

Аналитическая справка

о результатах инновационной деятельности инновационных площадок

Полное наименование образовательной организации.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №33 с углубленным изучением отдельных предметов» Авиастроительного района г. Казани
ФИО руководителя образовательной организации.	Шаяхметова Нелля Шамильевна
Вид региональной инновационной площадки	Инновационная площадка второго вида
Тема	«Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации ФГОС и введения НСУР. Информационная система организационно-методической и интернет-поддержки педагогов»
ФИО научного руководителя, ученая степень (звание)	Ибатуллин Альберт Габдулхалимович, к.п.н., доцент кафедры математического и естественно-научного образования ГАОУ ДПО ИРО РТ
Телефон/факс образовательной организации.	8(843) 510-78-10
Адрес сайта образовательной организации в Интернет, на которой размещена информация о реализуемой инновационной деятельности).	https://edu.tatar.ru/aviastroit/avia_sch33/page3679312.htm
Адрес электронной почты образовательной организации.	Kazan-school33@yandex.ru

Информационно-аналитическая справка

Компетентность педагога приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к специалисту.

В течение ряда лет школа живет в условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций. В связи с введением новых федеральных образовательных стандартов инновационный процесс приобретает особый статус.

Образовательные стандарты нового поколения предъявляют высокие требования к учителю. Чтобы воспитать достойного гражданина России, способного самосовершенствоваться на протяжении всей жизни, учитель должен быть сам примером для подражания.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы потому, что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

В рамках работы инновационной площадки нами была создана рабочая группа из 10 человек. Для реализации проекта рабочей группой была разработана «дорожная карта» по вопросам реализации проекта. Внимательно проанализировали результаты программы «Повышение профессионального мастерства учителя как фактор успешной школы», разработанной в 2017 году. Эта программа стала основой для наших других проектов, которые принесли победу и грантовую поддержку в 2018 году. Провели диагностические исследования «Ценностное управление». В ходе данной работы возникла необходимость в корректировке названия темы региональной инновационной площадки.

Важными характеристиками современного педагога является постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, овладение новыми современными информационно-коммуникационными технологиями, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям и т.п.

Новое время диктует новые направления работы, определяет новые требования к профессии. Только сообщество коллег, единомышленников в полной мере объективно сможет определить профессиональный возраст педагога.

В нашей школе сложилась своя модель организации непрерывного образования и внутришкольной системы учительского роста.

Все вышесказанное и обусловило выбор откорректированной темы проекта «Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации ФГОС и введения НСУР». Информационная система организационно-методической и интернет-поддержки педагогов».

Срок реализации инновационного проекта:

Инновационный проект реализуется в школе в период с 01 марта 2018 года по 01 марта 2020 года.

Описание этапов работы

На первом этапе работы мы изучили имеющийся опыт работы, научно-практическую, психолого-педагогическую и методическую литературу, разработали и определили программу исследования по указанной проблеме. Ознакомили педколлектив с началом работы и темой инновационной площадки.

Стратегию и тактику коллективного общения в школе удалось выявить через оценку делового, творческого и нравственного климата в коллективе. Кроме того, была проведена самодиагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов школы.

Выявить профессиональную компетентность педагогов школы, направленность школы на принятие новшеств позволила самооценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива школы.

По результатам анализа проведенной диагностики оказалось, что в части мотивационно-творческой направленности и креативности педагога 48,9% членов коллектива заинтересованы в творческой деятельности. Стремятся к совершенствованию 60% опрошенных, хотя только 20% учителей способны полностью отказаться от стереотипов в педагогической деятельности и преодолеть инерцию мышления и всего лишь 8,9% готовы к риску. Итоги диагностики профессиональных способностей учителя к осуществлению инновационной деятельности следующие:

- способность к планированию экспериментальной работы 26,7%
- способность к организации эксперимента 33,3%
- способность коррекции своей деятельности 46,7% опрошенных оценили на 4 по 5-бальной системе оценивания
- 64,4% полностью готовы к сотрудничеству
- 51% педагогов школы готовы к инновациям, готовы использовать опыт творческой деятельности других педагогов
- 66,7% берут ответственность за выполняемую работу.

