**Отчет о деятельности КИП**

**«Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство обеспечения системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников»**

1. Муниципальное бюджетное учреждение «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район.
2. Учредитель – управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район.
3. Адрес – г.Тимашевск, ул.Ленина, 154.
4. Директор – Пристинская Татьяна Владимировна.
5. Тел- 8(86130)48849, e-mail [timcro@mail.ru/](mailto:timcro@mail.ru/)
6. Сайт учреждения: <http://uo.timregion.ru/mbucro>
7. Ссылка на раздел на сайте, посвященный проекту: <http://uo.timregion.ru/mbucro/indel>
8. Официальные статусы – краевая инновационная площадка, 2015 год.
9. Научный руководитель – Робский В.В., преподаватель кафедры педагогики, психологии и коммуникавистики КубГУ

**1). Соответствие задачам федеральной и региональной образовательной политики (не более 2 стр.).**

Стратегия развития отечественного образования предъявляет качественно новые требования к деятельности современной общеобразовательной школы и ставит новые ориентиры в её образовательных целях. Осуществляемые реформы в системе общего образования не могут быть реализованы успешно без изменения системы подготовки педагогов, а главное без их непрерывного профессионального совершенствования.

Демократические процессы в современном обществе определили изменения в государственной образова­тельной политике, результатом действия которой стала обновленная система подготовки, пе­реподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающая требованиям, предъявляемым обществом к педагогическим кадрам. Подпрограмма 1 «Развитие профессионального образования» государственной программы РФ «Развитие образования» выдвинула эту задачу в раз­ряд первоочередных. В достижении главного результата – качественного образования обучающихся – большую роль играет профессионализм педагогических и управленческих кадров и постоянный профессиональный рост педагогов. Совершенствование профессионального роста педагога достигается за счет непрерывного и систематического повышения его профессионального уровня.

В связи с переориентацией целей образования меняются не только содержательные, но и личностные аспекты деятельности учителя в школе. Введение новых федеральных образовательных стандартов, утверждение профессионального стандарта педагога обусловили появление новых требований к организации и результатам педагогического труда. В связи с этим успех модернизации образования во многом зависит от уровня профессиональной компетентности педагога. Поэтому в работе учителя требуется прежде всего развитие таких его профессиональных качеств, как умение аккумулировать имеющиеся знания, осмыслить собственный опыт, выявить перспективы дальнейших действий, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством практического, творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В то же время содержание, методы и средства повышения квалификации учителей практически не изменились. Анализ ситуации выявил отсутствие системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников и эффективных технологий развития их профессиональной компетентности, а также недостаточную работу по методическому сопровождению молодых учителей. Реализация модели стратегического управления профессиональным ростом педагога через оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства, изучение, обобщение и внедрение в практику передового педагогического опыта, овладение новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания детей.

Кроме того, в осуществлении данного проекта положена первоочередная задача, выдвинутая на федеральном и региональном уровнях – это повышение квалификации педагогических работников на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций. Министерством образования и науки поставлена задача более полного использования потенциала лучших педагогических и управленческих практик при организации повышения квалификации педагогических кадров.

**2). Задачи отчетного периода (не более 1 стр.).**

Краевая инновационная площадка, открытая на базе МБУ «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район функционирует с января 2016 года. В 2017 году реализовывается второй этап деятельности площадки – внедренческий. Подведя итоги первого этапа внедрения проекта (2016год), проанализировав работу, скорректировали задачи внедренческого периода – 2017 год.

