

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №43»**

**Методические рекомендации к анализу кадрового потенциала  
организации при переходе на ФГОС ОО**

г. Нижневартовск, 2015

## **Аннотация**

Проблема анализа кадрового потенциала, а именно готовности учителя школы реализовать ФГОС ОО, является одним из актуальных вопросов современной школы. Авторами рассматривается возможность анализа потенциала учителя, так как именно от его способности реализовать новые образовательные цели и зависит конечный результат введения нового ФГОС ОО.

Авторы данных методических рекомендаций предлагают один из возможных путей решения вопроса - организовать внутрикорпоративное обучение посредством проектных заданий и сделать оценивание деятельности педагога при выполнении проекта главной частью работы. Именно оценивание в работе над проектом способствует успешному развитию потенциала педагога, дает возможность эффективно провести анализ кадрового потенциала.

Настоящая работа призвана оказать методическую помощь заместителю директора школы по научно-методической работе, методистам в планировании, организации и проведении занятий внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов, с целью эффективного анализа кадрового потенциала.

Методические рекомендации разработаны на основе практического опыта МБОУ «СОШ № 43», г Нижневартовска.

### **АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ:**

- Н.М.Мусина, заместитель директора по научно-методической работе;
- М.В.Макаринская, учитель физики
- Н.Н.Калашник, учитель английского языка

## Содержание

Пояснительная записка.....	4
1. Основные направления проведения анализа кадрового потенциала организации при переходе на ФГОС ОО. Возможности организации анализа при переходе на ФГОС ОО.....	6
2. Первичный анализ кадрового потенциала.....	8
3. Примеры учебных занятий как инструменты анализа кадрового потенциала.....	10
3.1.. Анализ умений педагога, необходимых для исследовательской деятельности.....	10
3.2. Анализ развития критического мышления у педагога .....	12
4. Организация проектной деятельности педагогических работников.....	14
5. Индивидуальные и групповые проекты.....	15
6. Использование инструментов оценивания.....	16
7. Представление результатов проектной деятельности-завершающий этап анализа развития кадрового потенциала.....	22

Приложение

## Пояснительная записка

В публикациях о качестве школьного образования очень часто цитируются слова К.Д.Ушинского «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя». И это объясняется тем, что высокое качество образовательных услуг может быть достигнуто только при наличии педагогов-профессионалов, постоянно совершенствующих свое мастерство, мобильно реагирующих на изменения, происходящие в образовательном пространстве. Найти квалифицированных сотрудников, в том числе, готовых работать в новых условиях, становится все сложнее. Идет «война за таланты», да и молодежь не очень - то стремится в школу. Затраты на поиск и адаптацию нового педагога — все это стимулирует руководителей создавать систему развития кадрового потенциала. Это сложный процесс, требующий тщательного анализа кадрового потенциала и его подготовки к переходу работы в условиях внедрения ФГОС ОО.

Для многих руководителей школ актуальной становится задача поиска таких средств, которые позволят оценить способности педагогического коллектива выполнять новые задачи образования, как подготовить педагогический коллектив к инновационной деятельности, в частности к введению ФГОС? А как в этих условиях эффективно провести анализ готовности каждого педагога к переходу работать в рамках новых стандартов? Ведь требования к педагогу и к ученику предполагают наличие у педагога критического мышления. Как спланировать учителю образовательный процесс, чтобы ребенок смог улучшить свой результат? Как работать с детьми разного уровня? Когда даже для опытных российских учителей «намного важнее знание учебной программы и своего предмета» (общее для всех стран — интерес к компьютерным технологиям!). Как развивать критическое мышление у детей, если учитель не умеет принимать независимые самостоятельные решения, анализировать свою деятельность, видеть свои проблемы? Возможности, которые предоставляет современная система развития кадрового потенциала в рамках работы методических объединений различного уровня, курсов повышения квалификации и социальных сообществ, - это свободный выбор в данный момент интересной для педагога информации. Но, как показывает анализ мониторинга достижений педагога по самообразованию, выбор курсов хаотичный, может не использоваться в методической теме, отчеты о работе в методических объединениях формальны и все привязано лишь к требованиям по аттестации педагогов, т.е. не вполне понятно какие затруднения испытывает педагог и как собирается их решить. А анализ кадрового потенциала ограничивается статистикой курсов, выступлений и др. Традиционные процедуры оценки достижений педагога, основанные, как правило, на мониторинге качества результатов обучения, итогах участия учащихся в конкурсах и олимпиадах, обучения на курсах, участие в конференциях и конкурсах. Подобная система оценивания становится ограничением для развития важнейших поведенческих навыков и ключевых компетенций, которые сегодня востребованы в школе.

В связи с имеющимися противоречиями между системой подготовки (и переподготовки) кадров и действующей школой, возникает необходимость рассмотрения вопроса о том, каким же конкретным требованиям должен отвечать квалифицированный педагог и компетентный специалист в современных условиях перехода? Как провести анализ его готовности работать в новых условиях, как обеспечить качественную подготовку всех учителей школы? Вся система подготовки педагога к внедрению ФГОС ОО должна подняться на качественно новый уровень.

