

**Департамент образования администрации города Перми
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей №4» г.Перми**

Номинация:

**Аттестация под ключ:
сопровождение педагогов при подготовке к аттестации**

**Профессионально-компетентностная траектория
развития педагогов лицея**

Автор-разработчик:

Шаяхметова Венера Рюзальевна,

к.ист.н., доцент,

заместитель директора МАОУ «Лицей №4»,

perm_venera@mail.ru

Пермь, 2023

Оглавление

Введение	3
Основная часть	5
Заключение	11
Приложение	12

Введение

В заботах о подъеме нашего образования начинать необходимо отнюдь не с программ, а с подготовки надлежащих учителей...
Д.И. Менделеев

Федеральные проекты «Образование», «Современная школа», «Учитель будущего» и др. наряду с предоставлением образовательным учреждениям и педагогам возможностей улучшения научно-методических, организационных, материальных и других условий организации образовательной деятельности, затрагивают глубинный, внутренний ресурс развития образования, а именно, восприятие учительской профессии самими педагогами.

Каждый учитель, не задумываясь, фактически «на автомате», способен перечислить современные педагогические технологии: проблемные кейсы, проекты, фасилитация, перевернутый класс, гейм-обучение и т.д. Но не каждый учитель использует хотя бы одну из этих технологий! По данным портала российского сообщества образовательных инноваторов Google Edu в России только 3% реальных инновационных педагогов, 64% поддерживают определенные инновации и 16% остаются равнодушными или критикуют инновации.¹ Современная школа нуждается в педагогах-специалистах с динамическими компетенциями, гибко встраивающимися в постоянно меняющиеся социальные условия и требования. Современный учитель не только должен обладать знаниями методологии и методики современного образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды, но и знаниями основ педагогического проектирования и моделирования.

Известно, что большинство педагогов в России составляют стабильно работающие учителя со стажем работы более 20 лет. Средний возраст занятых в образовании неуклонно растет: в 2017 году он составил 43,4 года, а в 2019 году – вырос до 43,8.² Каждый третий учитель в России сегодня это специалист в возрасте старше 55 лет, а доля учителей младше 35 лет составляет 23%.³ Педагогическое образование учителей-стажистов состоялось в 70-80 годы прошлого века, поэтому большинству учителей тяжело воспринимать новые инновационные требования к проектированию учителем образовательной среды, к владению основами педагогического дизайна, к организации учебного и воспитательного процесса в условиях цифровизации.

По результатам опроса 54 учителей лицея №4 г. Перми можно констатировать, что большинство респондентов транслируют следующие представления о собственных профессиональных функциях: для 76% респондентов, в первую очередь, учитель - это специалист, который должен обладать предметной компетентностью и морально-нравственными установками; 19% опрошенных отметили необходимость творческого потенциала, который, в свою очередь, является компетенцией инновационной активности в образовательном процессе. В рамках круглых столов, посвященных проблемам реализации программы развития «Digital лицей», педагогический коллектив лицея пришел к выводу о том, что учителя-стажисты и молодые педагоги готовы к работе в условиях цифрового образовательного пространства, к цифровому диалогу с подростками, но каждый на своем уровне с определенной долей «погружения» в инновационные педагогические, в т.ч. цифровые технологии.

¹ Образование для сложного общества: Образовательные экосистемы для общественной трансформации. Доклад Global Education Futures [Электронный ресурс]. - URL: https://futuref.org/educationfutures_ru (Дата обращения: 12.01.2022).

² Индикаторы образования: 2021: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.И., Гохтенбург и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 229.

³ Там же. С.34

Цель: формирование профессионально-компетентностной траектории развития педагогов лицея.

Задачи: 1) преодоление разрыва поколений в учительской среде в психолого-педагогическом плане; 2) рост числа учителей, готовых к работе в цифровой образовательной среде; 3) выделение возможных способов и форм деятельностной активности учителей.

Методы работы: 1) прямое наставничество, 2) обратное наставничество, 3) анкетирование учителей для выявления профессиональных дефицитов,

Перед лицеем, как и перед каждым образовательным учреждением, стоит несколько сверхзадач – удержание в отрасли молодых специалистов, поиск новых форм мотивации проактивного поведения учителей-стажистов и молодых специалистов, интеграция в условиях цифровизации инновационных позиций с наработанными лучшими традициями образовательного учреждения.

