопределение участников проектирования
Анализ ситуации	Выявление несовершенства данного объекта, предмета. Определение потребностей (желаемого) на уровне социальном и индивидуальном
Проблематизация	Определение проблем, обозначение разрывов желаемого и действительного как неизвестного, пока скрытого, требующего совместного поиска

²⁷ По В. В. Давыдову.

Этап	Краткое содержание этапа
Концептуализация	Определение целей, их согласование. Разработка концептуального проекта
Программирование	Создание программы, которая представляет собой набор необходимых мероприятий и действий по достижению задуманного
Планирование	Разработка плана достижения поставленных целей

Представление образовательного проекта включает в себя:

- 1) анализ имеющейся ситуации, выявление несоответствия, негативных явлений, противоречий;
- 2) формулирование проблемы;
- 3) определение цели и задач проекта;
- 4) описание ресурсов, необходимых для реализации проекта;
- 5) представление содержания проекта;
- 6) структуру управления реализацией проекта;
- 7) механизмы реализации проекта;
- 8) сроки реализации проекта;
- 9) перечень мероприятий в рамках реализации проекта;
- 10) возникающие риски и способы их минимизации;
- 11) результаты, эффекты и эффективность реализации проекта.

2. Практический блок «Командообразование как условие успешного проектирования» (30 минут).

На данном этапе проектной сессии предполагается:

- проведение теста М. Г. Ярошевского «Исследование ролей в творческой группе» (см. приложение к программе проектных сессий);
- упражнение «Воздушный шар», направленное на развитие лидерских качеств участников тренинга, на развитие коммуникативных навыков, умения договариваться.

3. Практический блок «Проектирование программы развития образовательной организации» (1,5 часа).

На данном этапе проектной сессии предполагается отработать элементы целеполагания как ключевого элемента проектирования программы развития образовательной организации.

За отведенный промежуток времени членам школьных команд необходимо:

- осуществить анализ имеющейся ситуации в образовательной организации, выявить проблемные поля;
- сформулировать проблемы, решение которых будет осуществлено в ходе реализации программы развития образовательной организации;
- определить цель и задачи проекта программы развития образовательной организации;
- определить ресурсы, необходимые для реализации программы развития образовательной организации.

Работа команд может быть организована с использованием табличной формы (табл. 2).

Таблица 2

Программа развития образовательной организации

№ п/п	Ключевые направления проектирования	Содержание
1.	Анализ ситуации, проблемные поля	
2.	Проблема(ы)	
3.	Цель и задачи программы	
4.	Ресурсы необходимые для реализации программы	
5.	Содержание программы	
6.	Структура управления реализацией программы	
7.	Механизмы реализации программы	
8.	Сроки реализации программы	
9.	Перечень мероприятий в рамках реализации программы	
10.	Возникающие риски и способы их минимизации	
11.	Результаты реализации программы	
12.	Эффекты и эффективность реализации программы	

4. Презентация проектов школьными командами.

Проектная сессия 2. **«Работа школьных команд»**

Школьные команды – участники первой проектной сессии проводят обучение педагогов на базе своих образовательных организаций.

Формы работы могут быть следующими: педагогические советы; круглые столы; заседания школьных методических объединений, кафедр и др.

Результат работы проектных команд в образовательной организации – создание программы развития образовательной организации или внесение в действующую программу развития дополнений, отражающих внедрение проектных технологий в работу педагогов образовательной организации.

Проектная сессия 3. **«Муниципальная конференция»**

Цель проведения конференции: представление результата работы школьных команд.

Задачи конференции:

- 1) демонстрация достигнутых результатов, методических продуктов;
- 2) обмен опытом, предоставления возможности распространения опыта;
- 3) стимулирование внедрения проектных технологий в работу образовательных организаций.

*Приложение
к программе проектных сессий*

Исследование ролей в творческой группе (тест М. Г. Ярошевского)

Ф. И. О. оцениваемого _____
Возраст (полных лет) _____
Должность _____
Подразделение _____
Дата заполнения _____

Инструкция

Прочитайте представленные ниже утверждения и выразите свое мнение, выбирая вариант ответа.

Ключ к тесту

Подсчитайте совпадения с ключом.

Шкала А. Генератор идей: а) 1, 2, 3, 4, 5; б) 6, 7, 8, 9, 10.

