

## **ПРОЕКТ**

### **«Система методической работы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ»**

Организация работы методической службы ДОУ

**Костромина Т.Б.,** старший воспитатель

## 1. Введение

### Актуальность

Современное образование находится на новом этапе развития – идёт модернизация. Ориентация на человека и его потребности, создание в дошкольных учреждениях условий, обеспечивающих всесторонне развитие личности ребёнка и педагога, мотивация на творческую совместную деятельность - такова суть организации процесса на личностно – ориентированной основе, которая является главной линией в современной системе образования.

Перед педагогами дошкольного образования встает непростая задача – учить и развивать воспитанников в соответствии со стандартами, но не забывать об индивидуальности и развитии личности каждого малыша, что остается главной целью реализации ФГОС и ФОП ДО.

Главный акцент в стандарте сделан на развитие воспитанников через игру, свободный разговор, диалог, через общение со сверстниками, старшими ребятами, семьей, воспитателями. Воспитатель должен стать на позицию партнерства, постигать новое вместе с ребенком в форме познавательной и исследовательской деятельности, в форме творческой активности, обеспечивающей художественно-эстетическое развитие ребенка.

Кроме того, меняются ориентиры взаимодействия с детьми «нового времени», что предъявляет высокие требования к системе подготовки педагогических кадров, способных не только создать условия, обеспечивающие эффективность и качество работы с ребенком дошкольного возраста, но и выстроить с ним конструктивное взаимодействие.

Одной из задач ФГОС является повышение уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных учреждений. Воспитатели, которые реализуют ФГОС, должны владеть достаточно большим объемом психологических знаний и обладать теми компетенциями, которые заложены в данном стандарте. Так же как и сам стандарт, воспитатель должен быть детоцентрирован, т.е. сосредоточен на ребенке, независимо от особенностей его развития, здоровья, мировосприятия и т.п. При этом, организуя взаимодействие с детьми, взрослый играет роль посредника и намеренно приглушает свою субъективность в пользу ребенка. Он предоставляет инициативу, самостоятельность развития ребенка, которые находятся в зоне его возможностей, поддерживает и поощряет активность, любознательность, инициативность ребенка.

В 2013 году был принят профессиональный стандарт педагога, целью применения которого является: определение необходимой квалификации педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка; обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда; обеспечение необходимой осведомленности педагога о

предъявляемых к нему требованиям; содействие в вовлечении педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Внедрение данных концептуальных идей обновления предполагает перестройку всей системы управления в ДОУ, в том числе в аспекте методического сопровождения, ориентированного сегодня не только на результат, но и на сам педагогический процесс и его участников.

Необходима такая модель организации методического сопровождения, которая бы способствовала раскрытию творческого потенциала каждого педагога, нацеливала коллектив на непрерывное развитие, профессиональный рост. Эти задачи являются основными в работе старшего воспитателя на современном этапе, от них во многом зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

**Целью** данного проекта является разработка модели методического сопровождения педагогов ДОУ, направленная на развитие профессиональной компетентности педагога.

Реализация цели предполагает решение следующих **задач**:

1. Уточнить структуру, определить содержательные характеристики понятия «профессиональная компетентность» и выявить специфику ее развития у педагогов ДОУ.
2. Разработать модель методического сопровождения для развития профессиональной компетентности педагогов муниципального образовательного учреждения в условиях современной системы дошкольного образования.
3. Определить педагогические условия, способствующие развитию профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения.
4. В опытно-экспериментальной работе проверить эффективность модели методического сопровождения и разработанных педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ.
5. Осуществить непрерывную связь по обмену опытом со школой и другими педагогическими коллективами через методические объединения и ИКТ.

### **3. Анализ ситуации и желаемые результаты.**

В ДОУ сегодня реализуется система мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов, через проведение педагогических советов, методических мастерских, открытых мероприятий и т.д. Проводится система самооценки профессиональной деятельности. Однако введение в действие новых законодательных актов, регламентирующих реализацию ФГОС

ДОУ, требуют глубоких конструктивных изменений в деятельности дошкольной образовательной организации. Анализ актуального состояния образовательной среды в аспекте кадрового обеспечения выявил недостаточный уровень инициативности и участия педагогов во всероссийских, региональных конкурсах; неумение педагогов осознать и определять свои профессиональные возможности и находить им применение в работе со всеми участниками образовательного процесса.

