

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области  
дополнительного профессионального образования «Тюменский областной  
государственный институт развития регионального образования» (ГАОУ ТО ДПО  
«ТОГИРРО») Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников (ЦНППМ ПР, г. Тюмень)

## **Практика организации конкурсного движения на примере работы Городского информационно-методического центра г. Тюмени**

(Методические материалы)

2022 г.

г. Тюмень

Практика организации конкурсного движения на примере работы Городского информационно-методического центра г. Тюмени. Методические материалы: сборник [Текст]. Тюмень: Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. - 2022. - 15 с.

Методические материалы «Практика организации конкурсного движения на примере работы Городского информационно-методического центра г. Тюмени» разработан в рамках сопровождения деятельности образовательных организаций по направлению – организация конкурсов профессионального мастерства педагогов. Предназначен для муниципальных служащих в сфере образования, руководителей, педагогов образовательных организаций Тюменской области.

Автор-составитель: Валитова Дина Григорьевна, ст. преподаватель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (ЦНППМ ПР, г. Тюмень)

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2022

## Содержание

Введение.....	4
Бурова О.В., Модель административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства. Из опыта работы МБОУ НШ-ДС № 76 города Тюмени.....	5
Вешкурцева Е. В. Модель административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства. Из опыта работы МАДОУ д/с 50 города Тюмени.....	8
Селивёрстова Ю.В. Модель административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства. Из опыта работы МАДОУ д/с № 172 города Тюмени.....	12

## Введение

Подготовка педагогов новой формации, владеющих основами профессиональной компетентности, способных выйти за пределы стандартных образовательных ситуаций — важнейшая задача российского образования. Одним из системообразующих компонентов профессионального роста педагогов является конкурс профессионального мастерства. Конкурс — это не только традиционное средство, позволяющее выявить лучших в профессии, но и хороший инструмент для открытия внутреннего потенциала каждого педагога.

Вашему вниманию предлагаются методические материалы «Практика организации конкурсного движения на примере работы Городского информационно-методического центра г. Тюмени» где продемонстрированы три модели административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства из опыта работы различных образовательных организаций города Тюмени.

Представленный опыт по вопросам подготовки педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства не является единственно верным, но он доказал свою жизнеспособность и эффективность в практике конкурсного движения города Тюмени.

Валитова Дина Григорьевна,  
ст. преподаватель  
ЦНППМ ПР, г. Тюмени  
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

**Бурова Ольга Викторовна**  
**Модель административного управления в подготовке участников**  
**конкурсов профессионального мастерства.**  
**Из опыта работы МБОУ НШ-ДС № 76 города Тюмени**

За пять последних лет наше учреждение дважды становилось победителем городского Фестиваля идей и практик в области коррекционной педагогики «Путь к успеху» и дважды победителем муниципального этапа конкурса «Педагог года» в номинации «Педагог-психолог года».

Профессиональный конкурс – главный экзамен для педагога, это вершина успешности его деятельности в области профессионального мастерства. Каждый участник понимает, что оценивают не только его компетентность, но и образовательное учреждение, педагогический коллектив, который обеспечивает подготовку участников.

В нашем учреждении успешно действует модель административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства, которая подразумевает цикличность исполнения, позволяет описать процесс подготовки к конкурсам. Модель основана на главных функциях управления (анализе, планировании, организации и исполнении, на стимулировании и контроле). Процесс подготовки максимально приближен к прохождению конкурсных этапов: защита творческого проекта, его публичное представление, проведение открытого урока на базе другого корпуса учреждения с незнакомой ученической аудиторией, самоанализ проведенного открытого урока. Этот важный подготовительный этап ставит будущих участников в позицию исследователя, актуализирует затруднения, испытываемые ими в собственной практике, формирует потребность преодолеть собственные затруднения и потребность в самосовершенствовании. Будущие конкурсанты получают возможность стать заметным и значимым в профессиональном сообществе учреждения через оценку коллегами их педагогической деятельности, что создает благоприятную мотивационную среду.

Если характеризовать наше профессиональное сообщество, то мы – общеобразовательная начальная школа – детский сад для детей с ОВЗ. Есть два отделения – школьное и дошкольное. Детский сад работает по трем адаптированным программам для слепых и слабовидящих детей и детей с амблиопией и косоглазием. Школа по 11 программам, включая детей с РАС, речевиков, ДЦП. Всего у нас работает 100 сотрудников, 62 из которых педагогический персонал. 84% имеют высшее образование, 86% высшую квалификационную категорию.

Мне бы хотелось остановиться на обсуждении некоторых условий, созданных в ОУ, позволяющих повысить *ценность* профессионального потенциала персонала.

