

Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ на основе дифференцированного подхода в условиях формирования педагогической команды

Описание методической практики

Новые требования, предъявляемые сегодня к деятельности дошкольной образовательной организации в условиях модернизации, ориентируют руководителей на поиск новых, эффективных путей управления.

Особенностью методического сопровождения на современном этапе является как удовлетворение актуальных профессиональных потребностей каждого педагога, обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск, так и изменение всей системы методической работы детского сада.

Новое время – это время команд. Современная дошкольная организация требует, чтобы в ней работал и ею управлял сплоченный коллектив единомышленников, в условиях которого будет осуществляться успешное управление процессом повышения профессиональной компетентности педагогов. Способность работать в команде на современном этапе рассматривается как базовая компетентность человека, поскольку влияет на качество совместной работы и в то же время определяет результаты и успех работы.

Как показал анализ, к настоящему времени накоплен достаточно объёмный научный фонд, характеризующий закономерности командообразования, но в основном на уровне бизнес – организаций.

Аспекты и методические основы командообразования в педагогических коллективах остаются недостаточно разработанными. Не разработаны механизмы взаимосвязи подходов к повышению профессиональной компетентности педагогов и формированию педагогической команды. Таким образом, анализ существующего положения выявляет противоречие между

потребностью внедрения инноваций в образовательное пространство и недостаточной разработанностью в педагогической науке вопросов формирования педагогических команд, готовых к осуществлению этой деятельности.

Все перечисленное позволяет нам считать тему методического сопровождения профессионального роста педагогов ДОО в условиях формирования педагогической команды актуальной.

I. Цель и задачи:

Целью методического сопровождения профессионального развития педагогов является *создание условий для непрерывного совершенствования деятельности педагогических работников, приведение её в соответствие с современными достижениями науки и практики, через дифференцированный подход в условиях формирования профессиональной команды.*

Цель реализуется посредством решения следующих **задач**:

1. Создать условия, обеспечивающие методическое сопровождение педагогов на основе дифференцированного подхода (с учетом педагогического стажа, возраста, квалификации педагога, мотивации, отношения к профессиональной деятельности).
2. Выявить уже имеющиеся и разработать новые формы совместной деятельности, направленные на повышение профессиональной компетентности педагога в дошкольном образовательном учреждении.
3. Обеспечить методическое сопровождение участия педагогов в коллективном управлении процессами функционирования и развития ДОО через создание педагогической команды.
4. Определить систему диагностики, критерии и показатели оценки уровня личностной и профессиональной готовности педагогов к совершенствованию педагогической

компетентности в соответствии с новыми целями и задачами образования.

II. Авторская идея

Нами разработана модель методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ на основе дифференцированного подхода в условиях формирования педагогической команды (рисунок 1). В основу модели положены две основополагающие идеи:

развитие профессиональной компетентности педагогов на основе дифференцированного подхода;

формирование профессиональной команды педагогов связанных общностью мотивов, целей, ценностей педагогического труда.

На наш взгляд, рациональная организация совместной деятельности педагогов включает два основных компонента: рефлексивная культура и командообразующая культура педагога.

Рефлексивная культура педагога обеспечивает работу психолого - педагогических механизмов анализа и переосмысления своей профессиональной деятельности при сопричастности к совместной деятельности коллег и способствует повышению профессионализма.

Командообразующая культура развивает компетенции взаимодействия, причем во взаимодополнении интерактивных (регуляция) и перцептивных (восприятие) механизмов процесса взаимодействия.

Педагоги, организующие образовательный процесс в рамках одной образовательной программы, могут работать как единая команда, если они:

- объединены единой целью;

- уважают ценности друг друга и различия в подходе к организации образовательного процесса (признают академическую свободу в выборе методов и способов образовательной деятельности каждым педагогом);

- стремятся к эффективному взаимодействию, которое возникает в результате синергетического эффекта командной работы (достижения команды значительнее, чем суммарные достижения отдельных ее членов).

В свою очередь принадлежность педагога к «философии общего дела», т.е. выработка «командного духа», имеет огромное значение как мотивирующий фактор активизации педагогических работников в инновационной деятельности и профессиональном росте.