Для формирования мотивации профессионального совершенствования мы выделили следующие мотивы: мотивы успеха, профессиональных затруднений, материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы.

Для определения профессиональной мотивации педагогов ДОУ необходимо провести с педагогами тестирование по мотивации педагогов:

- мотив материального благополучия
- мотив профессионального признания
- мотив избегания неудач
- мотив преодоления профессиональных затруднений.

Для **определения уровней профессиональной компетентности** использовать необходимо методы: наблюдение, анкетирование, беседы, тестирование, самоанализ. По результатам мониторинга будет составлена сводная карта оценки уровней профессиональной компетентности и профессионально-значимых качеств педагогов. Каждый критерий данной карты оценивается определённым количеством баллов: от 0 до 5. Все критерии отнесены к определённым параметрам, таким как результативность деятельности педагога, уровень знаний педагога, наличие умений, способностей и др. По окончании мониторинга будет выведен уровень компетентности каждого педагога: низкий, средний или высокий. задача: выявились проблемные зоны, составить план работы

Реализация данного проекта повлечет за собой изменения требований к качеству и эффективности дошкольного образования на основе построения новой модели методического сопровождения педагогов ДОУ.

#### **4. Проект**

В настоящее время возросла потребность в воспитателе, способном творчески обновлять содержание своей деятельности, применяя достижения науки и педагогического опыта. В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя, модернизируются подходы к организации методической работы, которая должна сегодня в большей степени направляться на изучение опыта педагогов, оказание

им методической помощи, как старшим воспитателем, так и опытными педагогами.

Поэтому основными **задачами методической работы** являются:

1. Повышение эффективности методической работы с педагогами с целью повышения их профессионализма и творческого роста, что включает:

- анализ педагогической деятельности в целом, изучение возможностей и потребностей педагогов, определение перспективы деятельности (анкетирование педагогов и родителей; самоанализ по выполнению программы, анализ годового плана, педагогическая диагностика);

- изучение деятельности педагогов – новаторов, обобщение опыта работы;

- помощь молодым педагогам в овладении педагогического мастерства;

- определение наиболее эффективных форм и методов работы с педагогами

(анкетирование педагогов; таблица трудового участия педагогов); -

оценка успешности, личностный самоанализ педагогов.

2. Повышение уровня воспитательно-образовательной работы, с целью совершенствования её качества и повышения результативности.

Успешному решению этой задачи способствует:

- анализ удовлетворенности родителей, определение состояния воспитательно-образовательной работы;

- разработка целостной системы организации образовательного процесса, ориентированной на стратегию развития ДОО;

- оценка индивидуального уровня развития детей.

Задачи тесно взаимосвязаны, так как повышение профессионализма педагогов напрямую сказывается на результате и качестве образовательной работы с детьми.

Анализируя творческий потенциал педагогов, был сделан определённый вывод. В детском саду есть творческие педагоги, которые, занимаясь самообразованием, постоянно экспериментируя, применяют новые технологии обучения, приносят в коллектив инновационные идеи, достигают высоких результатов в развитии детей. Эта категория педагогов нуждается в подтверждении своих позиций.

Есть и другие педагоги, не столь успешные, иногда просто начинающие, которые нуждаются в методической помощи.

И, наконец, все педагоги испытывают потребность в общении, обмене опытом.

Исходя из данных задач методической работы, на основе её анализа были определены **основные направления методической работы** с педагогическими кадрами.

1. Образовательное – осуществление личностно-ориентированного подхода в повышении квалификации педагогов через дифференциацию подходов к разной категории педагогов и определение индивидуального образовательного маршрута каждого педагога.

Основным документом, направляющим поисковую активность педагога должен стать «Личный творческий план» по определённой, интересующей педагога теме. Результаты самообразовательной работы по теме являются основным критерием аттестации педагога.