Основная часть

Краткая характеристика актуального состояния аттестации педагогических работников.

МАОУ «Лицей №4» г.Перми является одним из ведущих образовательных учреждений г. Перми и Пермского края, системно удерживая высокие позиции по качеству образования и развитию педагогического персонала. «Костяк» педагогов лицея составляют учителя, длительно и стабильно работающие в школьной системе, но ежегодно приходят молодые специалисты, большинство которых являются бывшими выпускниками лицея, либо студентами ПГГПУ, обучавшимися на условиях целевого приема (ежегодно лицей подписывает 3-5 договоров целевого обучения с ПГГПУ по программам бакалавриата и магистратуры, а в 2023 году – 8 договоров).

Отражением профессионального роста педагогов лицея №4 является получение квалификационных категорий более высокого уровня: все педагоги старше 35 лет обладают первой и высшей квалификационными категориями, треть учителей со стажем работы более 5 лет – первой категорией.

Уровень квалификации учителей лицея

год	кол-во педагогов	с категорией	высшая	первая	СЗД	без категории
2020	52	37 (71%)	27 (52%)	10 (19%)	8 (15%)	7 (14%)
2021	53	42 (79%)	31 (58%)	11 (21%)	4 (7%)	7 (14%)
2022-2023	55	36 (65%)	30 (55%)	6 (11%)	2 (4%)	17 (31%)

В текущем учебном году среди педагогов лицея 17 учителей – это студенты последних курсов ПГГПУ, либо молодые специалисты со стажем работы до двух лет. С этим связано принципиально важное направление кадровой политики: адаптация молодых педагогов к условиям работы в лицее с сохранением эффективной качественной лицейской системы образования. За последние три года сохранялась тенденция успешной аттестации учителей.

Анализ выявленных профессиональных затруднений

При массе новых организационных изменений в образовании (новые системы стимулирования, разноформатные профессиональные конкурсы, рекрутинг специалистов без педагогического образования и т.п.) сохраняется одна из острых проблем образования: реализация новых целей образовательной политики сталкивается с недостаточной готовностью (а зачастую и нежеланием) педагогов к работе в современных условиях. Не случайно министр просвещения РФ Кравцов неоднократно выражает идеи о необходимости работы с учителями: «Очень важно, чтобы учителя, которые как раз подают пример детям, тоже не были чем-то застывшим, чтобы они расширяли кругозор, участвовали во всех аспектах жизни школы, много читали, были внимательны к каждому ребенку и показывали детям, как много можно достичь, живя согласно духовным ценностям, следуя моральным принципам».⁴ Понятно, что от направленности профессиональной деятельности педагога (или это конструктивная интеллектуальная и инновационная активность, или «функционирование» учителя без профессионального роста), зависит исход нововведений в любом ОУ и в целом, в отрасли «Образование».

Если социум требует выпускника школы с развитыми «универсалиями XXI века», т.е. умением работать с большими объемами информации (цифровые компетентности),

⁴ Кравцов С. Нашей школе есть чем гордиться. [Электронный ресурс] / Профиль: еженедельный журнал. - URL: <https://profile.ru/obrazovanie/sergej-kravcov-nashej-shkole-est-chem-gorditsya-374014/> (дата последнего обращения: 15.07.2022)

вербальной и невербальной коммуникативностью, креативностью наряду со способностью к постоянному неформальному самообразованию, то, следовательно, учитель должен не только сам обладать этими навыками, но и уметь формировать и развивать эти компетенции у обучающихся. У молодых педагогов, в отличие от большинства учителей-стажистов, есть важное преимущество – они готовы к работе в условиях дигитального образовательного пространства, они способны говорить на «цифровом» языке наравне с подростками.

Основными мероприятиями, направленными на преодоление разрыва поколений в учительской среде и выравнивание числа учителей, готовых к работе в цифровой образовательной среде, является переподготовка учителей на федеральном/региональном/муниципальном уровнях. Не секрет, что в регионах, городах и на уровне ОУ пересматривается система стимулирования работников. Профессиональные конкурсы (число которых особенно выросло в Год педагога и наставника) рассматриваются как стартовые площадки для высокомотивированных педагогов. Учителю предоставляется возможность интеллектуальной, инновационной активности в рамках осознанной профессионально-компетентностной траектории развития. Но, зачастую, переподготовка учителей продолжает носить общий предметно-развивающий характер, без ориентации на профессиональные дефициты конкретного учителя, и не каждый педагог находит в себе личностные, профессиональные и временные ресурсы для участия в конкурсном движении.