Конечным итогом методического сопровождения педагогов в условиях формирования профессиональной команды мы считаем качество, эффективность и результативность организации образовательного процесса.

III. Методическая ценность. Формы и методы работы с педагогическими работниками.

Методическая ценность разработанной нами модели сопровождения профессионального роста педагогов заключается в реализации механизмов эффективного развития их профессиональной компетентности. Результаты такой работы способствуют повышению эффективности деятельности педагогического коллектива образовательного учреждения за счет изменения коммуникативных связей.

Разработка содержания и форм работы по созданию педагогических команд позволит обогатить деятельность методической службы в образовательном учреждении. Работа с педагогами в рамках педагогической команды обеспечит индивидуальное непрерывное самообразование и профессиональное образование педагогов, отработку педагогического мастерства, трансляцию новых идей, подходов, их прикладную переработку, конкретизацию, технологизацию, инновационность.

Создание педагогической команды в образовательном учреждении осуществляется с помощью системы форм и методов работы с педагогами, включающих педагогов в совместную деятельность за счет создания психолого-педагогических условий, обеспечивающих обстановку психологического комфорта, психологическую поддержку членов команды, овладение педагогами самодиагностикой как средством рефлексии, формирование у педагогов субъектной позиции при взаимодействии в группе. Формы совместной деятельности педагогов, обеспечивающие повышение их профессиональной компетентности мы классифицируем по двум основаниям:

1. Предметно-ориентированные:

педагогический совет;
проблемный семинар;
школа профессионального мастерства;
педагогическая студия;
мастер-класс.

2. Личностно-ориентированные:

творческие микрогруппы;
временные творческие команды (ВТК);
временные научно-исследовательские команды (ВНИКи);
лаборатории.

Первые призваны обеспечить условия для формирования и стимулирования повышения уровня специальной профессиональной компетентности, вторые — создание условий для становления и развития инновационной, полифункциональной компетентности педагогов.

Рассмотрим формы коллективной деятельности педагогов, наиболее распространенные и значимые, содействующие формированию профессионально-компетентного педагога, способного исследовать результаты своего труда.

Школа профессионального мастерства.

По результатам изучения уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ по направлению творческой активности мы выделили три группы: творчески работающие — первая группа; работающие добросовестно и ориентированные на творчество, но испытывающие определенные затруднения в достижении первого уровня — вторая группа; малоопытные специалисты — третья группа.

Первая группа взаимодействует в «*Школе высшего педагогического мастерства*», содержание деятельности которой заключается в:

- реализации научно-исследовательского подхода к воспитанию и развитию ребёнка;
- освоении новых для педагогов областей научных знаний;

-создании нового содержания образования и соответствующих ему технологий, новых способов диагностики развития личностных качеств ребенка, пособий и т. п.

Вторая группа посещает *«Школу совершенствования педагогического мастерства»*. Содержание деятельности в ней выражается формулой: анализ педагогических затруднений → постановка проблемы → самообразование → моделирование → создание собственного опыта → анализ → прогнозирование → доведение опыта до совершенства.

Третья группа педагогов включена в команду *«Школа становления педагога»*, содержание деятельности которой включает:

- изучение технологии современного занятия;
- овладение методами диагностики и учета реальных возможностей воспитанников;
- обоснование оптимального сочетания педагогических методов, способов дифференциации, индивидуализации и т. д.

«Школа передового опыта» организуется в двух вариантах: многочисленная и индивидуального наставничества.

В первом случае опытный педагог проводит занятия с коллегами по возможным вариантам организации образовательной деятельности, разделу. Занятия могут проводиться в виде бесед, семинаров, открытых занятий.

Во втором случае опытный педагог дает опережающие занятия для молодых специалистов с целью демонстрации образцов педагогической деятельности.

Педагогическая студия

форма передачи собственного педагогического опыта путем прямого и комментированного показа приемов работы. Выступает как разновидность школы передового опыта — школы одного педагога, в которой рассматриваются: «сценарии» занятий, комментированный показ интересных методических приемов, проводятся мастер-классы.

