

**Проектная работа на тему:
Развитие профкомпетентности педагогических работников
в рамках формирования
hard skills, soft skills, self skills
(из опыта работы МБУДО «ГЦДТТ им. В.П.Чкалова» г. Казани)**

Научный руководитель: Мартьянова О.В.,
кандидат педагогических наук,
заведующий отделом развития
методической работы ГАОУ ДПО «ИРО РТ»

Выполнена слушателем обучения
по дополнительной профессиональной программе
повышения квалификации
Гарифуллина Аида Шаукатовна,
заведующий научно-методическим отделом,
методист I категории
МБУДО "ГЦДТТ им. В.П.Чкалова" г. Казани



Актуальность проекта

Современные требования к дополнительному образованию



Активация Windows
Чтобы активировать Windows, перейдите в "Параметры".



Педагог - ключевая фигура инновационного развития



На развитие всего этого направлена деятельность методических служб, которая подвергается серьезной модернизации, обновляется содержание и меняются традиционные подходы к самому пониманию сущности методической работы

С чего начать эти изменения?

Как и что менять?

Как получить эффективный результат?

Какие пути совершенствования качества образовательного вопроса выбрать?



Методическая служба и образовательное учреждение ставит перед собой новые цели и задачи

Развитие профессионально-личностного совершенствования

Профессиональное
развитие

Саморазвитие
личности

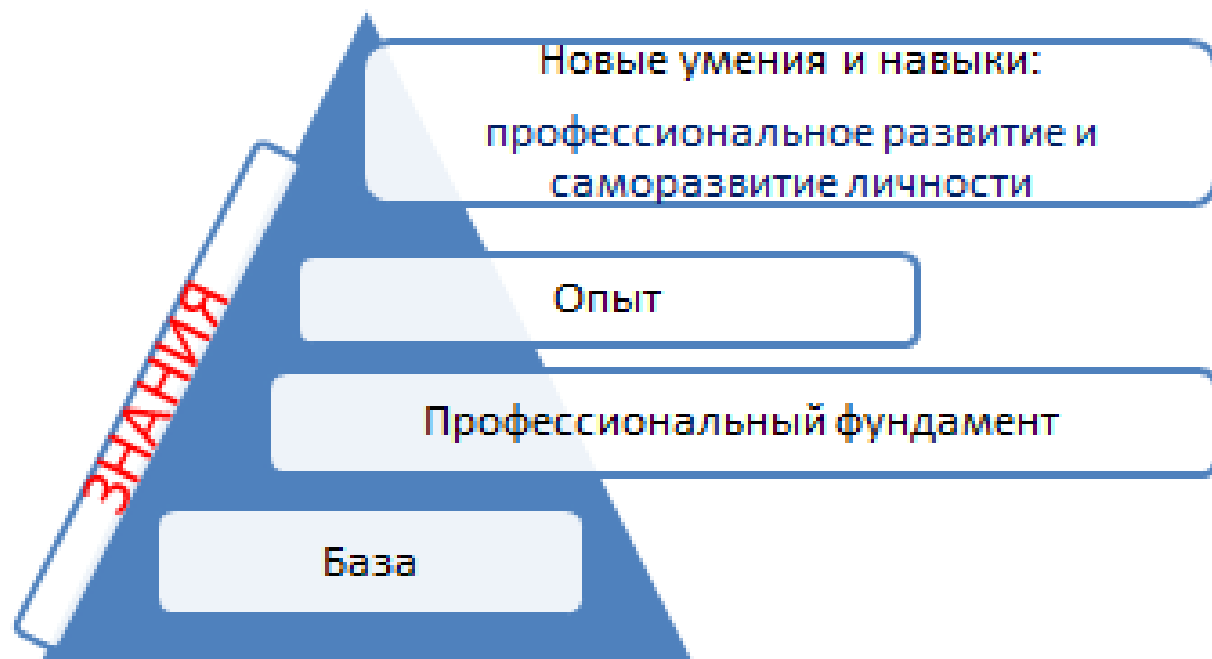


Начало пути

Начало пути....
Какого?