Задачи второго этапа :

1. Создать методический инструментарий для работы площадок.
2. Определить сроки и тематику обучения молодых педагогов Разработать графики стажировки молодых педагогов Тимашевского района.
3. Организовать процесс непрерывного повышения квалификации педагогов на базах стажировочных площадок.
4. Создать инновационные формы методического сопровождения педагогов, способствовать их профессиональному росту.
5. Сформировать банк диагностических методик по выявлению уровня профессиональных компетенций педагогов.
6. Развивать базовые компетенции молодых педагогов.
7. Способствовать вовлечению педагогов Тимашевского района в активный поиск новых методов и средств повышения уровня своего педагогического мастерства.
8. Формировать активность педагогов, атмосферу поиска и сотрудничества

**3). Содержание инновационной деятельности**

**за отчетный период (не более 8 стр.).**

Краевая инновационная площадка по теме «Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство обеспечения системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников» на базе МБУ «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район открыта с января 2016 года. Главной целью деятельности площадки является апробация и внедрение в практику методической службы Тимашевского района инновационных форм работы с педагогами. Суть инновации состоит в создании сети стажировочных площадок, ориентированных на непрерывное повышение квалификации педагогических работников, повышение уровня и совершенствование профессиональных компетенций и педагогического мастерства педагогов.

Высокие требования, предъявляемые к качеству образования, и в первую очередь, к качеству преподавания, а также проведенный анализ методической работы в образовательных организациях Тимашевского района, заставили пересмотреть имеющиеся формы методического сопровождения в муниципалитете. Стало очевидно, что нужны действенные формы работы, которые бы за короткий срок смогли бы эффективно повысить уровень профессионального мастерства педагогов.

Поэтому был разработан и реализовывается проект «Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство повышения квалификации педагогических кадров». В рамках этого проекта в районе организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки на базах шести общеобразовательных организаций: МБОУ СОШ № 1, МБОУ СОШ № 2, МБОУ СОШ № 4, МБОУ СОШ № 5, МАОУ СОШ № 11, МБОУ СОШ № 13. Проект разрабатывался прежде всего для молодых педагогов Тимашевского района. Но стажировочные площадки открыты и для всех желающих повышать свой профессиональный уровень.

Созданию площадок предшествовал анализ материальных, организационных, кадровых, информационно-методических условий и возможностей ОО, учитывались и данные, полученные при анализе методической деятельности школ.

Например, МБОУ СОШ № 2 является муниципальной инновационной площадкой по проблеме проектно-исследовательской деятельности, МБОУ СОШ № 4 –площадка передового педагогического опыта по применению системно-деятельностного метода обучения в образовательном процессе. Несколько лет школа № 13 занимается вопросами оценивания универсальных учебных действий обучающихся и стала инновационной площадкой по развитию оценочных компетенций педагогов.

Деятельность площадок утверждена приказом начальника управления образования. Приказом по управлению образования утверждено Положение о муниципальных стажировочных площадках. Назначены руководители стажировочных площадок и «педагоги-мастера» – опытные учителя, работающие на стажировках.

Следующим шагом стало формирование программ для стажировок педагогов. Содержание программ утверждено на заседании научно-методического совета территориальной методической службы. Определение направления деятельности стажировочных площадок, рассмотрение и утверждение тематики их работы определилось на подготовительном этапе внедрения проекта. В 2017 году были скорректированы часы обучения на каждой стажировочной площадке и введена в систему стажировок еще одна площадка, ставшая необходимой для целостного развития профессиональных компетенций молодых педагогов – «Методическая компетентность в преподавании предметов (методологическая компетентность педагога)» на базе МБОУ СОШ № 5.

Таким образом, сеть стажировочных площадок в муниципалитете выглядит так:

- «Формирование ИКТ-компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;

- «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 2;

- «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» (методическая компетентность педагога) – МБОУ СОШ № 4;

- «Методическая компетентность в преподавании предмета (методологическая компетентность педагога)» – МБОУ СОШ № 5;

- «Формирование здоровьесберегающих компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;

- «Развитие оценочных компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 13;

- «Ступеньки успеха». Развитие психолого-педагогических компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 1.

Все программы составлены на 24 часа и включают как теоретическое, так и практическое изучение материала. Программы рассчитаны на 1-1,5 года обучения. Эти часы рассчитаны прежде всего на теоретическое изучение материала или восполнение педагогом пробелов в своих знаниях, и несколько часов на самостоятельное изучение. Затем практическая часть стажировки – посещение уроков и занятий внеурочной деятельностью, посещение мастер-классов педагогов-мастеров , защита индивидуального или группового проекта.