Вышеперечисленные проблемы актуальны и для нашего образовательного учреждения. Для решения данных проблем в образовательной организации разработана модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов для повышения их профессиональной компетентности, подготовки к работе в соответствии с требованиями новых стандартов, ориентированная на «создание системы специализированной подготовки в школе, ориентированной на индивидуализацию обучения педагога».

Внутрикорпоративное обучение становится средством дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющим за счёт изменений в структуре, содержании и организации процесса подготовки учитывать склонности и способности педагогов, создавать условия для обучения педагогов в соответствии с их намерениями в отношении усовершенствования. Таким образом, внутрикорпоративное обучение направлено на реализацию личностно-ориентированного процесса, оно существенно расширяет возможности выстраивания педагогом индивидуальной траектории развития и реализации её не только внутри отдельного образовательного учреждения, но и в широком образовательном пространстве за его стенами. Внутрикорпоративное повышение квалификации учителя нашей школы призвано обеспечить реализацию системы непрерывного профессионального педагогического образования – формирование педагога, готового реализовать требования ФГОС, используя активные формы деятельности. Оно направлено на развитие у педагогов критического мышления. Среди основных целей внутрикорпоративного обучения, хотелось бы выделить следующие: создание условий для существенной дифференциации содержания обучения педагогов с широкими и гибкими возможностями построения ими индивидуальных планов самообразования; содействие установлению равного доступа к образованию разным категориям педагогов в соответствии с их индивидуальными склонностями и потребностями. Особенность предлагаемой системы работы в том, что через организацию проектной деятельности педагога (т.е. создание продуктов деятельности) и активные формы представления результатов личностных достижений (педагогические мастерские, мастер-классы и т.д.) создана возможность эффективного анализа кадрового потенциала. Система самооценки и административного оценивания деятельности педагога позволяет тьютору совместно с педагогом планировать конкретные задачи дальнейшего индивидуального развития педагога, т.е. индивидуального образовательного маршрута. Таким образом, анализируя достижения и возможности педагога в процессе организованной методическим кабинетом работы, школа может качественно решать поставленную задачу анализа кадрового потенциала.

Настоящие методические рекомендации могут оказать методическую помощь методическим службам школ в организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагога и планомерного эффективного анализа кадрового потенциала педагогов.

Цель методических рекомендаций - предложить алгоритм проведения анализа готовности педагога к внедрению ФГОС через индивидуализацию во внутрикорпоративном обучении педагогов.

Стопроцентный охват сотрудников организации во внутрикорпоративном обучении и критериальный подход к оцениванию дает возможность эффективно оценить качественные изменения в готовности педагогов перейти к работе в новых условиях.

Овладение опытом организации предлагаемой методикой может стать основой для проведения подобных мероприятий по разным предметам школьного цикла для создания банка проектов по предмету, может способствовать повышению мотивации педагогов к самообразованию и созданию индивидуального образовательного маршрута, или созданию оценочных листов различных видов деятельности обучающихся и т.д.

## **1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ФГОС ОО ВОЗМОЖНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ АНАЛИЗА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ФГОС ОО**

В целях формирования новых компетенций учителя – исследователя, учителя-руководителя проектов, учителя – консультанта в образовательной организации разработаны концептуальные подходы и принципы деятельности методической службы по организации внутрикорпоративного повышения квалификации кадров; выявлены основные направления реализации управленческо-педагогического сопровождения педагога в условиях введения ФГОС. Главное кредо внутрикорпоративного повышения квалификации учителя нашей школы: только тот учитель может, имеет право обучать и оценивать ученика, который учится сам. Причем не формально, а по-настоящему - с успехами и поражениями, когда его труд оценивается и оценка становится началом новых целей самообразования.

Анализ готовности педагогов можно провести по нескольким направлениям:

- нормативное обеспечение учебного процесса на уровне учителя (рабочие программы по предмету, внеурочной деятельности,
- материально-техническое обеспечение учебного предмета в соответствии с новыми требованиями ФГОС);
- курсовая подготовка по работе с новым оборудованием и использованием медиа-техники, ПК;
- выбор УМК по предмету;
- курсовая подготовка по активным формам проведения учебных занятий и технологиям обучения.

Не менее важным для определения готовности педагога работать в новых условиях, являются диагностические процедуры направленные на:

- ✓ изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов при реализации ФГОС ОО;
- ✓ анализ личных успехов учителей;
- ✓ владение современными педагогическими технологиями, как ресурса повышения качества школьного образования.

Какова проектная позиция учителя, его ориентация на продуктивную деятельность, умение работать в команде и самостоятельно проектировать как сам педагогический процесс, так и его результаты, условия, перспективы развития? С целью определения данной реальности для нашего учреждения нами были проведены ряд диагностических процедур: тестирование, анкетирование, анализ личных дневников учителей; анализ аттестационных материалов, специальный опрос по определению вовлеченности педагогов в проектную деятельность; диагностика профессиональных потребностей (осознанных и неосознанных).