Таким образом, мы утвердились в готовности коллектива к инновационной работе и правильности выбора темы инновационной площадки.

На первом этапе мы определили готовность педагогов к инновациям. Но не менее важным является анализ кадрового состава экспериментальной работы.

Нам необходимо было определить, насколько профессионален наш коллектив, насколько готов систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях.

Кадровый состав школы №33

В школе работают 89 педагогов, из них с высшей квалификационной категории – 22, первой – 48, без категории – 19, из них прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности 8, а остальные – это учителя и педагогические работники, имеющие опыт работы менее 2 лет или работающие в данном учреждении первый год. Более 96% педагогических работников имеют

высшее профессиональное образование, остальные продолжают обучение по специальности в КФУ и других высших педагогических учреждениях.

Численность педработников от общей численности работников с педагогическим стажем: человек (процент)

– до 5 лет 25 (27%)
– больше 30 лет 11(12%)

Численность педработников от общей численности работников в возрасте: человек (процент)

– до 30 лет 29 (32%)
– от 55 лет 13 (14%)

Количество награжденных нагрудным знаком «За заслуги в образовании РТ»
8 учителей

Количество награжденных нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования РФ» - 3 учителя

Количество учителей, имеющих звание «Заслуженный учитель РТ» - 1

Учителя, участвовавшие в конкурсе «Учитель года» - 28

Призеры республиканского этапа «Учитель года» - 4

Победители и призеры городского этапа «Учитель года» - 7

Победители «Приоритетного национального проекта «Образование» - 7

Победители гранта «Наш лучший учитель» - 32

Победители гранта «Учитель-эксперт» - 1

Победители гранта «Наш новый учитель» - 15

Победители гранта «Учитель - мастер» - 15

Победители гранта «Учитель – исследователь» - 2

Победители гранта «Старший Учитель» - 3

Победители гранта «Педагог дополнительного образования» - 3

Исходя из современных требований, мы определили основные пути формирования профессиональной компетентности педагога:

- Работа в методических объединениях, творческих группах, сетевых сообществах;
- Исследовательская деятельность;
- Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- Различные формы педагогической поддержки;
- Активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;
- Трансляция собственного педагогического опыта;

- Использование ЦОР и ИКТ и др.

На следующем этапе творческая группа предложила внести изменения в планы работы школьных методических объединений, планы самообразования. Были сформированы творческие предметные группы по разработке и корректировке рабочих программ, программ внеурочной деятельности. Этими группами были разработаны дистант-модули по предметам с целью размещения их в последующем на ресурсе moodle. Четыре педагога были направлены на обучение по работе с системой moodle. Затем они во время каникул обучали остальных учителей работе в данной системе. Кроме этого, проводились внутришкольные семинары по ИКТ и ЭОР, ЦОР для повышения качества уроков и разработки дистант-модулей для учащихся и коллег - сетевых партнеров школы. Работа в данном направлении продолжается по запросам педагогов. Одновременно велась разработка новой программы развития школы, локальных актов.

На основе диагностики и анализа профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня профессиональной компетентности отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями и задачами школы, направлениями его развития продолжает осуществляться деятельность школы по управлению профессиональным развитием педагогического коллектива.

Модель нашей системы профессионального роста основана на убеждении, что «если ты перестаешь учиться, ты перестаешь быть учителем». Наши задачи созвучны основным приоритетам современного образования:

- научить получать знания, то есть учить учиться;
- научить трудиться – работать и зарабатывать, то есть учение для труда;
- научить жить, это учение – для бытия;
- научить жить вместе с другими людьми, часто не похожими на тебя, – это учение для совместной жизни

Вся методическая работа в школе была направлена на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки учителя, достижения оптимальных результатов.

Но ни один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности. Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо было создать такие условия, в которых педагог самостоятельно осознает неизбежность повышения уровня собственных профессиональных качеств.