В начале проводится вводное занятие, где стажер знакомится с опытом работы по данному вопросу, программой работы с педагогом-мастером и учебно-методическими документами по заданной проблеме (1 час).

Затем обязательное тестирование с выявлением затруднений педагога по конкретной теме. Это более детальная диагностика затруднений педагога в конкретной компетентности (2 часа)

6 часов отводится на теоретическое изучение материала с педагогом – мастером и самостоятельное изучение ( 2 + 4 часа).

6 часов – это наблюдение за работой педагога-мастера, анализ его действий и применения технологий в образовательном процессе. Самостоятельное закрепление знаний, полученных в ходе наблюдения (3 +3).

Обязательное посещение стажером мастер-классов, обучающих семинаров, педагогических мастерских педагогов-мастеров данной площадки (2 часа).

Затем практическая самостоятельная работа под руководством и наблюдением педагога-мастера (форму выбирают по договоренности) – 2 часа.

Тестирование и проектная работа по изученной теме (4 часа).

Участие в «круглых столах» (1 час).

Таким образом, обучение на стажировочных площадках носит практикоориентированный характер и направлено на непрерывное повышение квалификации.

Со школами, на базах которых организованы площадки, были заключены договоры о взаимодействии между МБУ «Центр развития образования» и ОО. В рамках сетевого взаимодействия заключаются договоры и между общеобразовательными организациями.

Работа стажировочных площадок организована по нескольким направлениям: групповое обучение молодых педагогов, индивидуальное посещение стажировочных площадок, практико-ориентированыые семинары для разных категорий педагогических работников, распространение передового педагогического и инновационного опыта.

Групповое обучение организовано в течение полутора лет. Ежегодно в район приходит 10-12 молодых педагогов. В сентябре 2016 года и сентябре 2017 года была сформирована база молодых и вновь начинающих работников.

Планированию работы с молодыми педагогами предшествовала работа по выявлению их профессиональных затруднений. Были предложены анкеты, составленные на основе диагностики В.И.Зверевой, П.И.Третьякова, диагностические методики Шадрикова. На основе полученных данных сформировали педагогов в группы для обучения на стажировочных площадках. Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до двух лет в зависимости от выявленных затруднений.

Например. В прошлом учебном году пришли на работу 17 молодых педагогов. Они были условно разделены на 2 группы. Каждому определен образовательный маршрут. За год эта группа прошла обучение на стажировочных площадках «Формирование ИКТ-компетенций педагога»; «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика», «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагогов».

На стажировочных площадках осуществляется и индивидуальное обучение педагогов по запросу учителя, или образовательной организации.

Алгоритм   разработки индивидуального образовательного маршрута

педагога предусматривает:

- диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;

- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;

- реализацию маршрута;

- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Поэтому при такой форме сопровождения педагога, выбираем образовательный маршрут, который строится с учетом выявленных затруднений педагогов и на основе программ стажировочных площадок.

В ходе работы на стажировочных площадках педагоги получают журнал непрерывного профессионального роста педагога. В нем занесены данные о педагоге-стажере – Ф.И.О., место работы, должность, образование, уровень квалификации. Далее согласно ИОМ, заносятся темы изучаемого материала по программам обучения на стажировочных площадках. Педагог-мастер, сопровождающий стажера, ставит отметку в соответствующей строке.

Форма журнала непрерывного профессионального роста педагога, так же как и дорожная карта (план индивидуального образовательного маршрута) утверждаются приказом директора ЦРО.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до двух лет в зависимости от выявленных затруднений.

В период с января по декабрь 2017 года прошли обучающие программы в индивидуальном режиме на стажировочных площадках «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» -15 учителей, 7 педагогов доп.образования, «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога» - 12 человек, «Развитие оценочных компетенций педагога» - 8 человек. Начали повышение профессиональных компетенций молодые специалисты на стажировочных площадках МБОУ СОШ № 11, 1 по программам «Формирование ИКТ-компетенций педагога» - 7 человек, «Развитие психолого-педагогических компетенций педагога» - 8 человек.