В студии царит творческая атмосфера, безбоязненно излагаются и

апробируются самые парадоксальные идеи.

Исследовательские и творческие команды

Действенной формой сопровождения педагогов и повышения их профессиональной компетентности в дошкольной образовательной организации служит организация работы проблемной или творческой команды под руководством педагога – стажиста либо педагога, эффективно работающего в направлении деятельности, с целью реализации которой была организована команда.

Творческие микрокоманды основываются на единстве интереса к какой-либо проблеме.

Содержание деятельности заключается во взаимообучении педагогов, внедрении методик, технологий, реализации новых образовательных программ, разработке планов, дидактического материала и т. д. Такая команда позволяет решить целый ряд задач: накопление педагогических материалов, разработка нормативно - правовой документации (например, положения о мониторинге качества образовательного процесса), анализ результатов деятельности по методической теме и др.

Чаще всего педагогические команды отличаются сильной мотивацией успеха, стремлением к успеху (организующий принцип деятельности команды).

Временные творческие команды (ВТК) создаются в случае необходимости срочного решения какой-то проблемы или задачи. К примеру: требуется срочно разработать сценарии праздников «День семьи», «День знаний» и т. п.

Методом «мозгового штурма» обсуждаются ситуации, формируется цель, пакет предложений, идей.

Временные научно-исследовательские команды (ВНИКи), проектные команды создаются на определенное время с целью разработки программы локальных, модульных экспериментов, создания новых моделей, предполагающих изменение миссии, статуса, содержания образования и его

организации, технологий воспитания и развития дошкольников.

Лаборатории создаются с целью внедрения педагогической теории в дошкольную практику. Педагоги занимаются лонгитюдными исследованиями, научно-исследовательской работой, апробацией инновационных материалов, результатом которой является исследовательский и практический опыт. Деятельность в таких лабораториях приводит к рождению нового типа специалистов, педагогов – исследователей.

При организации творческих и научно - исследовательских команд педагогов следует разграничить понятия *рабочая группа* и *педагогическая команда*. При сравнении рабочих групп и педагогических команд мы выделяем признаки, характеризующие педагогические команды, к которым отнесены: эффективное конструктивное межличностное взаимодействие; ярко выраженная личная ответственность, профессионализм каждого сотрудника команды, положительное мышление, ориентация на общий, а не индивидуальный успех, способность согласованно работать на общий результат, дух команды и др.

При подборе кандидатов для команды мы считаем необходимым обратить внимание на следующие моменты:

- насколько педагогу нравятся другие члены команды;
- насколько важны для всех потенциальных членов команды взаимоотношения на основе симпатии, уважения и доверия;
- насколько активность педагога способствует достижению командных целей;
- насколько сложными и трудными являются цели (средняя трудность, оптимальная);
- степень соответствия целей ценностям команды.

Педагогические советы и проблемные семинары.

Организация общего методического пространства осуществляется через деятельность *педагогического совета*, который является общей «творческой мастерской» педагогов. Главная цель педагогического совета в нашем ДОУ - объединить усилия всей команды педагогов ДОУ на повышение качества

образовательной работы, использование в практике достижений педагогической науки и передового опыта.

Мы обновили формы и содержание педсоветов, что даёт возможность педагогам принимать решения и осуществлять выбор, обмениваться мнениями, общаться друг с другом, сотрудничать.

Основной формой научно-теоретической подготовки педагогов МБДОУ д/с № 24 является *годовой проблемный семинар*. Ежегодная тема семинара соответствует ведущим тенденциям региональной и муниципальной системы образования. Занятия семинара проводятся не реже одного раза в месяц. Основная цель их проведения – обновление теоретических знаний, совершенствование навыков и развитие практических умений в связи с необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. На семинарах рассматривается и анализируется деятельность ВНИ команд и педагогических лабораторий.

Содержание педагогических советов и практических семинаров строится **на основе интерактивного обучения**. Это позволяет педагогам увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои дефициты.