Анализ мотивационных составляющих коллектива показал, что

- 37% стремятся к продвижению по работе
- 38,9% испытывают потребность в уважении со стороны других
- 64,8% желают удовлетворения от процесса и результата работы
- 48,1% ответили, что имеют возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

В связи с этим, на данном этапе большое внимание уделялось:

- внутришкольному повышению квалификации;
- проектированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессиональной компетентности педагогов;
- созданию внутришкольной модели непрерывного образования, включающей такие формы, как деятельность МО, творческих и проблемных групп по конкретным направлениям (PLC), самообразование и др.

Мы четко видим, что обучение педагога на рабочем месте способствует созданию сплоченной и эффективной команды, в которой все члены коллектива несут ответственность за командные результаты профессиональной деятельности.

Система выработалась путем проб и анализа ошибок. Пришло понимание – глобальным методикам надо учиться вместе, всем коллективом, или хотя бы группой. Выработалась схема: коллективное обучение – выделение мастеров, тьюторов – применение на практике - коучинг – работа в малых группах – закрепляющие или «освежающие» тренинги. Почувствовали эффективность такого обучения.

Также мы разработали систему внутреннего поощрения в виде ваучеров на обучение. За каждый отработанный год, начиная со второго, каждый педагог получает ваучер на 1000 рублей в первые пять лет работы в школе, и по 2000 рублей – с шестого года работы. Эти деньги он может потратить только на обучение. Их можно собирать, оплатить ими все обучение или часть обучения. Использование этих ваучеров для администрации своеобразный тест на нацеленность педагога на саморазвитие.

Для достижения высокого уровня преподавания, повышения профессионализма учителей в школе функционирует и развивается система работы по повышению квалификации. Решить данную задачу можно лишь через создание системы непрерывного профессионального развития (уровень неформального и информального непрерывного образования).

Внутришкольная модель повышения квалификации всего педагогического коллектива школы создает возможности для гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании. Постоянный характер обучения и повышения квалификации на рабочем месте позволил осуществлять не только предметную, межпредметную и метапредметную подготовку педагогов, но и организовать командную работу педагогов.

Эффективность обучения на рабочем месте и методической работы в целом зависит от используемых форм и методов. Их подбор носит практико-ориентированный характер деятельности. Он позволяет педагогам не только получить новые представления о чем-либо, овладеть основными способами и алгоритмами действий, но и сформировать навыки поисковой, эвристической деятельности.

Ниже приводим перечень наиболее часто используемых методической службой школы форм обучения на рабочем месте:

1. Самоанализ и самооценка - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям.
2. Корпоративное обучение - обучение педагогов по определенным администрацией целям, решаемым задачам, видам и способам проведения

процесса корпоративного обучения: педсоветы, в том числе выездные (есть практика выезда в санаторий с обучением), мастер-классы, практикумы, флэш-семинары и др.

3. Профессионального сотрудничества - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой педагогов, за счет общения, выполнения групповых поручений, в работе проблемных, творческих групп. Например: творческая группа «Применение диги-технологий на уроках»; временная рабочая группа «Интерактивные приемы обучения»;
4. Педагогические мастерские - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (технологические карты уроков, рабочих программ и т.д., планов открытых уроков) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей, называемых эдюкейторами (educatore).
5. Супервизии – мероприятия (открытые уроки, мастер-классы и др.), проведенные учителем для коллег или описанные им проблемные ситуации, которые рассматриваются и анализируются совместно с опытными коллегами, благодаря чему учитель получает объективную информацию для более полного и объективного видения своей собственной деятельности.
6. Кураторская методика. Взаимопосещения. «Марафон взаимопосещений» Наблюдение одного и того же аспекта урока парой учителей на основе взаимопосещения под присмотром «умного третьего».
7. Наставничество.
8. Школа молодого педагога. Креативный вызов – «Прокачай свой урок».
9. Ротация - перевод педагогического работника на новую должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации.

Ежегодно школа обучает новым технологиям 200-300 коллег со всей России. В этом году школа получила больше возможностей для организации этой деятельности, так как выиграла грант на функционирование в статусе базовой площадки по реализации мероприятий по модернизации технологий и

содержания обучения в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом посредством разработки концепций модернизации конкретных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

У учителей появилась возможность делиться опытом работы с коллегами из других регионов Российской Федерации. В результате этой работы у нас появились сетевые партнеры по обмену накопленным опытом по реализации мероприятий в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов из Республики Башкортостан, Екатеринбурга, Самары.

