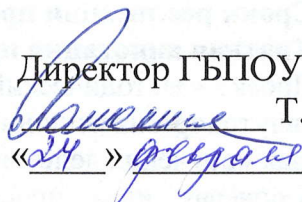


Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Иркутской области
«Иркутский техникум транспорта и строительства»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ИО ИТТриС



Т.Н. Ломакина

«24» февраля 2026 г.

Проект «Методический день: из роли в роль»

Иркутск, 2026 г.

Авторы проекта:

- **Лаврова Юлия Александровна**, преподаватель ГБПОУ ИО «Иркутский техникум транспорта и строительства»
- **Пацус Ирина Витальевна**, методист ГБПОУ ИО «Иркутский техникум транспорта и строительства»

География проекта: Иркутская область, г. Иркутск, ГБПОУ ИО «Иркутский техникум транспорта и строительства»

Сроки реализации проекта: 2026–2027 учебные годы

Краткая аннотация проекта

Проект «Методический день: из роли в роль» представляет собой инновационную форму внутриорганизационного повышения квалификации педагогов, основанную на принципах «обучения действием» и рефлексивного анализа.

Ключевая идея проекта заключается во временной и добровольной смене профессиональных ролей: педагоги выступают в роли «учеников» на уроках своих коллег, а затем совместно анализируют прожитый опыт. Это позволяет не просто увидеть методический приём со стороны, а прочувствовать его эффективность «изнутри», понять эмоциональное состояние обучающегося и осознанно адаптировать лучшие практики в своей деятельности.

Проект реализуется в течение двух лет и включает четыре методических дня, каждый из которых проходит по трёхэтапной модели: подготовка – игровой этап («проживание») – рефлексивно-аналитическая сессия.

Целевая аудитория проекта: педагогические работники техникума (преподаватели, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования).

Партнёры проекта: администрация ГБПОУ ИО «ИТТриС», методическая служба, предметно-цикловые комиссии.

Содержание

1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА.....	4
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
3. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА.....	6
4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	13

<p>Описание содержания раздела 1. Паспорт проекта. Включает в себя: наименование проекта, цели, задачи, сроки, исполнителей, финансирование, риски.</p>	
<p>Описание содержания раздела 2. Общие положения. Включает в себя: общие требования к проекту, организационные вопросы, взаимодействие с заказчиком.</p>	
<p>Описание содержания раздела 3. Описание проекта. Включает в себя: детальный анализ задачи, описание этапов работ, ресурсы, риски.</p>	
<p>Описание содержания раздела 4. Ресурсное обеспечение. Включает в себя: перечень ресурсов, их стоимость, график загрузки.</p>	

1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Разработчик проекта	ГБПОУ ИО ИТТриС
Участники проекта	Педагогический и административный состав техникума
Ответственные за реализацию проекта	Заместители директора, методисты, педагоги и мастера п/о ГБПОУ ИО ИТТриС,
Цель проекта	Создание условий для глубокого, прожитого обмена педагогическим опытом через перевоплощение в роль ученика и последующий рефлексивный анализ, направленный на обогащение профессионального арсенала каждого участника и развитие культуры открытости в коллективе
Сроки реализации проекта	2025-2027 учебный год
Этапы проекта	4 методических дня. Каждый методический день включает следующие этапы: 1. Подготовительный этап; 2. Игровой этап; 3. Рефлексивно-аналитический этап
Ожидаемый конечный результат реализации проекта	Создание в техникуме живой, доверительной и рефлексивной профессиональной среды, где обмен опытом становится не формальной обязанностью, а ценным и востребованным ресурсом для личного и коллективного роста. Это переход от культуры закрытых уроков к культуре открытых педагогических лабораторий

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термин	Определение
Фасилитация	Фасилитация (от англ. facilitate – «облегчать», «способствовать») – метод работы в группе, который помогает обсуждать задачи и находить совместное решение. Это методика управления групповым взаимодействием, которая включает набор практик, позволяющих организовать групповую работу, повысить эффективность каждого члена команды и достичь поставленных целей.
Педагогическая лаборатория	Форма методической работы с педагогами, которая создаёт условия для роста профессионального и творческого потенциала педагогов, а также позволяет решать задачи по повышению их профессиональной компетентности.
Педагогическая технология	Специальный набор форм, методов, способов, приёмов обучения и воспитательных средств, системно используемых в образовательном процессе на основе декларируемых психолого-педагогических установок.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Актуальность проекта

Традиционные формы методической работы (открытые уроки, семинары) зачастую носят пассивно-наблюдательный характер, что ограничивает глубину профессионального обмена. Педагог, оставаясь в роли эксперта-наблюдателя, не всегда может прочувствовать эффективность, уместность и эмоциональное воздействие методического приёма на обучающегося. Это приводит к поверхностному заимствованию технологий без их настоящего осмысления и адаптации.