Проведенный анализ позволил выявить следующие проблемы:

- отсутствие у большинства педагогов системы в выборе курсов и форм повышения квалификации, способности включаться в продуктивную деятельность;
- низкий уровень развития командной работы педагогических работников образовательного учреждения;
- недостаточный уровень владения педагогами проектными, рефлексивными и коммуникативными умениями; низкий уровень ИКТ-компетентности определенной части педагогов;
- при острой необходимости развития критического мышления у школьников - отсутствие критического мышления у педагогов.
- дефицит лидеров (способных исполнять роль руководителя проекта, роль модератора, тьютора);
- отсутствие диагностического инструментария для анализа кадрового потенциала образовательного учреждения.

Для проведения анализа на уровне педагогического коллектива мы проводим диагностику профессиональных потребностей и профессиональных затруднений педагогов. Анализ результатов этой диагностики дает возможность спланировать работу методической службы в оптимальных формах для удовлетворения этих потребностей.

Выбор формы обучения играет решающую роль, так как она должна удовлетворить очень разные потребности и устранить достаточно большое количество разнообразных «неумений» педагога. В результате коллективного обсуждения были выбраны активные формы занятий, такие как мастер-класс, педагогическая мастерская и проектная деятельность. Вовлечения учителей образовательной организации в проектную деятельность с целью обучения педагогов создавать педагогические проекты, дает возможность провести анализ качеств и умений педагога 21 века.

Для анализа владения педагогами современными педагогическими технологиями, с целью научения и передачи своего опыта деятельности коллегам, педагогам предложено представить свою работу в одной из современных форм – презентация, мастер-класс, открытый урок и т.п.

В системе мероприятий обучения педагогов предусмотрено оценивание их деятельности и анализ достижений. Данный вид работы играет решающую роль для повышения профессиональных и личностных качеств педагога, т.к. предполагает коррекцию своей деятельности на основе самоанализа и выстраивания личностной траектории развития. Возможности анализа кадрового потенциала в системе занятий представлены в таблице 1.

Таблица 1.

**Возможности анализа кадрового потенциала (КП) в режиме перехода на ФГОС**

**ОО**

<b>Мероприятие</b>	<b>Какой результат обеспечивает</b>
Диагностика, анкетирование	<i>Выявление проблемных зон при работе в новых условиях – анализ административного уровня, используется для планирования внутрикорпоративного обучения</i>
Планирование проектных работ педагогов	<i>анализа развития педагога</i>
Система групповых занятий по проектам	<i>Самоанализ достижений педагога и анализ уровня и поэтапного развития у педагога ключевых компетентностей и умений 21 века</i>
Система индивидуальных консультаций с использованием дневников достижений педагогов	<i>Планирование (составление) индивидуальных учебных маршрутов</i>
Система административного мониторинга	<i>Общий поэтапный анализ, детализацию и коррекцию плана работы методической службы по реализации обучения</i>
Представление продуктов-проектов педагогами как итоговая работа обучения	<i>Анализ индивидуальных качественных изменений педагога, и его готовность работать в современных условиях</i>
Подготовка и проведение мастер-классов, педагогических мастерских и открытых уроков.	<i>Анализ общей готовности педагогических кадров для перехода на ФГОС ОО</i>

## 2. ПЕРВИЧНЫЙ АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Для первичного анализа профессиональных потребностей учителей при введении федерального государственного образовательного стандарта предлагаем педагогическому коллективу школы пройти диагностику в виде ответов на вопросы. Диагностика профессиональных потребностей учителей нашей школы проводилась по 5 направлениям, каждое из которых включало определенное количество заданий.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1 задание** «Ученикам предложено следующее задание: Каждой подгруппе учащихся предлагается создать компьютерную презентацию по определённой теме — предложенной учителем или выбранной детьми. Сначала в процессе общего обсуждения подгруппа создаёт план и последовательность слайдов, а затем, работая парами, ученики составляют текст и рисунки для отдельных слайдов. Полученные презентации демонстрируются другой подгруппе, которая оценивает понятность и полноту представления темы. Какие УУД формируются при выполнении данного задания учениками (вы можете выбрать несколько вариантов ответа)»?

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Обработка материалов диагностики проводится на основе приведенной методики, с учетом карты соответствия вопросов диагностических заданий и осознанных или неосознанных профессиональных потребностей учителей. В таблицу заносятся общие результаты по выполнению диагностических заданий, которые требовали от учителя предложения своих заданий или инструментов оценивания:

Задание	Кол-во выполнивших	% от общего количества ответов	Кол-во ответов РУ	Кол-во ответов Пользовательский Уровень	Кол-во ответов Конструктивный Уровень
Транспорт для поездки					
Умения планировать деятельность					
Учебная ситуация на основе критериев оценивания					
Инструменты оценки					

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Итоги диагностики показывают, изменения профессиональной деятельности учителя при введении ФГОС требуют изменений подходов к оказанию услуг повышения квалификации и методической поддержки, а также построения индивидуальной траектории развития учителей. При планировании ВКПКП необходимо включить наиболее прогрессивные формы работы с учителем, участие педагогов в профессиональных учительских сообществах и на фоне высокого доверия педагогов к сообществам позволит эффективнее решать данную задачу.