Проведенная диагностика оценки уровня своей компетентности в условиях ФГОС и внедрения «Профстандарта» учителей - сетевых партнеров из гимназии №10 Авиастроительного района, учителей школы №1с. Стерлибашево Республики Башкортостан и лицея №110 г. Екатеринбурга показала, что они испытывают всевозможные затруднения в использовании современных ИКТ-технологий, технологиях, формирующих навыки 21 века, постановке воспитательных задач, критериях в достижении целей учебного занятия, в реализации проектных работ в планировании и осуществлении самообразования и саморазвития. А молодые педагоги школы №33 г. Самары испытывают дефицит в применении в образовательной деятельности проблемного, развивающего, дифференцированного обучения, вовлечении в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией.

Среди мероприятий проекта – научно-методический и практический семинар, выездные семинары, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации. Содержание всех мероприятий учитывает условия введения НСУР с ориентацией на требования профессионального стандарта педагогов и образовательных стандартов общего образования. Составной частью проекта является создание мотивации к профессиональному саморазвитию педагогов,

оказание оперативной консультативной помощи педагогам – участникам инновационных практик.

В целях методической поддержки педагогов нашей школы и учителей школ-партнеров создан сайт <http://kazan33moodle.ru/>. Организованы также очные встречи на семинарах: в апреле (гимназия №110г.Екатеринбурга), в октябре (гимназия №1 г.Стерлитамак), в феврале 2019 (школа №1 с.Стерлибашево Республика Башкортостан, и объединенная группа молодых специалистов г.Самары).

По итогам реализации проекта выпущена методическая копилка «Формула успешности» с разработками уроков и технологических карт с современными технологиями (Казань: Ихлас, 2018, - 280с.), которая получила положительный отклик наших партнеров. Создан видеоролик по мотивирующей образовательной среде школы https://youtu.be/f_DTtZC8drE. Опыт работы по данной теме показал, что назрела необходимость в разработке еще одного сайта <http://www.guru-school33.ru/>, как продукта чисто методической поддержки. Планируются выпуск рабочей тетради с методическими материалами по теме инновационного проекта.

Перспективы развития

Проект предполагает как непосредственную методическую практическую помощь руководителям ОО и педагогам, включенным в инновационную деятельность, так и опосредованную методическую помощь всем членам педагогического сообщества РТ через использование виртуальной сети или предоставление печатных методических изданий, разработанных педагогами школы №33. В дальнейшем запланирована работа по реализации плана работы федеральной инновационной площадки и реализации ее основной цели - повышения качества образования на основе развития профессиональных компетентностей педагогов. Запланирована работа по созданию интерактивных контактов с городами регионов Российской Федерации – новаторами в образовании, взаимопосещение образовательных организаций города, РТ и регионов РФ с целью обмена опытом.

Директор школы №33

Н.Ш.Шаяхметова

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Инструкция:

Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте им оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале.

	1 в очень незначительной мере	2 в достаточно незначительной мере	3 в небольшой, но и в немаленькой мере	4 в достаточно большой мере	5 в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Диагностическая карта для оценки готовности педагогов школы к инновационной деятельности

В настоящее время, вместе с изменениями в обществе, происходят преобразования и в школе. Модернизация российской системы образования говорит о том, что необходимо пересмотреть подходы к формированию и укреплению созидającego потенциала педагогов. Педагогический коллектив школы играет важную роль в становлении личности детей, при этом способность учителей к инновационной деятельности является одной из важнейших профессиональных характеристик. Соответственно, необходимо улучшать инновационный потенциал педагогов. Инновационный потенциал кадров организации – это способность кадров:

- к позитивно-критическому восприятию новой информации;
- к приращению общих и профессиональных знаний;
- к выдвижению новых конкурентоспособных идей;
- к нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения традиционных задач;
- к использованию знаний для практической реализации новшеств.