2. Инновационно-экспериментальное – создание, внедрение и распространение инноваций среди педагогов, как внутри ДОУ, так и среди педагогических коллективов города (округа). Данное направление требует специальной поддержки педагога со стороны старшего воспитателя, использующей разнообразные демократические формы работы.

3. Творческое – создание и распространение эффективно действующей структуры творческого развития педагогов, основанного на профессиональном и личностном интересе, на стимулировании результатов труда.

Очень важно выделить **принципы методической работы** с кадрами на современном этапе.

Системность – построение целостной системы работы с педагогами, основанной на анализе и результатах их деятельности.

Непрерывность – профессиональное и личностное совершенствование педагога на протяжении всего профессионального пути.

Поступательность – сохранение связей с опытом предыдущих поколений педагогов, методистов, учёных.

Интегративность – взаимосвязь всех звеньев методической структуры, составление целостного представления педагогов о методической идее, формах и методах её реализации.

Дифференцированность – возможность реализации творческого потенциала каждого педагога, с разным профессиональным уровнем, разными способностями и возможностями педагога (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).

Данная модель предполагает организацию работы методической службы **по трём направлениям деятельности**: образовательная деятельность педагогов; творческая деятельность; демонстрация успешного опыта педагогов. Деятельность организована в форме университетов.

Все три направления взаимосвязаны между собой, не делят педагогов на отдельные микрогруппы, что позволяет осуществлять работу комплексно, работая в единой команде над общими стратегическими задачами ДОУ.

В то же время каждый элемент модели самостоятелен и ценен своими задачами.

**Университет образования** решает вопросы совершенствования профессионализма педагогов, через наставничество и поисковую инновационную деятельность.

Работа университета ведётся **в двух направлениях: «Школа молодого специалиста» и «Факультет инноваций».** Это позволяет осуществить индивидуальный и дифференцированный подход к педагогам с учётом уровня их квалификации, образования, позволяет плавно подготовить и вовлечь молодых педагогов в процесс развития.

«Школа молодого специалиста» создана специально для молодых специалистов. Курирует работу опытный педагог – наставник, который организует цикл семинаров и занятий с последующим подробным анализом.

«Факультет инноваций» знакомит педагогический коллектив с новыми технологиями, программами, апробирует их на практике, анализирует результаты. Возглавляет факультет методист ДОУ.

**Университет творчества** организует педагогов на творческую деятельность, которая осуществляется в художественно – эстетическом направлении. Возглавляет университет педагог дополнительного образования (изобразительная деятельность). Это направление выделено на основе потребностей ДОУ, интересов и возможностей педагогов. Данный университет могут посещать все педагоги, кроме руководителя ДОУ, заместителей и председателей университетов.

**Университет опыта** позволяет обмениваться приобретенными знаниями, умениями, навыками, как опытным педагогам, так и молодым воспитателям через работу **«Факультета успеха»**

Каждый университет работает по своему плану, который составляется на один год, исходя из годовых задач, и утверждается Педагогическим советом – коллективным органом, объединяющий педагогических работников учреждения.

Возглавляют кафедры опытные педагоги, которые выбираются членами педагогического коллектива на установочном Совете педагогов.

Контролирует и направляет работу университетов методический совет, куда входят заведующий ДОУ, заместители и председатели университетов.

Методический совет и университеты осуществляют работу согласно «Положений», утверждённых на Педагогическом совете. Для анализа методической работы разработаны следующие **критерии оценки:**

1. Уменьшение затрат времени на методическую работу и самообразование;

2. Оптимальный уровень развития возможных достижений каждого ребенка с учетом индивидуальных особенностей;
3. Рост творческой активности педагогов и их удовлетворённости результатами своего труда.

На смену принципу «педагогического воздействия», свойственного авторитарной педагогике, должен прийти принцип «педагогического взаимодействия».

Педагогическое взаимодействие означает согласованную деятельность участников образовательного процесса по достижению совместных целей и результатов.

Структура педагогического взаимодействия содержит следующие элементы:



Именно такое цикличное педагогическое взаимодействие участников должно лежать в основе методической работы.