Актуальность проекта «Методический день: из роли в роль» заключается в ответе на ключевые вызовы современного образования:

1. Преодоление профессионального выгорания и рутины через создание ситуации живого, игрового профессионального развития.
2. Формирование профессиональной эмпатии – способности понимать состояние, мотивы и трудности ученика, что является основой для построения доверительных и эффективных образовательных отношений.
3. Развитие культуры открытости и взаимного доверия в педагогическом коллективе, где опыт становится не поводом для скрытой оценки, а ценным ресурсом для общего роста.
4. Переход от теоретического знакомства с технологиями к их «проживанию», что обеспечивает более осознанное и гибкое внедрение нового в собственную практику.

Данный проект предлагает инновационный для системы СПО формат, переводящий обмен опытом из плоскости наблюдения в плоскость прожитого действия и рефлексии.

Описание проектной идеи

Идея проекта заключается в **временной и добровольной смене профессиональных ролей** внутри педагогического коллектива для достижения качественно нового уровня методической работы.

Стержень проекта – трёхэтапная модель «Погружение – Проживание – Осмысление»:

1. **Подготовительный этап («Погружение»):** Коллективное проектирование учебного дня, где педагоги добровольно выбирают роли «учителя-мастера» (демонстратор приёмов) или «ученика-исследователя». Ключевой инструмент этапа – разработка «Дневника ученика-исследователя».

2. **Игровой этап («Проживание»):** Проведение сжатого, но полномасштабного учебного дня по заранее составленному расписанию.

3. **Рефлексивно-аналитический этап («Осмысление»):** Последовательный переход от личной рефлексии с помощью дневника к обсуждению в малых группах и, наконец, к открытому профессиональному диалогу на общей сессии. Акцент смещается с вопроса «Какой это был урок?» на вопросы «**Что со мной как с учеником сделал этот приём?**» и «**Какой из этого можно извлечь профессиональный смысл?**».

Таким образом, проект не является тренингом или курсами повышения квалификации. Это **спроектированная профессиональная проба**, пространство для безопасного эксперимента, личного открытия и укрепления коллектива как единой команды, ориентированной на развитие

3. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

1	<p>Полное название проекта</p>	<p>Методический день: из роли в роль</p>
2	<p>Цель, планируемые результаты реализации проекта</p>	<p>Цель: создание условия для глубокого, прожитого обмена педагогическим опытом через переоплощение в роль ученика и последующий рефлексивный анализ, направленный на обогащение профессионального арсенала каждого участника и развитие культуры открытости в коллективе</p> <p>Планируемые результаты:</p> <p><i>Профессионально-личностные:</i> повышение профессиональной эмпатии (понимание состояния ученика); рост готовности к открытости и взаимному профессиональному доверию; осознание и легитимация собственного педагогического опыта; развитие навыков саморефлексии.</p> <p><i>Метапредметные (профессиональные):</i> развитие аналитического взгляда на учебную ситуацию «изнутри»; совершенствование навыка конструктивной обратной связи; умение вычленять и описывать конкретные педагогические приемы и технологии; развитие навыков модерации профессионального обсуждения.</p> <p><i>Предметные (методические):</i> приобретение практических знаний о конкретных приемах, технологиях и формах работы, апробированных на себе; умение адаптировать увиденные методики к своему предмету и контингенту; формирование личного «банка» эффективных практик.</p>
3	<p>Содержание проекта (основные содержательные направления: модули, темы, дисциплины...)</p>	<p>Концепция и идея практики: Трансформация традиционного открытого урока из формата пассивного наблюдения в формат активного проживания. Практика основана на принципах «обучение действием» и рефлексивного анализа.</p> <p>Основная гипотеза: для настоящего понимания и присвоения методического приема педагогу необходимо не просто увидеть его со стороны, а прожить его в позиции обучающегося, с последующим анализом вместе с автором и коллегами.</p> <p>Содержание практики и основные содержательные направления:</p> <p>Практика реализуется в течение одного полного дня, структурированного в три последовательных этапа.</p> <p>1. Подготовительный этап (неделя до дня)</p> <p><u>Модуль «Фокус и контракт»:</u> определение общей темы дня (например, «Работа с мотивацией»), «Цифровые инструменты» и тп)</p> <p><u>Модуль «Кастинг»:</u> добровольный выбор «учителей-мастеров» и формирование расписания учебного дня (5-6 уроков по 30 минут, перемены, классный час)</p> <p><u>Модуль «Инструментарий»:</u> разработка «Дневника ученика-исследователя» с наводящими вопросами для фиксации впечатлений, мыслей и идей.</p>

