



**СЕРИЯ**

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ:  
МЕТОДИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменёв, А. В. Шатных

## УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**КАМЧАТСКИЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Серия «Качество образования: методическая мастерская»

Выпуск 11

Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменёв, А. В. Шатных

# **УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Петропавловск-Камчатский

Камчатский ИРО

2026

УДК 371.11  
ББК 74.204.6  
К82

СЕРИЯ  
«Качество образования: методическая мастерская»  
Основана в 2024 году. Выпуск 11

Издано по решению редакционно-издательского совета  
КГАУ ДПО «Камчатский институт развития образования»

Рецензенты

*Наталья Николаевна Войткевич*  
кандидат педагогических наук, доцент, проректор по учебно-методической работе,  
Институт развития образования и социальных технологий,  
Курган, ✉ [voitkevich0106@mail.ru](mailto:voitkevich0106@mail.ru)

*Елена Германовна Кочетова*  
руководитель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников, Камчатский институт развития образования,  
Петропавловск-Камчатский, ✉ [kochetovaeg@kamchatkairo.ru](mailto:kochetovaeg@kamchatkairo.ru)

**Криволапова, Нина Анатольевна**

К82 Управление методической работой в образовательной организации : методическое пособие / Нина Анатольевна Криволапова, Виктор Дмитриевич Ячменёв, Александр Васильевич Шатных ; Камчатский институт развития образования. — Петропавловск-Камчатский : Камчатский ИРО, 2026. — 155 с. — (Качество образования: методическая мастерская. Выпуск 11). — Текст: электронный. Доступ: свободный. — (Электронное издание сетевого распространения: 1 файл PDF 6,6 Мб). — URL: <https://kamchatkairo.ru/images/books/Krivolapova-Upravlenie-metod.pdf>

ISBN 978-5-6053549-6-3

В пособии систематизированы материалы по организации методической работы в образовательном учреждении, представлены ее модели, цели, задачи, принципы, подходы к планированию на институциональном уровне. Пособие имеет практико-ориентированное значение, включает описание форм методической работы с конкретными примерами и характеристикой. В приложениях даны методические материалы для использования в конкретной практической деятельности управленческой и методической команды образовательного учреждения.

Издание адресовано руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, методистам, руководителям методических объединений и творческих групп. Может быть использовано в системе дополнительного профессионального образования для повышения профессиональной компетентности слушателей в указанной области.

УДК 371.11  
ББК 74.204.6

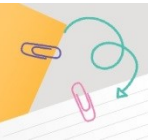
© Криволапова Н. А., 2026  
© Ячменёв В. Д., 2026  
© Шатных А. В., 2026  
© Камчатский ИРО, 2026

ISBN 978-5-6053549-6-3



## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
Глава 1	
ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
§ 1.1. Методическая работа в образовательной организации: сущность, принципы, подходы к организации, цели и задачи .....	7
§ 1.2. Организационно-содержательная модель методической работы в образовательной организации .....	23
§ 1.3. Управление профессиональным развитием педагога .....	31
§ 1.4. Планирование методической работы в образовательной организации .....	38
§ 1.5. Анализ методической работы образовательной организации .....	51
§ 1.6. Критерии и показатели состояния и результатов методической работы на уровне образовательной организации .....	52
§ 1.7. Нормативная база, регламентирующая организацию методической работы в образовательной организации .....	54
Глава 2	
ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
§ 2.1. Понятие, ключевые характеристики и классификация форм организации методической работы .....	61
§ 2.2. Коллективные формы .....	64
§ 2.3. Групповые формы.....	86
§ 2.4. Индивидуально-парные формы .....	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	113
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ .....	114
ПРИЛОЖЕНИЯ	
1. Структура индивидуального плана профессионального саморазвития педагога ...	116
2. План методической работы образовательной организации на учебный год .....	118
3. Оценка эффективности методической работы в образовательной организации .....	132
4. Положение о методическом совете в образовательной организации .....	134
5. Положение о методических объединениях педагогических работников .....	137
6. Особенности организации и проведения открытого урока .....	144
7. Особенности организации и проведения мастер-класса .....	146
8. Проект протокола заседания методического объединения .....	149
9. Шаблон программы самообразования школьного педагога.....	151



## ВВЕДЕНИЕ

Содержание методической деятельности в образовательной организации определяется современной ситуацией в образовании. В настоящее время система образования Российской Федерации претерпевает сильные изменения: на всех уровнях образования вводятся Федеральные государственные образовательные стандарты, федеральные основные образовательные программы, выдвигаются новые требования к содержанию образования, ориентированного на гуманизацию обучения и воспитания, на формирование личности обучающегося, признание ее ценности и необходимости для современного общества. Личность ученика формируется личностью педагога. Поэтому необходимо создать условия для совершенствования педагогического мастерства, формирования у педагогов новых профессиональных компетенций, оказания профессиональной методической помощи педагогу в его практической деятельности. Такие условия можно создать через организацию:

- эффективной системы мероприятий (от выявления профессиональных дефицитов и потребностей, планирования преодоления этих дефицитов, выбора форма повышения профессиональных компетенций до обобщения педагогического опыта);
- изучения и внедрения в практику достижений педагогической науки;
- участия в работе сетевых сообществ или объединений педагогов (форма организации профессиональной деятельности в сети).

Основной целью такой работы с педагогами является повышение качества образования. Несомненно, без квалифицированных педагогов и учителей достижение данной цели практически невозможно. Ведь именно от них, а точнее, от результативности их деятельности зависит качество знаний, приобретённых обучающимися. Кроме того, в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» (Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в ред. постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701) определены основные задачи в области развития системы кадрового обеспечения сферы образования, которые позволяют каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности, формировать карьерную вертикаль от молодого педагога до педагога-методиста и педагога-наставника, что, в свою очередь, требует изменения подходов к организации методической работы в образовательных организациях.

Среди перечня документов и программ стоит выделить профессиональные стандарты педагога. Профессиональные стандарты направлены на повышение мотивации педагогических работников к труду и качеству образования, установление единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности для оценки уровня квалификации педагогов при аттестации, приеме на работу и т. д.

Профстандарты являются инструментом реализации стратегии образования в меняющемся мире, инструментом повышения качества образования.

В связи с новыми вызовами изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность педагога, модернизируются подходы и к организации методической работы в образовательной организации.

Методическая работа — это целостная, основанная на достижениях науки, педагогического опыта и практики система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на оказание реальной, действенной помощи педагогу, всестороннее повышение его квалификации и профессионального мастерства. Но она, как и любая деятельность, не может протекать спонтанно и бессистемно. В основе любой деятельности лежит управление этим процессом, а управление методической работой является составным компонентом управления образовательной организацией.

Управление методической работой в образовательной организации — это деятельность, направленная на организацию системы взаимосвязанных мер, призванных повысить, во-первых, компетентность и профессиональное мастерство педагогов, а во-вторых — качество и эффективность учебно-воспитательного процесса. Процесс управления методической работой не такой однозначный, как это представляется. Его организация подчинена строгим законам, нарушение которых приведет либо к частичному, либо к полному невыполнению намеченных планов. Главное в управлении методической работой — создать систему с тесной взаимосвязью всех её элементов. И тогда результат не заставит себя ждать. Хорошо организованная и проводимая методическая работа является важной составляющей общей картины жизни образовательной организации.



## Глава 1

# ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## § 1.1. Методическая работа в образовательной организации: сущность, принципы, подходы к организации, цели и задачи

### Сущность методической работы

Методическая работа всегда являлась неотъемлемой частью деятельности образовательных организаций и системного механизма реализации образовательной политики. Сегодня методическая работа является важным звеном системы непрерывного образования педагога. В настоящее время понятие методической работы обогащается, становится обязательной составной частью профессионально-педагогической и управленческой деятельности. Единства в определении понятия «методическая работа» нет. Наиболее распространенными стали следующие определения методической работы.

- «Система взаимосвязанных мер, „направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя“» (Ю. К. Бабанский).
- «Специальная деятельность в рамках „педагогического производства“» (Г. П. Щедровицкий).
- «Специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя» (В. П. Симонов).
- «Деятельность по обучению и развитию кадров, выявлению, обобщению и распространению наиболее ценного опыта, а также создание собственных методических разработок для обеспечения качества образовательного процесса» (Н. В. Немова [12]).
- «Система взаимодействующих структур, участников, условий и процессов, а также направлений, принципов, функций, форм, приемов, методов, мер и мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства, компетентности и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, и в конечном итоге — на повышение качества образования в конкретном учреждении» (В. И. Дружинин).
- «Целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете — повышение качества и эффективности образовательного процесса» (М. М. Поташник [19]).



Из всех определений можно сделать вывод, что самым главным и существенным в методической работе является деятельность по оказанию реальной, действенной помощи педагогическим работникам в развитии их мастерства как единства профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций, необходимых для современного педагога в достижении главной цели — качества образования.

### **Цели и задачи методической работы**

В связи с быстроменяющимися требованиями к содержанию образования также стремительно меняются цели, задачи и содержание методической работы. Поэтому каждая образовательная организация сегодня может и должна определять их самостоятельно, главное, чтобы они опирались на действующие законы и положения, учитывали современные тенденции развития общества в целом и образования в частности, учитывали запросы общества, ученых, педагогов.

Таким образом, можно сделать вывод: методическая работа в образовательной организации — это постоянно функционирующая и развивающаяся с учетом обновления государственной политики в сфере образования система работы с педагогическими кадрами, основанная на достижении передовой педагогической науки и практики и направленная на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических кадров.

Управление системой методической работы как деятельность представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера отдельных педагогов и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия. Уровень повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических кадров образовательных организаций будет напрямую зависеть от эффективности методической работы. Несмотря на то, что единства в определении понятия «методическая работа» нет, можно достаточно точно выделить объект управления. Это — профессиональное мастерство педагогов. При рассмотрении субъекта методической работы выступает целый ряд действующих лиц: сам педагог (самообразование), администрация школы, специальные функциональные органы (методический совет, методические объединения и пр.), передовые педагоги, педагоги-наставники. Управление методической работой образовательной организации есть одно из важнейших направлений образовательного менеджмента, со своими специфическими функциями, методами и формами.

В настоящее время содержание методической работы в образовательной организации определяется современной ситуацией в образовании. В соответствии с обновлением образовательных стандартов, содержания образования необходимо рационально, быстро и творчески использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания, поэтому одним из главных направлений в управлении методической работой в образовательной организации является создание условий для совершенствования педагогического мастерства, оказание профессиональной методической помощи педагогам в их практической деятельности. Таким образом, управление методической



работой в образовательной организации — это особый вид управления, который является подсистемой управления функционированием и развитием образовательной организации.

Ключевая цель управления методической работой в образовательной организации — создание условий для непрерывного совершенствования педагогического мастерства, внедрения современных образовательных технологий и улучшения результатов образования.

Приведем некоторые задачи управления методической работой в образовательной организации:

- изучение и творческое понимание всех нормативных программно-методических документов;
- обучение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации;
- обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;
- подготовка методического обеспечения образовательного процесса;
- помощь в профессиональном становлении молодых педагогов;
- организация педагогических поисков новых технологий, форм и методов обучения;
- выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;
- разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;
- диагностика и прогнозирование результатов образовательного процесса.

### **Основные направления содержания методической работы**

Проанализировав все эти задачи, можно сделать вывод, что основные направления содержания методической работы в образовательной организации включают:

- изучение нормативно-правовых и программно-методических документов, направленных на совершенствование образовательного процесса;
- изучение современных педагогических технологий;
- изучение психолого-педагогических проблем обучения и воспитания, проблем управления образовательным процессом;
- диагностику профессиональных запросов педагогов;
- подготовку педагогов к аттестации;
- наставничество;
- подготовку к участию в научно-практических конференциях;
- организацию и проведение теоретических семинаров и методических дней;
- программно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- работу по оснащению кабинетов программными, методическими, диагностическими материалами;
- организацию исследовательской деятельности педагогов и обучающихся;
- изучение передового педагогического опыта коллег.





## Структура управления методической работой

При выборе структуры управления методической работой всегда следует учитывать и цели, и задачи, стоящие перед образовательной организацией. Во многих образовательных организациях управление строится по линейно-функциональному принципу. В такой структуре управления выделяют следующие характеристики:

- 1) деление управленческой деятельности по функциям и должностям;
- 2) строгое следование иерархической субординации в отношениях «начальник — подчиненный».

В структуру управления методической работой в образовательной организации могут входить:

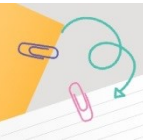
- педагогический совет — высший орган коллективного руководства методической работой, в состав входят все педагоги образовательной организации;
- методический совет — главное связующее звено всех подструктур, в состав входят директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе (выступают в роли координаторов, обеспечивают взаимодействие равнозначных структурных компонентов), другие специалисты, руководители методических объединений;
- методическое объединение — создается как одна из форм самоуправления педагогических работников с целью совершенствования методического и профессионального мастерства учителей, организации взаимопомощи.

Рассмотрим три самых распространенных варианта организации методической работы в образовательной организации:

- 1) методический совет и методические объединения,
- 2) единая методическая тема,
- 3) научно-методический совет и кафедры.

### *1. Методический совет и методические объединения*

Во главе методической работы — методический совет образовательной организации. Деятельность методического совета основывается на законодательных, нормативно-правовых, инструктивно-методических и локальных актах и документах федерального, регионального, муниципального и учрежденческого уровней. Положение о методическом совете, внесение в него изменений и дополнений рассматривается и принимается на заседании педагогического совета образовательной организации и вводится в действие приказом руководителя. Возглавляет его работу председатель — заместитель директора. Персональный состав методического совета утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав методического совета включаются: председатель совета (заместитель руководителя образовательной организации), заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, руководители методических объединений, постоянных и временных методических и инновационных групп, опытные и авторитетные педагоги, представитель муниципальной методической службы (по согласованию). Совет руководит методической ра-





ботой, организует и координирует деятельность методических объединений. В новых социально-педагогических условиях методический совет может получить дополнительные функции: анализ потребностей педагогов и управленцев; проектирование концепции и программы функционирования и развития методической работы образовательной организации; анализ эффективности методической работы и др. Это наиболее универсальный вариант, который подойдет любой образовательной организации.

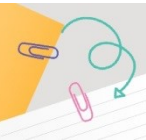
Принципы деятельности методического совета:

- научный подход;
- коллегиальность;
- открытость и гласность;
- плановость;
- конкретность принимаемых решений;
- актуальность обсуждаемых на заседаниях проблем;
- перспективная нацеленность, прогностичность;
- поощрение инициативы;
- принцип точности, конкретности и ритмичности;
- принцип доминанты (главного звена).

Работу методического совета планируют так, чтобы проводить не реже одного заседания в четверть. В год получается 4–5 заседаний. После методического совета проходят заседания методических объединений. Педагоги обсуждают на них решения, которые принял методический совет, и корректируют планы работы, если есть такая необходимость. Методические объединения организуют и проводят методическую работу.

Методическое объединение — одна из форм организации групповой методической работы, самостоятельное постоянное или временное профессиональное методическое подразделение педагогов, создаваемое администрацией для осуществления и координации методической работы и инновационной деятельности в рамках методической работы по одному или нескольким учебным предметам, уровням образования или направлениям деятельности. Целью методического объединения является создание условий для регулярного осуществления совместной профессионально-педагогической работы по повышению качества педагогической деятельности педагогов в образовательной организации. Количество методических объединений в образовательной организации зависит от количества педагогических работников. Для непосредственного руководства деятельностью методического объединения приказом руководителя образовательной организации в начале учебного года назначается руководитель (председатель).