### **3. ПРИМЕРЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТЫ АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

#### **3.1 АНАЛИЗ УМЕНИЙ ПЕДАГОГА, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Если учитель не имеет опыта исследовательской деятельности, он не создает возможности талантливому ученику реализовать свой потенциал в исследовательской работе. Между сформированностью творческих, исследовательских умений учащегося и его преподавателя есть прямая, очень тесная связь - учитель, работающий с одаренными детьми, должен обладать способностью к экспериментальной, научной и творческой деятельности. Помочь развить эту способность, призвана логично спланированная работа методической службы школы. Преподаватель просто не может диагностировать собственный

уровень исследовательской культуры. Повышение же уровня профессионального мастерства через посещение курсов повышения квалификации, не всегда дает гарантированный успех. Приведем пример занятия для проведения анализа некоторых умений педагогов, необходимых для исследовательской деятельности.

**Задание 1. Экспресс-анализ уровня исследовательской культуры педагогов школы.**

В целях самоанализа, самодиагностики педагогами уровня их собственной исследовательской культуры и актуализации их методической работы можно провести письменный опрос педагогов. Приведем вопросы для последующего анализа готовности педагогов к исследовательской деятельности:

1. Запишите тему своей методической работы.
2. Считаете ли вы ее актуальной? Почему?
3. Какую проблему Вы хотите решить (какого результата добиться)?
4. Назовите объект и предмет исследования.
5. Сформулируйте цель и задачи Вашего исследования.
6. Какие задачи уже выполнены? Какими методами?
7. Какими методами планируете решить остальные поставленные задачи?
8. С какими трудностями столкнулись при написании работы? По каким вопросам Вам необходимо консультация?

Анализ работ полученных в ходе выполнения задания 1 учителями одной из школ города Нижневартовска показал: 30% педагогов работают над методической темой не формально, имеют представление о том, как планировать исследовательскую работу.

**Задание 2. Анализ текста на поиск проблемы для исследования. Анализ умения формулировать цель и задачи исследования.**

Целесообразно провести мозговой штурм-тренинг, разделив учителей на группы по 5-6 человек, предложить им за короткое время по предоставленным выдержкам из различных текстов выполнить творческое задание.

План-задание для каждой группы имело следующее содержание:

- Сформулируйте и запишите возможную тему исследования по одному из предлагаемых текстов.
- Содержит ли формулировка темы вашего исследования проблему? В чем она заключается?
- Почему вы выбрали эту тему? Считаете ли выбранную тему актуальной, почему?
- Что является объектом и предметом предложенного вами исследования.
- Отражены ли предмет и объект исследования в названии темы?
- Сформулируйте цель и задачи исследования.
- Какими методами вы будете решать каждую поставленную вами задачу.

Тексты подобраны таким образом, чтобы в них содержалась проблемы из различных областей жизни и знаний:

— «...мы спустились с насыпи у дороги. Уходя все дальше и дальше в поле, удаляясь от автомагистрали, мотыльков, мушек и комаров становилось все больше. Они бесшумно и дружно взвивались над травой там, где мы их побеспокоили...»

— «...Сын был бесконечно счастлив, что змей, наконец, взлетел. День был ветреный, и можно было наблюдать, как змей, раз за разом описывает траектории наподобие восьмерки. Удерживать змея одной нитью было тяжело.»

— «...я читала SMS сообщение от сына, с трудом сдерживаясь, чтобы не перезвонить и вместо ответа прочитать лекцию по правописанию. Понятно, что так сейчас пишет вся молодежь. Но меня больше всего беспокоило, что и говорит-то мой сын и его друзья именно так, как общаются по чату или с помощью SMS.»

В результате 15-ти минутной работы, группы педагогов, участвовавшие в тренинге, представили следующие темы: «Влияние выхлопных газов на жизнедеятельность насекомых», «Борьба за чистоту современного русского литературного языка», «Молодежный сленг, как средство самовыражения». Представители каждой группы

озвучили выполненное задание. В процессе мозгового штурма-тренинга аналитиком тренинга замечено, что в одной группе лидером являлся преподаватель по биологии, чем и объясняется выбор темы исследования о влиянии выхлопных газов на насекомых, еще в двух группах активно работали 1-2 учителя, а в четвертой группе преподаватели вообще не предложили варианты тем.

По итогам выступления каждой группы представитель методической службы школы провел анализ представленных отчетов и предложил консультации для группы педагогов, которые испытывали трудности при выполнении предложенных заданий.

Анализ результатов полученных в ходе занятия показал:

1. Обработка данных анкетирования учителей одной из школ города Нижневартовска показала, что лишь 30% педагогов работают над методической темой не формально, имеют представление о том, как планировать исследовательскую работу.
2. Тренинг на поиск проблемы для исследования дал возможность педагогам провести самооценку некоторых умений в исследовательской деятельности и спланировать дальнейшие задачи своего обучения для повышения своего уровня компетентности, необходимого для исследовательской деятельности.
3. Методической службой школы были определены направления методической работы, ориентированные на повышение профессионального мастерства учителя в организации исследовательской деятельности учащихся. Например: построение на уроках видов деятельности учащихся в соответствии с методами научного познания, ведение собственного педагогического исследования по актуальным вопросам, организации участия педагога в экспериментальной работе по собственной методической системе, участия в обобщении и распространении личного педагогического опыта, включение в план методической работы школы промежуточных отчетов преподавателей по своей работе.