		<p>2. Игровой этап «Учебный день»: «Учителя-мастера» проводят уроки для коллег, выступающих в роли «учеников». «Ученики» обязаны активно включаться в работу.</p> <p>Сессия «Перемены» и «Классный час»: неформальное общение и специально организованная активность на сплочение и профессиональную тематику.</p> <p>3. Рефлексивно-аналитический этап (Вторая половина дня) Сессия «Личная рефлексия: индивидуальная работа с «Дневником» Сессия «Фокус-группы»: обсуждение в малых группах по предметным областям или просмотренным урокам. Сессия «Открытый микрофон»: публичная рефлексия, обмен инсайтами, благодарность, ответы «мастеров» на вопросы.</p>				
4	Механизмы достижения планируемых результатов (формы, методы, технологии ориентированные на продуктивную, активную деятельность обучающихся)	<p>1. Ключевой инструмент – «Дневник ученика-исследователя». Структурированный бланк, направляющий наблюдение не на оценку, а на анализ: «Какой прием использовался?», «Как я себя чувствовал при этом?», «Что вызвало интерес/вопрос?», «Что я могу использовать?»</p> <p>2. Организационная форма – «Учебный день с полным погружением». Строгое соблюдение расписания, ролей и регламента. Сокращение длительности урока позволяет сохранить динамику и уложиться в день.</p> <p>3. Технология фасилитации рефлексии. Использование техник фасилитации на заключительном этапе («Микрофон», «Мозговой штурм», «Метод Уолта Диснея» для анализа «Что понравилось? Что вызвало вопросы? Что можно предложить?»)</p> <p>4. Методы и приемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Метод ролевой игры и проживания: активное выполнение заданий в роли ученика. - Принцип безоценочности и добровольности: фокус на анализе эффекта, а не критике личности или методики. - Техника «Профессионального любопытства»: вопросы от «учеников» задаются в формате «Как вам удалось добиться того, что...?», «Как называется прием?» - Метод «Мозаики опыта»: каждый участник вносит в общую копилку хотя бы один увиденный и понравившийся прием. 				
5	Реалистичность проекта (риски и их минимизация)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Риск</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Меры по минимизации</td> </tr> <tr> <td>Формальное отношение «учеников», невключенность в роль.</td> <td>1. Предварительный «Контракт погружения».</td> </tr> </table>	Риск	Меры по минимизации	Формальное отношение «учеников», невключенность в роль.	1. Предварительный «Контракт погружения».
Риск	Меры по минимизации					
Формальное отношение «учеников», невключенность в роль.	1. Предварительный «Контракт погружения».					

	<p>Коллеги могут отсидеться «пассажирами», не выполняя задание, не вникая в процесс, что уничтожает самую суть проживания опыта и делает фиктивную обратную связь</p> <p>На утреннем сборе не просто озвучить правила, а совместно их принять. Использовать техники публичных обещаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поднятая рука, готовность играть по правилам, - подписать символический «контракт». <p>Четко сформулировать и визуализировать главный принцип дня: «Сегодня вы не критик, а исследователь. Ваша задача – не оценивать, а чувствовать, пробовать и задавать вопросы «как?»</p> <p>2. <u>Технология «Входной билет в роль».</u></p> <p>Еще на этапе подготовки каждому «ученику-исследователю» выдается не просто расписание, а персональная «ученическая карта» с его первым опережающим мини-заданием от будущего «учителя-мастера» например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найдите 3 факта о...; - принесите на урок предмет круглой формы). Это создает предвкушение и настраивает на игровую лад. <p>3. <u>Создание физических атрибутов роли:</u></p> <p>Раздать простые атрибуты, сигнализирующие о смене роли (бейджи, блокнот-дневник, ручку). Ритуал надевания роли помогает переклочиться.</p> <p>4. <u>Введение элемента «ответственности перед группой».</u></p> <p>Сформировать не просто список участников, а стабильные «Учебные группы/классы», которые будут вместе ходить на все уроки по расписанию. Внутри группы назначается староста, отвечающий за вовлеченность всех. Это создает мягкое социальное давление и командный дух.</p>
	<p>Соппротивление или тревога «учителей-мастеров».</p>
	<p>1. Система «Поддержки учителя-мастера»</p> <p>За каждым учителем-мастером закрепляется напарник. Его задача помочь с технической подготовкой урока,</p>