Для его организации в коллективе необходимы определённые условия:

1. Учреждению должен быть свойственен **демократический стиль управления**, повышающий значимость каждого члена коллектива, его заинтересованность в общих результатах;

2. В коллективе должен быть создан **положительный эмоционально – психологический микроклимат**, как мощный фактор, сплачивающий коллектив на решение поставленных задач;

3. В ДОУ должна быть создана **система стимулирования**, нацеленная на мотивацию педагогов к профессиональному росту и личному успеху.

Педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса в системе «старший воспитатель – воспитатель» возможно при организации методической работы с использованием «активных методов обучения», которые направлены на формирование творческого мышления, расширение знаний и умений педагогов путём их вовлечения в активную познавательную деятельность. Хорошее усвоение материала идёт при разборе конкретных ситуаций. Когда участники в выработке единого мнения «открывают» новое, то оно становится их собственной позицией.

Активные методы обучения используются в ДОУ при проведении различных **форм методической работы**:

- семинаров-практикумов;
- консультаций-диалогов по 2-м точкам зрения;
- консультаций-парадоксов с запланированными ошибками;
- экспресс-опросов по выбору правильного образца из нескольких;
- решение ситуационных задач с использованием метода моделирования;
- деловых игр в формах: «эстафеты передового опыта», «защиты проекта», «занятия-панорамы» и др.
- дискуссий, как наиболее эффективной формы, активизирующей творческую мыслительную деятельность педагогов.

Эти методы помогут организовать педагогическое взаимодействие на основе сотрудничества в системе «старший воспитатель – воспитатель», «воспитатель – воспитатель».

### **Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов**

- необходимые ресурсы- пополнение учебно-методического обеспечения методического кабинета;
- партнеры- школы, культурные центры города.

5. Описание ожидаемых результатов, возможных рисков и способов их снижения.

## Ожидаемые результаты и оценка эффективности

| Результат   | Критерии оценки эффективности результата  |
|---|---|
| Результаты развития детей, достижение оптимального уровня развития для каждого ребёнка;<br>Экономичность работы определяется соотношением возрастания мастерства педагогов, затрат времени на методическую работу и | Удовлетворенность родителей<br><br>Возрастание мастерства педагогов<br><br>Участие педагогов в мероприятиях , |
| самообразование;<br>Рост творческой активности педагогов и их удовлетворённости результатами своего труда.  | муниципальных, региональных, федеральных, международных   |
| <b>Возможные риски</b>  | <b>Способы снижения рисков</b>  |
| Большие интеллектуальные и энергетические затраты. Отсутствие опыта у молодых педагогов.<br>Повышение нагрузки (учебной, временной, физической...)<br>Формализм.  | Повышение мотивации<br><br>Повышение профессионализма   |

### 5. Заключение

Новая модель методического сопровождения построена на теоретических основах управления, представленных Т.П.Колодяжной в пособии «Управление современным дошкольным образовательным учреждением» и П.И.

Третьяковым, К.Ю.Белой в пособии «ДОУ: управление по результатам».

В основу построения структуры всех звеньев положен опыт работы Л.П.Ильенко «Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях».

Система методического сопровождения состоит из нескольких звеньев, выполняющих разные функции: обучающую, анализирующую и направляющую на раскрытие творческих способностей педагогов. Каждое из звеньев в работе руководствуется следующими авторскими разработками: В.Л.Малашенковой «Активные методы обучения в методической работе детского сада», Л.М.Денякиной «Педагогическая диагностика как движущая сила развития образовательного учреждения», Л.И.Фалюшиной «Управление качеством образовательного процесса в ДОУ».

### ***Сущность опыта.***

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы. Её назначение – создание коллектива единомышленников, увлечённых новой педагогической идеей, заинтересованных в конечных результатах.

Мотивация возможна при постоянном отслеживании и стимулировании достижений педагогов, при результативной творческой деятельности и при создании положительного микроклимата в коллективе.

Эти задачи призвана решить новая модель методического сопровождения через разнообразные нестандартные формы работы с педагогами, дифференцированные по уровням сложности, привлечение опытных педагогов к наставничеству, создание системы мониторинга педагогической деятельности, включающую педагогический анализ, коррекцию педагогической деятельности и планирование по результатам.