- пути к СЕБЕ -
обновленному и
настоящему
- пути в профессию
ЗАВТРАШНЕГО дня

КАК?

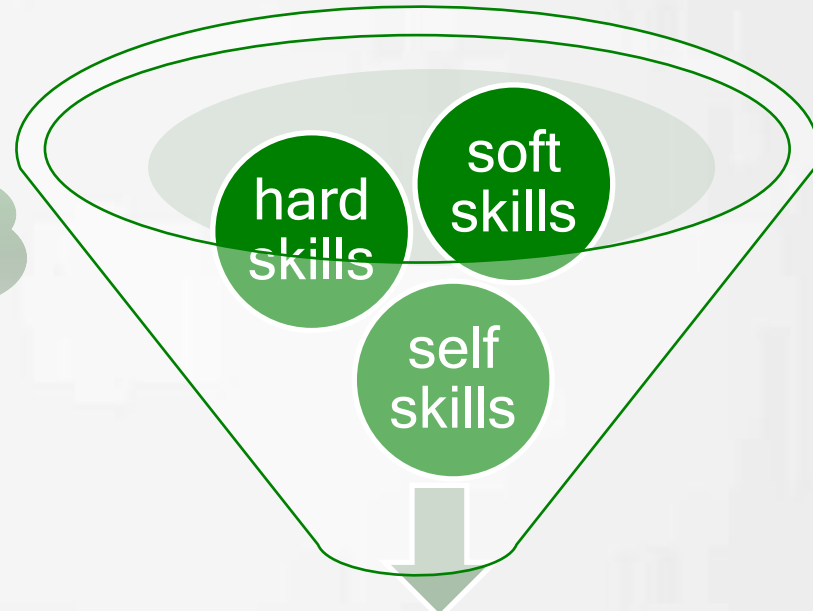


**На что направлена?
На совершенствование чего?**

Идея

Креативность

Рост



*Развитие профессиональных
и личностных качеств*

Цель



совершенствовать умения hard skills, soft skills, self skills

Задачи



Создать условия к формированию практических навыков



конкретизировать знания
по развитию hard skills, soft skills, self skills



Целевая группа
ПДО и методисты УДОД

Предмет

развитие умений
hard skills, soft skills, self skills
в учреждении дополнительного образования
ГЦДТТ им. В.П.Чкалова г. Казани

Через создание творческих групп



Объект

развитие профкомпетентности
педагогического работника,
как условие повышения качества образования



Новизна

Проектное решение

- выработка ясного представления об инструментарии ПДО
- формирование у педагогов практических навыков пользования методическими рекомендациями
- содействие более успешному осмыслению направлений развития профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills в условиях повышения качества дополнительного образования детей в соответствии с новыми запросами общества
 - оказание практической помощи в подготовке к семинарам по развитию профкомпетентности педагогических работников в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills, в самостоятельной работе, - облегчение вхождения в современную образовательную среду

На ГМО

Эффективность проекта

- * профессиональный рост педагога
- * мотивация и вектор для развития
 - * готовность к завтрашнему дню
- * повышение качества образования



Реализация проекта

Методическая служба центра
(рабочая группа)

Повышение профкомпетентности
в рамках формирования
hard skills, soft skills, self skills