Методический совет и методические объединения работают по разным, но смежным темам. Обычно на методический совет выносят более широкие вопросы, которые касаются деятельности всех методических объединений, а затем для заседания методического объединения тему сужают, связывают с конкретными предметными областями или узкими задачами.





## 2. Единая методическая тема

В основе организации методической работы — единая методическая тема. То есть все органы управления методической работой (методический совет и методические объединения) работают по одной теме в течение длительного периода. Такой вариант организации методической работы подойдет, если образовательная организация работает над общей проблемой. Например, образовательная организация решает проблему, как повысить качество обучения через использование электронных образовательных ресурсов (далее — ЭОР) или искусственного интеллекта (далее — ИИ), объединяющих весь спектр средств обучения, которые разработаны и воспроизводятся на базе компьютерных технологий. В таком случае каждое методическое объединение работает над своей конкретной подтемой — разрабатывает технологию применения ЭОР или ИИ на своих учебных предметах, во внеурочной деятельности.

Обычно единую методическую тему определяют на 2–3 года. Тему важно связать с приоритетами развития как образования в целом, так и образовательной организации. Единая методическая тема определяет тематику заседаний педагогического совета, методического совета и методических объединений. Чтобы решить конкретные задачи в рамках методической темы, удобно сформировать творческие группы педагогов.

На индивидуальном уровне работа над единой темой будет продолжаться в выборе тем самообразования педагогов. Организация методической работы в образовательной организации требует системного подхода, идеологической основой которого должна стать единая методическая тема.

Какой должны быть единая методическая тема?

1. Тема должна быть актуальной, действительно важной для современной образовательной организации в целом, для данного конкретного педагогического коллектива с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов, должна отражать проблемы современного состояния российского образования.

2. Работа над выбором темы должна проводиться не только руководителями образовательной организации, но и наиболее активными, авторитетными членами коллектива.

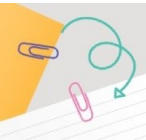
3. Желательна тесная связь единой методической темы с конкретным передовым педагогическим опытом, что дает возможность опереться в работе на определенные методические разработки.

4. Необходимо, чтобы методическая тема охватывала как учебную, так и внеурочную воспитательную работу.

5. Тема должна формулироваться достаточно конкретно и ясно, но при этом она не должна быть слишком мелкой, частной.

6. Тема должна соответствовать программе развития образовательной организации.

Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу (обычно на 3 года), с разбивкой крупной стратегической темы по годам.





На основе темы формулируют цели и задачи методической работы, индивидуальных траекторий педагога. Например, если тема методической работы «Повышение качества образования в условиях реализации ФГОС общего образования и национального проекта «Молодежь и дети» через совершенствование педагогического мастерства педагогов», то целями методической работы будут: создание условий для непрерывного развития учительского потенциала, повышения уровня профессионального мастерства и профессиональной компетенции педагогов как фактора повышения качества образования в условиях реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов и национального проекта «Молодежь и дети».

Приведем некоторые принципы реализации единой методической темы, а именно:

- гуманизация и гуманитаризация;
- фундаментальность;
- личностная ориентация;
- дифференциация;
- культуросообразность;
- информационная компетентность участников образовательного процесса;
- вариативность (предполагает осуществление различных вариантов действий по реализации задач развития образовательной организации).

### *3. Научно-методический совет и кафедры*

Третий вариант организации методической работы в образовательной организации предполагает не только методическую, но и научную работу. Ее координирует и направляет научно-методический совет. Вместо методических объединений работают кафедры. В кафедры объединяют педагогов, которые ведут учебные предметы одного цикла, например, естественно-математического, филологического, общественных наук, или работают в одном направлении. Участники заседаний кафедры рассматривают педагогические, дидактические и общеметодические вопросы, проводят педагогические исследования. Заседания кафедр проводят 3–4 раза в год. Чтобы члены кафедры представили результаты исследовательской работы, можно использовать педагогические конференции. В план научно-методической работы нужно включить мероприятия, чтобы повысить профессиональные компетенции педагогов, научить готовить публикации и публичные выступления.

Еще одно направление для такого варианта — партнерские отношения с научными кадрами. Ученых можно пригласить в качестве научных руководителей и консультантов педагогических исследований.

Чтобы решать частные предметные методические проблемы учителей, внутри кафедр можно создать предметные группы учителей. Предметные группы лучше формировать, если по одному учебному предмету работает не меньше 4–5 педагогов. Руководители предметных групп координируют общие задачи, собирают и накапливают информацию по разрабатываемой проблеме. Также внутри кафедр можно организовывать временные рабочие и творческие группы педагогов.





Функции участников методической работы в образовательной организации заключаются в следующем:

- научно-методический совет руководит исследовательской и методической работой в образовательной организации, координирует и направляет деятельность всех участвующих в методической работе подразделений (кафедр, групп), организует работу по повышению профессиональных компетенций педагогов;
- кафедра организует и проводит научно-методическую работу и исследования по педагогике и методикам обучения и воспитания;
- предметная группа обсуждает и решает, как преподавать учебный предмет;
- временная рабочая или творческая группа разрабатывает решения актуальных проблем по отдельным предметам, воспитанию и развитию обучающихся, собирает и разрабатывает материалы по определенной теме (в том числе в рамках инновационной деятельности), обобщает и описывает лучшие педагогические практики.

Если выбирать этот вариант организации методической работы, то необходимо определить, какие профессиональные объединения педагогов создать. Например, педагогические мастерские, студии, лаборатории. В рамках этого варианта методической работы могут найти место и проблемные группы. Проблемные группы по определению — это творческие лаборатории, созданные для решения той или иной проблемы, актуальной для отдельных педагогов или для педагогического коллектива в целом. Обычно образовательная организация создает такие профессиональные объединения, чтобы реализовать программу развития.

Кроме распространенных представленных вариантов организации методической работы в образовательной организации можно выбрать и другие, например, методическая работа на индивидуальной или диагностической основе.

Главная особенность методической работы на индивидуальной основе — это щадящий режим, уход от обилия методических мероприятий. Основную роль играет самообразование педагогов по индивидуальным образовательным маршрутам (далее — ИОМ).

В случае организации методической работы на диагностической основе администрация образовательной организации диагностирует проблемы и запросы педагогов, затем планирует и организует формы повышения квалификации.

При организации методической работы в образовательной организации допускается использование элементов всех рассмотренных вариантов.

Главное, следует учитывать, что организация методической работы в образовательной организации — основа непрерывного развития профессиональной компетентности работников непосредственно на рабочем месте.

### **Принципы организации методической работы**

Методическая работа в образовательной организации организуется в соответствии со следующими принципами.





1. *Актуальность*, связь с жизнью, с практикой реализации государственной политики в сфере образования. Этот принцип требует учета в процессе осуществления методической работы не только глобальных проблем современности, но и проблем, близких данному коллективу педагогов.

2. *Научность*. Данный принцип нацеливает руководителей методической работы на достижение соответствия между всей системой повышения квалификации учителей и современным уровнем науки. Реализация принципа включает основанный на научном подходе анализ конкретного состояния дел в образовательной организации, изучение важнейших сторон личности и деятельности педагогов.

3. *Системность*. Принцип требует подхода к методической работе как к целостной системе, оптимальность которой зависит, прежде всего, от единства цели, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами, от направленности на высокие конечные результаты. Поскольку социальным системам органически присуще управление, принцип системности подразумевает управляемость, планомерность всей методической работы.

4. *Комплексный характер*. Принцип предусматривает единство и взаимосвязь всех сторон и направлений повышения квалификации учителей по вопросам частной методики, дидактики и теории воспитания, психологии и физиологии, педагогической этики, развития общей культуры и т. п.

5. *Систематичность, последовательность, преемственность, непрерывность*. Данные принципы предусматривают охват педагогических работников разными формами методической работы в течение всего учебного года, превращение методической работы в часть системы непрерывного образования.

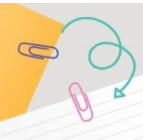
6. *Творческий характер, максимальная активизация педагогов*. Этот принцип предполагает творческий характер методической работы с педагогами, обеспечивающей действенное стимулирование их творческих поисков.

7. *Конкретность*: учет особенностей конкретной образовательной организации, педагога, дифференцированный подход к ним.

8. *Единство теории и практики* при всей практической направленности методической работы.

9. *Оперативность, гибкость, мобильность, вариативность*. Периодический пересмотр организационной структуры, содержания и технологий в системе методической работы в соответствии с потребностями и интересами кадров, стратегией образования.

10. *Инициативность*. Предоставление возможности проявления личной инициативы работникам. При работе современной образовательной организации в режиме развития это один из самых важных принципов управления. На нем базируется методическая работа, поскольку ее успешность прямо связана с инициативами конкретного носителя методического опыта и инициативностью педагога, желающего этот опыт перенять. Методическая работа — это всегда двухсторонняя инициатива, движение навстречу друг другу. Нежелание делиться опытом часто блокирует методическую работу если не всей образовательной организации, то наверняка его части.





11. *Корпоративный дух.* Сплоченность работников, единство силы. Чтобы участники образовательного процесса осознали свое единство, необходимо создать идею, вокруг которой они могут сплотиться. Вот почему успешные образовательные организации всегда стараются определить свою специфику и сделать ее явной для коллектива и его окружения. Для одного коллектива такой спецификой может стать инклюзивное образование, для другого — детское волонтерское движение, для третьего — особая ориентация на профильность образования. Вариантов множество, но специфика конкретной образовательной организации рано или поздно должна стать уникальной. Это поможет не только собрать в нем соответствующий коллектив, но и сформирует контингент обучающихся, настроит определенным образом окружающий социум.

12. *Коллегиальность.* Все решения принимаются коллегиальным совещательным органом.

13. *Горизонтальная координация.* Взаимодействие с другими образовательными организациями.

14. *Непрерывность и преемственность.* Обеспечение непрерывности развития методической и общей культуры педагогических кадров, право выбора в течение всей их педагогической деятельности видов, темпов и сроков повышения квалификации.

### **Основные функции методической работы**

Методическая работа в образовательной организации играет важную роль в повышении качества образовательного процесса, развитии профессиональных компетенций педагогов и оптимизации учебно-воспитательной деятельности. Основные функции методической работы включают: планирование, диагностику, компенсацию, коррекцию, информирование, управление, организацию, прогноз, восстановление, координацию и интеграцию.

Представим характеристику данных функций методической работы в образовательной организации и основные направления их реализации.

#### *1. Функция планирования*

Является одной из ключевых составляющих методической работы, позволяет систематизировать процесс подготовки мероприятий, распределять ресурсы и оценивать эффективность проделанной работы.

Основные цели планирования в методической работе:

- 1) определение целей и задач — формулировка конкретных целей и задач, которые будут достигнуты в результате реализации методического плана;
- 2) распределение ресурсов — оптимальное распределение материальных, кадровых и временных ресурсов для достижения поставленных целей;
- 3) организация мероприятий — планирование и проведение семинаров, мастер-классов, конференций и других форм повышения квалификации педагогов;
- 4) мониторинг и оценка результатов — регулярный мониторинг исполнения планов и оценка эффективности проведенных мероприятий.





## 2. Диагностическая функция

Направлена на выявление уровня профессиональной компетентности педагогов, качества образовательного процесса и эффективности применяемых методик. Включает ряд мероприятий, позволяющих оценить состояние учебно-воспитательной деятельности и выявить направления дальнейшего развития:

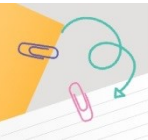
- 1) оценка уровня квалификации педагогических кадров:
  - определение степени владения педагогическими технологиями и методиками,
  - выявление сильных сторон и зон роста каждого учителя;
- 2) анализ качества учебного процесса:
  - оценка соответствия образовательных результатов поставленным целям и задачам,
  - анализ успеваемости обучающихся с выявлением проблемных областей и эффективных практик;
- 3) определение потребностей в повышении квалификации:
  - формирование рекомендаций по повышению профессионального мастерства учителей,
  - организация курсов повышения квалификации, семинаров и мастер-классов;
- 4) мониторинг внедрения инноваций:
  - изучение эффективности новых подходов и технологий в образовательном процессе,
  - обобщение опыта лучших практик и распространение успешных моделей.

## 3. Компенсаторная функция

Направлена на восполнение недостатков профессиональной подготовки педагогических работников путем систематического изучения новых методик, технологий и подходов к обучению. Позволяет педагогам адаптироваться к современным требованиям образования, своевременно реагировать на изменения в образовательных стандартах и улучшать качество своей профессиональной деятельности.

Основные направления реализации компенсаторной функции:

- 1) повышение квалификации — регулярное прохождение курсов повышения квалификации помогает педагогам осваивать новые методики и технологии обучения, что способствует улучшению качества образовательного процесса;
- 2) обмен опытом — организация семинаров, мастер-классов и конференций позволяет педагогам обмениваться передовым опытом и лучшими практиками, что также способствует повышению уровня профессионализма;
- 3) индивидуальное консультирование — предоставление консультационной поддержки педагогам, испытывающим трудности в освоении новых методик или технологий, помогает устранить пробелы в знаниях и повысить эффективность их работы;
- 4) самообразование — стимулирование педагогов к самостоятельному изучению новых материалов и технологий, включая чтение специальной литературы, участие в вебинарах и онлайн-курсах.





Таким образом, компенсаторная функция методической работы обеспечивает своевременное обновление профессиональных компетенций педагогов, что положительно сказывается на качестве образовательного процесса и достижениях обучающихся.

#### *4. Корректирующая функция*

Это своевременное выявление недостатков и ошибок в педагогическом процессе, их анализ и разработка мер по устранению. Функция направлена на повышение качества образовательного процесса путем постоянного мониторинга и коррекции действий педагогов:

1) анализ текущего состояния:

- регулярный мониторинг учебных планов, программ и методик преподавания,
- оценка уровня подготовки учащихся и выявление пробелов в знаниях,
- изучение мнения учеников и родителей относительно учебного процесса;

2) выявление проблем:

- определение слабых сторон и трудностей в работе педагогов,
- поиск причин возникновения образовательных дефицитов,
- обнаружение несоответствий в организации учебно-воспитательного процесса;

3) разработка рекомендаций:

- формирование предложений по улучшению методов обучения,
- подготовка мероприятий по повышению квалификации педагогов,
- коррекция учебных материалов и методик с целью повышения эффективности обучения;

4) контроль исполнения:

- проверка внедрения предложенных изменений,
- оперативная обратная связь и поддержка педагогов,
- повторный контроль результатов после введения коррекционных мер.

Основные направления реализации корректирующей функции:

Корректирующая функция методической работы в образовательной организации обеспечивает динамичность и адаптивность, позволяя своевременно реагировать на изменения условий образовательной среды и повышать качество образования.

#### *5. Информационная функция*

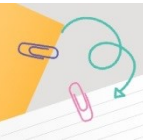
Заключается в обеспечении педагогов актуальной информацией, необходимой для повышения качества образовательного процесса, в том числе:

1) обеспечение педагогического коллектива доступом к новым знаниям:

- организация семинаров, вебинаров, тренингов и мастер-классов по актуальным вопросам образования,
- предоставление доступа к специализированным информационным ресурсам, библиотекам и базам данных;

2) распространение передового педагогического опыта:

- создание условий для обмена опытом между педагогами внутри образовательной организации и за ее пределами,
- проведение педагогических советов, конференций и круглых столов;





### 3) информирование о нововведениях в области образования:

- регулярное обновление сведений о нормативных документах, изменениях в законодательстве и стандартах образования,
- обучение педагогов работе с новыми образовательными технологиями и ресурсами;

### 4) поддержка профессионального роста педагогов:

- консультативная помощь в подготовке к аттестации, конкурсам и публикациям научных статей,
- стимулирование участия в профессиональных сообществах и ассоциациях;

### 5) создание благоприятной среды для инновационной деятельности:

- поддержка инициатив педагогов по внедрению новых методик и технологий,
- оказание помощи в разработке учебных материалов и пособий.