### ***Новизна.***

Новая система методического сопровождения предполагает работу ДОО по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизация процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизация отношений участников, направленная на удовлетворение их потребностей.

Эта работа включает в себя:

- расширение состава коллективного управления, их полномочий через привлечение к разработке Программы развития, к участию в составлении годового плана, к утверждению кандидатур на награждение;
- привлечение педагогов к самоуправлению на основе самоконтроля и анализа своей деятельности, через организацию наставничества;
- построение нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих способностей через взаимосвязь всех звеньев данной модели.

Успех функционирования этой модели зависит от консолидации администрации и педагогов, от желания и готовности к совместной работе и присуща учреждению с демократическим стилем управления.

Модель возможна в учреждении, ориентированного на поисковую деятельность, работающего в режиме развития.

### ***Продуктивность.***

Работа старшего воспитателя по новой модели методического сопровождения позволяет наиболее успешно реализовать задачи «Программы развития ДОО».

Она помогает осуществлять методическую работу в большем объёме и с наименьшими затратами рабочего времени, через привлечение наставничества, активное участие всех педагогов, исходя из их интересов и возможностей.

В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества воспитательно – образовательной работы с детьми.

Трудоёмкость.

Изобилие программ и технологий нового поколения, право выбора их педагогами, требует от старшего воспитателя глубоких знаний и аналитических умений в отборе содержания методических мероприятий.

Модель предполагает разработку «Положений», систему мониторинга, планирование работы всех её звеньев, промежуточные и конечные отчёты по выполнению плана.

Особая трудность заключается в отборе материала, продумывании нестандартных форм работы с педагогами, мотивирующих педагогов на творческий поиск, где особая роль отводится методам развивающего обучения.

Разработанный алгоритм работы по данной модели позволяет:

- планировать конкретную, реальную работу, основанную на социальных запросах и потребностях педагогов, исходящую из анализа конечных результатов;
- активизировать инициативность педагогов, содействовать рождению инноваций;
- повышать эффективность и качество методических мероприятий.

Таким образом, **профессиональная компетентность педагога** зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и субъективный опыт. Профессиональная компетентность характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию. Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение компетентности и профессионализма педагога есть необходимое условие повышения качества, как педагогического процесса, так и качества дошкольного образования в целом.

## **6. Список использованных документов и источников информации**

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. №1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
3. Атнахова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2014. № 4. С. 24 – 31.
4. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал/ Ю.А. Афонькина. – Волгоград: Учитель, 2013. -115 с.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. М., 2008.
6. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение - управление по результатам/ К.Ю. Белая. – М.: Просвещение, 2008. – 125 с.
7. Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. - 2010. - № 6( 32). - С. 70-79.
8. Жеребятьева С. В. Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. - № 10. – с. 5-15.
9. Казаркина Л. В. Педагогические объединения в ДОУ. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. - № 9. – с. 1628.
10. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением/ Т.П. Колодяжная. - М.: Просвещение, 2010. – 124 с.
11. Кудрявцева А.И. Педагогическое проектирование как метод управления инновационным процессом в ДОУ/ А.И. Кудрявцева, Е.Л.Горлевская//Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.) Пермь: Меркурий, 2011. - С. 80-84.

12. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15 – 21.
13. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 8 – 14.
14. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: методическое пособие/ Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Айрис-Пресс, 2008. – 144 с.

#### **Статьи в сети Интернет:**

- а. Электронный журнал «Практика управления ДОУ» издательской фирмы «Сентябрь», [htt://doy.direktor.ru](http://doy.direktor.ru).
- б. Культура-Наука-Образование. День за днём.с. Три кита дошкольного образования. Педсоветы, семинары, педагогические объединения. Н.В. Елжова.