Известно, что мотивация педагога может быть нацелена на достижение результативности и эффективности предоставляемых образовательных услуг, личностного и профессионального роста, положительных перспектив карьерного роста. Но каким образом сформировать положительную мотивацию интеллектуальной⁵ и инновационной активности педагогов, направленную на их желание и готовность работать в постоянно меняющихся инновационных условиях? Каким образом уйти в пределах одного ОУ как от безынициативности, так и от спонтанных активностей педагогов?

В этих условиях сверхзадачей в лицее становится формирование условий для устойчивой деятельностной активности всех педагогов, роста профессиональной компетентности с постоянным системным поиском новых форм мотивации их проактивного поведения. Именно деятельностная активность рассматривается нами как основа осознанной профессионально-компетентностной траектории развития педагогов лицея.

Определение оптимальных форм, методов и технологий сопровождения молодых педагогов

Главная задача кадровой службы состоит в разработке достаточного количества прикладных вариантов поощрения учителей,двигающихся в необходимом для современного социума направлении.

Лицейская система профессионального роста молодых педагогов развивается по стратегии 3-х Т: традиции, творчество, технологии. В фокусе кадрового лицейского проекта «Педагогические кадры» - развитие личности педагога и повышение его технологической компетентности в формировании личностных результатов. Мы выстраиваем индивидуальную траекторию развития каждого педагога с учетом его личностно-профессиональных, возрастных, психологических и прочих особенностей.

Несмотря на разницу в возрасте, в объеме методической и житейской мудрости педагоги лицея выстраивают общие приоритеты, **целевые установки профессиональной деятельности:**

1. обеспечение высокого качества личной профессиональной траектории развития учителя для решения задачи эффективного лицейского образования (по итогам прошлого учебного года 2 молодых специалиста вошли в ТОП-10 лицейских преподавателей по итогам

⁵ Термин «Интеллектуальная активность» был введен в научный оборот известным психологом, педагогом Д.Б. Богоявленской, которая понимала его как «продолжение мыслительной деятельности человека за пределами заданной и решенной им задачи»

личной результативности и эффективности деятельности);

2. успешное участие в городских приоритетных проектах, активная работа с лицеистами групп роста и риска для обеспечения высокого качества лицейского образования (ежегодно лицей входит в ТОП-10 ОУ города и ПК по итогам деятельности в рамках национального проекта «Образование»);

3. достижение запланированных показателей научно-методической работы учителя (конкурсное движение, публикация статей в рецензируемых журналах, диссеминация опыта и т.д.).

Для активизации сотрудничества учителей в рамках лицея очень важным является вовлечение учителя в освоение им новых ролей: тьютор, модератор, архитектор урока, фасилитатор, дизайнер образовательной среды. Данные роли опосредованно требуют компетенций в области специальных цифровых компетенций, что открывает широкие возможности для прямого и обратного наставничества.

В Учителе лицея мы видим потенциально творческую личность, способную к сознательной саморегуляции. Практика показывает, что учитель не может не зависеть в своем профессиональном росте от влияния окружения. Говоря о внешней мотивации учителя (или о внешних источниках роста, которые предлагает лицей) необходимо принять во внимание, что обстоятельства, условия приобретают значение для мотивации педагога только тогда, когда «появляется неустранимое стремление учителя к самосовершенствованию», т.е. внешняя стимуляция профроста совпадает с личностными установками педагога. Поэтому мы убеждены, что внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренние.

В лицее при анализе деятельности учителей (независимо от возраста, стажа, внутренней мотивации) выделяются три качественных уровня интеллектуальной активности:

- репродуктивный, при котором педагог при добросовестной и энергичной работе не выходит за рамки заданного или первоначально найденного способа действия (зачастую достигая при этом очевидных положительных результатов качества обучения);

- эвристический, при котором педагог проявляет в той или иной степени интеллектуальную инициативность. Имея достаточно надежный способ решения, учитель продолжает анализировать состав и структуру своей деятельности, сопоставляет между собой отдельные задачи, что приводит его к открытию новых, внешне более оригинальных способов решения (т.е. методом проб и ошибок учитель пытается выйти за пределы известных способов работы для достижения не только положительных результатов качества обучения, но и максимально полного удовлетворения в собственном профросте);

- высший уровень интеллектуальной активности - собственно креативный. На этом уровне обнаруженная учителем эмпирическая закономерность становится для него самостоятельной проблемой, ради изучения которой он готов прекратить предложенную извне деятельность, начав другую, мотивированную уже изнутри, сам, без внешней стимуляции, ищет наиболее совершенные, высокого уровня обобщенности способы их решения (это учителя-творцы, постоянно находящиеся в поле поиска собственных методов преподавания, коммуникации с другими участниками образовательного процесса).