На базах стажировочных площадок организуются и проводятся районные методические мероприятия для учителей –предметников и педагогов дополнительного образования. Это семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, педагогические мастерские, практикумы.

Для молодых педагогов ОО, педагогов-психологов с целью

повышения квалификации и формирования профессиональных компетентностей проведены практико-ориентированных семинары и мастер-классы на темы: «Развитие психолого-педагогических компетенций педагога как фактор профессионального роста», «Пути эффективного взаимодействия молодого педагога с родителями обучающихся», «Навыки практического освоения проблемного метода обучения», «Педагогические технологии в работе учителя» и др.

В ходе реализации внедренческого этапа обеспечивается стабильная

деятельность многоуровневой модели непрерывного повышения квалификации. Работа на стажировочных площадках направлена на рефлексивный характер деятельности педагога с помощью технологии системно-деятельностного подхода, создания атмосферы поиска и сотрудничества. Практическая значимость процесса повышения профессиональной компетентности и развитие личного мастерства отражается в росте удовлетворенности потребностей и запросов педагогов.

**4). Инновационность (не более 1 стр.).**

Стажировочные площадки являются инновационной формой управленческой работы. Они представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы в организации образовательного процесса и способны за достаточно короткий промежуток времени решить проблему адресного и практически ориентированного процесса повышения квалификации педагогов.

        Предметом деятельности стажировочных площадок является:

* совершенствование и развитие профессиональных компетенций педагога;
* приобретение, закрепление  педагогами на практике  актуальных  знаний, умений, навыков для формирования  профессиональных компетенций, востребованных в ходе модернизации системы образования;
* изменение мотивационных установок педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций в усвоении и присвоении идей инновационного опыта и применения их в своей практической деятельности;
* диссеминация лучшего педагогического опыта воспитания, обучения и развития  обучающихся и воспитанников, накопленного образовательной организацией.

Новизна этого проекта состоит в представлении управленческой и

методической концепций, направленных на максимальное расширение возможностей для самостоятельной работы педагогов в выборе индивидуальной траектории профессионального самосовершенствования, а также в технологическом и управленческом решении, позволяющем максимально использовать возможности имеющейся сети образовательных организаций.

**5). Измерение и оценка качества инновации (не более 2 стр.).**

В ходе внедрения инновационного проекта и реализации

деятельности инновационной площадки можно говорить о его практической и методической значимости. Для измерения и оценки качества инновации разработаны критерии и показатели эффективности инновации.

1. Реализуется **Программно-целевой критерий**, определяющий

степень разработанности программных документов. Показатели его эффективности – организация стажировочных площадок, разработка Положения о стажировочных площадках, программ стажировок, утверждение нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность стажировочных площадок.

1. **Содержательный критерий** характеризуется тем, что организована

и внедряется модель обеспечения повышения уровня профессиональных компетенций педагогов через обучение их определенным методическим технологиям, методам и приемам. Показателем является внедрение и широкое применение современных образовательных технологий, способствующих реализации заданных качеств модели учителя современной школы, а также организация процесса обучения молодых педагогов.

1. **Научно-методический критерий** определяет качество организации

научно-методической и экспериментальной работы. Показателем стали зафиксированные новые формы методического сопровождения повышения квалификации учителей; организация мастер-классов, творческих педагогических лабораторий, организация опытно-экспериментальной деятельности; наличие запланированных срочных и долговременных мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.

**4. Критерий оценки ключевых компетенций педагогов** определяет базовые компетенции учителя в соответствии с требованиями стандарта. Показателями данного критерия станет повышение уровня профессиональных компетенций педагогов - компетентность в использовании системно-деятельностного метода обучения; - ИКТ-компетенции педагога и применение ИКТ в педагогической деятельности ; - проектно-исследовательские компетенций педагога и умение организовать проектно-исследовательскую деятельность учащихся; - оценочные компетенции педагога; - психолого-педагогические компетенции; - компетенции в использовании здоровьесберегающих технологий; - компетенции в методах преподавания.