### **3.2 АНАЛИЗ И РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У ПЕДАГОГА**

В рамках работы *Творческой мастерской педагогов* нашей школы в качестве примера предлагаем разработку творческой мастерской по теме «ТЕХНИКИ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ» (ТРКМ) автора Калашник Н.Н., учителя английского языка, целью, которой является создание условий для совершенствования профессиональной компетенции и творческой активности учителя, через организацию совместной деятельности по освоению Технологии Развития Критического Мышления. Творческая мастерская решает следующие задачи:

1. Активизация мотивации педагогов-предметников к обучению техник технологии развития критического мышления.
2. Развитие ассоциативного мышления, способности и умений сравнивать, анализировать, оценивать при освоении способов действия по технике ТРКМ «таксономия».
3. Анализ личностных качеств участника мастерской с помощью оценочного листа по критериям: независимость и эмоциональность участника, эффективность работы в команде, креативность, умение анализировать и оценивать, умение целеполагания.

Участниками творческой мастерской могут быть:

1. Учителя-предметники.
2. Руководители городских методических объединений.
3. Методисты.

Сценарий мастерской полностью представлен в приложении 1. Автор мастерской предлагает проведение анализа работ педагогов по созданию мини-продукта в виде разработки целеполагания к уроку с использованием таксономии Блума. В качестве индивидуальной самостоятельной работы участникам мастерской предлагаются задания:

- выберите тему урока по своему предмету и разработайте 6 вопросов -6 уровней целеполагания.

- Составьте задание для учащихся, по каждому уровню целеполагания, используя «полезные глаголы» таксономии.

После выполнения работы участники сравнивают свой продукт, с продуктом других групп и оценивают работу коллег, ответив на вопрос «Какие идеи я смогу использовать в своей практике?». Следует отметить, что имеющийся опыт нашего образовательного учреждения доказывает, что разработка данной мастерской может быть применена для оценки и развития критического мышления всех участников образовательных отношений (административных работников, методистов, лидеров-модераторов и тьюторов, педагогов и учащихся и родителей). Так, в системе внутрикорпоративного обучения нашей образовательной организации, автор мастерской проводил обучение продвинутой группы педагогов - будущих тьюторов (13 человек). Обученные педагоги после прохождения обучения у мастера, данную мастерскую использовали для обучения остальных педагогов (группы дифференцированные), а педагоги соответственно перенесли данный творческий продукт на учащихся. По результатам проведения мастерской проводится не только общая рефлексия, но и оценка мастерской участниками. Для этой цели предлагается оценочный лист 1 (приложение 2).

Особое значение данная мастерская имеет для анализа личностных качеств участника мастерской. Анализ можно осуществить на основе заполненного оценочного листа участником и руководителем мастерской (приложение 2-3) по критериям: независимость и эмоциональность участника, эффективность работы в команде, креативность, умение анализировать и оценивать, умение целеполагания.

Приведем пример такого оценочного листа.

#### Лист оценки

Тема \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_  
 Место проведения МБОУ «СОШ№43»  
 Мастер: \_\_\_\_\_  
 Участник: \_\_\_\_\_

#### Оценивание работы участника мастером

Критерии оценки	Оценка			
	1	2	3	4
<b>Независимость и эмоциональность участника</b>				
• Уверенность и сосредоточенность участника	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
• Эмоциональная вовлеченность	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
• Само мотивация	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
<b>Эффективность работы в команде</b>				
• Участник взаимодействует, делает предложения, слушает, настойчив, преодолевает проблемы,	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
• Эффективно работает в команде	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
<b>Креативность</b>				
• Генерирует идеи, вопросы, проводит взаимосвязь	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>
• Умеет рисковать и экспериментирует	нет <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	да <input type="radio"/>

<b>Умение анализировать и оценивать</b>	
• Анализирует и конструктивно критикует	нет <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   да
• Комментирует и оценивает свою работу	нет <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   <input type="radio"/>   да
<b>Умение целеполагания</b>	<b>Уровни мыслительной деятельности</b>
• Умеет формулировать целеполагание по уровням мыслительной деятельности	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
• Умеет составлять задания по уровням целеполагания	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
<b>Общий комментарий</b>	

#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Для реализации процесса обучения педагогов и осуществления анализа инновационных качеств и деятельности педагогов необходимо запланировать и провести ряд организационных мероприятий.

Таблица 4.