Информационная функция методической работы направлена на создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов, повышение качества образовательного процесса и внедрение инновационных подходов в практику образовательных учреждений.

#### *6. Организационно-управленческая функции*

Представляет систему организации работы, совокупность мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогов, совершенствование образовательного процесса и обеспечение качества образования.

Основные управленческие функции:

#### 1) планирование:

- разработка планов методической работы на учебный год, квартал, месяц,
- определение целей, задач и приоритетов методической работы,
- составление календарно-тематического плана занятий и мероприятий;

#### 2) организация:

- создание условий для самообразования и повышения квалификации педагогов,
- организация совещаний, семинаров, конференций и тренингов для педагогических работников,
- обеспечение взаимодействия с другими образовательными организациями;

#### 3) Контроль:

- мониторинг реализации запланированных мероприятий,
- оценка и анализ результатов эффективности методической работы;

#### 4) регулирование:

- корректировка планов и программ методической работы в зависимости от текущих потребностей и изменений в образовательной среде,
- решение возникающих проблем и трудностей в ходе осуществления методической деятельности;

#### 5) координация:

- согласование действий всех участников методической работы,





- установление связей между различными подразделениями образовательной организации,
  - координация усилий педагогов, администрации и других участников образовательной деятельности;
- б) стимулирование:
- поощрение активной педагогической деятельности,
  - поддержка инициативных проектов и инновационных подходов,
  - предоставление возможностей для карьерного роста и профессионального развития.

Данные функции обеспечивают эффективное функционирование методической работы в образовательной организации, способствуя повышению качества образовательного процесса и достижению поставленных образовательных целей.

### *7. Прогностическая функция*

Это способность заранее предвидеть возможные изменения в образовательном процессе, потребности учащихся и педагогов, а также тенденции развития образования в целом. Направлена на обеспечение готовности системы образования к изменениям внешней среды и внутренних условий функционирования образовательной организации.

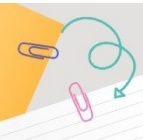
Основные аспекты прогностической функции:

- 1) анализ тенденций — изучение современных образовательных технологий, методик и подходов, выявление перспективных направлений развития педагогики и психологии;
- 2) планирование изменений — формулирование целей и задач методической работы, разработка планов мероприятий, направленных на повышение качества образования;
- 3) оценка рисков — определение возможных препятствий и трудностей, связанных с внедрением новых методов и форм обучения, разработка мер по минимизации негативных последствий;
- 4) мониторинг результатов — постоянное отслеживание эффективности проводимых мероприятий, внесение необходимых корректировок в планы и программы;
- 5) подготовка кадров — обеспечение повышения квалификации педагогических работников, обучение новым технологиям и методикам, развитие профессиональных компетенций.

Прогностическая функция является важным элементом методической работы, обеспечивающим устойчивость и эффективность образовательного процесса в условиях быстро меняющегося мира.

### *8. Восстановительная функция*

Направлена на восстановление профессиональной компетентности педагогов, поддержание их профессионального уровня и развитие профессионально значимых качеств. Помогает преодолеть эмоциональное выгорание, усталость, повысить мотивацию педагога к дальнейшему профессиональному росту и самосовершенствованию.





Основные направления восстановительной функции:

- 1) поддержка психологического здоровья педагогов — педагоги сталкиваются с высокими нагрузками, стрессовыми ситуациями и постоянным взаимодействием с детьми и родителями, поэтому методическая работа должна включать мероприятия, направленные на профилактику профессиональных деформаций и снижение риска эмоционального выгорания:
  - психологические консультации — индивидуальные и групповые встречи с психологом позволяют педагогам обсудить проблемы, снять напряжение и выработать стратегии преодоления трудностей,
  - тренинги личностного роста — занятия направлены на повышение самооценки, развитие уверенности в себе и улучшение коммуникативных навыков,
  - арт-терапия и релаксационные практики — рисование, музыка, йога помогают восстановить силы и уменьшить уровень стресса;
- 2) обеспечение условий для профессионального развития и непрерывного повышения квалификации педагогов:
  - организация курсов повышения квалификации, семинаров и мастер-классов,
  - предоставление возможности участия в конференциях, форумах и выставках,
  - создание системы наставничества и поддержки молодых специалистов;
- 3) стимулирование мотивации к труду — повышение интереса педагогов к своей профессии и улучшению качества образовательного процесса через проведение конкурсов педагогического мастерства, награждение лучших педагогов грамотами, дипломами и ценными подарками, формирование позитивного имиджа школы среди родителей и общественности).

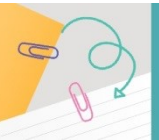
Восстановительная функция методической работы играет важную роль в поддержании высокого уровня профессионализма педагогических кадров и обеспечении качественного образования детей.

### *9. Координирующая функция*

Направлена на обеспечение согласованности действий педагогов, администрации школы и вспомогательных служб для достижения поставленных образовательных целей и повышения качества учебно-воспитательного процесса.

Основные направления координирующей функции:

- 1) планирование — методическое руководство предполагает разработку плана мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических кадров, обмен передовым педагогическим опытом и внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;
- 2) организация взаимодействия — координатор-методист обеспечивает взаимодействие всех участников педагогического коллектива, включая учителей-предметников, классных руководителей, психологов, социальных работников и других, способствуя созданию единого подхода к воспитанию и обучению учащихся;



- 3) контроль исполнения — регулярный мониторинг реализации запланированных мероприятий позволяет своевременно выявлять проблемы и корректировать работу в нужном направлении;
- 4) анализ результатов — оценка эффективности проведенных мероприятий способствует совершенствованию методики обучения и воспитания, повышению уровня профессиональной компетентности педагогов.

Таким образом, координационная роль заключается в обеспечении комплексного подхода к созданию условий для успешного функционирования системы образования.

### *10. Интегративная функция*

Предполагает взаимодействие всех структурных подразделений школы, координацию усилий учителей, администрации и специалистов различного профиля: психологов, дефектологов, социальных работников.

Основные аспекты интегративной функции:

- 1) координация образовательных процессов — согласованность действий между педагогическими коллективами различных уровней (начальное общее, основное общее, среднее общее образование), что позволяет избежать дублирования учебных материалов и методов, создает условия для преемственности в обучении и воспитании обучающихся;
- 2) обеспечение непрерывного профессионального роста педагогов — организация помощи педагогам в повышении своей квалификации, освоении новых технологий и методик обучения, обмене опытом и идеями, а также формирование единого педагогического пространства, где каждый педагог может развивать свои профессиональные компетенции (семинары, тренинги, мастер-классы);
- 3) поддержка инноваций и экспериментальной деятельности — методическое сопровождение инновационных проектов и экспериментов помогает внедрять передовые образовательные практики, оценивать эффективность новых подходов и технологий, что способствует созданию условий для постоянного обновления содержания и форм обучения, повышению мотивации обучающихся к обучению и улучшению образовательных результатов;
- 4) развитие междисциплинарных связей — методическая работа направлена на создание условий для реализации межпредметных связей, интеграции гуманитарных и естественно-научных дисциплин.

Это позволяет сделать вывод, что интегративная функция методической работы является ключевым элементом современной образовательной системы, обеспечивающим комплексность подхода к обучению и развитию детей, а также профессиональному росту педагогических кадров.

Таким образом, успешная деятельность образовательной организации находится в прямой зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов, а рост этого уровня — первая задача методической работы.



## § 1.2. Организационно-содержательная модель методической работы в образовательной организации

Управление методической работой в образовательной организации представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия, которые направлены на повышение профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций, повышение их профессионального мастерства. Методическая работа в образовательной организации наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Ее успех зависит от обеспечения непрерывной связи методической работы с образовательным процессом, удовлетворенности коллектива его организацией и заинтересованности педагогов в профессиональном развитии. Устройство методической работы определяется ее моделью.

Сегодня в каждом образовательном учреждении в различных видах и под разными названиями функционируют структурные подразделения методической службы: кафедры, методические объединения, временные инициативные коллективы, творческие группы, пилотные площадки и др. В настоящее время существует несколько вариантов модели организации методической работы в школе.

### Варианты модели организации методической работы в школе

Так в Томской области обобщен опыт восьми таких моделей, по которым выстраивается работа образовательного учреждения [9]:

- 1) методическая служба на основе методических циклов и /или образовательных областей;
- 2) методическая служба на индивидуальной основе,
- 3) методическая служба на комплексной основе,
- 4) методическая служба на дифференцированной основе,
- 5) методическая служба на сравнительной основе работы микрогрупп,
- 6) методическая служба на диагностической основе,
- 7) методическая служба на основе инициативных групп,
- 8) методическая служба на основе актуальных задач школы.

Как известно, модель — это отражение реальных объектов или процессов, аккумулирующих в себе наиболее существенные структурные элементы и связи этого реального объекта (процесса). Главной характеристикой модели можно считать упрощение реальной жизненной ситуации, к которой она применяется.

Модель должна удовлетворять следующим требованиям:

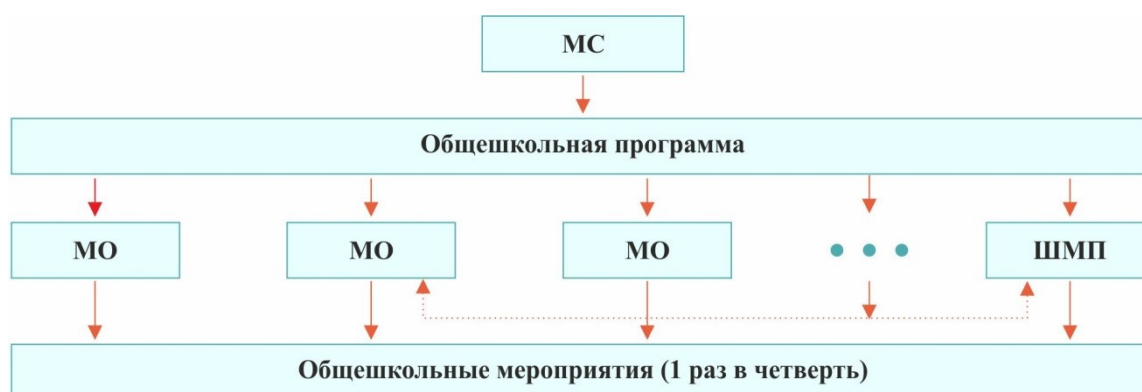
- быть адекватной отражаемому объекту (иначе она не выполнит своей функции);
- быть открытой, чтобы иметь возможность гибко реагировать на внешние изменения;
- быть реальной, то есть построенной с учетом условий «внешней» по отношению к модели среды (можно спроектировать самую идеальную, с точки зрения строения и структуры, модель, но она не будет работать в силу своей фантазийности);
- быть проверяемой на достоверность.





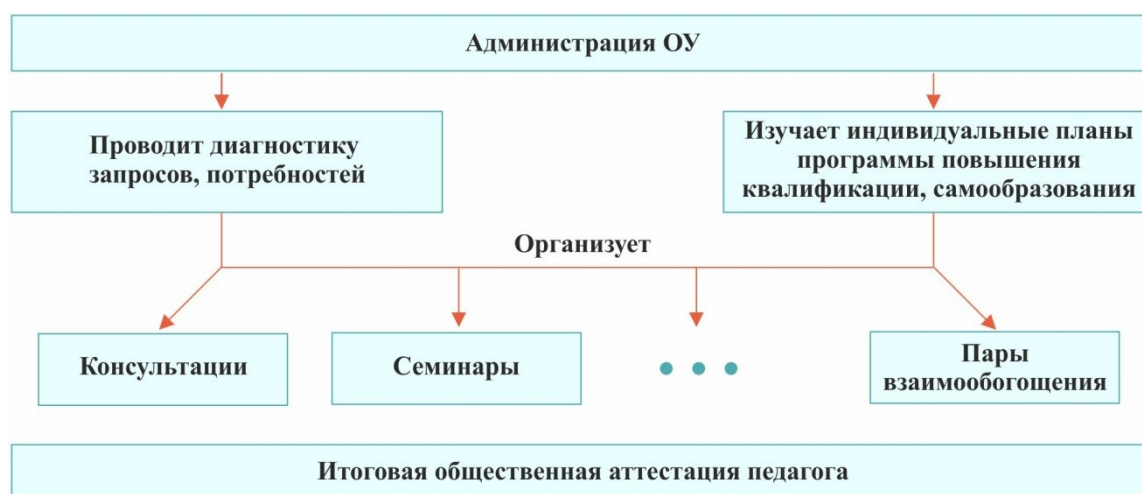
Рассмотрим особенности организации методической службы на основе ряда моделей.

### 1. Методическая служба на основе методических циклов и/или образовательных областей

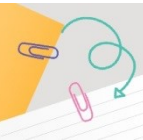


Данная модель наиболее распространена. Методические объединения образуются на предметной или, возможно, на межпредметной основе, и их количество зависит от педагогического состава организации. Примером может послужить методическое объединение учителей естественно-научного цикла. Методический или научно-методический совет планирует, координирует всю работу и организует общеучрежденческие мероприятия. В «Школе молодого педагога» методическая поддержка может быть организована в парах наставничества.

### 2. Методическая служба на индивидуальной основе



Главная особенность модели — это организация индивидуальной методической работы на основе образовательных потребностей или профессиональных дефицитов педагогов. Основная роль принадлежит самообразовательной деятельности педагогов. Каждый педагог составляет собственную индивидуальную программу самообразования или программу профессионального саморазвития: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т. д. Администрация проводит диагностику, выявляет запросы и потребности педагогов. На основе этого организуются консультации, семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы





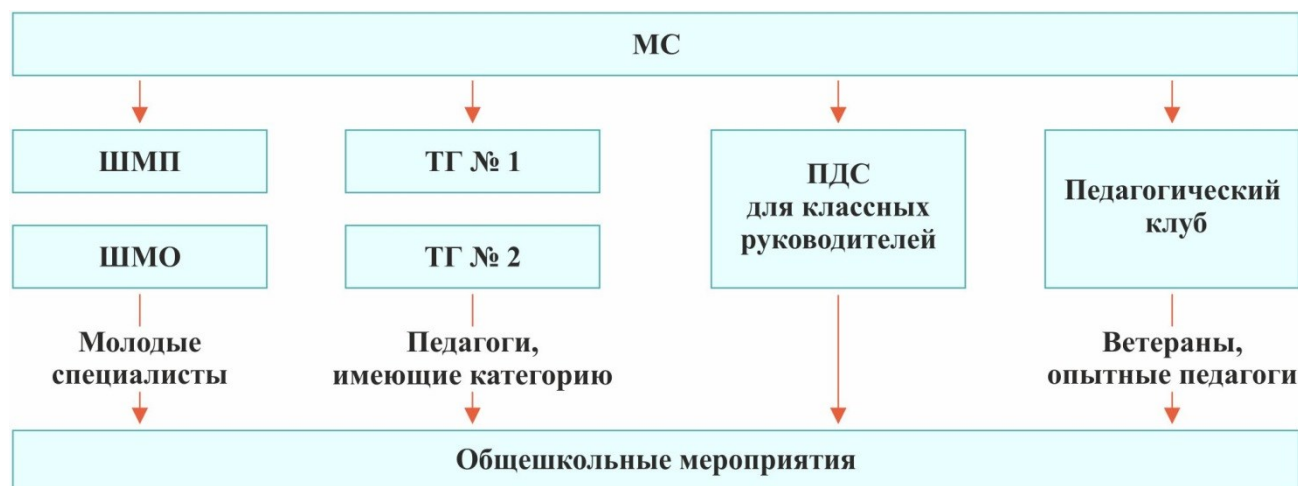
и др. В конце года — обязательный анализ деятельности каждого учителя в форме итоговой общественной аттестации педагогов.