С целью повышения социально-психологической и педагогической культуры педагогов, развития коммуникативных умений и навыков, используя идеи педагогики сотрудничества, мы используем различные формы интерактивной групповой работы: деловые игры, мастер-классы, педагогические тренинги, конкурсы профессионального мастерства, смотры-конкурсы, конференции, педагогические чтения, а также различные методы и приёмы командной работы.

Методы и приёмы в совместной работе с педагогами в рамках формирования педагогической команды

Игровое моделирование

Эффективной и полезной является деятельность, организованная с помощью метода игрового моделирования. Игровое моделирование

осуществляется через «погружение» в конкретную ситуацию («Как сделать, чтобы ребёнок вас слышал»), активно ищем различные пути решения, которые могут быть применены к данной ситуации. Это важный инструмент развития педагогических способностей.

«Часы заинтересованного информационного обмена»

Проводятся в форме дискуссии, мозгового штурма («Как организовать проведение традиций в группе», «Работа с родителями девочек и мальчиков»), деловой игры («Педагогический ринг», «Эрудит педагогики»).

Такие формы сотрудничества, во время которых педагог может позиционировать собственную точку зрения, показать свои знания в профессиональной деятельности, способствуют повышению самооценки педагога, осознания собственной значимости в педагогической профессии.

«Пила»

Участники организуются в командные группы по 4–6 человек для работы над актуальным материалом, который разбит на фрагменты (блоки). Каждый член группы находит материал по своей части. Затем изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных группах встречаются и обмениваются информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встречей экспертов».

Затем они возвращаются в свои группы и обучают всему новому, что узнали сами, других членов группы. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания (как зубцы одной пилы). Единственный путь освоить материал всех фрагментов и таким образом научиться преобразовывать выражения – это внимательно слушать партнеров по команде и делать записи.

В конце цикла все участники группы проходят индивидуальный контрольный срез.

«Учимся вместе»

Участники разбиваются на разнородные (по уровню профессиональной компетентности) командные группы по 3–5 человек. Каждая группа получает одно задание, являющееся «подзаданием» какой-либо большой темы, над которой работают все. В результате совместной работы отдельных групп и всех групп в целом достигается усвоение всего материала.

Основные идеи, присущие всем описанным вариантам – общность цели и задач, индивидуальная ответственность и равные возможности успеха.

Именно сотрудничество, а не соревнование лежит в основе развития команды.

Индивидуальная ответственность означает, что успех всей команды зависит от вклада каждого участника, что предусматривает помощь для членов группы друг другу.

IV. Комплексный подход к развитию профессиональных компетенций педагогов

Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

Под профессиональной компетентностью мы понимаем совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в развитии и воспитании.

В нашей модели мы оперируем рабочим понятием «новая профессиональная компетентность», подразумевая под ним характеристику полипредметной деятельности педагога. А управление развитием профессиональной компетентности педагога рассматриваем как процесс создания условий для становления компетенций, соответствующих деятельности педагога как участника «педагогического производства».

Отдельным звеном в понятии «новая профессиональная компетентность» мы выделяем наиболее важный аспект на современном этапе - игровую компетентность педагога дошкольного учреждения. Приложением к модели методического сопровождения профессионального развития педагогов мы разработали систему формирования и развития игровой компетентности педагогов ДООУ (Приложение № 1).

Мы осуществляем разработку стратегии деятельности дошкольного учреждения по управлению профессиональным развитием педагогического коллективана основе диагностики и анализа профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня профессиональной компетентности отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями и задачами ДООУ, направлениями его развития.

Механизмом комплексной реализации данной стратегии является *План методического сопровождения педагогов* (Приложение № 2).

План представляет собой модель содержания совместной деятельности участников образовательного процесса, направленную на достижение намеченных целей. Он определяет основные направления работы в соответствии с анализом состояния образовательного процесса и задачами региона, муниципалитета и ДООУ на год или более длительный период.

При планировании методической работы, ориентируем коллектив педагогов на основательное решение одной или нескольких образовательных проблем. Это предполагает конкретизацию тематики с учетом специфики образовательных тем или их циклов, накопленного опыта педагогов, их возможностей и готовности включиться в методическую работу, распределения тем между командами, определения форм отчетности (методическая разработка, доклад, представление открытого просмотра, разработка наглядных пособий с методическими указаниями и др.).