С одной стороны, узкая специализация позволяет педагогу сосредоточиться только на своем участке деятельности, и экономит усилия. Но взаимообогащение педагогов происходит не только в общении со своими коллегами, но и со специалистами другой специальности (с учителями, дефектологами, логопедами, психологами, тьюторами) поскольку формы образовательного процесса, являются общими для всех специалистов. Например, у нас на 350 детей имеется 9 логопедов, которые умеют работать со слепым ребенком. А это ювелирная работа, которая делает наших специалистов уникальными.

Вторым по значимости органом управления образовательным процессом помимо педагогического совета, в силу специфики нашего учреждения, можно считать ППК. Это работа команды разных специалистов, по единому плану, на достижение одной цели. Эффективность, профессионализм каждого члена команды здесь особенно виден. Команда задает планку. Стать ее органической частью — необычайно важный фактор в успешном достижении цели. А забота руководителя - поддержание в рабочем состоянии не только этого пространства, но и всей командной структуры в целом.

Когда при отборе персонала у меня стоит дилемма – выбрать специалиста, соответствующего квалификационным требованиям или яркую, интересную личность, я делаю ставку на личность с хорошим потенциалом и неповторимым отношением к жизни! И ни разу не проиграла. Потому что профессионализм приходит с опытом, а чем ярче его личность, тем более успешно проходит образовательный процесс. При подготовке к конкурсным испытаниям роль личности проявляется еще сильнее.

Знаете, что еще отражает суть личности, его интересы и предпочтения - рабочий кабинет. Потому, что — это не только учебное, но и духовное, методическое пространство педагога. Не знаю, как у других (наверное по разному), но у нас принцип «каждый работник на своем рабочем месте» строго выполняется. У меня треть всех педагогов - узкие специалисты. И они не ютятся в актовом и спортивных залах, коридорах и рекреациях. Мы понимаем, как важно для педагога на своем рабочем месте в своем рабочем кабинете создать и поддерживать особую атмосферу. Жаль, что в структуре конкурса профессионального мастерства не проходит этап смотра кабинетов. Мне кажется данное мероприятие было бы интересным как с методической так и с практической точки зрения.

Стабильность персонала - это то, что цементирует организацию, укрепляя командную работу. У нас практически нет текучести кадров. К нам приходят всерьез и надолго. А сотрудники уходят либо на пенсию, либо в декрет. Но я хотела сделать акцент на другом принципе стабильности – на должностной стабильности, на постоянстве

функциональных обязанностей, которое в данном контексте играет не последнюю роль. Надеясь уникальных специалистов дополнительным «функционалом», как то, дежурный администратор, ответственный за антитеррористическую безопасность, ответственный за работу бактерицидных ламп, и т.д.) это все равно, что забивать гвозди микроскопом. Мы стараемся не отвлекать их от основной работы.

Справедливые методы стимулирования, мотивации работников - один из самых сложных вопросов управления. В нашем учреждении разработаны и применяются механизмы денежного вознаграждения сотрудников – участников конкурса профессионального мастерства. Но мне сегодня хотелось бы поделить с вами нематериальными формы вознаграждения, которые подчас оказываются более действенными.

Прежде всего, это внимание руководителя, администрации и коллектива к работе конкретного педагога. У нас их не так много, всего 62 человека, но мы синтезируем, выделяется, кристаллизуем уникальность каждого. Это делает нашу педагогическую команду более профессиональной.

Каждые три года мы обучаем всех своих педагогов за счет организации в ведущих ВУЗах г. Москвы, г. Санкт-Петербурга. Так, в прошлом году 96% педагогов получили дипломы курсов повышения квалификации в РГПУ им. А.И.Герцена г. Санкт-Петербурга. А до этого на базе нашего учреждения мы организовали курсы с ИКП РАО г. Москвы.

Два года назад был внесен важный пункт в Коллективный договор учреждения. Там мы прописали механизм поощрения победителей и призеров различных профессиональных конкурсов образовательными командировками, стажировками в любом ВУЗе РФ.

Почему мы ТАК вкладываемся в своих специалистов? Потому, что понимаем, что именно это направление (особенно если она идет постоянно) составляет самую суть развития образовательного учреждения. Подсчитано, что введение новой технологии неминуемо приводит к увеличению рабочего времени педагога чуть ли не вдвое. А это нужно обязательно стимулировать!

Стимулируем мы и ответственность, и инициативность, и наставничество. У нас подготовкой конкурсантов занимается команда правильно подобранных «тренеров» из числа опытных уважаемых педагогов. Их советам следуют гораздо охотнее, так как именно они являются неформальными лидерами.