### 3. Методическая служба на комплексной основе

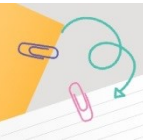


Данная модель удобна, если педагогический коллектив небольшой. В таком случае постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы. Главная задача методического совета — согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий. При наличии молодых специалистов возможна организация «Школы молодого педагога».

### 4. Методическая служба на дифференцированной основе

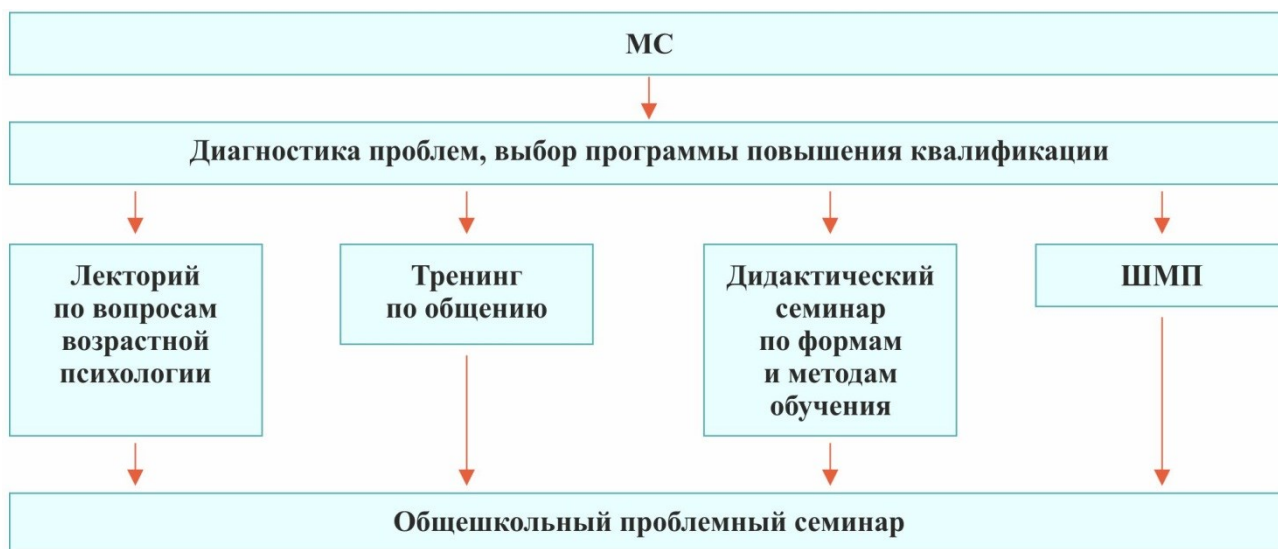


Дифференциация может осуществляться, например, по стажу и опыту работы, по интересам, выявленным профессиональным дефицитам. На межшкольной основе или муниципальном уровне может быть организована «Школа педагогического опыта», что расширит возможности профессионального роста педагогов. Творческие группы создаются также на разных уровнях (учрежденческом, муниципальном) и рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Обязательным условием является взаимосвязь всех ступеней общешкольными мероприятиями, специально организованными круглыми столами, конкурсами, семинарами по обмену опытом и т. д. Программа постоянно действующего семинара для классных руководителей может реализовываться через самостоятельные формы работы. В этом случае методическому совету необходимо согласовывать график и режим работы.



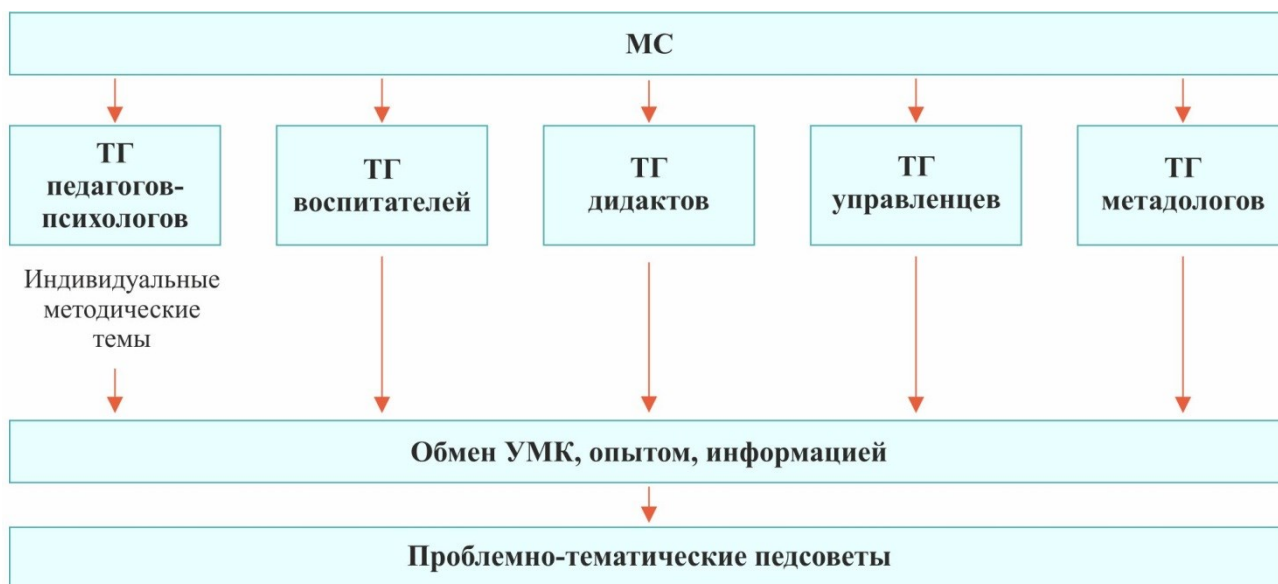


### 5. Методическая работа на диагностической основе



В этом случае методический совет проводит методический аудит, диагностирует проблемы педагогов, и, исходя из полученных результатов, планирует формы повышения квалификации и помогает педагогам определиться с выбором программы повышения квалификации, которая им необходима, построением индивидуального образовательного маршрута. Могут быть использованы результаты диагностики, которые педагоги проходят на региональном или федеральном уровне.

### 6. Методическая служба на основе актуальных задач школы



Такая модель, как правило, используется на стартовом этапе инновационной деятельности. В такой момент бывает важно осуществить управление образовательным процессом через организацию творческих групп, деятельность которых ориентирована на развитие определенных аспектов инновационной программы или проекта. В данном случае группу возглавляет опытный педагог, который не только имеет собственный интересный опыт работы, но и владеет элементами управленческого знания, умениями организационного, коммуникативного и аналитического характера. План каждой группы





составляется на основе годового плана работы образовательной организации с учетом проблематики тематических педагогических советов, в подготовке которых группа может принять активное участие. В рамках общего направления работы группы каждый педагог самостоятельно трудится над индивидуальной методической темой. Эти темы сопряжены с общей направленностью деятельности группы и, с одной стороны, способствуют росту личного профессионального мастерства, а с другой — воплощают на практике определенный содержательный фрагмент общегруппового плана. Учебно-методический комплекс (далее — УМК) группы — это дидактико-методический «накопитель» того, что наработано группой. Именно материалы УМК дают информацию о том, как члены группы работают над совершенствованием содержания образования, над применением различных педагогических технологий, над вопросами оперативности и актуальности используемых диагностических методик и контрольных срезов. Работа над индивидуальными методическими темами и потенциал УМК позволяют сделать более интересной и эффективной подготовку к проблемно-тематическим педагогическим советам.

### **Организационно-содержательная модель методической работы**

Наличие разработанной организационно-содержательной модели (цели, задачи, показатели, структура, содержание, форма) обеспечивает эффективность методической работы. Далее рассмотрим один из возможных вариантов модели организации методической работы в образовательной организации (см. рис. на с. 28).

Организационно-содержательная модель методической работы представляет собой целостную систему мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогов и обеспечение качества образовательного процесса в образовательной организации. Такая модель включает в себя совокупность взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих эффективную организацию методического сопровождения педагогической деятельности.

Организационно-содержательная модель методической работы в образовательной организации включает четыре взаимосвязанных блока.

#### *1. Целевой блок*

Целевой блок направлен на обеспечение максимальной целесообразности, результативности и оптимальности методической работы в образовательной организации, что в итоге приводит к повышению качества целостного образовательного процесса. Для построения модели методической работы образовательной организации необходимо определить потребности педагогических работников в методической работе, сформулировать цель и задачи конкретной образовательной организации в соответствии с проблемами, стоящими перед этой образовательной организацией. Определение целей и задач методической работы является отправной точкой для разработки всей системы методической работы. Цели определяют направления методической работы и обеспечивают условия для непрерывного профессионального роста педагогов.



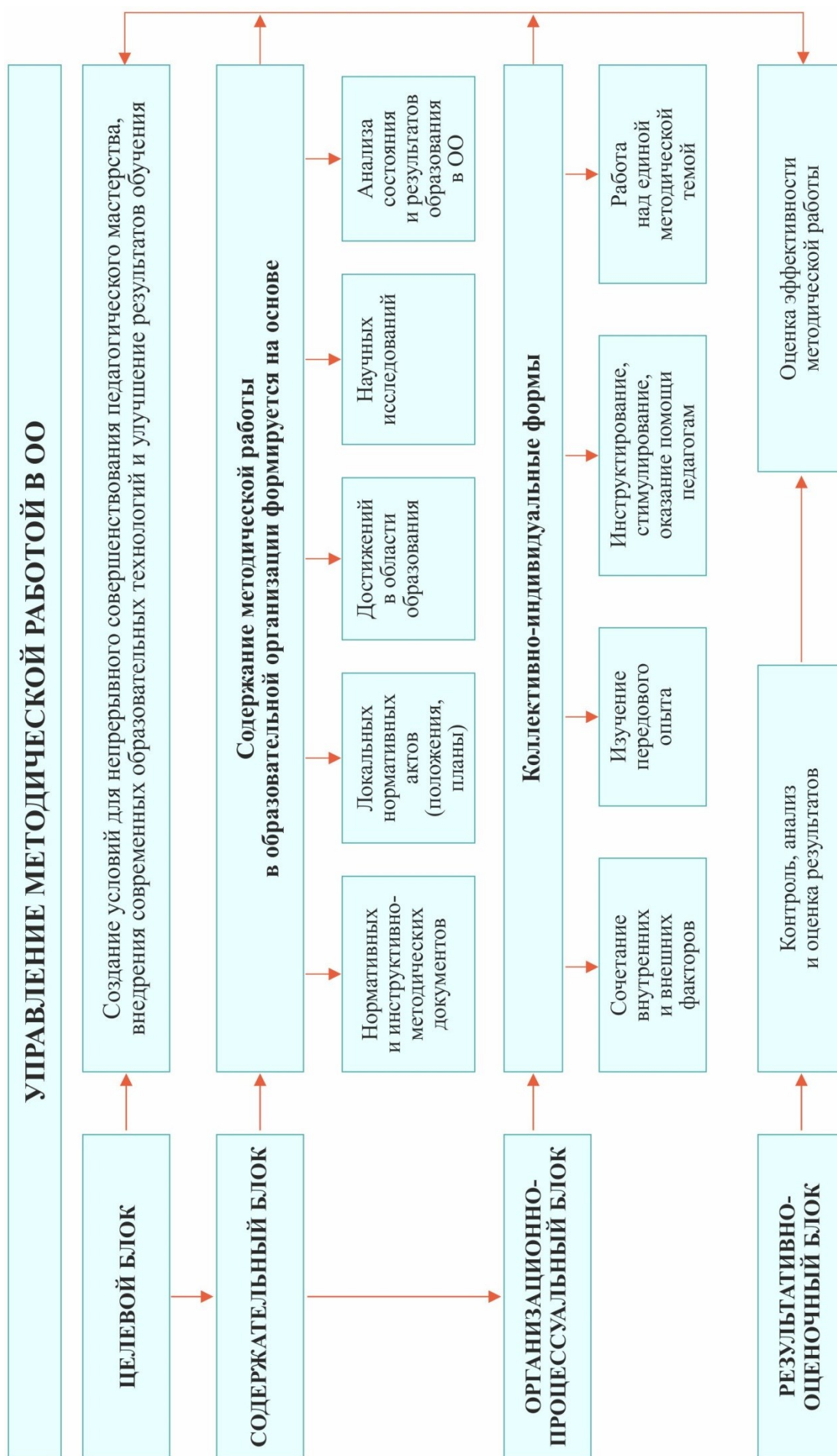


Рис. Организационно-содержательная модель методической работы в образовательной организации



## 2. Содержательный блок

Этот блок делится на смысловые ряды, позволяющие оценивать и описывать управляющую деятельность администрации и непосредственно деятельность педагога с точки зрения правильности. Содержание методической работы в образовательной организации формируется на основе нормативных и инструктивно-методических документов федерального и регионального уровней, которые целенаправленно создаются для обеспечения скоординированной деятельности педагогов, вовлеченных в методическую работу, локальных актов образовательной организации (положения, инструкции). С точки зрения структуры деятельности, такие инструментально-методические документы как научные исследования или достижения в области образования необходимы для успешного достижения цели и решения поставленных задач. Таким образом, нормативные и инструктивно-методические документы закрепляют и регламентируют методическую работу, в полной мере обеспечивают ее единство и целенаправленность.

## 3. Организационно-процессуальный блок

Данный блок определяет различные варианты организации методической работы в образовательной организации (методический совет и методические объединения, единая методическая тема, методическая и научная работа или их сочетание) в коллективной или индивидуальной формах, включает формы и методы работы с педагогами. Формы методической работы могут быть разнообразными и зависят от специфики образовательной организации и потребностей педагогических работников: семинары, конференции, мастер-классы, круглые столы, вебинары, консультации, самообразование и др. Методы же подразумевают использование активных форм взаимодействия участников, таких как обсуждение проблем, обмен опытом или изучение передового опыта, инструктирование, работа над единой методической темой, решение профессиональных задач и рефлексия. При этом возможно сочетание как внутренних, так и внешних по отношению к образовательной организации форм. Единство внешних и внутренних ресурсов определяет способы нормирования и регламентации педагогической активности.

## 4. Результативно-оценочный блок

Результативно-оценочный блок включает систему мониторинга и оценки эффективности методической работы. Основной задачей этого блока является оценка эффективности как педагогической деятельности, так и всей методической работы в целом. Выделяются результативные показатели и управленческие характеристики методического процесса, которые позволяют согласно критериям оценить всю деятельность. Результативные критерии условно можно разделить на два основных направления:

- 1) педагогическое мастерство — квалификационные категории педагогических работников, процент педагогов с соответствующим образованием и т. д.;





2) методическая активность педагогов — своевременность прохождения курсов, посещаемость методических мероприятий персоналом, наличие методических публикаций и т. д.

На наш взгляд, применение данной модели управления методической работой позволит создать в образовательной организации оптимальные условия для профессионально-личностного развития каждого педагога, сделать деятельность педагогов более результативной, что в конечном итоге повлияет на рост качества образовательного процесса в целом.

Идеальная модель методической работы в образовательной организации, если создание таковой возможно, должна быть построена таким образом, чтобы были реализованы все потребности основных ее заказчиков — педагогов.

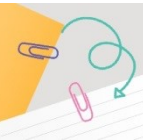
Каждая образовательная организация, исходя из своих интересов, целей развития и возможностей, формирует свою организационную структуру, встроенную в модель методической работы.