**6). Результативность (определённая устойчивость положительных результатов, не более 3-4 стр.).**

Процесс повышения квалификации сложен и представляет собой определенную работу по преобразованию педагогической деятельности. Он предполагает владение не столько дисциплинарным специальным знанием, сколько надпредметным пониманием и соответствующими рефлексивными способностями. Такие качества являются результатом формирования особого типа учения педагогов, отвечающий, требованиям методологического знания, деятельностным подходом, творческим исканиям и рефлексивностью педагогической деятельности. Содержанием рефлексии выступает сама учебная ситуация (модель реальной ситуации), поведение слушателя в ней, способы взаимодействия членов группы, изменения содержания и приемов мышления и деятельности в процессе обучения. Будучи рефлексивно выделенной в качестве ориентировочной основы деятельности в учебных ситуациях норма квалификации переносится обучающимся в конкретные педагогические ситуации и там реализуется.

Во время подготовки к разработке и внедрению данного инновационного проекта были проведены анализ имеющейся ситуации по проблеме, анкетирование педагогов, опрос, диагностика профессиональных затруднений учителя при реализации федеральных государственных образовательных стандартов. В результате были сделаны выводы о том, что, во-первых у педагогов имеются затруднения в их профессиональной деятельности, особенно у начинающих учителей, во-вторых недостаточно развита система непрерывного повышения квалификации, в-третьих требуются новые формы методического сопровождения педагогических работников.

В ходе реализации внедренческого этапа инновации, можно отметить устойчивый интерес педагогических работников к работе стажировочных площадок.

На этом этапе стажировочные площадки играют большую роль в профессиональном развитии и непрерывности обучения педагогов. Использование активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер процесса повышения квалификации, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании. Различные формы работы с педагогами позволяют в короткий промежуток времени добиться реализации поставленных задач, и в дальнейшем "прожитый опыт" эффективно применять не только в отношении себя, но и, модифицируя его, использовать в учебно-воспитательном процессе.

Возросла роль методической службы района. Можно отметить положительную динамику по совершенствованию кадрового ресурса через систему методического сопровождения - обеспечение качества образования, эффективности инноваций при коллективном поиске, отработка и последующее внедрение лучших (как традиционных, так и новых) образцов педагогической деятельности. В связи с этим, целью методической работы прежде всего являлось максимальное развитие творческих способностей учителя, совершенствование его мастерства, расширение общего культурного кругозора. Целенаправленно ведется работа по освоению учителями современных методик и технологий обучения. Большое внимание уделяется формированию навыков творческой научно-исследовательской деятельности, внедрению и освоению информационно – компьютерных технологий, формированию универсальных учебных действий у обучающихся.

Реализация модели единого образовательного пространства через систему стажировочных площадок позволяет обеспечить поддержку педагогических работников в освоении и введении в действие новых стандартов, оказывает помощь в развитии творческого потенциала педагогических работников, в удовлетворении информационных, учебно-методических, образовательных потребностей, создать условия для организации и осуществления повышения квалификации в межкурсовой период.

По окончании уже первого этапа внедрения проекта наблюдается устойчивый положительный интерес молодых педагогов к работе стажировочных площадок. У них появилась возможность пройти стажировку и повысить свой профессиональный уровень в удобное для них время и по интересующих их темам. Использование активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер процесса повышения квалификации, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании. Различные формы работы с педагогами позволяют в короткий промежуток времени добиться реализации поставленных задач, и в дальнейшем "прожитый опыт" эффективно применять не только в отношении себя, но и, модифицируя его, использовать в учебно-воспитательном процессе.

Формирование единого развивающегося муниципального образовательного пространства позволяет качественно обеспечить процесс развития и формирования профессиональных компетенций педагогов.

**7). Организация сетевого взаимодействия (не более 1 стр.).**

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы ориентирует образовательные организации на создание сетевого образовательного пространства, в котором качество образовательных услуг каждой школы повысится за счёт использования лучшего опыта и достижений педагогической науки.