Справедливость административной системы управления — это из области моральных норм, правил, ценностей. В рамках нашей темы это сказывается на предпочтении, поддержке одного кандидата-участника конкурса перед другим.

У нас сложилось уважительное отношение, доверие администрации к подчинённым и наоборот. Сочетание разумной

требовательности, здравого смысла, снисходительности в неудачах, проявления личной инициативы. Конкурсное движение — это всегда двухсторонняя инициатива, конкретного носителя педагогических идей, и группы ведущих педагогов, желающих этот опыт проанализировать, оценить и перенять С другой стороны, чрезмерная инициативность, которая не поддержана глубоким профессиональным опытом, может немало повредить делу. Желание поучаствовать в конкурсе «для галочки» или «для аттестации» приводит к поверхностному отношению к нему, а значит, не помогает, а вредит конкурсному движению. Я – за справедливый отбор кандидата-участника конкурса на уровне ОУ. Потому, что участие в профессиональном конкурсе – это предъявление *новых* педагогических технологий, рожденных в конкретном ОУ. И внедрение их в муниципальную сферу образования означает повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и школы в целом. В период подготовки и проведения конкурса поднимается корпоративный дух — сплочённость работников вокруг одной цели: создаются группы поддержки, устраиваются флэш-мобы, настраивается определенным образом окружающий социум (дети, родители). У нас есть закон: Администрация присутствует на всех испытаниях, если это возможно, чтобы поддержать участников. И это дает свои результаты: все участники конкурса ощущают мощную поддержку, осознают, в чем их уникальность и специфика и это помогает настроиться определенным образом и победить.

**Вешкурцева Екатерина Викторовна**  
**Модель административного управления в подготовке участников**  
**конкурсов профессионального мастерства.**  
**Из опыта работы МАДОУ д/с 50 города Тюмени**

Профессиональный конкурс – важная и неотъемлемая часть профессионального роста педагога. Это возможность оценить свои силы и сказать свое слово, стимул к творческим поискам и достижениям. За восемь лет проведения конкурса профессионального мастерства на уровне учреждения создана модель административного управления в подготовке участников конкурса. Целенаправленно культивируется традиция стимулирования профессионального поиска и освоения новых просторов педагогических вершин администрации учреждения.

МАДОУ центр развития ребенка - детский сад № 50 города Тюмени -это коллектив, в котором 371 сотрудник, в том числе 185



педагогов в 9 корпусах создают комфортные условия для развития 3072 воспитанников.

Многолетний опыт работы позволяет утверждать, что профессиональные конкурсы предоставляют возможность сотрудникам оценить свои силы и удивить коллег неординарностью, стимулируют к творческим достижениям и личностному росту. При этом педагоги, постигая искусство в достижении высшего пилотажа педагогического мастерства, нередко испытывают страх и неуверенность. Каждый участник конкурса осознает ответственность за уровень своей компетентности, но и, образно выражаясь, диагностирует сложившуюся систему дошкольного учреждения при подготовке к конкурсным мероприятиям. Проведение конкурса на уровне учреждения не только предоставляет возможность участникам заявить о профессионально – личностных компетенциях, но и совершенствовать административной команде подходы к созданию и реализации управленческой модели сопровождения участников. Разработке модели административного управления в подготовке участников конкурсов способствовала традиция организации и проведения конкурса профессионального мастерства «Дошкольный работник «Счастливого детства». Положение о конкурсе разрабатывается в соответствии с положением городского конкурса профессионального мастерства.

Созданные условия в Учреждении мотивируют работников развивать свои профессионально-личностные компетенции, предоставляют возможность карьерного роста и способствуют формированию кадрового резерва. В целях объединения коллектива сотрудников, демонстрации ответственности каждого подразделения учреждения, в конкурс целенаправленно включены номинации «Младший воспитатель года», «Помощник воспитателя года» и «Педагог года».

Помощники воспитателя, участники конкурса профессионального мастерства, при получении соответствующего образования, могут претендовать на должность младшего воспитателя. А младший воспитатель на должность воспитателя. Движение по карьерной лестнице происходит по результатам профессиональной деятельности и успешного участия в городском конкурсе «Педагог года».

Модель административного управления в подготовке участников конкурсов профессионального мастерства включает скоординированный план всех участников команды на год, который предусматривает методическое сопровождение педагога-конкурсанта, гибкое реагирование на степень его готовности и обеспечение психологического комфорта.