<p>Страх оценки, провала, критики от коллег приводит к отказу от участия, выбору только самых безопасных, традиционных методик или к высокому уровню стресса у выступающего.</p>	<p>быть ассистентом на самом уроке, поддерживать морально до и после урока, первым задать вопрос на рефлексии.</p> <p>2. Четкие и гарантированные «правила игры» для мастера.</p> <p>Публично объявить и зафиксировать в положении о дне «Урок мастера – это демонстрация работающего в его практике приема/технологии, а не идеальный образцовый урок на все случаи жизни». Снижает планку перфекционизма.</p> <p>Гарантировать право на предупреждение: перед уроком мастер может сказать аудитории: «Коллеги, сегодня я экспериментирую с новой для меня техникой рефлексии, прошу отнестись к возможным шероховатостям с пониманием.</p> <p>3. Фокус на изюминке, а не на целостности.</p> <p>Прямо рекомендовать мастерам готовить не полноценный урок, а демонстрационный модуль, сконцентрированный вокруг одного сильного приема, технологии старта, работы с ошибками или организации дискуссии. Это делает задачу более конкретной и менее пугающей.</p> <p>4. Признание и благодарность как обязательный итог.</p> <p>1. Структурированный «Дневник ученика-исследователя».</p> <p>Дневник должен содержать не просто вопросы, а четкий алгоритм заметок после каждого урока по схеме: Прием (что конкретно делал учитель/что делали мы? Описать это действие); эффект (как это повлияло на мое внимание, понимание, вовлеченность?); вопрос к мастеру (один технический или содержательный вопрос «как?» или «зачем?»); идея для себя (как я могу это</p>
<p>Нехватка времени для глубокого обсуждения.</p> <p>Обсуждение скатывается в поверхностные комментарии, не происходит аналитического разбора приемов и их адаптации к другим предметам.</p>	<p>Нехватка времени для глубокого обсуждения.</p> <p>Обсуждение скатывается в поверхностные комментарии, не происходит аналитического разбора приемов и их адаптации к другим предметам.</p>

		<p>адаптировать для своего предмета/класса? Даже гипотетически).</p> <p>Заполнение такого дневника занимает 5 минут после урока и сразу формирует сырье для глубокой рефлексии.</p> <p>2. <u>Технология «Фокус-групп с модератором и протоколом».</u></p> <p>На этап групповой рефлексии назначить подготовленных модераторов (члены рабочей группы, психологи, завучи). Им выдается четкий сценарий обсуждения на 45 минут:</p> <p>5 мин: каждый по кругу делится самой яркой идеей для себя</p> <p>25 мин: Обсуждение 2-3 самых частых/интересных приемов, записанных в дневниках. Вопросы модератора: в чем сила этого приема? Какие могут быть подводные камни? На каких темах моего предмета это можно применить?</p> <p>15 мин: формулирование 2-3 ключевых инсайтов или вопросов для вынесения на пленарную сессию.</p> <p>Модератор следит за таймингом и не дает обсуждению уйти в сторону.</p> <p>3. <u>Правило: «Хронометраж и музыкальный сигнал»</u></p> <p>Все этапы рефлексии должны иметь жесткий и визуализированный тайминг.</p> <p>Использовать проектор с таймером или озвучивать временные промежутки (на это круг у нас 7 минут). Для смены форматов использовать негромкий звуковой сигнал. Это дисциплинирует и экономит время.</p>	<p>1. <u>Принятие «Протокола конструктивной обратной связи».</u> В начале визуализировать правило ИКС. И – Интерес: Мне было интересно. Когда</p>
	<p>Превращение обсуждения в критику. Профессиональная рефлексия перерастает в личные выпады, деструктивную критику, что травмирует</p>		