##### План организационных мероприятий

Мероприятия	Примечание
1. Создание рабочей (инициативной, проектной, творческой) группы	Формирование групп осуществляется на основе дифференцированного подхода: - группа явных лидеров; - творческие группы, работающие в опережающем режиме; - группы педагогов, самообразовательная деятельность которых выполняется при поддержке педагогов – лидеров, модераторов и тьюторов.
Тьютором для ведения занятия может быть педагог, владеющий технологией обучения, необходимой для решения задачи поставленной на данном этапе обучения. Например, если необходимо работать с группой учителей желающих научиться создавать качественное видео, то тьютор должен владеть методикой создания такого продукта, иметь свои работы – продукты высокого качества.	
2. Подготовка глоссария, системы упражнений (заданий), текстов, документов, справочных материалов.	Все документы создаются в электронном виде
3. Распределить помощников (тьюторов) для работы в различных группах	Тьюторы распределяются также на основе дифференцированного подхода (возглавляет группу педагогов в соответствии с уровнем подготовки)
4. Разработка блоков - занятий: а) обзор проектов, б) разработка проектов, в) оценивание, г) планирование проектов, д) управление процессом обучения, представление результатов.	Каждый блок заканчивается рассуждениями в группе о том, чему научились и прохождением теста.
5. Подготовить шаблон плана действий	Для каждого блока занятий готовятся задания

для каждого блока-занятия	
6. Планирование оценивания	Планировать оценивание процесса обучения с различных сторон, включая текущие, лично-ориентированные и рефлексивные средства оценивания.
7. Формирование пакета диагностических листов для педагогов, тьюторов, модераторов.	Оценочный лист «...»
8. Разработки шаблонов страниц для дневника успешности (достижений) педагога	Например, обзорное занятие, анализ учебного процесса и др.
9. Разработка шаблонов и критериев для представления результатов проектной работы	

## 5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И ГРУППОВЫЕ ПРОЕКТЫ

Главная задача - включение учебной активности учителей в их каждодневную образовательную деятельность. Это имеет явное преимущество перед традиционными формами (курсами, педсоветами и лекциями приглашенных представителей), так как при организации повышения квалификации прямо в школе контекст задается педагогическими работниками. Мы предлагаем организовать проектную деятельность педагогов как в группах так и индивидуально.

На основе выявленных потребностей (см. п. 2. Первичный анализ кадрового потенциала), методической службой сформулированы темы для творческих групповых проектов:

1. Портфолио ученика как инструмент формирующей оценки.
2. Развитие системы оценки образовательных результатов в условиях ФГОС.
3. Мониторинг сформированности УУД учащихся.
4. Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в условиях ФГОС.
5. Создание банка тем проектных работ для учащихся.
6. Технология применения «рабочего листа», как средство развития ИКТ-компетентности участников образовательных отношений.

Реализация процесса проектирования предполагает возникновение из числа педагогов образовательной организации гибких групп, команд, сообществ, где они смогут получать необходимый социальный опыт. При этом важным аспектом является вовлеченность педагогов в проектную деятельность, как состояние, обусловленное совпадением преобразовательной деятельности, проявить инициативу в разработке и реализации образовательных проектов и прикладывать дополнительные усилия для достижения целей организации.

Проект методической службы школы направлен на организацию работы проектных проблемных групп педагогов (предлагаются формы, методы и технологии, позволяющие развивать и оценивать развитие критического мышления учителей). Методический кабинет (руководитель и тьюторы) планируют активные формы занятий с педагогическим коллективом, осуществляет организацию их проведения, анализирует развитие потенциала каждого педагога и планирует дальнейшие занятия в соответствии с индивидуальными запросами и потребностями каждого участника обучения.

В курсе внутрикорпоративного обучения мы, кроме групповых проектов, предлагаем выполнить в режиме индивидуального обучения проектную работу каждому педагогу, учитывая его предпочтения в выборе формы и темы проекта. Это позволит педагогу: ознакомиться с разнообразием проектов, их характеристиками и преимуществами; научиться использовать этапы планирования проекта, научиться успешно, управлять процессом обучения, построенным по проектному методу; организовывать учебный процесс так, чтобы

он способствовал формированию навыка самостоятельной работы; сделать оценивание частью работы, что позволит достичь успеха. Именно оценивание в работе над проектом способствует успешному развитию потенциала педагога.

На вопрос, «Какой продукт вы хотите научиться создавать?» педагогу поможет перечень продуктов, предложенных тьютором а вопрос «Для чего вы хотите научиться создавать этот продукт?» поможет сформулировать тему проекта (таблица 2).

Таблица 2.

**Результаты продвижения педагога (проектной группы)  
в процессе работы над проектом**

Продукты	Темы проектов	Критерии оценивания	Результаты	Оценочные листы
Сетевой проект	Все профессии нужны, все профессии важны.	Сетевого проекта	Педагогическая мастерская по созданию сетевого проекта	№
Блог или сайт	Дистанционный дискуссионный клуб для старшеклассников	Блога	Презентация	№
Фрагмент урока	Целеполагание как средство развития критического мышления	Учебного занятия	Педагогическая мастерская	№
Рабочие листы для учащихся	Использование инфографики в создании рабочих листов по астрономии.	Рабочего листа для учащегося	Открытый урок	№
Видео		Видео	Педагогическая мастерская	№
Статья в научный журнал	Методика формирующего оценивания обучающихся.	Статьи	Методические материалы	№

## 6. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНИВАНИЯ

Решая проблему дифференцированного подхода в системе внутрикорпоративного обучения, дефицита лидеров, оценка и анализ развития качеств педагога 21 века, проводится по уровням и выстраивается в определенную последовательность, представленную в таблице 3.

Таблица 3.