Инновационный потенциал педагогического коллектива раскрывается в готовности учителя к реализации инновационных идей, проектов и технологий. Для оценки готовности педагогов МБОУ «Школа №33» к инновационной деятельности, определения уровня инновационного потенциала было организовано анкетирование среди педагогических работников.

Диагностическая карта Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности»

Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

Критерии: 1, 2, 3, 4, 5

I. Мотивационно-творческая направленность личности

1. Заинтересованность в творческой деятельности
2. Стремление к творческим достижениям
3. Стремление к лидерству
4. Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации
5. Личная значимость творческой деятельности
6. Стремление к самосовершенствованию

Всего:

II. Креативность педагога

7. Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления
8. Стремление к риску
9. Критичность мышления, способность к оценочным суждениям
10. Способность к самоанализу, рефлексии

Всего:

III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности

11. Владение методами педагогического исследования
12. Способность к планированию экспериментальной работы
13. Способность к созданию авторской концепции
14. Способность к организации эксперимента
15. Способность к коррекции своей деятельности
16. Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов
17. Способность к сотрудничеству
18. Способность творчески разрешать конфликты

Всего:

IV. Индивидуальные особенности личности учителя

19. Работоспособность в творческой деятельности
20. Уверенность в себе
21. Ответственность

Всего:

V. Затруднения педагогов при организации инновационной деятельности

22. Овладение содержанием новой инновационной программы.
23. Слабая информированность о возможных инновациях.
24. Чувство страха перед отрицательными результатами.
25. Большая учебная нагрузка.
26. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
27. Использование элементов современных педагогических технологий
28. Умение провести самоанализ инновационной деятельности.
29. Плохое здоровье, другие личные причины.
30. Отсутствие материальных стимулов в коллективе к инновационной деятельности.

Обработка результатов.

На основе полученных результатов делаются выводы о готовности педагога к участию в инновационной деятельности:

- высокий уровень – набрано от 120 до 101 балла;
- средний уровень – от 100 до 78 баллов;
- низкий уровень – менее 78 баллов.

На основе диагностики и анализа готовности учителя к реализации инновационных идей, проектов и технологий может осуществляться разработка стратегии деятельности учреждения по управлению инновационной деятельностью педагогического коллектива. Результаты диагностики позволяют спланировать приоритетные направления методической работы на учебный год или другие сроки.

Например, такую работу, как

- 1) изучение, обобщение и распространение педагогического опыта на разных уровнях;
- 2) участие в конкурсах профессионального мастерства;
- 3) участие в семинарах – практикумах, методических мероприятиях, в работе стажировочных площадок;

4) посещение открытых занятий и внеурочных мероприятий, наставничество опытных педагогов;

- 5) повышение квалификации в разных формах и т.д.

Это будет способствовать преодолению методической неподготовленности педагогов к освоению новшеств, формировать инновационную направленность деятельности педагогического коллектива.

На основе диагностики можно предложить новую систему оплаты труда в коллективе, учёт инновационной деятельности при распределении стимулирующих надбавок.

Всё это делает проведение диагностической оценки готовности учителя к участию в инновационной деятельности актуальным и востребованным.

Приложение №3

АНКЕТА

Цель: диагностика профессиональных дефицитов молодого учителя

Поля, отмеченные звёздочкой (*), обязательны для заполнения!