Применение навыков
в учебном процессе

ПДО и методисты УДО

Применение навыков
при проведении
орг. массовых мероприятий

ПДО и методисты УДО

Применение навыков
при работе
с одаренными детьми

ПДО и методисты УДО

Динамические формы работы
с творческими группами

ПДО и методисты УДО



Условия для реализации проекта

<i>Выбор места проведения практики</i>	<i>Требования к программе практики</i>	<i>Формы закрепления полученных знаний</i>
<p>*<u>Внутри ОУ</u> (системность)</p> <p>*<u>Среди нескольких ОУ</u> (план)</p> <p>*<u>Самообразование</u> (в удобное время)</p>	<p>*последовательность, системность, актуальность материала</p> <p>*цель, задачи, общие требования к оформлению материала, выявление проблемы, пути развития и решения;</p> <p>*сроки, ответ.исполнители, рабочие группы, распределение ролей, обучение проектной команды</p> <p>*подтверждение теории на практике, эффективные в современных условиях формы работы с ПДО</p> <p>*анализ, корректировка программы, текущий контроль, корректирующие и предупреждающие меры, текущая отчетность, оценка рисков и план реагирования, обратная связь, мотивация, наличие куратора</p> <p>*обобщение опыта, обратная связь</p> <p>*куратор методической практики</p>	<p>приложения (образцы) документов; - ссылки на практическую работу в данном направлении; - тесты; - анкеты; - командная практика; - тренинги; - мозговой штурм; - деловые игры; - наставничество; - ссылки на доп. материалы в целях самообразования; - методические консультации; - работа по методу ТОП (технологии открытого пространства); - кейсы; - коуч-сессии и др.</p>

Начинается Новая история – это новый взгляд на формы и методы нашей работы, новые находки, возрождение и, конечно же, **новый опыт**
Начало пути...

Теоретическая часть

*1) Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в условиях совершенствования дополнительного образования детей в рамках формирования **hard skills, soft skills, self skills***

2) Совершенствование научно-методической работы, как фактор повышения качества образования.

3) Научно-методическая работа с кадрами. Формирование специалиста нового уровня. Мотивация педагогических работников к профессиональному развитию

Практическая часть

1) «Практические рекомендации, примеры форм и методик работы в Центре Чкалова»

2) Приложения



Материалы основной части представлены для самостоятельного изучения

<https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP>

*Развитие профессиональной компетентности педагогических работников
в условиях совершенствования дополнительного образования детей
в рамках формирования
hard skills, soft skills, self skills*

- Профессиональная компетентность педагогического работника в современных условиях
- Инструментарий педагога дополнительного образования в современных условиях ...
- Типовая модель «Мейкер» и техническое творчество
- Основные направления государственной политики РФ в области дополнительного образования детей
- РБК Тренды
- Функциональная грамотность: первые шаги
- Инновационная деятельность и пути совершенствования качества образования в учреждении технической направленности
- Образовательные возможности для педагогов дополнительного образования технической направленности



Совершенствование научно-методической работы, как фактор повышения качества образования



Повышение профкомпетентности педагогического работника как условия повышения качества образования

Функциональная модель методической службы МБУДО «ГЦДТТ им. В.П.Чкалова».

Основные направления научно-методической работы в Центре:

Программа «За нами будущее»

Инновационная площадка «Системный подход к развитию технического творчества обучающихся в учреждениях дополнительного образования»

Проект программы наставничества «Путь к успеху»

Школа молодого специалиста

Городские методические объединения. Профессионально-личностное развитие педагогов

Деятельность педагогического коллектива по избранной научно-методической теме...

Из опыта работы: «Профессиональная копилка педагогов-практиков»

Педагогическое самообразование на сайте ОУ в ЭО РТ. Методическая работа с педагогическими работниками в дистанционном режиме

*Научно-методическая работа с кадрами.
Формирование специалиста нового уровня.*

Мотивация педагогических работников к профессиональному развитию

- Корпоративная культура
- Тайм-менеджмент
- Техника продаж
- «Craft – как создавать большие идеи»
- «Self Skills»
- 4 типа Soft Skills
- Эффективные формы работы с педагогическими работниками в современных условиях
- Учимся для жизни
- Психологическое здоровье педагогических работников
- Вектор профессионального развития педагогических работников в современных условиях



Практическая часть

Материалы по обобщению опыта на ГМО	
Методическая работа по инновационной площадке	
Развитие критического мышления	
Квест «Методический баскетбол»	
Практики командной работы «Новый старт» (фрагменты)	
«Пятый элемент» учебного процесса	
Методическое сопровождение по созданию эффективной системы профессионального роста начинающих педагогов дополнительного образования МБУДО «Городской центр детского технического творчества им. В.П. Чкалова» г. Казани через реализацию Проекта программы наставничества "Путь к успеху"	
Электронный образовательный сборник по обобщению опыта на ГМО (с 2018-2020 гг.)	
Распространение и обобщение опыта	
Школа молодого специалиста (рекомендации в помощь)	
Страницы жизни с Профсоюзом	
Приложения	