**Модель оценки и анализа готовности педагогических кадров к работе в новых условиях**

Уровень, на котором проводятся оценочные процедуры	Аналитические функции
Педагогические	Оценивает себя, свою работу, планирует саморазвитие, заполняет



работники	личный дневник
Тьюторы	Наблюдает за деятельностью педагога в процессе выполнения проекта, делает соответствующие записи, сравнивает с записями учителя в личном дневнике, назначает и проводит консультации для корректировки.
Модераторы	Наблюдают за работой тьюторов, ведет записи в дневнике наблюдений и делает пометки в оценочных листах. При необходимости назначает и проводит консультации. Проводит занятия в активной форме.
Методический кабинет	Анализируется общая картина реализации проектной деятельности и развития качеств педагогов на уровне ОО с участием замдиректора по НМР, психолога, тьюторов и модераторов.

Оценивание проводится на разных этапах, где большую роль играет уровень квалификации или подготовленности модераторов. При оценивании проекта, каждый модератор оценивает только один вид продукта проекта. В таблице 4 приведен план оценивания модератора.

Таблица 4.

Последовательность оценивания модератора					
До начала работы над проектом		В течение работы над проектом		После завершения работы над проектом	
Вопросы из дневника	Критерии оценивания сотрудничества	Наблюдения	Критерии оценивания презентации	Критерии оценивания презентации	Проверочный лист вопросов для рефлексии
Техника «мозгового штурма» и обсуждение		Проверочный лист оценивания сверстников	Проверочный лист процесса исследования		
		Проверочный лист эксперимента	Критерии оценивания дневника рефлексии		
	Проверочный лист творческого подхода	Беседы			

Соответствие между конкретной деятельностью педагога, целью, формой оценивания и для последующего анализа разработана и используется таблица методов оценивания.

Таблица 5.

#### Методы оценивания

Оценивание	Процесс и цель оценивания
Вопросы из дневника	В начале проекта педагоги используют список вопросов из дневника, чтобы обдумать уже изученный материал и определить цели для текущего проекта.
«Мозговой штурм» и обсуждение	Проблемные вопросы и использование техники «мозгового штурма», дают возможность оценить знания педагогов о технологии проектов и

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

Для анализа продвижения педагога в процессе обучения, тьютор предоставляет обучающемуся педагогу пакет с критериями оценки продукта и оценочные листы для самооценки педагогом уровня своей работы и оценки личностных качеств педагога тьютором. Оценку, которую педагог дает уровню своей деятельности над проектом, используя критерии оценивания своего продукта, он использует для коррекции собственного

продукта. Например, возможные критерии к продукту «Видео». Что важно оценить? Тему, содержание, творчество, костюмы, реквизит, звук, съемку, монтаж, средства медиа, представление информации, титры? Но кроме критериев, необходимо продумать балльную систему как количественную оценку качества по выбранному критерию.

Пример, по критерию «содержание видео» можно предложить ранжирование баллов следующим образом:

Содержание			
Мое видео содержит исчерпывающую, хорошо изученную и точную информацию, которую я использую для того, чтобы делать логические выводы по теме	Мое видео содержит хорошо изученную и точную информацию, которую я использую для того, чтобы сделать несколько выводов по теме	Мое видео содержит изученную и, как правило, точную информацию. Я стараюсь сделать несколько выводов по теме	Информация в моем видео неточная. Я не делаю выводов или мои выводы необоснованны
4 балла	3 балла	2 балла	1 балл

Листы для самооценивания позволяют обучающемуся построить индивидуальный маршрут обучения по проблемным вопросам.

На занятиях учитель, согласно критериям оценивания продукта, сам анализирует свою деятельность, оценивает систему собственных универсальных учебных действий и пишет в личном дневнике рекомендации для самого себя (!), необходимые для улучшения собственного результата, т.е. критически оценивает себя, свою работу, планирует саморазвитие. Идеально, если дневник находится в личном планшетном компьютере учителя, который имеет связь с планшетом тьютора.

Таблица 6.

Матрица самооценки качеств учителя 21 века

Профессиональное развитие	Сотрудничество	Общественные	Критическое мышление	Креативность	Решение проблем	Самостоятельное обучение	Инновации

Для оценки уровня развития универсальных учебных действий педагога, содержание перечня качеств в матрице может меняться (качества даны примерные). В приложение 5 в качестве примера приведен «Бланк оценки навыков критического мышления».

Тьютор, наблюдая за работой педагога в группе, оценивает его качества и заносит результаты наблюдений в матрицу (таблица 7.). Тьютор имеет возможность «заглядывать» в дневник подопечного и следить за его продвижением, назначать консультации и корректировать сроки этапов работы над проектом. Содержание перечня качеств в матрице также может меняться.

**Матрица оценки качеств учителя 21 века**  
(пример набора качеств для индивидуальной оценки тьютором в процессе групповой работы)

Качества	Ответственность и адаптивность	Коммуникативная компетентность	Творчество и любознательность	Критическое и системное мышление	Медиаграмотность	Межличностное взаимодействие и сотрудничество	Умения ставить и решать проблемы	Направленность на саморазвитие	Социальная ответственность
ФИО педагога									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Работа над проектом дает возможность каждому учителю развить любые умения и навыки 21 века. Необходимо лишь системно и на основе выработанных критериев анализировать взаимно - и самооценку педагогов в процессе работы. Уровень сформированности того или иного качества или умения вносится в обобщающую таблицу дневника педагога. По итоговым подсчетам в оценочных листах выявляются проблемные вопросы, которые и определяют направления дальнейшего развития педагога. Тьютор же использует свои оценочные листы для поэтапного анализа и плана коррекции развития качеств и умений педагога 21 века. Используя критерии для оценки педагогов, он заполняет лист, обобщая данные о педагогах и ранжируя их (приложение 4).