Ф. И. О. *

Образовательная организация *

Занимаемая должность *

Педагогический стаж *

Раздел I. Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Разработка программ курсов внеурочной деятельности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация самостоятельной работы обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающимися	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация работы со слабо мотивированными обучающимися	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Осуществление межпредметных связей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Освоение и применение современных достижений науки, техники, практики в профессиональной деятельности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Раздел II. Дефициты в области оценочно-рефлексивной компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Оценка результатов своей профессиональной деятельности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Коррекция своей профессиональной деятельности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Прогнозирование результатов своей профессиональной деятельности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Раздел III. Дефициты в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Подбор необходимого учебного материала в соответствии с поставленной целью урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Учёт психолого-педагогических возрастных особенностей обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Подбор учебных заданий различной степени сложности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Постановка цели урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Включение обучающихся в формулирование целей урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Постановка образовательных задач урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Постановка воспитательных задач урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Постановка развивающих задач урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Включение обучающихся в планирование деятельности по достижению цели и задач урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Выбор оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Рациональное распределение времени урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Подготовка комфортных санитарно-гигиенических условий (материально-техническое обеспечение, расстановка рабочих мест и др.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Создание условий для актуализации опыта обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Проблемное изложение материала урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Предоставление возможности выбора для обучающихся оптимальных методов, форм, приёмов и средств обучения	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Проверки знаний учащихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Подведение итогов урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Формулирование и разъяснение домашнего задания, определения его места в структуре урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Умение использовать рефлекссию на уроке	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Комментирование учебных достижений обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Формирование положительной эмоциональной сферы обучающихся на уроке	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Создание благоприятного психологического климата для обучающихся (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Самоанализ урока	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Раздел IV. Дефициты в области психолого-педагогической компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Владение приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Владение приемами планирования и организации личного труда	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Раздел V. Дефициты в области коммуникативной компетентности *

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
Социальное взаимодействие на принципах толерантности и	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Испытываю затруднения	Получается, но необходимо совершенствование	Получается хорошо
безоценочности			
Разрешение конфликтных ситуаций	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Взаимодействие с родителями обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация совместной деятельности родителей и обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Взаимодействие с администрацией ОО	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Приложение №4

Предложения по сетевому взаимодействию образовательных организаций

со стороны МБОУ «Школа №33»

МБОУ «Школа №33» является региональной инновационной площадкой по теме «Информационная система организационно-методической интернет-поддержки педагогов при внедрении в образовательную практику новых педагогических технологий».

Педагогический коллектив МБОУ «Школа №33» приглашает образовательные организации к сетевому взаимодействию по теме «Информационная система организационно-методической интернет-поддержки педагогов при внедрении в образовательную практику новых педагогических технологий» (далее – тема региональной инновационной площадки).

Цель сетевого взаимодействия – создания единого информационного методического пространства для повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций.

Диссеминация инновационного педагогического опыта региональной инновационной площадки:

1. Создание Модели, которая позволяет удовлетворять требования нормативных документов в сфере образования федерального и регионального уровней, предъявляющих новые требования к содержанию и характеру осуществляемой педагогами деятельности. Актуальность модели связана с инновационными механизмами и технологиями управления развитием педагогических кадров в условиях реализации образовательного проекта «Информационная система организационно-методической интернет-поддержки педагогов при внедрении в образовательную практику новых педагогических технологий».

2. Реализация модели позволяет повысить уровень подготовки обучающихся посредством повышения уровня профессиональной компетентности педагогов в рамках сетевого сотрудничества и дистанционного обучения.

3. Выстраивание принципиально новых отношений на уровне руководителей образовательной организации, педагогических работников, всех служб школы, включать педагогов в процесс повышения квалификации без отрыва от образовательной деятельности.

В рамках сетевого сотрудничества предлагается взаимодействие по вопросам:

1. Подходы к разработке модели непрерывного профессионального образования педагогов в условиях реализации ФГОС и федеральных проектов «Учитель будущего», «Цифровая школа», индикативных показателей и «дорожной карты» её реализации.

2. Диагностика профессиональных затруднений педагогических работников.

3. Анализ нормативно-правовых, организационных, кадровых, информационных, материально-технических, финансовых ресурсов реализации модели.

4. Разработка локальных актов образовательной организации, регламентирующих процесс непрерывного профессионального образования педагогов в рамках внутрифирменного обучения.

5. Организация работы школьной команды по достижению современного качества образования как инновационного ресурса управления.

6. Подходы к разработке программы внутрифирменного обучения педагогов в рамках реализации модели.

7. Подходы к разработке дистанционных модулей обучения участников образовательного процесса

8. Подходы к разработке уроков и технологических карт с применением инновационных технологий: «квест-технологии», digi-технологии, agile – методология, принципы совместного обучения, критического, креативного мышления.

Контактная информация:

8(843)510-7810

E-mail: kazan-school33@yandex.ru

сайт: kazan33.ru