Приложения (практическая часть)

1. Развитие профкомпетентности педагогических работников:

Приложение 1	Индивидуальный план повышения профессионального уровня педагога в межаттестационный период. Личная карта педагога
Приложение 2	Обобщение и распространение педагогического опыта. Рекомендации по формированию копилки педагогических практик
	Формы обобщения педагогического опыта
	Методические рекомендации по составлению портфолио
	Консультативный пункт: Формы изучения педагогического опыта. Рекомендации по оформлению
Приложение 3	План действий педагога в процессе дистанционного обучения
	Виды занятий при дистанционном обучении
Приложение 4	Педагогические технологии в сфере дополнительного образования детей
Приложение 5	Организационная и методическая поддержка педагогических работников по выявлению и работе с одаренными детьми
	Работа с одаренными детьми: -лист экспертной оценки -экспертное заключение -анкета на учащегося ДЮКТЬ
Приложение 6	Инновационная деятельность в образовательном учреждении. Контроль и оценка деятельности
Приложение 7	Усиление внутренней мотивации учащихся к познанию и развитие творческого мышления через внедрение в дополнительное образование кейс-технологий
	Образец написания кейса
Приложение 8	Методика обучения декоративно-прикладному искусству в учреждении дополнительного образования
Приложение 9	Технология «лэпбукинг» и ее применение в педагогической практике

Приложения (практическая часть)

2. Практические рекомендации:

Приложение 10	Детско-юношеское конструкторско-технологическое бюро (ДЮКТБ) – опыт работы Центра (с 2017 года по настоящее время)
Приложение 11	Проект «Учебно-методический комплекс «2D, 3D - моделирование и современные технологии»
Приложение 12	Работа по определению мышления, диагностике креативности:
	-Как определить какое мышление преобладает?
	-Определение когнитивных навыков личности
	-Онлайн тест на критическое мышление детей и школьников
	-Комплексная диагностика креативности у детей и подростков. Тест дивергентного мышления Вильямса
	-Онлайн тест на дивергентное мышление
-Онлайн тест на аналитическое мышление	
Приложение 13	Из опыта работы педагогов-практиков:
	-«Сотвори себе крылья». Авиационное техническое творчество
	-«От модели к кораблю». Судомоделирование
	-«Познавай и твори». Автомоделирование
	-«Кто если не ты?» Робототехника
	-Аукцион педагогических идей в «Стране мастеров»
Приложение 14	Возможность прикоснуться к профессии (видеоматериалы):
	-Центр Чкалова
	-«Первые шаги в профессию с Центром Чкалова»
	-«Шаги к профессии: открытые городские соревнования авиамоделлистов-школьников по комнатным летающим моделям на Кубок В.П.Чкалова»
	-Юный пилот-конструктор
	-Юные пилоты
	-Тележурналистика и режиссура
-«ТИН – клуб» Казань	



Динамические формы организации методической работы с педагогами



Деловые игры - это в определенной степени РЕПЕТИЦИИ деятельности педагога



Дает возможность переиграть любую педагогическую ситуацию в лицах, что позволяет понять психологию человека, встав на место любого участника учебного процесса

Метод проектов

Успешно используется как инновационный в работе с детьми и родителями, также способствует повышению компетентности педагогов в работе с детьми



Круглый стол

Выработка общего мнения, позиции по обсуждаемой проблеме



Динамические формы методической работы с педагогами

эффективные
интерактивные формы
работы с педагогами

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака»



Процедура группового
КРЕАТИВНОГО мышления

Тренинг

Быстрое реагирование, **быстрое обучение**. Упражнение, атмосфера, **особое состояние души** каждого участника

Используются педагогические ситуации, раздаточный материал, ТСО

Метод «Модерации»

Позволяет **«заставить»** людей **действовать в одной команде** Для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы

Попробуйте у себя
в коллективе



При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;
- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке

Динамические формы методической работы с педагогами

Технология Открытого Пространства

Интерактивный метод
успешного стимулирования педагогов
на творческую креативную деятельность

- *активное участие каждого
- *создание демократической атмосферы
- *равенство возможностей
- *открытость и сотрудничество
- *взаимодействие и общение
- *развитие и обмен идеями

Как организовать работу по методу ТОП?