Деятельность стажировочных площадок, направленная на повышение компетентности педагогических работников посредством включения их в практику образовательного учреждения, возможна при широком взаимодействии с социальными партнерами. Стажировка педагогов и их профессиональное совершенствование проходит при тесном взаимодействии всех образовательных организаций Тимашевского района, в том числе дошкольных организаций и организаций дополнительного образования. Такое взаимодействие способствует созданию единого образовательного пространства в муниципалитете.

Кроме того, эффективным показателем оказалось тесное сотрудничество с Кубанским государственным университетом, ГБОУ КК «Институт развития образования», совместное проведение курсов повышения квалификации, обучающих и практических семинаров, дискуссионных площадок.

**8). Апробация и диссеминация результатов деятельности КИП (не более 1 стр.).**

На базах стажировочных площадок организуются и проводятся районные методические мероприятия для учителей –предметников и педагогов дополнительного образования. Это семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, педагогические мастерские, семинары-практикумы.

На муниципальном уровне провели обучающие и практико-ориентированные семинары для заместителей руководителей, учителей-предметников, молодых специалистов по ознакомлению и распространению инновационного опыта. Такие мероприятия прошли на стажировочных площадках «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога» (МБОУ СОШ № 2- 76 педагогов); «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика (методическая компетентность педагога)» (МБОУ СОШ № 4 - 84учителя); «Развитие оценочных компетенций педагога» (МБОУ СОШ № 13- 97 педагогов); «Методическая компетентность в преподавании предмета (методологическая компетентность педагога)» (МБОУ СОШ № 5 – 79 чел.); «Формирование здоровьесберегающих компетенций педагога» (МАОУ СОШ № 11 – 113 педагогов); «Формирование ИКТ-компетенций педагога» ( МАОУ СОШ № 11- 62чел.); «Ступеньки успеха». Развитие психолого-педагогических компетенций педагога» ( МБОУ СОШ № 1- 80 педагогов и педагогов-психологов).

В марте 2017 года на базе стажировочной площадки МБОУ СОШ № 2 прошел зональный семинар по теме «Методы, приемы и средства организации исследовательской и проектной деятельности в образовательном процессе». В семинаре приняли участие молодые педагоги из Брюховецкого, Калининского, Кореновского и Приморско-Ахтарского районов. В октябре 2017 года состоялся зональный семинар по теме «Применение здоровьесберегающих технологий в условиях внедрения ФГОС» на базе МАОУ СОШ № 11.

18 октября 2017 года «Центр развития образования» совместно с ГБОУ ИРО Краснодарского края провел практико-ориентированный семинар «Индивидуальный образовательный маршрут как средство развития профессиональных компетенций педагогов». В семинаре приняли участие 105 человек из 22 муниципалитетов Краснодарского края. Участниками семинара стали руководители территориальных методических служб, специалисты и методисты ТМС, директора школ, заместители директоров школ, учителя-предметники.

Семинар был посвящен вопросам профессионального роста и личностного развития педагогических кадров. В ходе семинара была организована работа пяти секций: творческая лаборатория «Развитие оценочных компетенций педагога», педагогическая мастерская «Развитие исследовательских компетенций педагога»; педагогическая мастерская «Здоровье есть критерий и условие эффективного образования», мастер-классы «Использование ИК технологий в образовательном процессе», мастерская учителя «Формирование компетенций педагога по овладению технологией системно-деятельностного метода обучения». В рамках семинара работала Педагогическая выставка. На ней были представлены лучшие педагогические и инновационные практики общеобразовательных организаций и педагогов Тимашевского района.

25 октября 2017 года состоялся краевой модельный семинар для молодых педагогов. В семинаре принимали участие молодые педагоги – учителя, педагоги дополнительного образования и преподаватели СПО из Краснодара, Сочи, Тихорецка, Геленджика, Новороссийска, Брюховецкого, Красноармейского, Динского районов. На семинаре работали пять секций, на которых педагоги смогли не только послушать педагогов-мастеров, но и практически действовали сами.