Разработка критериев к проекту, их бальной системы оценивания, дает возможность подсчитать результат по всем критериям продукта, а также определить измеряемое в % качество умений автора продукта. Так, например, критериальное оценивание содержания видео по баллам позволяет подойти к разработке содержания на высоком уровне, а при самооценивании - наметить работу для совершенствования конкретных умений.

В процессе выполнения проектов у тьютора существует возможность осуществить оценку у педагогов следующих умений, необходимых для обучения и инноваций:

**Творческий подход и новаторство**

- Проявление оригинальности и изобретательности в работе
- Развитие, применение и доведение новых идей до других
- Открытость и готовность к новым и разноплановым перспективам
- Реализация творческих идей для внесения ощутимого и значимого вклада в область, в которой осуществляются инновации.

**Критическое мышление и способность решать проблемы**

- Использование здравого смысла во взаимопонимании
- Умение принимать решения в сложных ситуациях
- Понимание взаимосвязей в системах
- Определение и постановка значимых вопросов, проясняющих различные точки зрения и приводящих к наилучшим решениям.
- Структурирование, анализ и обобщение информации для решения задач и получения ответов на вопросы

**Коммуникабельность и сотрудничество**

- Четкое и эффективное выражение мыслей и идей в устной и письменной речи
- Проявление способности к эффективной работе с разными командами
- Проявление гибкости и желания находить компромиссы для достижения общей цели.
- Готовность разделить ответственность за совместную работу

Умения, касающиеся средств массовой информации и технологии, также важны в готовности педагога при переходе к ФГОС ОО, и работа в проектах дает возможность провести анализ и в этом направлении. Очевидно, что в работе над проектами, участникам обучения необходим свободный доступ в интернет, персональный компьютер.

В процессе работы над проектом каждый педагог формирует личную папку и ведет дневник личных достижений. В папке которой должны быть укомплектованы следующие материалы:

- ✓ виды продуктов, как формы взаимодействия с социумом («хочу научиться создавать сетевой проект, чтобы...»);
- ✓ примеры тем проектов, которые определяют, с какой целью и для кого можно использовать выбранный продукт;
- ✓ набор критериев для оценки продукта, которые позволят педагогу определить проблемные умения, необходимые для дальнейшего его развития и совершенствования продукта;
- ✓ вариант представления результата работы над проектом, как представление своего опыта работы, то, чему сам научился и готов научить коллег;
- ✓ наборы оценочных листов, используемых для анализа у педагога навыков и качеств 21 века.

Приведем примеры страниц дневника рефлексии обучающегося педагога. Некоторые страницы дневника могут иметь следующее содержание.

1. Пример к блоку а) обзор проектов:

#### План действий – задание № 1

Задачи, которые можно решать в процессе обучения с применением проектов	Возможные решения поставленных задач
1	
2	

2. Пример задания к обзорному занятию:

#### План действий – задание № 3

Что знаю о проектах	Что необходимо узнать	Новые знания	Как получил новые знания

3. Пример самоанализа « Анализ учебного процесса»

#### Планирование анализа учебного процесса

Цель обучения: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Какие доказательства помогут мне подтвердить, что я достиг цели обучения? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Что мне необходимо сделать, чтобы собрать необходимые доказательства? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Как я собираюсь доказать, что достиг свою цель? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### Доказательства того, что я достиг цели обучения

Дата	Доказательство	Источник (самооценивание, взаимооценивание, результаты тестов и т.д.)

### Анализ учебного процесса

Что вы уже знали к моменту начала обучения? Что вы знаете теперь? \_\_\_\_\_

Какое задание было для вас наиболее полезным и почему? \_\_\_\_\_

Что было наиболее трудным? Как вы решили проблему и преодолели трудности? \_\_\_\_\_

Что нового вы узнали о себе в процессе обучения? \_\_\_\_\_

## 7. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТНОЙ РАБОТЫ – ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП АНАЛИЗА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Завершением проекта является продукты, которые также используются для итоговой оценки сформированных умений педагога, значимости и качества его продукта. Продукты – это результат деятельности педагога, который свидетельствует об эффективном процессе обучения. Какие проекты выберут педагоги – это зависит от их потребностей или интереса, но продуктами этой работы должны быть статья в научном журнале, сетевой проект, система рабочих листов для обучающихся, видео, блог или сайт, которые несут пользу тем людям, для которых они и были предназначены.

Результаты обычно оцениваются в конце проекта, и используется для итоговой оценки. Это могут быть: презентация своего проекта, мастер-класс или педагогическая мастерская по получению того или иного продукта, открытый урок, методические разработки. Результаты включают в себя наглядную демонстрацию того, чему и на каком уровне научился педагог в процессе работы над проектом.