Шкала Б. Критик: а) 1, 2, 3, 4, 5; б) 6, 7, 8, 9, 10.

Шкала В. Эрудит: а) 1, 2, 3, 4, 5; б) 6, 7, 8, 9, 10.

Интерпретация результата

Генератор идей – автор многих интеллектуальных начинаний, создающий до этого не известные или ранее не воспринимаемые знания. Генерирование нового он склонен рассматривать как основную свою функцию в коллективе. Увлекающийся новыми, кажущимися порой фантастическими идеями, испытывающий потребность в критике со стороны.

Своеобразная отрешенность, погруженность в проблему, которой занимается, создает порой для него затруднения в межличностных отношениях, в контактах с окружающими.

Критик – строгий в оценках, проявляющий повышенную требовательность к качеству творческой работы, новизне идей, чистоте эксперимента, логичности выводов, точности определений, надежности результатов. В коллективе ориентирован в основном на оценочную деятельность, которая определяется им как основная функция. Это судья в коллективе. Его нельзя назвать беспристрастным, так как он заинтересован в реализации той работы, которую ведет коллектив.

Эрудит – наиболее разносторонний, образованный сотрудник, к которому постоянно и часто обращаются за информацией. Такой сотрудник обладает наибольшей интуицией и умением в работе с литературными источниками, в поисках необходимой информации. Свободно и лучше других ориентируется в информационном поле по обсуждаемым проблемам, постоянно стремится к расширению своих знаний и словаря.

№	Вопрос	Ответ	
		да	нет
Шкала А			
1.	Каждая новая творческая тема связана с большим числом возникающих у меня новых идей		

№	Вопрос	Ответ	
		да	нет
2.	В своем коллективе чаще всего новые идеи предлагаю я		
3.	Мои идеи всегда понятны окружающим		
4.	Ряд моих идей воспринимается окружающими лишь после многократного их предъявления		
5.	Иногда я бываю так поглощен какой-то творческой идеей, что, вероятно, произвожу странное впечатление на окружающих		
6.	Я сам хороший критик собственных идей		
7.	Я не испытываю трудности и не чувствую неудовольствие, когда вынужден переключать свои мысли на другой предмет		
8.	Я считаю, что идея хороша лишь в том случае, когда с самого начала очевидна возможность ее использования		
9.	Я против сумасшедших идей в науке		
10.	Я не люблю фантазировать		
Шкала Б			
1.	Мне сразу бросаются в глаза слабые места работы		
2.	В коллективе многие признают мои способности критически оценивать работу		
3.	Я часто убеждаюсь, что новые идеи, которые возникают у меня, на поверку оказываются далеко не новыми		
4.	Я больше, чем другие, вижу, что в моем коллективе есть люди, которым не стоит заниматься творческой работой		
5.	Следует выдвигать только принципиально новые идеи		
6.	Я могу не заметить какие-то недостатки в работе, если меня восхищает в ней какая-то идея		
7.	Я не люблю и не умею давать оценку чьей-нибудь работе		
8.	Частые дискуссии только мешают установить истину		
9.	Я бы с большим удовольствием разработал какой-нибудь вопрос сам, чем писать критику		
10.	Заниматься доработкой сырых идей не доставляет мне никакого удовольствия		

№	Вопрос	Ответ	
		да	нет
Шкала В			
1.	Больше меня привлекает та часть работы, которая связана с использованием литературных источников		
2.	Лучше не пожалеть времени и искать материал для решения проблемы в литературе, чем решать проблему самому		
3.	Я очень люблю слова и термины		
4.	Я не представляю исследователя, основательно не знакомого с литературой по своему предмету		
5.	Нужно особое умение и интуиция, чтобы найти необходимую информацию в потоке литературы		
6.	Избыточная научная информация подавляет мою инициативу		
7.	Я читаю достаточно много новой литературы, не имеющей непосредственного отношения к проблемам, которыми я занимаюсь		
8.	Я не люблю делать литературные обзоры		
9.	Я не люблю тратить рабочее время, чтобы консультировать своих сотрудников		
10.	В научном плане я не чаще, чем другие сотрудники, информирую коллег		

Диагностика затруднений педагога при сопровождении проектной деятельности обучающихся