С целью комплексного планирования методического сопровождения педагогов применяем дифференцированный подход.

Целевые направления сопровождения педагогов в зависимости от стажа профессиональной деятельности:

Для молодых специалистов:

- адаптация педагогической деятельности,
- осознание целей и ценностей личностно-ориентированной модели воспитания;
- обучение и развитие, формирование основ педагогического мастерства.

Для педагогов, которые работают больше 5 лет:

- усвоение технологического цикла профессиональной деятельности;
- овладение способами проектирования и программирования образовательного процесса с целью повышения его эффективности;
- формирование умений анализировать научно-методическую литературу;

- применение полученных знаний на практике, активизация творческих способностей.

Для опытных, творческих педагогов:

- актуализация способностей к перепроектированию личной деятельности в контексте тенденций развития психолого-педагогической науки;
- проявление творческого потенциала педагога;
- развитие исследовательской деятельности.

При комплексной организации методического сопровождения *мы применяем механизмы мотивации и стимулирования педагогов к взаимодействию в команде в рамках дифференцированного подхода:*

- выясняем наиболее приемлемые стимулы, характерные для членов коллектива;
- обеспечиваем равенство всех членов команды путем передачи им части полномочий и ответственности за принимаемые командные решения и их выполнение;
- определяем людей, которые могут выполнять в команде несколько ролей, либо тех, кто может этих людей заменить;
- организовываем прием отзывов о проделанной работе команды, регулярную рефлексию педагогов о своей деятельности в команде.

Для *создания командного стиля взаимодействия* в комплексном процессе развития профессиональной компетентности педагогов используем следующий алгоритм деятельности:

- привести команду педагогов к принятию сознательного решения по коллективной ответственности в отношении ко всем членам группы и ко всей организации в целом;
- вести развитие членов команды через столкновение идей;
- дать возможность всем и каждому работать в инновационном режиме;
- создавать общую историю команды;
- выработать Хартию общих ценностей;
- создать сеть взаимодействий;

- создать атмосферу коллективной солидарности;
- определить цели и четко им следовать.

V. Система мониторинга

Выбор оптимального варианта методической работы предполагает всестороннее изучение личности и деятельности педагогов. Нами была

разработана система педагогической и психологической диагностики с целью анализа деятельности ДОУ по управлению повышением профессиональной компетентности педагогов.

Диагностика направлена на исследование мировоззренческого, личностного, профессионального уровня педагога, мотивационной готовности педагогов к развитию и повышению уровня профессиональной компетентности, формирование потребности в непрерывном профессиональном развитии (Приложение № 3). Диагностика позволяет дифференцированно, с учетом развития и задатков каждого педагога подходить к организации методической работы. Диагностические методики используем в рамках входящей диагностики и для контроля динамики развития компетенций педагогов.

Методы диагностики и её содержание отражены в представленной ниже таблице.

Основы классификации По степени «вмешательства» в поведение воспитателей	Методы	Содержание
Пассивные	1. Наблюдение 2. Анкетирование 3. Тестирование 4. Интервьюирование 5. Сбор косвенных данных о воспитателе 6. Анализ документации	Метод наблюдения предполагает познание индивидуальных особенностей психики человека через изучение его поведения Метод социально-психологического исследования с помощью анкет Метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий Метод получения информации с помощью устного опроса. Отзывы о воспитателе со стороны детей, родителей, коллег. Анализ содержания плана образовательной работы, карт индивидуального развития детей и др.
Активные	1. Диагностический эксперимент	Естественный эксперимент с постановкой диагностической цели

	<p>2. Создание ситуаций (например, ситуаций методического развития воспитателя):</p> <p>а) «выбора приоритетов»;</p> <p>б) «профессионального диалога»;</p> <p>в) «отказа от стереотипов»</p> <p>3. АКС (анализ конкретных ситуаций)</p>	<p>В ходе проигрывания ситуации воспитатель сопоставляет варианты решений, останавливается на главном</p> <p>Возможность посмотреть на одну ситуацию с разных сторон</p> <p>Поиск творческих вариантов, неординарных выходов</p> <p>Поиск оптимальных вариантов путем коллективной мыслительной деятельности</p>
--	--	--

Особое внимание мы уделяем оформлению «Диагностической карты возможностей и затруднений педагогов» (Приложение № 4).