В небольших по объемам деятельности образовательных организациях основную методическую работу выполняют высококвалифицированные педагоги или в штатном расписании есть один методист, который решает все вопросы, связанные с содержательным, организационно-процессуальным и результативно-оценочным блоками.

В многопрофильных образовательных организациях распространены организационные методические структуры методических служб, которые выполняют работу, связанную с указанными блоками, например:

- в структурном подразделении (учебном отделе) вводится должность методиста по профилю деятельности;
- создается методический кабинет с четко выраженной структурой и штатным расписанием; в его состав входят руководитель кабинета, методисты по направлениям деятельности и педагоги-психологи;
- в организации, сориентированной на широкую программно-методическую и научно-исследовательскую работу, вводится должность заместителя директора по научно-методической работе, создается новое звено — информационно-методический кабинет, а в каждом структурном подразделении есть методист по профилю деятельности.

Итак, основная цель методической работы решается через использование определенной группы организационных и содержательных форм, которые представляют взаимосвязанные подсистемы-блоки и дают возможность осуществлять методическую работу дифференцированно, что весьма важно для разных образовательных организаций, кроме того, использование организационно-содержательной модели можно совмещать в одной образовательной организации.





## § 1.3. Управление профессиональным развитием педагога

В менеджменте одним из ведущих ресурсов, обеспечивающих устойчивое развитие образовательной организации, является кадровый потенциал. Следовательно, одной из актуальных задач для руководителя является профессиональное развитие педагогов.

Успешная деятельность образовательного учреждения зависит от того, насколько администрация образовательного учреждения уделяет внимание профессиональному развитию педагогов, ведь именно они подразумеваются под термином «педагогический персонал образовательного учреждения» [2].

Так, М. М. Поташник отмечает: «Как бы учитель сам ни заботился о своем профессиональном развитии, сколько бы ни думал о нем, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа» [8].

При этом очень важно, чтобы управление процессом профессионального развития педагога носило системный характер и соответствовало современным требованиям.

### Основные подходы к эффективному управлению

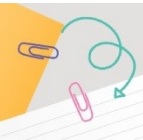
В современной педагогической литературе выделяются следующие основные подходы, которые способствуют эффективному управлению профессиональным развитием педагогов.

1. *Системный подход* (А. Г. Асмолов, О. Н. Шумейко [21]). Такой подход к профессиональному развитию педагога является основой реализации ФГОС. Задача управленческой команды — обеспечить профессиональное развитие педагога на основе принципа системности.

2. *Процессный / функциональный подход* (В. В. Балева [2], А. Р. Нуриева [16]). Учитывая, что управление профессиональным развитием педагогов — это система взаимосвязанных между собой функций, их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности образовательной организации. Функциональный подход определяет основы управления профессиональным развитием педагогов и способы их реализации.

3. *Интегративный подход* (М. Н. Миронова [21]). В его основе — компетенция руководителя, его знания и умения. Так открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и обучающимися создает положительный микроклимат в образовательном учреждении и позволяет совершенствовать процесс профессионального развития педагога.

4. *Личностно-ориентированный подход* (К. М. Левитан). Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе управления профессиональным развитием педагогов. Личностно-ориентированный подход в системе организации профессионального развития педагога основан на учете «человеческого фактора» в образовательной организации. Для обеспечения эффективной работы





сотрудников организации руководитель должен знать: как мотивировать сотрудников, как создать творческий микроклимат, какие условия труда обеспечат продуктивную деятельность в педагогическом коллективе и др.

5. *Деятельностный подход* (Л. С. Выготский [21]). Управление профессиональным развитием педагога рассматривается как вид деятельности, включающий следующие компоненты: объект и субъект, мотивацию, целеполагание; действия, способы и средства достижения цели; контроль и оценку результатов.

6. *Ситуационный подход* (М. В. Александрова [1]). Основным принципом управления профессионального развития педагога, согласно данному подходу, является ситуация, то есть управленческие решения руководителя должны опираться на конкретные обстоятельства. Такой подход предполагает анализ образовательной деятельности и определение проблем ее реализации, оценку результатов деятельности, определение направлений профессионального развития педагога на основе методов педагогической диагностики.

7. *Управление по результатам* (М. Л. Игнатова [5]). Данный подход предполагает систему, при которой для каждого сотрудника или группы определены показатели результативности. Руководитель и подчиненные ставят цели и задачи деятельности и согласовывают их. Это помогает более осмысленно и целенаправленно подходить сотруднику к собственной деятельности, находить наиболее эффективные способы реализации показателей, таких как здоровье, уровень социализации и формирование ценностных ориентиров, уровень развития в соответствии с индивидуальными способностями и возможностями и др.

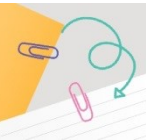
В современных условиях при выстраивании системы управления профессиональным развитием педагога в образовательной организации могут быть использованы различные подходы, которые обеспечивают формирование кадрового потенциала, обеспечения условий для реализации ФГОС, ФОП и стратегии развития образовательной организации.

### **Основные этапы управленческой деятельности руководителя**

Выделим основные этапы управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации по профессиональному развитию педагогов в соответствии с управленческими функциями: целеполагание, планирование, анализ, организация, мотивация, регулирование и контроль.

#### *1. Целеполагание:*

- определение целей управленческой деятельности по профессиональному развитию педагогов;
- определение индивидуальных стратегических (на межаттестационный период) и тактических целей (план на год) профессиональной деятельности педагога, в том числе и по реализации методической темы (самообразованию);
- постановка целей личностного саморазвития педагога.





## 2. Планирование:

- разработка плана методических мероприятий по повышению уровня профессионального развития педагогов;
- разработка плана обучения педагогов на курсах повышения квалификации (не менее 1–2 раз в межаттестационный период);
- разработка плана прохождения процедуры аттестации педагогических работников;
- разработка индивидуальных планов профессионального развития (с учетом уровня образования, квалификации, опыта работы).

## 3. Анализ:

- изучение и анализ научно-педагогической, социально-управленческой литературы, государственных нормативных документов и опыта деятельности образовательных учреждений, посвященных проблемам организации профессионального развития педагогов;
- ежегодный обязательный кадровый мониторинг (выявление уровня образования, квалификации, профессиональной подготовки) и установление индивидуального уровня профессионализма педагогов;
- оперативный анализ (ежедневная оценка, выяснение отклонений в качестве работы);
- тематический анализ (система работы одного педагога или группы педагогов, система воспитательных мероприятий, уровень освоения обучающимися образовательной программы);
- изучение личностных предпосылок эффективности профессиональной деятельности педагога;
- диагностика профессиональных затруднений педагога;
- анкетирование (выявление индивидуальных потребностей, уровня удовлетворенности педагога, факторов развития, способностей к саморазвитию и т. д.);
- анализ профессиональной активности (участие в методических мероприятиях по реализации годового плана работы образовательного учреждения, организация разнообразных форм работы с детьми и родителями);
- анализ результативности профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период;
- анализ результатов реализации методической темы (работы по самообразованию);
- выявление ресурсных возможностей (нормативно-правовые, организационные, кадровые, информационные, материально-технические, финансовые, научно-методические).

## 4. Мотивация:

- удовлетворение индивидуальной потребности в самовыражении, проявлении творчества (предоставление свободы в выборе средств для выполнения работы);
- признание ценности работника, публичная похвала;
- направление на различные конференции и семинары;
- включение в состав творческих и экспертных групп, членов жюри конкурсов;
- успешная аттестация, продвижение по службе;





- материальное поощрение (премирование, ценный подарок);
- представление к награде, званию, благодарность в приказе;
- перевод на самоконтроль;
- предоставление часов на методическую работу;
- отгул, дополнительные дни к отпуску; соблюдение формы дружеского партнерства;
- привлечение к участию в корпоративных мероприятиях; применение различных форм наказания (депремирование, взыскание, предупреждение, выговор и т. п.).

#### *5. Организация:*

- разработка и утверждение необходимой нормативно-организационной документации (приказы, распоряжения, положения);
- создание необходимых условий для осуществления профессиональной деятельности (кадровых, материально-технических, финансовых);
- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовой базой, стандартами профессиональной деятельности и этическими нормами педагогического сообщества;
- четкий порядок и планирование работы;
- строгая дисциплина и справедливое отношение к работникам;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профилактика профессионального выгорания педагогов;
- использование различных форм методической работы;
- формирование у педагогов потребности в саморазвитии и самосовершенствовании;
- создание условий для повышения самооценки педагога, уверенности, профессиональной значимости (демонстрация достижений, выступления, открытые показы);
- вовлечение педагогов в процесс разработки и реализации принятых решений (делегирование полномочий, гласность при обсуждении проблем, коллегиальность принятия решений);
- непрерывное образование (активизация знаниевого компонента профессионального развития — обеспечение регулярного участия в семинарах, курсах;
- повышение уровня профессионального образования, переподготовка);
- организация сотрудничества с социальными партнерами;
- проявление интереса к работнику, уважения, внимания, личного участия руководителя в решении проблем, содействие в реализации педагогических находок, проектов;
- методическое сопровождение менее опытных коллег, наставничество.

#### *6. Контроль:*

- плановый, оперативный и текущий контроль;
- персональный контроль за профессиональной деятельностью педагога;
- контроль качества освоения образовательной программы воспитанниками (как элемент оценки качества образования и деятельности конкретного педагога);
- самоконтроль;





- создание и своевременное пополнение «банка достижений» педагогов, ведение портфолио педагогов;
- ежемесячный мониторинг индивидуальных достижений педагога (заполнение оценочных листов для начисления стимулирующей оплаты труда).

Данные функции объединены в единую систему и направлены на профессиональное развитие педагогических работников.

Важно, чтобы в образовательной организации профессиональное общение педагогов организовывалось с использованием различных форм методической работы.

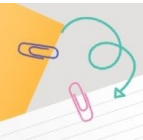
### **Педагогическое проектирование**

Для педагога одной из важнейших задач является определение своего маршрута, персонального пути профессионального развития. Для этого ему необходимо умение анализировать профессиональные проблемы и собственный позитивный педагогический опыт. Следовательно, большое значение имеет рефлексивная культура учителя. Для оценки уровня подготовки учителя, выявления его профессиональных запросов и потребностей, знание которых позволит определить индивидуальную траекторию профессионального развития, можно использовать разные инструменты: результаты внутреннего (внутришкольный контроль) и внешнего контроля (ОГЭ и ЕГЭ, мониторинг учебных достижений, НИКО и др.), выявление педагогических и методических затруднений по результатам диагностики в рамках курсов повышения квалификации, оценки уровня компетентности при прохождении процедуры аттестации. Рассматривая роль личностного участия педагога в освоении профессии и совершенствовании своего мастерства, исследователи (Н. В. Кузьмина, В. М. Монахов, В. А. Слостенкин и др.) приоритетное значение отдают проектированию — разработке плана (программы) профессионального саморазвития.

Педагогическое проектирование позволяет учителю выстраивать профессионально-педагогическую деятельность в соответствии с переменами, происходящими в социокультурной и образовательной среде. Оно ставит учителя в активную позицию, поскольку именно он сам генерирует идеи, инициирует свою деятельность, реализует свои творческие замыслы, осуществляет контроль и оценку хода и результатов своей работы. Это позволяет педагогу реализовать одну из базовых потребностей — потребности в реализации и собственном профессиональном развитии. Педагогическое проектирование основано на осмыслении ценностей педагогических процессов и явлений, ценностном согласовании педагогической теории с собственными мировоззренческими взглядами, гармонизации социальных и личностных значений образования.

Учителю необходимо целенаправленно осуществить выбор форм и содержания собственного повышения квалификации, методических мероприятий, чтобы выстроить индивидуальную образовательную траекторию.

Построение системы управления профессиональным развитием современного учителя основано на следующих этапах:





- проведение диагностических мероприятий (диагностика профессиональной компетентности);
- выбор способов взаимодействия с учителем в целях разрешения возникших у него профессиональных затруднений;
- планирование работы по самообразованию с учетом выявленных затруднений; текущие контрольные мероприятия (беседы, консультации) в целях определения качественного «приращения» профессиональной компетентности учителя.

Возможен следующий алгоритм проведения диагностических мероприятий по оценке деятельности учителя в условиях школы.

1. Проведение анализа педагогического коллектива, содержание которого задано комплексом целей (или отдельной целью) внутришкольной оценки деятельности учителя.
2. Определение качества условий труда учителей.
3. Классификация выявленных профессиональных затруднений деятельности учителя (периодически возникающих или системных).
4. Выявление профессиональных затруднений в деятельности педагогов и их причин.
5. Анализ внешних и внутренних «разрушающих» факторов, создающих профессиональные затруднения и дефициты.
6. Анализ профессионального потенциала учителя по преодолению выявленных затруднений.
7. Выявление профессиональных затруднений, построение индивидуального плана (программы), определение круга профессионалов (наставников), включенных в группу профессиональной поддержки.

### **Индивидуальный маршрут профессионального саморазвития**

Современным методом развития профессиональной компетентности является индивидуальный маршрут профессионального саморазвития — целенаправленно проектируемая дифференцированная программа, обеспечивающая разработку и реализацию личностной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении научно-методического сопровождения его профессионального развития.

Основополагающими моментами индивидуального маршрута развития педагога являются, с одной стороны, мотивационная сфера педагога, а с другой — его индивидуальные образовательные потребности как профессионала. Таким образом, педагог выступает субъектом своего профессионального развития.

В качестве ключевых моментов в мотивационной сфере для высоких уровней профессионализма психологи выделяют следующие критерии:

- увлеченность смыслом профессиональной деятельности, направленной на благо других людей, стремление проникнуть в современные гуманистические ориентации, желание оставаться в профессии.
- мотивация высокого уровня достижения в профессии;
- мотивация профессионального роста и саморазвития в профессии, использование любого шанса для профессионального роста, сильное профессиональное целеполагание;





- гармоничное прохождение всех этапов профессионализации;
- отсутствие профессиональных деформаций в мотивационной сфере;
- внутренний фокус профессионального контроля, то есть поиск причин успеха и неуспеха в себе самом и внутри своей профессии;
- оптимальная психологическая оценка высоких результатов в профессиональной деятельности, то есть отсутствие перезагрузок, стресса, срывов, конфликтов.

Содержательную основу маршрута составляет решение тех профессиональных проблем, которые актуальны не только для конкретного педагога, но и для педагогического коллектива, сообщества, муниципалитета, региона, определяющих приоритетное развитие.

Психологическими механизмами реализации индивидуального маршрута являются самодиагностика и самоменеджмент.

В организационном контексте индивидуальный маршрут педагога реализуется в трех взаимосвязанных плоскостях:

- 1) профессиональное самообразование — предполагает изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе и регионального, прохождение курсов повышения квалификации;
- 2) деятельность специалиста в профессиональном сообществе — осуществляется через руководство или участие в работе профессиональных сообществ (методических объединений, творческих, рабочих и проблемных групп), на уровне учреждения, муниципалитета, региона;
- 3) участие в методической работе своего учреждения — своего рода корпоративное обучение, осуществляется в традиционных и интерактивных формах методической работы.

Индивидуальный план профессионального саморазвития педагога образовательной организации может включать следующие разделы:

- изучение литературы по теме самообразования;
- разработка методических материалов, обеспечивающих реализацию темы самообразования;
- изучение опыта;
- обобщение собственного опыта педагогической деятельности;
- участие в системе методической работы на муниципальном, межмуниципальном, региональном уровне;
- профессиональное саморазвитие (профессиональная переподготовка, обучение на курсах в системе повышения квалификации, участие в конференциях, конкурсах);
- инновационная деятельность педагога по модернизации образовательного учреждения;
- общественная деятельность педагога.