		<p>мастеров и разрушает доверительную атмосферу.</p>	<p>К – Конкретика: потому что я как ученик почувствовал/понял...</p> <p>С – Спросить/предложить: Скажите, а если.../Возможно стоит попробовать...</p> <p>Запретить фразы в категоричной форме: «это было неправильно, у вас не получилось».</p> <p>2. Техника «Вопросов в роли ученика»</p> <p>Объяснить, что самые ценные вопросы – это те, которые родились в состоянии ученика.</p> <p>Это смещает фокус с оценки на профессиональный интерес и обмен идеями.</p> <p>3. Роль «Хранителя атмосферы».</p> <p>Назначить человека, чья задача – следить за эмоциональным климатом. Он имеет право мягко вмешиваться, если обсуждение накаляется.</p> <p>4. Моделирование пленарной сессии по принципу «Сначала – плюсы и вопросы, потом – осторожные предложения».</p> <p>Модератор пленарной сессии строго управляет процессом. Первое слово – мастерам (их впечатление). Затем – только благодарности и вопросы на понимание. И только после этого, если осталось время и есть запрос от мастера можно аккуратно принимать предложения.</p> <p>1. Создание «Штаба дня» и «Папки координатора».</p> <p>Назначить главного координатора и его заместителя. У них должна быть исчерпывающая папка, включающая</p> <ul style="list-style-type: none"> - Расписание с минутами и запасом в 5 минут между уроками - План-схему аудиторий с отметкой о готовности техники - Контакты всех участников, мастеров, техподдержки, столовой
<p>Организационные сложности.</p> <p>Сбой расписания, неготовность аудиторий, проблемы с питанием, технические неполадки, которые разрушают динамику и профессиональную атмосферу дня.</p>			

			<p>- Сценарий на случай ЧП (если мастер заболел, сломалась техника – что делать)</p> <p>2. Проведение «Технического репетиционного дня» (за 1-2 дня до события). Обязательно проверить работу всей техники в задействованных аудиториях, учителям-мастерам предоставить время для подготовки своего рабочего места, пройти логику: как группы будут переходить из кабинета в кабинет.</p> <p>3. Назначение «Дежурных по этажу».</p> <p>Выделить 1-3 человека из рабочей группы, которые не имеют других ролей. Их задача в день события - оперативно решать возникающие бытовые вопросы: найти мел, помочь подключить технику, проводить группу до нужного кабинета, скоординировать обед.</p> <p>4. Информирование всех служб.</p> <p>Заблаговременно письменно проинформировать администрацию, персонал и столовую о специальном графике дня, указав точное время перемен и обеда, количество человек. Это предотвращает конфликты и накладку.</p>
6	Жизнеспособность образовательного проекта (перспективы развития и применения проекта в образовательной практике)	<p>Практика является мобильной и может быть адаптирована для любого педагогического коллектива, а также для методических объединений разных уровней. Её формат позволяет варьировать тематику, длительность и количество участников.</p> <p>Варианты интеграции в образовательную практику:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как ключевое событие ежегодного/полугодового методического дня или педагогического совета. 2. Как формат работы внутри методического объединения (предметного или межпредметного) 3. Как эффективный элемент программы наставничества для молодых специалистов. <p>Перспективы развития:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание цифрового банка методических решений на основе видеофрагментов и конспектов уроков, проведенных в рамках практики (с согласия авторов) 	

- | | |
|--|---|
| | <p>2. Проведение тематических серий (например, 3 дня в год, каждый по своей технологии: геймификация, критическое мышление, смешанное обучение)</p> <p>3. Организация дней между разными заведениями для обмена опытом между коллективами.</p> <p>4. Разработка карты профессионального роста педагога, где участие в роли мастера или исследователя является значимым элементом.</p> <p>Оценка эффективности может включать: анализ заполненных «Дневников», протоколов обсуждений, анкетирование участников до и после мероприятия (уровень готовности к открытости, количество новых идей для апробации), отслеживание внедрения увиденных приемов в последующей работе (через последующие круглые столы или анкеты)</p> |
|--|---|

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Для реализации проекта имеются как необходимые кадровые ресурсы (административный аппарат ГБПОУ ИО ИТТрис, мастера производственного обучения, преподаватели), так и материально-технические ресурсы (кабинеты, мастерские оборудованы современным оборудованием, позволяющие проводить теоретические и практические занятия).

Материально-технические ресурсы: оборудованные кабинеты и мастерские

Иные ресурсы: -

УПРАВЛЕНИЕ И КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Осуществляется рабочей группой, утвержденной приказом ПОО

ПЛАН-ГРАФИК

реализации проекта «Методический день: из роли в роль»

на 2026–2027 гг.