Диагностическая карта отражает все параметры деятельности педагога. Занесение в такую карту данных позволяет самому педагогу контролировать этапы своих достижений по различным направлениям, отслеживать процесс накопления необходимого материала для обобщения и распространения своего опыта, повышения квалификации, определения тематики самообразования, значимости работы в команде педагогов.

Для анализа результативности формирования педагогических команд используем взаимодополняющие методы изучения педагогической команды (Приложение № 5).

Диагностика мотивации педагогической деятельности проводится с помощью методики К. Замфир, модифицированной А.А. Реаном, «Мотивация профессиональной деятельности», которая позволяет оценить соотношение внутренней и внешней мотивации педагогов

Определение ценностно-ориентационного единства проводится по методике, А.В. Петровского, основанной на оценке меры единообразия в выборах.

Оценка сформированности сотрудничества, наличия единой цели проводилась с помощью методики оценки психологической атмосферы в педагогической команде (модифицированная методика А.Ф. Фидлера «Психологическая атмосфера в коллективе»). Исследование «индекса сплоченности» проводилось с применением методики «Социометрия» Дж. Морено, позволяющей оценить эмоциональные связи, сделать моментальный срез динамики внутригрупповых отношений с тем, чтобы впоследствии использовать полученные результаты для повышения сплоченности и эффективности их работы.

Применение этих методов дает возможность получить достоверные доказательства эффективности программы формирования команды по всем выделенным характеристикам.

Методический абонемент ДОУ

Одним из результатов реализации модели может служить проектирование методического абонемента образовательной организации (Приложение №5). Методический абонемент – общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала образовательной организации. Ведение этого документа позволяет более качественно отслеживать и анализировать результаты профессионального роста педагогов, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты. Методический абонемент образовательной организации содержит сведения обо всех педагогах – кто, где и когда повышал свою профессиональную компетентность, на каком уровне и какую роль при этом выполнял. Можно легко анализировать профессиональную занятость педагогов в течение года.

Таким образом, современному детскому саду нужен педагог, способный грамотно планировать и выстраивать образовательный процесс; педагог, который может самостоятельно принимать решения в ситуации выбора,

прогнозируя их возможные последствия, а также способный к сотрудничеству, владеющий психолого-педагогическими знаниями, современными информационно-коммуникационными технологиями, способный к самообразованию и самоанализу. Чем выше уровень профессиональной компетентности педагогов, тем выше уровень качества образования в ДОУ, а грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами, - приводит не только к развитию профессиональной компетентности педагогов, но и сплачивает коллектив, формируя педагогическую команду.

Педагогический коллектив, в котором реализуется подобная стратегия, может производить впечатление «вечного двигателя», который работает сам по себе, без чьего-либо руководства. На самом деле это происходит благодаря людям, выполняющим роль связующего звена, - лидерам педагогических команд.

Приложение № 6

Примерный формат ведения методического абонемента ДОУ

№ /п	Ф.И.О. Педагога	Занимаемая должность	Месяцы										
			IX	X	XI	XII	I	II	III	IV			
1		Муз.рук.											
2		Инстр. по физ-ре											
3		Учитель – логопед											
4		Воспитатель											
5		Воспитатель											
6		Воспитатель											
7		Воспитатель											
8	И т.д.												

Условные обозначения

- аттестация

- курсы повышения квалификации (учёба в ВУЗе)

- участие в педсовете, семинаре, конференции

- презентация опыта работы на уровне ДООУ

- презентация опыта работы на уровне города

- презентация опыта работы на уровне края (региона)

- работа в творческой команде ДООУ

- работа в исследовательской команде

- работа в городском методическом объединении (базовой площадке)

- наставничество

- демонстрация педагогических умений (открытые просмотры)

- отпуск