#### **Интернет-источники:**

1. Профессиональная компетентность воспитателя [www.lauc.ru](http://www.lauc.ru)
2. <http://kuzminaalena.blogspot.com>
3. <http://pedgazeta.ru>
4. <http://www.ed-union.ru>
5. [krasniyyar-sch2.schsite.ru](http://krasniyyar-sch2.schsite.ru)
6. <http://dob.1september.ru/2005/21/9.htm>

## Дорожная карта проекта

Направление деятельности педагогической площадки **МДОУ**

**Тема**

| Этапы проектно-исследовательской работы | Планируемые мероприятия в рамках каждого этапа | Ожидаемый практический результат, продукт проектно-исследовательской деятельности | Ответственные | Сроки выполнения этапов, мероприятий |
|---|--|---|---------------|--------------------------------------|
| 1                                       | 2  | 3   | 4             | 5                                    |

| Этапы                     | Сроки                 | Основные задачи  | Ожидаемые результаты   | Основные методики   |
|---------------------------|-----------------------|--|--|---|
| <b>1.Подготовительный</b> | <b>Сентябрь - май</b> | Самооценка состояния профессиональнопедагогической компетентности как основание для построения личностноориентированного управления самореализацией. | Выявление содержания образовательных потребностей и степени заинтересованности педагогов | Анкетирование самооценка педагогов                            |
|                           |                       | Изучение нормативной базы и литературы   | Повышение знаний педагогов   | Самообразование и обсуждение                                  |
|                           |                       | Формулирование концепции профессиональной поддержки педагогических кадров  | Ознакомление педагогов с проектом<br>Корректировка проекта (возможная)                   | Анализ условий реализации, оценочный и диагностический анализ |

|            |                 |   |                                      |                                  |
|------------|-----------------|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| 2.Основной | Сентябрь<br>арт | Разработка<br>нормативной базы                                  | Локальные акты                       |                                  |
|            |                 | Изменение позиций педагогов по отношению к собственному опыту и | Ознакомление с передовым пед. опытом | Пед. Час, просмотр периодических |

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
|  |  | опыту коллег.   |   | изданий, обмен мнениями   |
|  |  | Разработка плана Школы молодого педагога, выбор наставников.  | План ШМП  | Анкетирование ,<br>заполнение опросных листов   |
|  |  | Разработка и составление индивидуальных плановпроектов роста и совершенствования мастерства педагогов.  | Планыпроекты  | Беседы, консультации, деловая игра, обмен мнениями, памятки для педагогов                 |
|  |  | Организация работы «Факультетов»  | Разработка положения, плана работы  | Деление педагогов на подгруппы, «мозговой штурм», рефлексия                               |
|  |  | Мотивация педагогов к развитию адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии. | Распространение позитивного педагогического опыта   | Круглый стол (обсуждение проблемы роста профессиональной компетентности и, анализ данных) |
|  |  | Знакомство педагогов с «моделью идеального педагога».   | Представления педагогов о современном образовании, создание мотивационной основы самореализации | Деловая игра, обмен мнениями  |



|                     |           |  |  |   |
|---------------------|-----------|--|--|---|
|                     |           | Организация работы «Факультета молодого специалиста» и «Факультета инноваций»  | Повышение профессионализма, методического мастерства | Консультации, тренинги, семинарыпрактикумы, деловая игра, практические показы, обсуждения и др.   |
|                     |           | Организация работы «Факультета успеха»   | Повышение профессионализма, методического мастерства | Консультации, тренинги, круглый стол, практические показы, обсуждения и др.   |
|                     |           |  |  | др.   |
|                     |           | Организация работы по индивидуальным планампроектам роста и совершенствования мастерства педагогов.  | Повышение профессионализма, методического мастерства | Методические рекомендации   |
|                     |           | Просвещение педагогов по оформлению творческого педагогического труда.   | Повышение знаний педагогов                           | Обучение педагогов способам оформления опыта, консультации, рекомендации, беседы, памятки   |
| <b>3.Обобщающий</b> | Апрельмай | Отчёты педагогов о результатах работы факультетов<br>Защита индивидуальных планов-проектов роста и совершенствования мастерства педагогов. | Публичные представления педагогического мастерства   | Системный анализ, самоанализ педагогов, заполнение опросных листов Неделя профессионального мастерства (ярмарка идей, мастер-класс, презентации предметноразвивающей среды, пед. совет) |