№	Этап / Мероприятие	Сроки проведения	Ответственные исполнители		Планируемый результат
			Подготовительный этап (организационный)		
1					
1.1	Разработка паспорта проекта, «Дневника ученика-исследователя», бланков обратной связи	Январь – февраль 2026 г.	Паус И.В., методист		Комплект рабочих материалов для проведения Методического дня
1.2	Проведение установочного семинара для педагогического коллектива: цели, задачи, формат участия	Февраль 2026 г.	Паус И.В., Хамитова М.В., методисты		
1.3	Формирование расписания 1-го Методического дня, выбор тем уроков (2 занятия общеобразовательных дисциплин, 1 занятие общепрофессиональных дисциплин, 1 занятие учебной практики, 1 классный час), ответственных педагогов	Февраль 2026	Паус И.В, методист; председатели ДЦК Давыденко Л.Н., Иринчеева Е.В. Советники директора Дьякова О.Б., Логинова И.В., заместитель директора Плохотникова И.В.		Утверждённое расписание занятий
2	Первый Методический день (стартовый)	Март 2026			
2.1	Проведение учебных занятий педагогами в роли «учеников», работа с «Дневником»	Март 2026	Все педагоги, модераторы, заместители директора, советники директора		Прожитый опыт в роли обучающегося, первичные записи в дневниках

2.2	Рефлексивная сессия, «Открытый микрофон»	Март 2026	Урбагаева М. К., заместитель директора Пауус И.В., методист	Собраны инсайты, выделены эффективные приёмы
2.3	Анализ итогов 1-го Методического дня, подготовка справки	Апрель 2026	Пауус И.В., методист	Аналитическая справка, корректировка плана
3	Межсессионный период	Апрель – октябрь 2026		
3.1	Апробация педагогами выявленных приёмов в своей практике	В течение периода	Педагогические работники	Внедрение новых методов в учебный процесс
3.2	Индивидуальные консультации, обмен опытом в малых группах	По запросу	Методисты, зам. директора	Профессиональное сопровождение
3.3	Подготовка ко 2-му Методическому дню (новый состав «мастеров», темы)	Сентябрь – октябрь 2026	Заместители директора Урбагаева М.К., Шабанова Я.М.	Сформировано расписание 2-го дня
4	Второй Методический день	Ноябрь 2026 г.		
4.1	Проведение учебных занятий, работа с дневниками	Ноябрь 2026	Все педагоги, модераторы, психологи, заместитель директора Плохотникова И.В.	Новый опыт, углубление рефлексии
4.2	Рефлексивная сессия, фокус-группы	Ноябрь 2026	Методисты Пауус И.В., Хамитова М.В.	Выявлены динамика изменений, новые запросы
4.3	Промежуточный мониторинг результатов проекта	Декабрь 2026	Заместители директора Урбагаева М.К., Шабанова Я.М., методисты	Анализ промежуточных итогов, отзывы педагогов
5	Третий Методический день	Март 2027 г.		
5.1	Проведение учебных занятий (с учётом накопленного опыта)	Март 2027	Все педагоги, модераторы, библиотекари, заместители директора Плохотникова И.В., Урбагаева М.К.	Закрепление культуры «проживания»
5.2	Сессия «Мастер-классы от участников»	Март 2027	Педагоги-«мастера»	Трансляция лучших практик

5.3	Сбор предложений по развитию проекта	Март 2027	Методисты	Банк идей для финального этапа
6	Четвёртый Методический день (итоговый)	Ноябрь 2027 г.		
6.1	Проведение учебных занятий в формате открытых педагогических лабораторий	Ноябрь 2027	Все педагоги, модераторы, заместители директора	Демонстрация профессионального роста
6.2	Круглый стол «Из роли в роль: итоги и перспективы» с участием всех педагогов	Ноябрь 2027	Директор, зам. директора, методисты	Обсуждение результатов, выработка рекомендаций
6.3	Анкетирование педагогов, сбор итоговых рефлексивных отзывов	Ноябрь 2027	Пацус И.В., Хамитова М.В.	Материалы для итогового анализа
6.4	Подготовка аналитического отчёта о реализации проекта за 2 года	Декабрь 2027	Урбагаева М.К., Пацус И.В.	Итоговый отчёт с выводами и предложениями по дальнейшему использованию формата