В состав административной команды входят заведующий, заместитель заведующего, методист, старшие воспитатели, педагоги –

наставники и психолог. Деятельность административной команды предполагает проведение семинаров, консультаций, мастер-классов, посвященных не только анализу затруднений педагогов, но и поиску нахождения индивидуальных путей их устранения.

Индивидуальные собеседования заведующего с целью определения результативности работы каждого педагога по реализации основной программы дошкольного образования, ежегодно организованные в апреле, создают мотивацию к профессиональному росту и способствуют определению потенциальных участников. До начала конкурсных испытаний каждому педагогу предоставляется возможность совместно с методистом детского сада систематизировать свой позитивный опыт.

Индивидуальное собеседование также решает задачу определения наставника для педагога, из числа победителей и призеров прошлых лет. Стремление к профессиональному росту и конструктивному взаимодействию с коллегой, имеющего большой опыт педагогической деятельности, возможен только при установлении доверия и неформальной связи коммуникации. Наставник помогает участнику конкурса в моделировании и проведении мастер-классов, способствует максимальному раскрытию уникального стиля педагогической деятельности. Большое значение уделяется планированию публичных выступлений конкурсантов и проведению деятельности с детьми в коллективах корпусов детского сада.

Профессиональное и психологическое сопровождение участников конкурса обеспечено деятельностью методиста, который проводит индивидуальную работу по оказанию практической и теоретической помощи педагогам. Внимание уделяется следующим вопросам: использования анализа педагогической деятельности; определения технологии соответствия концепции; написание ЭССе; подготовка самопрезентации; разработка дизайн-проекта конкурсных материалов и другое.

Успешная реализация плана работы по подготовке к конкурсу профессионального мастерства обусловлена рядом обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу (разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута для каждого участника конкурса с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации);
- формирование внутренней и внешней мотивации;
- создание комфортной, творческой, информационной среды.

Наиболее востребованным для участников конкурса является проведение тренинга «Стиль и имидж педагога», практикумов «Правила оформления презентации», «Как правильно написать эссе», «Методика проведения мастер-класса».

Ежегодный конкурс профессионального мастерства «Дошкольный работник «Счастливого детства» является брендом и мощной мотивацией к участию в конкурсах «Педагог года», Мастер педагогического труда и Лидеры дошкольного образования. Традиция проведения церемонии награждения участников, торжественных приемов, способствует повышению уровня самооценки педагогов и созданию ситуации успеха.

Эффективность работы данной модели подтверждают результаты участия педагогов в конкурсном движении. За 8 лет в конкурсах профессионального мастерства приняло участие 105 педагогов, на муниципальном уровне- 20 педагогов, 8 стали победителями и призерами. Заявить о себе на региональных конкурсах имели возможность 9 педагогов, из них лауреатами стали 7 человек.

Оптимальное вхождение новых сотрудников в сложившуюся систему взаимоотношений и профессиональных требований диктуют для администрации учреждения использование разнообразного педагогического арсенала средств по формированию команды единомышленников и корпоративного духа всего коллектива. Педагоги, занимающие призовые места в конкурсных мероприятиях, становятся участниками конференций и форумов различного уровня, что является стартовой площадкой для карьерного роста и заявки своего имени в сообществе профессионалов.

Принятие ценностей уже существующей системы будет приемлемо только в том случае, если содержание взаимодействия административной команды выстроено с учетом запросов внутренней мотивации и учета затруднений претендентов на участие в конкурсе.

Представленная Модель административного управления не статична, она меняется с учетом требований времени и перспектив, создает пространство самореализации и вдохновения, предоставляет счастливые возможности для всех. Участники конкурсного движения, в том числе и административная команда, ежегодно получают возможность не только обновить профессиональные знания, но зарядиться личностной энергетикой от психологически комфортного взаимодействия.

**Селивёрстова Юлия Викторовна**  
**Модель административного управления в подготовке участников**  
**конкурсов профессионального мастерства.**  
**Из опыта работы МАДОУ д/с № 172 города Тюмени**

В последние годы наблюдается снижение количества педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства. Часто от них можно услышать вопросы «Зачем мне это нужно?», «Что мне это даст?», ведь для многих конкурс – это дополнительные умственные, физические, психологические и материальные нагрузки.

По результатам опроса-анкетирования, проведенного в нашем детском саду с целью выяснения причин низкой мотивации участия в конкурсах профессионального мастерства, оказалось, что из 75 респондентов 20 человек отказываются из-за неуверенности в своих силах, 14 испытывают трудности в систематизации и описании собственного педагогического опыта, у 13 отсутствует опыт участия в статусных конкурсах, каждый 8 педагог затрудняется в определении результативности, показателей эффективности и собственного новаторства. Были и те, кто не желает выходить из зоны комфорта и боится публичных выступлений.