Для выявления фоновых показателей готовности молодых педагогов лицея к инновационной и интеллектуальной активности мы используем различные методики: тест Гилфорда, тест эффективного интеллекта, тест «Ваш творческий потенциал». Данные тесты позволяют изучить креативность, оригинальность мышления педагогов; измерить уровень «эффективного интеллекта», т.е. общей способности к решению практических интеллектуальных задач.

Поскольку молодые специалисты постоянно ссылаются на нехватку времени и непонимание, каким должен быть результат работы, мы предлагаем создавать личную интеллект-карту (mind map). Учитель для ее составления может воспользоваться бесплатными ресурсами Интернета (например, базовый план майнд-карт портала

mindmeister.com), либо создает свой вариант в любом удобном для себя формате (графики, блокнот, рисунки, планы и т.п.).

Обязательными элементами майнд-карты молодого учителя должны стать:

- визуализация цели (например, вместо заявления типа «хочу профессионально расти» рекомендуем ставить конкретную, валидную цель «В текущем году участвую в конкурсе iУчитель с результатом более 80 баллов из 110 возможных»),

- алгоритм выполнения (например, «Для успешного участия в конкурсе погружаюсь в консультационные ресурсы Рыбаков-фонда; выделяю свои сильные и слабые позиции как профессионала и т.д.»),

- обзор – summary (например, «Выделенная ранее в качестве слабой позиция «отсутствие в реальном арсенале педтехнологий технологии проблемного обучения» закрыта! Сильная позиция - разработан и апробирован авторизованный курс проблемных кейсов по предмету»).

Через постановку и реализацию целей в майнд-картах учитель приближается к формированию обязательных универсалий современного специалиста – креативность, проактивное мышление, критическое мышление. Очевидно, что учитель, умеющий визуализировать свои цели и выстраивать траекторию их достижения, донесет эту технологию до своих обучающихся.

На основе комплексного исследования педагогического коллектива мы выходим на составление *диагностических карт педагога*, анализируя которые административная команда фиксирует следующие позиции развития личностно-профессиональной компетентности:

- концептуальный блок (является индивидуальным для каждого учителя в зависимости от преподаваемой образовательной области) включает компоненты: академическое знание «своей» дисциплины, знание концепций смежных дисциплин, основ педагогики и методики преподавания;

- инвариантная часть – это психолого-педагогическая компетентность учителя, которая включает компетенции изложения учебной дисциплины по принципам проблемного обучения; выбора и реализации любой формы учебного процесса, соответствующей содержанию изучаемого вопроса; организации целесообразной оценочной системы знаний;

- освоение техники оптимального педагогического общения (вербальное и невербальное общение), в т.ч. в информационной среде;

- качества личности, содержащиеся три интегративных блока «человеческих характеристик»: врожденные способности, социальный интеллект, авторитет учителя.

Вынужденность дистанционного обучения в период пандемии 2020 года способствовала не только ускоренному освоению цифровых конференц-платформ и технологий, но и сформировала общность педагогов по созданию цифровой образовательной среды, а также актуализировала образ учителя в глазах подростков. Молодые педагоги обучали учителей-стажистов организации учебного процесса в разных цифровых средах, т.е. молодой специалист способствовал развитию цифровых навыков своего учителя-наставника (фактически создав форму обратного наставничества). Но, если в условиях пандемии дистант-обучение было «кризисным обучением в чистом виде», по меткому определению авторов исследования обязательно ведет к обновлению содержания и совершенствованию методов обучения, то в настоящее время, в постпандемийном мире «...есть время сделать дистанционное обучение более целенаправленным и осмысленным, ... отбросить все, что не сработало в виртуальной среде, взять на вооружение методы, оказавшиеся эффективными в сложившихся условиях».⁶ Поэтому особое внимание уделяем как прямому наставничеству,

⁶ Фишер Д., Фрей Н., Хэтти Дж. Учим в любых условиях. Онлайн образование на каждый день. М.: ООО Альпина Паблицер, 2021. 250 с.