Структура индивидуального плана профессионального саморазвития педагога представлена в *прил. 1*.





## § 1.4. Планирование методической работы в образовательной организации

Организация методической работы в образовательной организации представляет собой относительно непрерывный, постоянный, повседневный процесс, который должен быть четко спланированным и управляемым со стороны организаторов методической работы и нацеленным на приобретение педагогами новых профессиональных компетенций. Соответственно, для управления методической работой в образовательной организации необходимо выполнять все функции управленческого цикла: анализ, целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль.

План (от лат. *planus* — плоскость) — это заранее намеченная система мероприятий, предусматривающая порядок, последовательность и сроки выполнения работ, какой-либо программы.

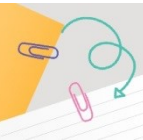
Планирование методической работы — ключевая составляющая внутриучрежденческого управления. Планирование методической работы в образовательной организации — это определение системы мер и мероприятий, направленных на реализацию целей образовательной организации, совершенствование уровня профессионализма педагогов и руководителей. План предусматривает порядок, сроки и ответственных за определенные виды деятельности.

При планировании необходимо соблюдать единство целей, задач и условий реализации сочетание государственных и общественных отношений, стабильность и гибкость. Планированию методической работы предшествует глубокий проблемно-ориентированный анализ каждого из ее звеньев с точки зрения влияния их деятельности на рост педагогического и профессионального мастерства педагога.

План методической работы в школе строится с учетом следующих актуальных задач:

- создание точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов;
- организация горизонтального обучения педагогов, обучения внутри профессиональных сообществ;
- сопровождение педагогов, нуждающихся в методической поддержке, в том числе молодых специалистов (через организацию системы наставничества, тьюторство, работу в парах);
- выявление и нивелирование профессиональных дефицитов на основе индивидуальных траекторий педагога.

Важным аспектом методической работы является диагностика. Педагогическая диагностика обеспечивает изучение образовательного процесса, способствует выявлению предпосылок, условий и результатов деятельности в целях ее оптимизации и повышения эффективности. Объектами педагогической диагностики являются: педагог, обучающийся, содержание педагогической деятельности, педагогические средства и методы, формы организации образовательного процесса, результаты педагогической





деятельности и т. д. Необходимо в конце учебного года, перед планированием методической работы на следующий учебный год, изучить затруднения и профессиональные запросы педагогов.

План методической работы — это локальный документ, в котором определены конкретные задачи развития педагогического коллектива на определенный отрезок времени, дан подробный перечень всех практических дел, расположенных в логической и/или хронологической последовательности и обеспечивающих в совокупности выполнение каждой и всего комплекса задач.

### **Виды планов методической работы**

В настоящее время в образовательных организациях существуют различные виды планов методической работы в зависимости от охвата содержания, субъекта планирования, масштаба планирования, длительности планирования и пр. Опишем некоторые виды таких планов.

#### *1. По охвату содержания:*

- комплексный (общий) план — планируется методическая работа во всех ее направлениях и видах;
- тематический план — подробно планируется одно направление или вид деятельности (план работы с начинающими педагогами, план наставничества, план методического объединения и др.);
- предметный (конкретный) план — планируется одно конкретное мероприятие (план проведения семинара / дискуссии, методической декады, педагогических чтений и др.).

#### *2. В зависимости от субъекта планирования:*

- индивидуальный план работы педагога (руководителя, методиста и т. д.);
- коллективный план (к планированию привлекается весь педагогический коллектив образовательной организации).

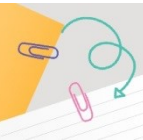
Одно из самых распространенных противоречий в организации методической работы — это несоответствие между теми, кто планирует, и теми, кто будет участвовать в реализации плана. Поэтому планирование должно носить коллективный характер.

#### *3. По масштабу планирования:*

- план методической работы образовательной организации;
- планы структурных подразделений (методических объединений, проблемных групп, школы начинающего педагога и т. д.).

#### *4. По длительности планирования:*

- долгосрочный (перспективный) план — планирование на срок от 3 до 5 лет, наименее конкретный вид плана;
- среднесрочный план — планирование на срок 1–3 года, самый распространенный план методической работы;
- краткосрочный план — это план ближайшей перспективы, когда планируется достаточно короткий период времени (четверть, месяц, до года), содержит конкретную





деятельность по подготовке текущего мероприятия и направлен на решение текущих проблем и оперативных целей;

- оперативный план — планируются самые ближайшие действия (календарный, месячный, недельный, план конкретных мероприятий), имеет более конкретные цели и задачи и небольшие сроки для их реализации;
- комплексно-целевой план — набор задач и мероприятий, направленных на реализацию конкретной цели, может быть долгосрочным, среднесрочным и краткосрочным.

### **План методической работы на учебный год**

Основным плановым документом в образовательных организациях является план методической работы образовательной организации на учебный год. При планировании методической работы необходимо учитывать:

- единую методическую тему (проблему) образовательной организации — целесообразно определять тему на перспективу (чаще на 3–5 лет) с разбивкой по годам;
- учет индивидуальных потребностей педагогов (например: начинающие, опытные, учителя-предметники);
- практическую направленность — методическая работа должна решать конкретные педагогические проблемы.

Чтобы спланировать методическую работу образовательной организации, необходимо действовать поэтапно:

- 1) проанализировать методическую работу образовательной организации за определенный период;
- 2) сформулировать тему, цели и задачи методической работы;
- 3) определить направления и формы работы;
- 4) выбрать оптимальный вариант системы методической работы;
- 5) разработать критерии эффективности методической работы;
- 6) укрепить научно-методическую и дидактическую базу образовательной организации.

План методической работы является одним из разделов плана работы образовательной организации на учебный год. Необходимо соблюдать определенные условия при его составлении, план на учебный год должен:

- иметь проблемно-ориентированный анализ методической работы за прошедший учебный год;
- содержать систему мер по обеспечению работы с указанием сроков и исполнителей;
- разрабатываться на коллегиальной основе;
- отражать фактическое состояние методической работы;
- быть полным, конкретным и реальным;
- иметь конкретные задачи на новый учебный год.

### **Цели и задачи методической работы**

Любое планирование начинается с определения цели (целей), то есть результата, который необходимо получить.





Цель методической работы — это прогнозируемый результат, который соответствует потребностям и возможностям педагогического коллектива, определен по времени и задан конкретно. Любая цель должна соответствовать критериям достижимости, конкретности и измеримости (диагностируемости). Если цель реальна, она вызывает у педагогов активность, мотивирует, побуждает к деятельности.

Приведем примеры цели методической работы в образовательной организации:

- повышение профессионального мастерства педагогов;
- обеспечение профессионального, культурного и творческого роста педагогов;
- освоение и внедрение в образовательный процесс нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;
- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- повышение качества преподаваемых учебных предметов, результативности деятельности педагогов;
- повышение качества образования через непрерывное развитие профессионального мастерства педагогов, освоение инновационных технологий обучения;
- совершенствование условий для реализации обновлённых ФГОС начального общего, основного общего среднего общего образования.

Примеры задач методической работы на текущий учебный год:

- координировать действия педагогических кафедр по инновационным направлениям;
- оказывать методическую помощь по составлению рабочих программ учебных предметов, учебных курсов;
- эффективно использовать образовательные и воспитательные методики и технологии, связанные с внедрением образовательных стандартов;
- поддерживать культурно-образовательные инициативы коллектива, сопровождать исследовательскую, проектную и инновационную деятельность, стимулировать творческую инициативу педагогов;
- выявлять, обобщать и распространять передовой педагогический опыт обучения и воспитания по вопросам эффективной работы с одаренными детьми;
- организовывать и осуществлять сопровождение аттестации педагогических кадров.

### Направления методической работы

Направление методической работы в образовательной организации определяется несколькими ключевыми факторами.

1. *Государственные образовательные стандарты.* Методическая работа должна соответствовать требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Это может включать разработку учебных планов, выбор учебников и материалов, создание методик оценивания и контроля качества образования.

2. *Образовательная политика организации.* Каждая образовательная организация имеет свою миссию, цели и приоритеты развития. Методическая работа направлена на реализацию этих целей, поддержку инициатив педагогов и повышение уровня подготовки обучающихся.





3. *Анализ результатов обучения.* Регулярный мониторинг успеваемости учеников помогает выявить слабые места в учебном процессе и определить направления улучшения. Например, если учащиеся испытывают трудности с освоением математики, то методическая работа может сосредоточиться на разработке новых подходов к обучению этому учебному предмету.

4. *Педагогический коллектив.* Особенности педагогического коллектива также влияют на направление методической работы. Если среди педагогов много молодых специалистов, возможно, потребуется больше внимания уделить адаптации и профессиональному росту новичков. Для опытных педагогов важна поддержка инновационных проектов, освоения современных образовательных технологий.

5. *Материально-техническое обеспечение.* Современное оборудование и технологии играют важную роль в образовательном процессе. Поэтому методическая работа может включать внедрение цифровых ресурсов, интерактивных досок, онлайн-платформ, ИИ и других инструментов, способствующих повышению эффективности обучения.

Таким образом, эффективное руководство методической работой требует комплексного подхода, учитывающего требования государства, особенности образовательной организации, педагогического состава, технического оснащения и общественных ожиданий.

Направления методической работы каждая образовательная организация определяет самостоятельно, включая при этом следующие основные направления.

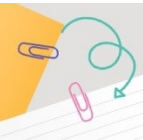
1. Повышение квалификации педагогических кадров и совершенствование педагогического мастерства. Это направление включает участие педагогов в семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации, вебинарах и мастер-классах. Целью является обновление теоретических знаний и практических навыков педагогов, освоение современных методик и подходов к обучению.

2. Обобщение, представление и распространение педагогического опыта. Регулярное проведение открытых уроков, педсоветов, круглых столов способствует обмену опытом среди коллег, выявлению лучших практик и распространению эффективных методов обучения и воспитания.

3. Информационно-методическая работа. Создание условий для разработки новых учебных материалов, пособий, методических рекомендаций.

4. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Современные образовательные технологии позволяют сделать образовательный процесс интерактивным, увлекательным и эффективным. Использование электронных учебников, онлайн-ресурсов, цифровых платформ, ИИ позволяет повысить мотивацию обучающихся и эффективность усвоения материала.

5. Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса. Проведение регулярных мониторинговых исследований уровня подготовки учащихся, диагностика проблем и трудностей в обучении помогает своевременно вносить изменения в учебный процесс, повышать качество образования.





6. Развитие профессиональной компетентности молодых специалистов. Организация наставничества, создание системы поддержки начинающих педагогов способствует формированию профессионального мастерства, развитию личностных качеств и повышению мотивации к профессиональному росту.

Таким образом, направленность методической работы в образовательной организации заключается в создании благоприятных условий для развития педагогического коллектива, повышении качества образовательного процесса и обеспечении эффективного взаимодействия всех участников образовательного пространства.

### **Формы методической работы**

При планировании методической работы необходимо отобрать те формы, которые реально позволили бы решать проблемы и задачи, стоящие перед образовательной организацией.

Формы организации методической работы в образовательной организации можно разделить на три группы:

- 1) коллективные (заседания педагогического совета, работа коллектива над единой методической темой, научно-практические конференции, педагогические чтения, конкурсы профессионально-педагогического мастерства);
- 2) групповые (предметные, межпредметные методические объединения педагогов, кафедры, предметно-цикловые комиссии преподавателей, методические объединения воспитателей, классных руководителей, мастеров, педагогов дополнительного образования, рабочие / творческие) группы);
- 3) индивидуальные (наставничество, стажировка, экспертиза практической деятельности, педагогический управленческий аудит, самообразовательная деятельность педагогов и руководителей, индивидуальные консультации).

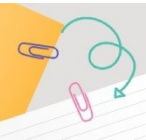
### **Структура и содержание плана методической работы**

Структура годового плана методической работы образовательной организации формируется в определенной логической последовательности и обычно состоит из трех взаимосвязанных частей: анализа методической работы за прошедший учебный год, целей и задач на новый учебный год, направлений работы по реализации поставленных задач. Пример плана методической работы приведен в *прил. 2*.

#### *1. Аналитическая часть*

В первой части плана проводится анализ методической работы образовательной организации за прошедший учебный год (или иной период), сравнение полученных результатов с планируемыми и поставленными задачами, выявление проблем и причинно-следственных связей. Анализируются следующие виды деятельности:

- работа методического совета;
- подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации;
- работа профессиональных объединений педагогов;
- самообразование;





- семинары, конференции, выставки;
- конкурсы профессионального мастерства;
- творческие объединения педагогов;
- открытые уроки и внеклассные мероприятия;
- научная, исследовательская, опытно-экспериментальная работа;
- применение новых/современных образовательных технологий;
- организация системы обеспечения программно-методической деятельности;
- банк данных актуального педагогического опыта;
- аттестация педагогических кадров;
- создание условий для творческой деятельности педагогов;
- работа с молодыми педагогами;
- контроль за деятельностью методической службы школы;
- работа над единой дидактической (воспитательной) проблемой педагогического коллектива;
- поощрение педагогов;
- дальнейшее совершенствование модели методической работы образовательной организации и др.

## 2. Цели и задачи на новый учебный год

Во второй части плана описываются цели и задачи на новый учебный год (или иной период), а также ожидаемые результаты.

Цель методической работы — прогнозируемый результат, который соответствует потребностям и возможностям педагогического коллектива, определен по времени и задан конкретно.

При разработке планов необходимо обратить внимание на высокую степень корреляции главных задач и анализа, то есть главные задачи не придумываются, а должны логически вытекать из анализа.

Формирование главных задач методической работы на учебный год — трудная задача не только для начинающих, но и для опытных руководителей образовательной организации и педагогов, ответственных за организацию методической работы. В этой связи приведем примеры формулировки главных задач на учебный год:

- реализация комплекса мероприятий по дифференциации и индивидуализации образовательного процесса в образовательной организации;
- реализация единой методической темы «Осуществление межпредметных связей в процессе преподавания учебных предметов»;
- реализация единой методической темы «Практико-ориентированная направленность образовательного процесса в образовательной организации»;
- внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, ИИ;
- создание необходимых условий для осуществления эффективной деятельности методических структурных подразделений;
- формирование системы инновационной деятельности;





- сосредоточение усилий в методической работе на совершенствовании групповых форм их организации;
- создание коллективного Банка сценариев классных (групповых) воспитательных мероприятий (классных часов) для обучающихся с учетом их возрастных особенностей;
- завершение формирования коллективного Банка сценариев проведения занятий родительского всеобуча.

### 3. Комплекс методических и инновационных мероприятий в новом учебном году

В третью часть плана включаются направления и формы работы, комплекс мер и мероприятий по реализации главных задач для достижения ожидаемых результатов.

- 1) планы деятельности органов управления методической работой в ОО (администрация, методический совет, педагогический совет);
- 2) планы деятельности методических структур образовательной организации: методических объединений, кафедр, рабочих и проблемных групп, предметно-цикловых комиссий (для УПО), методического кабинета (при наличии), инновационных площадок (при наличии) и др.;
- 3) методическое обеспечение образовательного процесса в образовательной организации;
- 4) мониторинг методической работы в образовательной организации.
- 5) выявление, обобщение, трансляция и внедрение передового опыта.
- 6) повышение квалификации, профессиональная переподготовка и заочное обучение работников образовательной организации, работа с молодыми специалистами, неспециалистами.
- 7) взаимодействие образовательной организации с региональным ИРО, муниципальной методической службой.
- 8) участие в аттестации педагогических кадров.
- 9) инновационная, исследовательская, экспертная деятельность.
- 10) финансовое, хозяйственное и ресурсное обеспечение методической работы и инновационной деятельности в образовательной организации.
- 11) деятельность методического кабинета ОО (при наличии).