Тема
Пространство
Исходная расстановка



ТОП



Этапы ТОП в синтезе с методом модерации:

- *Опрос
- *Поиск ?-са
- *Выбор ответов и распределение по содержанию
- *Проработка (детально работаю на выделенной теме в группе)
- *Обсуждение конкретных мероприятий для решения проблемы
- *Заключение (зачитываются все предлагаемые мероприятия)

Динамические формы методической работы с педагогами

Метод «Кейсов»

Неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики

При использовании метода «Кейсов» все обсуждаемые ситуации делятся на:

- *ситуации-иллюстрации
- *ситуации-упражнения
- *ситуации-оценки
- *ситуации-проблемы

«Коучинг-сессия» или «коуч-сессия»



Интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос-ответ). Только отвечает на ?-сы консультанта и сам находит пути решения. После коуч-сессии подводится итог, составляется план действий между сессиями. Коуч спрашивает, дает обратную связь, подводит к проблеме с другой стороны. Искусство коуча – содействовать развитию творческого потенциала педагога

Динамические формы методической работы с педагогами

для стратегического планирования

Метод SWOT

Метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды

	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Внешние факторы	S Сильные стороны (Strengths)	W Слабые стороны (Weakness)
Внутренние факторы	O Возможности (Opportunities)	T Угрозы (Threats)

/Выбрать вопрос для обсуждения

/Обсуждение проблем в рабочих группах по интересам (случайный выбор)

/Заполнение матрицы SWOT-анализа в малой группе

/Всеобщее обсуждение решений групп

/Заполнение общей матрицы

/Формируется решение

Динамические формы методической работы с педагогами



Прежде чем начать, прошу вас записать или зарисовать ваше настроение, буквально в одно, два слова

Quik
Настройка 
с нуля

Квик-настройка – **быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на успешную работу**. Квик-настройка одна из новейших интерактивных форм работы с педколлективом, она предполагает активность со стороны всех участников

«Квик – настройка»

Ещё одна форма, которой можно пользоваться перед открытыми мероприятиями для воспитателей города, области, родителей .

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь!
2. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
3. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.
4. Трудности закаляют на пути к счастью.



Сейчас я предлагаю, вам, конверты, внутри которых находятся те самые положительные установки. Прошу прочтите их, пропустите через себя все эти высказывания, все, что там написано, касается только вас, и никого другого

Напомните в конце ГМО



Динамические формы методической работы с педагогами

ДРУГИЕ



формы методической работы с педагогами



Открытый
микрофон



Педагогический КВН



Методический мост



«Методический ринг»



Методика «Мозаика»

Разработка методического портфеля



«Аквариум»



Методика «Продленная конференция»

Динамические формы методической работы с педагогами

ДРУГИЕ



формы методической работы с педагогами

CRAFT — креативная методология для инноваций в области коммуникаций

«Craft – как создавать большие идеи»

— методология, основанная на понятии социальных форм большой идеи, ролевого моделирования, фреймов, полезных капиталов.