так и обратному: учителям-стажистам и молодым специалистам есть чему учиться друг у друга. При обсуждении новых проектных линий развития лицея, именно молодые педагоги лидируют в группе учителей-инноваторов, занимая различные позиции: катализатора идей или конструктивного оппонента нововведений.

Планирование и организация совместных действий и мероприятий с молодыми педагогами

Личность учителя ярко высвечивается в процессе такой творческой деятельности как участие в профессиональных конкурсах: конкурсы «Учитель года» (примером для педагогов стала администрация лицея, которая в течение последних лет активно принимает участие в муниципальном конкурсе в качестве конкурсантов или членов жюри); традиционно ВСЕ педагоги, независимо от стажа работы и квалификационной категории участвуют в конкурсах ПРОФИ, отраслевых НМС и НПК разного уровня и т.д. По инициативе директора лицея О.В. Сапко проводится масштабный лицейский конкурс молодых специалистов, в рамках которого учителя проходят серию испытаний: от самопрезентации до решения проблемных кейсов. Призовые места отмечаются ценными подарками: принтерами и МФУ для успешной преподавательской деятельности.

Педагоги лицея открыли для себя новые возможности личностного роста и профессионального развития, так молодые педагоги с группой учителей-наставников прошли воркшоп по проектной культуре (результат – два педагогических проекта, нацеленных на развитие soft skills - мягких навыков у обучающихся). Эффективны для повышения квалификации молодых специалистов дистанционные технологии обучения: вебинары, медианары, виртуальные конкурсные площадки и т.д. Молодые педагоги активны в рамках таких проектов лицея как Университетский округ НИУ ВШЭ, сотрудничество с ПГГПУ.

Для безболезненной адаптации молодых специалистов и приобщения к корпоративной лицейской культуре в течение трех последних лет директор лицея использует формат выездных площадок: г. Оса, г. Кудымкар, г. Кунгур, г.Оханск и др. В рамках экскурсий, культмассовых выходов в театры (в течение целого года у учителей и лицеистов была блестящая возможность общения с труппой театра «У моста!»), творческих мастер-классов, консультаций стилистов (сформирован корпоративный стиль лицейских учителей) выстраивается продуктивное неформальное общение педагогов.

Достаточно активно учителя представляют свой опыт на НМС и НПК разного уровня, более того, лицей становится инициатором проведения. Только в нынешнем учебном году мы провели совместно с ПГГПУ две конференции: Всероссийской научно-практической конференции «Современные тренды в обучении и воспитании: риски, достижения, перспективы» (более 250 участников из РФ, Казахстана, Белоруссии), отдельная секция «Трудовое обучение как феномен отечественной педагогики» в рамках XXI Международного Макаренковского форума-2023. Учителя-стажисты и молодые специалисты выступили с докладами, показали мастер-классы. Более 45% учителей лицея имеют 1-2 опубликованных статьи в отраслевых рецензируемых журналах.

При выстроенной в лицее системе педагогического сопровождения молодых специалистов, тем не менее, сохраняются отдельные проблемы (по последнему анкетированию учителей в октябре 2022 года):

- высокий уровень психологической и физической нагрузок; несформированность умения справляться с ними или минимизировать их (учителя опасаются «не суметь ответить на вопрос», «растеряться на глазах у обучающихся», «не оправдать статус учителя» и т.п.);

- отсутствие дисциплины на уроке, в классе («вроде бы делаю, все как нужно, но ничего не получается – меня не слышат!») и т.п.);

- сложности адаптации в педагогическом коллективе (вхождение в коллектив с устоявшимися традициями, определенным стилем преподавания и отношений с

обучающимися).

Молодых педагогов при всей теоретической подготовленности озадачивают вопросы «Как стать лидером в классе?», «Как заслужить авторитет коллег?». Для решения подобных проблем и целенаправленного выстраивания горизонтальной карьеры учителя (включая базисы формирования методических и методологических компетенций молодого педагога) в лицее проводим серию тренингов «Профи» и «Профи Star». Контент данных тренингов нацелен на формирование шести компетенций учителя, выделенных Джоном Хэтти.