Составленный комплекс мер и мероприятий должен в полной мере способствовать исполнению главных задач и получению ожидаемых результатов. Необходимо определить перечень и тематику коллективных заседаний, а также разнообразных видов деятельности, в том числе нетрадиционных. Важно включать актуальные для членов коллектива формы работы и темы для обсуждения, а для этого надо знать запросы и потребности педагогов.

Приведем примеры форм методической работы по различным направлениям.

1. Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников образовательной организации:

- курсовая подготовка (в том числе дистанционно);
- аттестация педагогических работников;
- авторские лекции и семинары;





- обучающие семинары;
- теоретические и практико-ориентированные семинары (в том числе в рамках деятельности структурных подразделений методической службы);
- участие в работе сетевых сообществ Интернета;
- мастер-классы;
- самообразовательная деятельность учителя по индивидуальной методической теме;
- наставничество;
- индивидуальная методическая помощь;
- педагогический мониторинг;
- вебинары;
- работа учителей по самообразованию;
- предметные недели;
- Школа молодого педагога;
- выполнение авторских разработок (например, образовательных и целевых комплексных программ и пр.);
- педагогический интенсив (цикл обучающих занятий, в ходе которых осваиваются методики, повышающие эффективность работы педагога и вовлеченность в познавательную деятельность обучающихся);
- участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах;
- работа педагогического коллектива над единой методической темой;
- тематические педагогические советы;
- методический совет;
- методические совещания;
- заседания методических объединений;
- теоретические семинары;
- семинары-практикумы;
- диагностика затруднений.

## 2. Обобщение, представление и распространение педагогического опыта:

- научно-практические конференции;
- практические семинары по направлениям деятельности образовательной организации;
- фестивали (например, педагогических технологий);
- открытые уроки / занятия;
- методический марафон;
- педагогические чтения, методические чтения;
- мастер-классы;
- творческие отчеты;
- деловые игры;
- тренинги;
- методические выставки;
- методический диалог / круглый стол;
- творческие группы по внедрению инновационных технологий;





- творческие отчеты методических объединений;
- педагогический мониторинг;
- конкурсы методических материалов и педагогического мастерства;
- презентация авторских разработок (авторских и адаптированных программ, учебных курсов);
- публикация авторских разработок, тезисов докладов, статей, конспектов уроков / занятий), сценариев мероприятий и др.;
- электронные и печатные издания.

### 3. Информационно-методическая работа:

- формирование библиотечного фонда программно-методических материалов, научно-методической литературы;
- обеспечение периодическими научно-методическими и специальными изданиями;
- создание банков программ, авторских разработок и программ;
- создание картотеки (например, рабочих программ учебных курсов, электронных ресурсов);
- разработка памяток и рекомендаций по проведению анализа педагогической и управленческой деятельности по различным направлениям;
- организация научно-методической работы;
- использование в работе ресурсов сети Интернет и искусственного интеллекта в качестве источника информации по определенной теме (например, о конкурсах, конференциях, семинарах, курсовой подготовке и др.);
- размещение информации о деятельности методического совета, методических объединений на официальном сайте образовательной организации;
- освещение деятельности педагогов в СМИ.

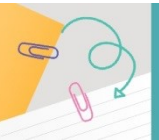
Основные формы методической работы с педагогами традиционны и подходят для большинства педагогических коллективов, например: практикумы, консультации, семинары, открытые уроки и мастер-классы. Выбирайте формы методической работы в зависимости от ее цели. Чтобы разнообразить работу, добавляйте нетрадиционные формы работы: тренинги, деловые игры, педагогический интенсив и др. При планировании методической работы важно отобрать формы, которые реально позволят решить проблемы и задачи, стоящие перед образовательной организацией.

Форма плана может определяться на заседании методического совета. Образовательная организация вправе дополнить план своими разделами, отражающими актуальные проблемы методической работы.

### **Порядок разработки плана методической работы**

Разработка плана методической работы образовательной организации проводится поэтапно:

- 1) анализ методической работы за прошедший период;
- 2) постановка цели и задач на новый учебный год;
- 3) разработка плана мероприятий по направлениям методической работы;





- 4) определение сроков реализации методических мероприятий и назначение ответственных за их проведение;
- 5) утверждение плана методической работы;
- 6) контроль за выполнением плана методической работы.

Контроль за исполнением плана методической работы в образовательной организации может осуществляться различными способами, например:

- тематический контроль — проводится по отдельным проблемам деятельности, направлен на изучение фактического состояния дел по конкретным вопросам;
- итоговый контроль — направлен на выявление уровня решения задач согласно ожидаемому результату за год;
- фронтальный контроль — предусматривает проверку деятельности по одному или нескольким направлениям в полном объеме.

Периодичность, объекты контроля и формы отчетности отражаются в годовом плане-графике контроля.

Как планировать методическую работу, образовательная организация определяет сама. В любом случае придется планировать как саму методическую работу, так и работу всех подразделений — методического совета, методических объединений (групп) и методического актива (при наличии).

Можно включить планы работы методического совета, методических объединений и методического актива в общий план методической работы школы. Им смогут пользоваться все педагогические работники и члены администрации. По единому плану легче отслеживать дублирование задач. Но есть и неудобство — такой план нужно составить и утвердить одновременно, то есть все органы должны подготовить свои планы, а затем объединить их в один документ. Обычно методическая работа планируется поэтапно, от более широких к более узким задачам, поэтому одновременная разработка планов может вызвать затруднения.

Можно оформить каждый план отдельно и утвердить как самостоятельный документ. В этом случае не нужно будет постоянно сверяться с объемным единым документом. А еще работу можно будет планировать поэтапно, постепенно сужая задачи. Сначала составить план методической работы образовательной организации, затем спланировать заседания методического совета, на их основе — разрабатывать планы работы методических объединений (рабочих и творческих групп).

#### *Рекомендации по планированию работы методического совета*

В начале учебного года составьте вместе с членами методического совета план работы. В план включайте основные вопросы по координации методической работы в образовательной организации:

- анализ и утверждение планов работы методических объединений;
- разработку образовательных программ, программы развития школы, календарного учебного графика и других локальных нормативных актов;
- экспертизу контрольно-измерительных материалов для промежуточной аттестации;





- составление перспективных планов аттестации и повышения квалификации педагогических работников;
- экспертную оценку методической работы образовательной организации;
- организацию работы по повышению педагогического мастерства педагогов.

Каждое заседание методического совета можно посвятить обсуждению конкретной темы.

#### *Рекомендации по планированию работы методического объединения*

Главной задачей методического объединения является оказание помощи педагогам в планировании, организации и анализе педагогической деятельности, в развитии современного стиля педагогического мышления для обеспечения качества образования.

Можно поручить руководителям методических объединений составить планы работы. Предложить опираться на план методической работы образовательной организации и план заседаний методического совета. Так руководители будут видеть основные задачи и смогут конкретизировать их в планах методических объединений.

Форма плана работы методического объединения не регламентирована. Можно закрепить требования к плану работы в локальном акте, чтобы руководители методических объединений формировали свои планы по единому шаблону. Так удобнее контролировать работу методических объединений как администрации, так и самим руководителям методических объединений.

Структура плана работы методического объединения может быть следующая:

- 1) общие положения;
- 2) анализ работы за прошлый учебный год, оценка эффективности и результативности работы методического объединения;
- 3) задачи на новый учебный год и ожидаемые результаты;
- 4) формы проведения методических объединений;
- 5) план заседаний методического объединения.

Основные направления методической работы, которые необходимо учитывать при планировании работы методических объединений, а также примерное содержание работы по каждому направлению и планируемые результаты представлены в *табл. 1* (см. с. 50).

Чтобы план был рабочим и для большинства педагогов его исполнение не было тяжелой нагрузкой, необходимо включать такие формы работы, темы для обсуждения, которые актуальны для членов коллектива, а для этого необходимо знать запросы и потребности своих педагогов.

Следующий залог успеха плана — включение в систему методической работы активных форм и методов. Чем выше активность педагогов, тем успешнее идет формирование знаний. Это приводит не только к лучшему пониманию, запоминанию и воспроизведению новой информации, но и вырабатывает умение применять полученные знания на практике. Чем больше удовлетворен педагог своей работой, тем больше он заинтересован в совершенствовании своего мастерства.

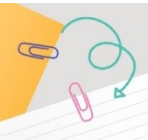




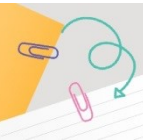
Таблица 1

## Основные направления методической работы методического объединения

Направление	Содержание работы	Планируемый результат
Методическое сопровождение педагогов (указать, по какой проблеме)	Выявление профессиональных дефицитов. Работа над темами по самообразованию. Разработка ИОМ педагогов. Сопровождение педагога в реализации ИОМ	Устранение дефицитов. Повышение уровня профессиональных компетенций
Развитие профессиональных компетенций педагогов	Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, презентации опыта. Взаимопосещение уроков (занятий). Наставничество. Создание условий для повышения квалификации. Участие в работе семинаров, круглых столов, заседаний МО. Организация взаимодействия педагогов ОО города (района, округа) с целью обмена опытом в области образования. Помощь в подготовке к аттестации. Обобщение передового опыта	Повышение уровня профессиональных компетенций
Обеспечение качества образования	Составление рабочих программ учебных предметов, учебных курсов, учебных модулей, в том числе внеурочной деятельности. Разработка контрольно-измерительных материалов (КИМов). Организация работы с учениками с разной степенью учебной мотивации, в том числе одаренными и учениками группы риска. Анализ результатов олимпиад, экзаменов	Повышение объективности оценивания. Повышение уровня образовательных результатов

Целенаправленное и четкое планирование позволяет избежать ошибок и негативных явлений в организации методической работы, четко осознавать цели и задачи, обеспечивает преемственность и системность в работе, дает возможность целенаправленно отобрать содержание и организационные формы работы с педагогическими и руководящими кадрами.

Таким образом, планирование имеет важное значение для методической работы в образовательной организации, так как при этом обеспечивается структуризация процесса работы, выстраивается вся технологическая цепочка для достижения целей и предопределяется результат.





## § 1.5. Анализ методической работы образовательной организации

Анализ — одна из основных функций управления. Анализ тесно связан с другими функциями управления — диагностикой, контролем, регулированием, целеполаганием.

Анализ (от греч. *analysis* — разложение) — мысленное или реальное расчленение, разложение явления, процесса или объекта на составные части (элементы, признаки или свойства).

Целью анализа как функции управления является изучение субъекта и объекта управления, характера их взаимодействия в управленческом процессе, а также обеспечение этого процесса необходимой и достаточной информацией.

При осуществлении анализа используются различные методы и приемы: сравнение, обобщение, синтез, сопоставление, абстрагирование, PEST-анализ, SWOT-анализ, анализ проблем по направлениям, диагностика, метод ключевых вопросов, экспертиза, метод сценариев и т. д.

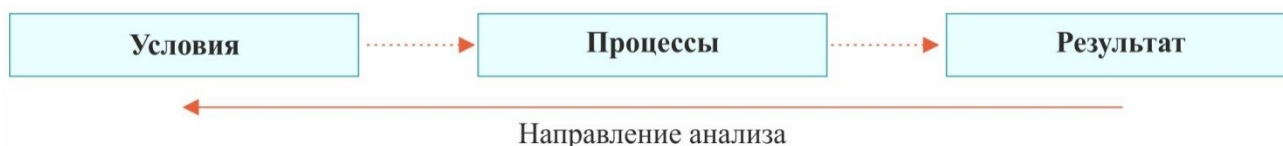
На основе управленческого анализа осуществляется целеполагание, то есть формируются цели, задачи и приоритеты управления, строится «дерево целей», выявляются позитивные и негативные тенденции, положительные и отрицательные факты и факторы.

### Анализ методической работы за учебный год

Анализ методической работы образовательной организации за учебный год должен осуществляться по каждому разделу в определенной логической последовательности. Вначале анализируются результаты деятельности за год, выраженные в количественных характеристиках — числа, доли, проценты, рейтинги, места, среднеарифметические и т. п. Эти количественные показатели сопоставляются с показателями прошлых лет и с ожидаемыми показателями, установленными на прошедший год. Возможно сравнение с другими образовательными организациями, с муниципальными и региональными показателями.

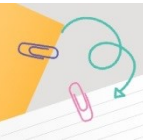
После анализа количественных характеристик анализируется процесс, позволивший достичь количественных показателей, и лишь затем анализируются условия, на основе которых функционировал процесс.

Графически процесс анализа можно изобразить следующим образом (см. *рис.*).



Стиль изложения аналитической части плана должен отличаться логикой, последовательностью, конкретикой, лаконичностью, деловитостью.

Используются краткие, рубленые фразы и предложения в основном оценочного характера: улучшилось, ухудшилось, возросло, снизилось, усилилось, ослабло, удалось,





не удалось и т. п. В анализе активно используются различные таблицы, графики, диаграммы, матрицы, диагностические и рейтинговые карты, схемы, рисунки и др. В аналитической части наличествуют выводы, оценки, предложения, позитивные и негативные тенденции, положительные сдвиги, отрицательные явления и их причины, формулируются локальные, структурные, процессные и персональные задачи и т. д.

Методическая работа в образовательных организациях направлена на повышение качества образовательного процесса путем систематизации опыта педагогических работников, внедрения инновационных технологий и совершенствования профессиональной компетентности педагогов. Контроль организации методической работы целесообразно осуществлять в течение всего учебного года. Он выявляет степень реализации задач, поставленных перед коллективом, помогает своевременно регулировать и корректировать уровень профессионального мастерства учителя, а также отслеживает динамику развития педагогического коллектива.

Некоторые направления контроля: состояние и результативность методической работы, эффективность и действенность управления методической работой, уровень профессиональной компетентности педагогов и другие. Результативность методической работы оценивается на основе количественных и качественных показателей.

Эффективность методической работы определяется рядом критериев, среди которых выделяют следующие основные группы: организационные, деятельностные, результативные. Эти критерии позволяют объективно оценить эффективность методической работы, выявить слабые стороны и определить направления дальнейшего развития образовательной организации.

Качественные показатели для методической работы гораздо важнее количественных. Например, стопроцентное присутствие коллектива на каком-нибудь мероприятии еще ничего не говорит о качестве его проведения и его результативности. В иной образовательной организации чуть ли не каждую неделю проводятся семинары, круглые столы, но реально в работе педагогических работников ничего не меняется. А вот каким образом изменилось качество работы того или иного педагога спустя некоторое время после проведения данного мероприятия, узнать было бы небесполезно. Именно это изменение и является важным показателем качества проведенного методического мероприятия. Поэтому выполнение (или невыполнение) задач, стоящих перед методической работой, можно и нужно отслеживать по изменениям в работе коллектива.

## § 1.6. Критерии и показатели состояния и результатов методической работы

### *Организационные критерии*

1. Нормативность. Наличие нормативной базы, регламентирующей методическую работу. (Положение о методической работе. План на текущий год. Положение о МО. Положение о наставничестве. Планы работы МО, программа (план) работы с молодыми педагогами. Положения о проводимых в образовательной организации конкурсах,





конференциях. Наличие приказов и других документов, регламентирующих методическую работу. Положение о мониторинге методической работы).

2. Регулярность. Наличие плана мероприятий, систематичность проводимых занятий, семинаров, мастер-классов и др.

3. Координация. Согласованность действий администрации и педагогического коллектива, четкое распределение обязанностей.

4. Информационная поддержка. Своевременное предоставление педагогам необходимой документации, нормативных актов, материалов.