Помогает переосмыслить привычные формы социального взаимодействия между людьми и придумать новые



Развитие
эмоционального
интеллекта

Постановка задачи/поиск абстрактных идей/
формулирование идеи(проверка идеи с разных позиций)/
Поиск предметных идей (изображения. Сайты)
/креативная концепция /Проверка ИДЕИ



Бенчмаркинг
(что делают другие)

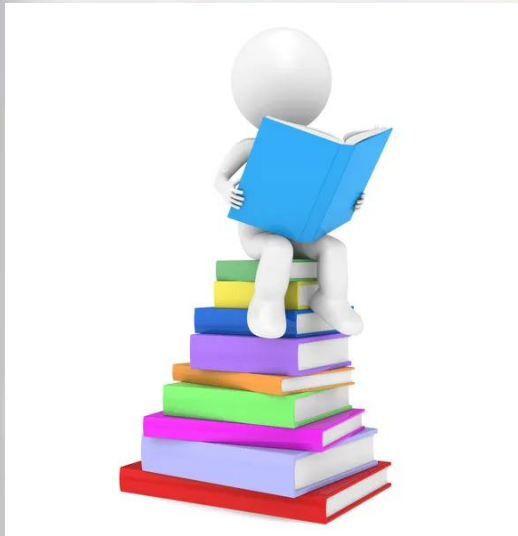


ДЛЯ ЧЕГО?

«УЧИМСЯ ДЛЯ ЖИЗНИ»



Самообразование



Формы самообразования в рамках методической работы могут следующими:

- общение с педагогами, мастерами своего дела
- решение конкретной задачи, имеющий практический характер (внедрение технологии, апробация учебника)
 - критический обзор периодической печати
- критический обзор существующих форм ведения занятия
 - реферат
 - самооценка
- анализ и учет в последующей деятельности ошибок, промахов, неудач



Материалы
ГМО

*в помощь
на сайте
Центра*

Методические рекомендации

Завершающий этап (совместно с куратором)

Данный этап включает в себя:

Анализ результатов работы, структурирование материала (можно использовать анкетирование, динамические формы работы, проводить диагностику, мониторинг)

Подведение итогов

Синтез компонентов диагностируемого объекта в новое единство, на основе анализа достоверной информации

Прогнозирование перспектив дальнейшего профессионального развития педагогов

Практическое использование результатов педагогического диагноза в организации методической работы

Осуществление коррекции по управлению методическим процессом с целью дальнейшего профессионального развития педагогов



Этапы реализации проекта

Сроки реализации проекта – с августа 2022 года по июнь 2023 года

Этапы реализации проекта

1. Теоретический этап.
2. Практический этап.
3. Динамические формы методической работы с педагогами.
4. Самообразование.
5. Завершающий этап.

Лесенка успеха



Программа проектных мероприятий

1 этап Информационное обеспечение

«Предупрежден – значит вооружен»

2 этап Информационно – аналитическая деятельность

«Кругозор без границ»

3 этап Динамические формы работы

Работа методических объединений

«Залог успеха – это движение»

«Разработка методических материалов

«А теперь слово предоставляется знатокам»

Методические мероприятия

«Методический челендж»

4 этап Самообразование Инвестиции в себя

5 этап

Обобщение и распространение опыта работы

«Ты – мне, я - тебе»

Редакционно – издательская деятельность

«Гений методической работы»

Консультативная помощь

«Краткость – сестра таланта»



Инструменты контроля за эффективностью деятельности членов команды

1. Знайте своих игроков
2. Определите цели и задачи
3. Создайте среду для успеха
4. Предоставляйте обратную связь
5. Реагируйте на обратную связь от сотрудников
6. Управляйте конфликтами
7. Мотивировать и поддерживать свою команду

Внимание!

Есть у каждого шага свой инструмент!

Подробно изучите

- * Наблюдение и обсуждение
- * Оценка эффективности исполнения проекта
- * Урегулирование конфликтов
- * Мотивация сотрудников
- * Использование навыков межличностных отношений



Краткосрочные результаты

1. Повышение профкомпетентности (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills)
2. Понимание инструментария педагога дополнительного образования в современных условиях
3. Повышение потребности к саморазвитию
4. Закрепление навыка самостоятельной работы с методическими материалами
5. Развитие умения применять теоретические материалы на практике
6. Совершенствование умений hard skills ,soft skills, self skills
7. Включение творческих подходов в организацию учебного процесса
8. Создание методической продукции по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills)

Предполагается, что

количество сотрудников, вставших на путь саморазвития, увеличится на 10 %,

благодаря раскрытию своего потенциала, осознанию своих глубинных ценностей в результате участия в проекте.