Заключение

Итоги качественных изменений по пути формирования современного педагогического коллектива следующие:

- рост профессиональной компетентности молодых педагогов лицея (профессиональная компетентность понимается в этом контексте достаточно широко: методическая, предметная, коммуникативная и др., также и как интеллектуальная и инновационная активность);

- изменение существующих в педагогическом коллективе процедур, т.е. установленного стандартного порядка действий в тех или иных повторяющихся ситуациях (например, подготовка и сдача отчета об учебно-воспитательном процессе по преподаваемой дисциплине в виде творческого проекта; проведение педсоветов, родительских собраний в нестандартных формах - воркшоп, вебинар, фокус-группа и т.п.);

- изменение организационной структуры: упраздняются предметные кафедры и методобъединения, создаются группы инноваторов по любому объединяющему основанию (например, группа разработчиков метапредметного погружения как образовательного события в лицее);

- изменение стратегии развития лицея (полностью или частично меняются цели профессиональной деятельности педагогов: переориентация на целенаправленную индивидуальную работу с одаренными детьми, детьми с высокой познавательной мотивацией или с детьми, требующими особого педагогического подхода).

Лицейская система профессионально-компетентностного роста ориентируется на востребованность конкурентоспособной личности с креативным мышлением, способной к саморазвитию и самосовершенствованию. Вслед за авторами «Учим в любых условиях» мы готовы повторить: «Учителя у нас замечательные, и общество начинает по-настоящему осознавать это... Учителя знают, куда идти дальше и как сбалансировать широту и глубину постоянно меняющейся школьной программы».

Мы считаем, что в ситуации неопределенной реальности как одной из качественных характеристик цифровой экономики нельзя следовать единым методическим рекомендациям, слепо повторять изученные в педагогическом вузе основы методики преподавания, поэтому постоянное обучение на протяжении всей профессиональной деятельности – это прерогатива учителя. Только учитель, постоянно меняющийся, развивающийся, способен вырастить саморазвивающуюся, конкурентоспособную личность ученика. Учитель, независимо от стажа работы в школе, заинтересован в образовательных результатах своих обучающихся и, следовательно, в собственном личностном и профессиональном развитии. Поэтому социальные эффекты наставничества в современном образовательном учреждении должны рассматриваться в контексте не столько трансформации системы образования, сколько разрешения профессиональных проблем учителя.

Программа тренингов «Профи» и «Профи Star»

Тренинг «Профи»	Тренинг «Профи Star»
Для педагогов со стажем работы до 3 лет (17 часов)	Для педагогов со стажем более 3 лет (34 часа)
Цель: адаптация к условиям и требованиям работы в лицее, подготовка к аттестации на соответствие занимаемой должности	Цель: профессиональный рост в рамках «горизонтальной карьеры», подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию
Первый модуль «Гласные/негласные правила»: - корпоративная культура, внутренний распорядок ОУ. Итог: собеседование	Первый модуль «Осваиваем азы педагогического дизайна»: - модель ADDIE - модель ARCS. Итог: серия образовательных событий
Второй модуль «Азарт/рвение»: - выбор технологий, достаточных для успешного самостоятельного компетентного осуществления образовательной деятельности Итог: серия уроков с последующим самоанализом	Второй модуль «Мысли, как дети!»: - разработка и проведение серии мероприятий в рамках эдьютейнмента (обучение с развлечением); - проектирование программы внеурочного курса Итог: публичная защита программы внеурочного курса
Третий модуль «Тайм-менеджмент»: - рациональное распределение рабочего времени (урок, внеклассное мероприятие, работа с журналом, работа с родителями и т.д.); - рациональное распределение личного времени (отдых, самообразование). Итог: самоанализ дневной и недельной нагрузки	Третий модуль «Преакселератор»: - проектная культура; - авторский продукт/идея в образовании. Итог: презентация и защита проекта
Четвертый модуль «Проектирование» - коррекция рабочей программы по предмету, воспитательной программы для работы с детским коллективом. Итог: подготовка рабочей документации, соответствующей предъявляемым требованиям; самоанализ педагогической деятельности; выход на аттестационную комиссию по соответствию занимаемой должности.	Четвертый модуль «Видимое обучение» и когнитивное обучение. - технологии дистанта (создание цифрового контента по своему предмету); - технологии обучения (когнитивные, фреймвые и т.д.). Итог: заполненное портфолио учителя, заявление на установление первой или высшей квалификационной категории.