В 2018 году для сопровождения педагога во всероссийском конкурсе имени Льва Выготского была создана рабочая группа по подготовке конкурсных материалов. Победа воспитателя Шабалиной Марины Юрьевны в этом конкурсе подтвердила необходимость организации сопровождения.

Мероприятия, разработанные рабочей группой, алгоритм сопровождения впоследствии легли в основу модели административного управления при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

Модель включает в себя 3 этапа: подготовительный, проектировочный и практический.

Задачи первого подготовительного этапа – изучение, обобщение инновационного опыта педагогов, выявление лучших практик внутри коллектива.

На втором, проектировочном этапе, создается административно-педагогическая команда сопровождения, в состав которой, помимо административной команды, включаются педагоги-наставники, конкурсанты прошлых лет, педагог-психолог, учитель-логопед.

Третий этап – практический. Включает в себя презентацию опыта работы будущего конкурсанта в различных формах и уровнях, выстраивание оптимальной траектории участия педагога в конкурсе и сопровождение участника.

**Состав административно-педагогической команды и функции**

Члены команды	Функция
Заведующий	Общая координация процесса подготовки к конкурсу, награждение по итогам конкурса
Заместитель заведующего	Подготовка пакета документов, координация работы по реализации индивидуального маршрута конкурсанта
Старший воспитатель	Разработка концепции выступления, помощь в создании электронного ресурса конкурсанта
Педагогический наставник	Создание банка креативных идей для занятий, мастер-класса
Конкурсанты прошлых лет	Просмотр конкурсных материалов прошлых лет, индивидуальные консультации
Педагог-психолог	Подготовка к публичным выступлениям, психологическое сопровождение, консультации по имиджу
Учитель-логопед	Формулировка цели, задач занятия, работа над речевой культурой педагога
Инструктор по физической культуре	Подбор игр физкультурной направленности, контроль моторной плотности занятия, двигательной активности

В рамках функционирования модели были разработаны технологические карты готовности педагогов к участию в конкурсе.

**Технологическая карта готовности педагога к участию в конкурсе**

Критерии	Характеристика	
	1 балл	2 балла
Образование	среднее специальное	высшее
Уровень квалификации	соответствие	первая, высшая
Повышение квалификации	1 раз в 3 года	чаще 1 раза в 3 года
Поощрения, награды	ДОУ	город, область, РФ
Участие в методической работе	ДОУ	город, область

Обобщенный педагогический опыт	имеется	презентован, опубликован
Участие в конференциях, фестивалях	ДОУ	город, область, РФ
Участие в творческих группах	ДОУ	город, область
Участие в дистанционных конкурсах	город	область, РФ
Наличие опыта проведения мастер-классов	отсутствует	имеется
Наличие опыта организации и проведения вебинаров	отсутствует	имеется
Активность в Интернете	на сайте ДОУ	собственный сайт, блог, интернет-страница,
Социальная активность	ДОУ	город, область

В этом году наибольшее количество баллов (по 2 балла по каждому из критериев) набрал инструктор по плаванию Пискунова Ольга Николаевна. С ней продолжилась работа административной команды в рамках 3 практического этапа подготовки к конкурсу. Этот этап длился почти год, с окончания прошлого конкурса.

За это время был разработан и реализован индивидуальный маршрут педагога. Ольга Николаевна презентовала свой опыт работы в различных формах и уровнях: в рамках педагогического брифинга провела несколько мастер-классов для педагогов по телесно-ориентированной практике «Тайна воды», выступила на педагогическом совете по годовой задаче, представила свой опыт самоопределения в выборе средств при обучении детей плаванию на городской научно-практической конференции. Следующей важной ступенью развития профессионально-личностных качеств педагога стал городской фестиваль «Разбуди талант», который позволил сформулировать главную методическую идею педагога, продумать научное обоснование, разработать доказательную базу и во всеоружии подойти к главному конкурсу профессионального мастерства «Педагог года».

Педагог, претендующий на победу, на суперфинал, должен быть не только профессионалом, готовым к саморазвитию, способным к самоанализу, рефлексии, он должен быть активным, стрессоустойчивым и позитивным. Он должен быть яркой личностью, умеющей увлекать, вызывать любопытство, интерес и удивление у своих воспитанников, их родителей, коллег и членов жюри.

Модель административного управления и сопровождения, разработанная в нашем учреждении, позволяет не только находить таких педагогов, но и помогает им развить свои лучшие

профессиональные и личные качества, достойно представлять свой опыт работы, весь детский сад, наш город. А административная команда поможет сделать это сегодня лучше, чем вчера.