Проактивные сотрудники продолжат свое дальнейшее развитие в увеличенном составе.

Долгосрочные результаты

1. Личностный рост педагогического работника
2. Развитие профкомпетентности педагогических работников (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills)
3. Стремление к непрерывному образованию
4. Формирование T-shaped специалиста
5. Переход педагогического работника на новый уровень профессионализма
6. Облегчения процесса вхождения педагогического работника в новую образовательную среду
7. Восстановление эмоционального состояния педагогических работников после стрессовых ситуаций, возникших в процессе перехода общества на новый этап развития

Прогнозируется активизация процесса перехода к непрерывному образованию, формирования T-shaped специалистов и как результат - повышение качества образования в ОУ, обновление его содержания, улучшение психологического климата.

Увеличение количества новых методик и технологий, внедренных в процессе реализации проекта.

Рост творческой активности и педагогической компетентности (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills)

Управление рисками проекта

Риски	Условия возникновения	Меры реагирования на риски
Мотивационные	В соответствии с иерархической пирамидой потребностей А. Маслоу каждый сотрудник находится на своем уровне, продвигается дальше либо стоит на месте	Индивидуальный подход к мотивации с учетом потребностей каждого и типом личности, анализ рисков и поиск решений
Организационные	Идет процесс совершенствования стратегии развития организации, повышения качества образования через развитие инновационной деятельности, сотрудники находятся на переходном этапе к новой стратегии	Повышение квалификации сотрудников, мероприятия по маркетинговой деятельности организации, формирование обновленной корпоративной культуры, анализ рисков и поиск решений
Финансовые	-Трудности в финансовой стороне организационных моментов, обновления материально-технической базы. - Нежелание потенциальных спонсоров участвовать в проекте.	Поддержка администрации, проведение информационной кампании по популяризации проекта и сбору денежных средств, сетевое взаимодействие, развитие платных услуг, анализ рисков и поиск решений

Основные критерии и показатели эффективности реализации проекта

- *Критериями эффективности проекта могут быть:* количество педагогов, готовых к саморазвитию; результативность педагогических работников по участию в конкурсах профмастерства, сохранность контингента, результативность учащихся объединения, разработка и издание методических материалов, включение в инновационную деятельность

Показатели эффективности реализации проекта:
повышение качества образования; увеличение количества учащихся в объединениях; увеличение количества призеров в конкурсах профмастерства и мероприятиях для учащихся;
творческий и креативный подход к организации учебного процесса; количество методических материалов, значимых для развития профессионально-личностного совершенствования;
наличие работ по инновационной деятельности



Дальнейшее развитие проекта

новый проект, который будет логическим продолжением первого и поспособствует развитию и совершенствованию достигнутых результатов

Включение специалистов управления образованием, курирующих непрерывный рост педагогического мастерства, развитие профкомпетентности педагогических работников,
в следующий этап работы над проектом

Результаты проекта могут быть использованы в дальнейшем в других учреждениях дополнительного образования города

участникам проекта пройти обучение по проектной деятельности под кураторством экспертов

*«Учитель 2.0»,
Университета Талантов,
«Точка роста»,
профессиональных экспертов в образовании*



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведем итоги

Хорошая школа – из обычных педагогов делают творцов
Хорошая школа зависит
от качества педагогической работы сотрудников



уйти от формального подхода к методической работе
и рассматривать ее как важный фактор повышения
профессионального уровня педагогов



Подведем итоги

Навыки, умение развивать себя непрерывно и новый, более широкий круг общения — именно эти составляющие вместе служат мультипликатором возврата личных инвестиций в собственное образование.

Инвестиции в саморазвитие — необходимость, а не эксклюзив, который одни могут себе позволить, а другие — нет

Меняется и роль преподавателя — он уже не просто транслятор знаний, а исследователь, консультант, ментор, руководитель проектов.

Сегодня среди популярных и востребованных преподавателей люди из самых разных сфер деятельности — науки, бизнеса, госуправления, СМИ.