<p>1. При сопровождении проектной деятельности обучающихся испытывал(а) трудности (допускается несколько вариантов ответов):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> организационного характера; <input type="checkbox"/> мотивационного характера; <input type="checkbox"/> содержательного характера; <input type="checkbox"/> технического характера; <input type="checkbox"/> другое (предложить свой вариант ответа)
<p>2. При сопровождении проектной деятельности обучающихся возникали трудности (допускается несколько вариантов ответов):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> при формулировке цели работы; <input type="checkbox"/> при формулировке задач работы; <input type="checkbox"/> в определении гипотезы; <input type="checkbox"/> в определении проблемы темы; <input type="checkbox"/> в определении актуальности работы для обучающегося; <input type="checkbox"/> другое (предложить свой вариант ответа)
<p>3. При создании продукта проектной деятельности возникли трудности (допускается несколько вариантов ответа):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> при выборе или определении типа продукта; <input type="checkbox"/> при описании этапов работы над созданием продукта; <input type="checkbox"/> при непосредственной работе над его созданием; <input type="checkbox"/> другое (предложить свой вариант ответа)
<p>4. При подготовке к защите проекта возникли трудности (допускается несколько вариантов ответа):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> при подготовке или написании текста защиты; <input type="checkbox"/> при создании презентации для выступления; <input type="checkbox"/> при выступлении/защите проекта; <input type="checkbox"/> при ответах на вопросы экспертов; <input type="checkbox"/> другое (предложить свой вариант ответа)
<p>5. Какая форма методического сопровождения деятельности учителя по данной теме, на ваш взгляд, является более эффективной (допускается только один вариант ответа):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> научно-практическая конференция; <input type="checkbox"/> теоретический семинар; <input type="checkbox"/> семинар-практикум;

- методические рекомендации по сопровождению проектной деятельности;
- статьи в профессиональной печати;
- другое (предложить свой вариант ответа)

Карты проекта

Технологическая карта 1 этапа

Содержание	Вариант 1	Вариант 2
Тема		
Тип		
Цель		
Задачи		
Актуальность		
Проблема		
Гипотеза		
Краткая характеристика содержания проекта		

Дополнения экспертов

--

Рекомендации «Шаги работы наставника и ученика»

Шаг 1	
Шаг 2	
Шаг 3	
Шаг 4	
Шаг 5	

Технологическая карта 2 этапа

Содержание	
Тема	
Тип	
Цель	

Задачи	
Актуальность	
Проблема	
Гипотеза	
Глава 1	
Глава 2	
Глава 3	
Приложения	

Этапы создания продукта проекта

Этап	Содержание работы и сроки
1	
2	
3	
4	
...	
...	

«5 шагов учителя по преодолению трудностей»

Шаг 1	
Шаг 2	
Шаг 3	
Шаг 4	
Шаг 5	

Экспертный лист

Критерии оценивания	Баллы
Моя работа в группе...	
На данном семинаре я активно работал и выдвигал идеи самостоятельно	2

Критерии оценивания	Баллы
На данном семинаре я работал не столько самостоятельно, сколько при помощи команды	1
На данном семинаре я старался больше слушать, чем выдвигать идеи	0
Моя методическая компетентность...	
Данный семинар дал мне мощную методическую и практическую базу	2
На данном семинаре были интересные для меня находки, которые дополняют имеющиеся знания о работе над индивидуальным проектом	1
Мне все знакомо, ничего нового для себя я не извлек	0
Моя деятельность в роли «наставника»...	
Полученный опыт в дальнейшем поможет грамотно выстроить систему работы в роли «наставника»	2
Остались вопросы. Данный семинар не в полном объеме подготовил меня к работе в качестве «наставника»	1
Я не готов выступать в роли «наставника» индивидуального проекта	0
Моя готовность выступить модератором...	
Данный семинар вооружил меня достаточным багажом, для обучения моих коллег	2
Я недостаточно владею методическими приемами организации подобного мероприятия в образовательной организации	1
Я не готов обучать коллег на уровне образовательной организации	0

Учебное издание

**Инновационные практики
непрерывного профессионального развития педагогов
в контексте модернизации технологий и содержания
общего образования**

Методическое пособие

*Ответственный редактор А. Э. Санько
Ответственный за выпуск А. В. Коптелов
Технический редактор Н. А. Лазариди*

ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88