Эта профессия тоже становится высококонкурентной

Подведем итоги

Найти СЕБЯ

Непрерывное образование, общение в самых разных профессиональных группах дает возможность человеку **на любом карьерном или возрастном этапе** расширить свои горизонты, придумать и реализовать новый трек, зачастую найти себя



Подведем итоги

«Одна жизнь = несколько карьер
с множеством развилок»



Появляется новая формула занятости

«одна жизнь =
непрерывное образование +
саморазвитие

= несколько профессий
+ новые компетенции

= несколько карьер с множеством развилок»

Подведем итоги

T-shaped модель навыков Альтернативный подход к развитию профессиональных навыков



Подведем итоги

Однако доверие, независимость, коммуникативность,
командная работа, эмпатия – это то, чему человек
может научиться только у человека



Подведем итоги

Мы не знаем точно, какие профессии и роли появятся завтра, какие наборы компетенций будут в каждой из них нужны, – мы узнаем это только в процессе собственно развития, каждый раз проходя развилки и выбирая из множества то решение, которое окажется в итоге сначала лучшей практикой, а потом стандартом

Но мы точно знаем, что нужно делать уже сегодня, чтобы не пролететь мимо своего нового профессионального завтра. Мы знаем вектор движения и видим, с какой скоростью несется этот поезд и кто его пассажиры

Образование
доступно
каждому



Подведем итоги

Что же можно порекомендовать тем, кто стоит **в начале пути к профессионально-личностному совершенствованию**, кто желает идти вперед, не потеряв своих сил, не получив эмоционального выгорания?

Быть проактивными! *Осознать* свои глубинные ценности и цели, *действовать* в соответствии со своими жизненными принципами, независимо от условий и обстоятельств.

Многие уже сейчас проактивно сами приходят за новыми компетенциями, получают подходы, видение, знания и инструменты, **чтобы соответствовать** новому цифровому времени



*Перемены –
это новые
возможности*



На данном этапе реализации проекта

- 1) Для изучения собран, проанализирован и систематизирован теоретический материал по трем блокам: развитие профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования детей (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills), совершенствование научно-методической работы, научно-методическая работа с кадрами. *Материалы представлены для самостоятельного изучения по ссылке <https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP>* а также на сайте Центра в ЭО РТ.
- 2) Представлен опыт работы ГЦДТТ им. В.П.Чкалова г. Казани по развитию профессионально-личностного совершенствования педагогических работников в (в рамках формирования hard skills, soft skills, self skills). *Материалы представлены для самостоятельного изучения по ссылке <https://cloud.mail.ru/public/bWhH/wYq3HnfFP>* а также на сайте Центра в ЭО РТ.
- 3) Промежуточным результатом реализации проекта является учебно-методическое пособие «Два берега» по развитию профкомпетентности педагогических работников в условиях совершенствования образования детей, где систематизирован материал по работе над методической темой, проведению ГМО (приложение №3).



На данном этапе реализации проекта

- 4) **Материалы ГМО** за период с 2020 года по настоящее время **представлены на сайте** Центра в ЭО РТ, ссылка в приложение №1.
- 5) **Разработан и утвержден План работы городских методических объединений** на 2022-2023 уч.год, размещен на сайте Центра в ЭО РТ, ссылка в приложении №2.
- 6) **Представлены фото и видео презентации** городских методических объединений на базе ГЦДТТ им. В.П.Чкалова (приложение №4).
- 7) На сайте Центра в ЭО РТ **сформирован раздел «Научно-методический отдел»**, где ведется работа по методическому сопровождению педагогических работников, материалы доступны для изучения по ссылке <https://edu.tatar.ru/moskow/page522054.htm/page4059437.htm>

Методисты Центра продолжают работу по непрерывному самообразованию, участвуют в семинарах и других мероприятиях по повышению профмастерства. Повышение профкомпетентности - залог эффективной методической работы

Источники информации
Глоссарий и ПРИЛОЖЕНИЯ

есть



Выбор за Вами