#### *Деятельностные критерии*

1. Активность участников. Уровень вовлеченности педагогических работников в мероприятия: инициативность, самостоятельность. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов, аттестация (доля педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую категории, доля педагогов, прошедших повышение квалификации, доля педагогов — участников профессиональных конкурсов).

2. Практикоориентированность. Использование полученных знаний и умений в практической работе (доля педагогов, использующих современные образовательные технологии в практике работы).

3. Разнообразие форм. Разнообразие методов и приемов работы с педагогами, включение интерактивных и дистанционных форматов.

#### *Результативные критерии*

1. Научно-методическое сопровождение. Публикация статей, участие в конференциях, внедрение новых методик и технологий.

2. Развитие информационной системы методического сопровождения (материалы на сайте образовательной организации, рекомендации или инструкции по проведению работы, целевые консультации, развитие сетевого взаимодействия).

3. Мониторинг состояния деятельности методической работы (наличие показателей мониторинга деятельности МО, аналитические справки по результатам мониторинга).

Приведем примеры показателей результативности методической работы:

- доля педагогов, активно участвующих в методической работе;
- доля педагогов, участвующих в обучении педагогического персонала;
- динамика работы в проблемных зонах;
- результаты аттестации, участия в конкурсах, научно-практических конференциях;
- профессиональная и психологическая готовность к нестандартным ситуациям и инновациям;
- количество образовательных организаций, с которыми взаимодействует ОО;
- успешность реализации годовых задач;
- изменение содержания, форм, инструментария методической работы;
- владение педагогами современными образовательными технологиями (конкретно);
- системное использование современного оборудования и др.





Отметим, что прямой зависимости повышения качества образования от успешности методической работы нет. Продуктивность методической работы в образовательной организации определяется использованием педагогами ее результатов в практике учебно-воспитательного процесса, но не результатами этого процесса. Поэтому такие критерии, как мониторинг обучающихся, результаты сдачи ЕГЭ и ОГЭ, результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах для оценки методической работы применяться не могут.

Кроме организационных, деятельностных и результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности и др.) основными критериями эффективности методической работы могут быть характеристики самого методического процесса: системность, дифференцированность, этапность.

Системность — соответствие целей и задач содержанию и формам методической работы.

Дифференциация предполагает больший удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с педагогами, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей. Выделяют три уровня педмастерства: низкий (интуитивный); средний (поисковый); высокий (мастерский).

Этапность — показатель эффективности методической работы.

Процесс методической работы включает в себя определенные последовательные этапы:

- 1) теоретический этап — осознание идеи, осмысление передовых систем;
- 2) методический этап — показ лучших образцов: передового опыта, построение замысла индивидуальной методической системы;
- 3) практический этап — самостоятельная разработка и апробация педагогами новых технологий обучения и воспитания;
- 4) аналитический этап — выявление результативности работы, а также анализ наиболее типичных затруднений и способов их устранения.

Пример оценки эффективности методической работы в образовательной организации представлен в *прил. 3*. Перечисленные критерии и показатели позволяют объективно оценить эффективность методической работы, выявить слабые и сильные стороны, определить направления дальнейшего развития методической работы в образовательной организации.

## § 1.7. Нормативные локальные акты, регламентирующие методическую работу в образовательной организации

Организация методической работы в образовательных организациях регулируется рядом нормативных актов и документов федерального уровня, региональных органов управления образованием и локальных актов самой образовательной организации. Перечислим основные правовые акты.





## Федеральные законодательные и нормативно-правовые акты

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [17] определяет общие принципы организации образовательного процесса, включая организацию методического сопровождения педагогической деятельности.
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изм. и доп.).
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников». Документ был разработан в рамках исполнения Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Концепция определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров.
- Приказ Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ Министерства просвещения РФ от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».
- Письмо Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»), в котором даны методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).
- Письмо Министерства просвещения РФ от 07.05.2024 № 08-610/262 содержит ответы на дополнительные вопросы, касающиеся положений Порядка аттестации, возникшие в ходе практики его применения и поступившие от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, культуры, здравоохранения и в других сферах (далее — органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), а также региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования и других заинтересованных лиц.
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополни-





тельным профессиональным программам» согласован с Министерством просвещения Российской Федерации и регулирует требования к программам повышения квалификации педагогических работников и развитию профессиональных компетенций педагогов.

- Профессиональные стандарты педагогических работников включают описание необходимых компетенций и обязанностей учителей, воспитателей и других педагогических работников, среди которых важное место занимает повышение профессиональной компетентности через участие в методических мероприятиях.

### **Локальные нормативные акты**

Методическая работа в образовательных организациях регулируется локальными нормативными актами, разрабатываемыми самой организацией на основании федерального законодательства и нормативных актов федерального и регионального уровня. Эти документы обеспечивают организацию и управление учебно-методической деятельностью педагогов и сотрудников образовательной организации, определяют порядок организации методической работы. К таким документам относятся положение о методической работе, положение о методическом совете, положение о методическом объединении, положение о наставничестве в образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, порядок аттестации педагогических работников.

#### *Положение о методической работе*

Положение о методической работе представляет собой документ, регламентирующий организацию и проведение методической деятельности в образовательной организации. Оно определяет цели, задачи, принципы, формы и методы организации методической работы, порядок планирования и контроля ее эффективности, а также права и обязанности участников методической работы. Положение о методической работе является важным документом, обеспечивающим систематизацию и повышение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

Перечислим основные разделы положения и их содержание.

1. Общие положения:
  - определение понятия методической работы,
  - цели и задачи методической работы,
  - принципы организации методической работы.
2. Организация методической работы:
  - структура методического объединения педагогов,
  - формы и методы методической работы,
  - планирование и контроль методической работы.
3. Права и обязанности участников методической работы:
  - обязанности администрации образовательной организации,
  - функциональные обязанности руководителей структурных подразделений,
  - обязанности педагогических работников.





#### 4. Материально-техническое обеспечение методической работы:

- оснащение кабинетов и учебных помещений,
- информационно-методическое сопровождение педагогической деятельности.

#### 5. Финансовое обеспечение методической работы:

- источники финансирования методической работы,
- порядок расходования средств на методическую работу.

##### *Положение о методическом совете*

Положение о методическом совете (см. *прил. 4*) определяет полномочия, порядок формирования и деятельность методического совета образовательной организации. Положение обычно включает:

- цели и задачи методического совета;
- состав участников;
- процедуру принятия решений;
- периодичность заседаний;
- взаимодействие с педагогическим коллективом.

##### *Положение о методическом объединении*

Положение о методическом объединении (см. *прил. 5*) представляет собой документ, определяющий цели, задачи, структуру, порядок формирования и функционирования объединения педагогов или специалистов образовательной сферы. Обычно оно включает следующие элементы и разделы.

1. Общие положения. В разделе определяется статус и назначение методического объединения, его роль в образовательном процессе, цели и задачи, например: «Методическое объединение учителей математики создано для повышения профессионального уровня педагогов, разработки новых методик преподавания, обмена опытом и улучшения качества образовательного процесса».

2. Цели и задачи. В этом разделе описываются основные направления деятельности объединения:

- разработка и внедрение инновационных образовательных технологий;
- организация семинаров, мастер-классов и конференций;
- консультации и поддержка коллег по вопросам методики преподавания;
- повышение квалификации членов объединения.

3. Состав и структура. Определяются состав участников объединения, принципы их включения и выход из состава, возможные должности руководителей и организационная структура, например: «Руководителем методического объединения является старший преподаватель кафедры или опытный педагог. Объединение состоит из активных членов педагогического коллектива школы».

4. Порядок организации работы. В разделе регламентируется процесс планирования мероприятий, утверждение планов работы, распределение обязанностей среди членов объединения, формы отчетности и периодичность встреч, например: «Планиро-





вание работ осуществляется ежегодно в сентябре, утверждается руководителем образовательной организации. Заседания проводятся регулярно (например, раз в квартал)».

5. Права и обязанности членов. Здесь перечисляются права и обязанности каждого члена объединения, например:

- участвовать в разработке учебных материалов;
- получать консультации опытных педагогических работников;
- проводить открытые уроки и мастер-классы.
- регулярно посещать заседания и мероприятия объединения.

6. Контроль и отчетность. Указывается механизм контроля исполнения решений и отчетности перед руководством учреждения образования, например: «Итоговые отчеты предоставляются ежегодно по итогам работы объединения. Результаты оцениваются администрацией образовательной организации».

Таким образом, положение позволяет упорядочить деятельность методического объединения, определить его миссию и функции, способствуя эффективному взаимодействию педагогических работников и повышению качества образования.

#### *Положение о наставничестве в образовательной организации*

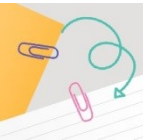
Положение о наставничестве в образовательной организации — это внутренний документ, регламентирующий процесс передачи опыта и поддержки педагогов другим коллегами. Оно охватывает основные принципы, цели, задачи, права и обязанности участников процесса наставничества. Обычно такое положение включает следующие разделы.

1. Общие положения. Здесь прописываются цель введения института наставничества, его значение для развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации, назначение документа и сфера его применения. Пример формулировки: «Настоящее положение разработано в целях повышения качества подготовки педагогических кадров и формирования профессионально значимых компетенций путем внедрения системы наставничества...»

2. Цели и задачи наставничества. Раздел описывает ключевые задачи наставника и наставляемого (стажера):

- передача профессиональных знаний и навыков педагогам, испытывающим затруднения;
- адаптация новичков к специфическим условиям работы конкретной образовательной организации;
- поддержка профессионального роста и мотивации педагога;
- формирование организационных навыков и способностей эффективного взаимодействия с обучающимися и родителями и др.

3. Участники процесса наставничества. Определяются категории работников, подлежащих наставничеству (например, молодые специалисты, студенты педвузов, педагоги, впервые приступившие к работе). Устанавливаются требования к кандидатам на роль наставников (опыт работы, квалификация, желание передавать знания).





4. Функции и полномочия наставника. Перечисляются конкретные обязанности наставника:

- регулярное консультирование по вопросам методики преподавания, воспитания;
- помощь в подготовке уроков и внеклассных мероприятий;
- наблюдение за качеством учебной деятельности наставляемого;
- содействие формированию психологической устойчивости к стрессовым ситуациям.

Также оговариваются права наставника, включая право требовать предоставления необходимой документации и материалов от наставляемого, участие в аттестационной комиссии, получение поощрений за успешное выполнение обязанностей.

5. Права и обязанности наставляемого (стажера). Регламентируются правила поведения наставляемого (стажера) в период прохождения наставничества, например:

- обязательное посещение занятий своего наставника;
- активное сотрудничество с ним при разработке учебных планов и программ;
- соблюдение сроков сдачи отчетных документов;
- готовность воспринимать критику и стремиться к профессиональному развитию.

6. Организация и контроль над процессом работы наставничества. Устанавливается порядок назначения наставников администрацией образовательной организации, сроки осуществления наставнической деятельности, процедуры контроля за эффективностью наставничества. Регулируется взаимодействие администрации, руководителей подразделений и самих наставников в процессе мониторинга результатов наставнической деятельности.

7. Оценка эффективности наставничества. Предусматриваются критерии оценки успешности наставнической деятельности, включающие качественные показатели улучшения профессиональных качеств наставляемого, количество проведенных консультаций, отзывы обучающихся и родителей о качестве преподавания.

8. Заключительные положения. Указывается срок действия настоящего положения, ответственность сторон за нарушение установленных норм, порядок внесения изменений и дополнений в текст документа.

Таким образом, Положение о наставничестве позволяет создать четкую структуру взаимоотношений внутри педагогического коллектива, способствующую повышению квалификации педагогов и поддержанию высокого уровня образования в образовательной организации.

#### *Правила внутреннего трудового распорядка*

Хотя этот документ является общим, в нём также отражаются нормы относительно обязанностей педагогических работников по участию в методической работе, необходимость прохождения курсов повышения квалификации и участия в научно-практических мероприятиях, например: «Педагогические работники обязаны систематически повышать свою квалификацию, участвовать в методических семинарах и конференциях, проводить самостоятельную исследовательскую работу, направленную на совершенствование методов преподавания предмета».





### *Порядок аттестации педагогических работников*

Предусматривает систему оценивания профессиональных компетенций педагогов, включая оценку их методической активности. Регулирует процесс подачи заявок на аттестацию, правила проведения экзаменов и квалификационных испытаний, например: «Аттестация осуществляется ежегодно комиссией из представителей администрации школы, методистов, руководителей профильных методических объединений (кафедр) и общественных организаций. Аттестуемые педагоги представляют портфолио достижений, включающее публикации научных статей, участие в конкурсах и разработанные рабочие программы».

### *Другие локальные акты*

Кроме указанных документов в образовательной организации принимаются и другие локальные акты по вопросам организации методической работы:

- положения о проводимых в образовательной организации конкурсах, конференциях;
- приказы руководителя образовательной организации о проведении методических мероприятий (семинары, конференции, мастер-классы);
- инструкция по проведению аттестации педагогических кадров и программы профессионального развития.

Таким образом, организация методической работы строится на комплексе правовых норм, позволяющих обеспечить качество и эффективность учебного процесса, развитие профессиональных качеств педагогов, своевременное внедрение современных образовательных технологий и методик воспитания и обучения детей. Локальные акты способствуют созданию стабильной правовой базы для методической деятельности, повышению мотивации педагогов, улучшению качества образования и поддержанию высокого уровня компетентности педагогических работников.





## Глава 2

# ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### § 2.1. Понятие, ключевые характеристики и классификация форм организации методической работы

*Форма организации методической работы в образовательной организации* — это внешняя организационная конструкция, которая придает структуру содержанию методического процесса: определяет отрезки и циклы работы, отражает систему компонентов и условных связей между ними. Иными словами, это способ упорядоченного проведения мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов и качества образовательного процесса.

Ключевые характеристики формы организации методической работы в образовательной организации (ОО):

- цель — системное совершенствование педагогической практики, освоение новых методов и технологий, рост профессиональной компетентности педагогов;
- содержание — анализ, планирование, обучение, обмен опытом, внедрение инноваций, диагностика и коррекция учебно-воспитательного процесса;
- субъект — педагоги, методисты, администрация, молодые специалисты, творческие группы и др.

Классификация форм организации методической работы в ОО возможна по двум основным критериям:

1) по способу организации (масштаб участия):

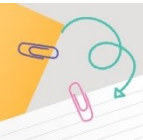
- коллективные (общеобразовательные),
- групповые,
- индивидуальные;

2) по степени активности участников:

- пассивные — репродуктивные (лекции, доклады, ознакомление с материалами),
- активные — поисково-творческие (семинары-практикумы, мастер-классы, разработка проектов),
- интерактивные — совместное производство знания (деловые и ролевые игры, дискуссии, мозговые штурмы, кейсы).

Приведем примеры эффективных форм организации методической работы в ОО:

- семинар-практикум — сочетает теорию и показ приемов на уроках / мероприятиях;
- методический фестиваль — презентация лучшего опыта, мастер-классы, выставки;
- деловая игра — моделирование педагогических ситуаций, принятие решений;





- открытый урок / мероприятие — демонстрация и коллективный анализ практики;
- методический мост — обмен опытом между ОО, городами, регионами;
- методический ринг — дискуссия по проблемной теме с аргументацией позиций;
- тренинг / видеотренинг — отработка умений в имитированных условиях;
- защита проекта — представление и обоснование инновационной разработки;
- педагогические чтения — доклады о результатах исследований и опыта;
- конкурс профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.);
- урок-панорама — демонстрация методических подходов; обмен опытом и идеями;
- педагогическая студия — интерактивное взаимодействие педагогов-единомышленников;
- выставка-презентация (например, новинок педагогической литературы);
- анкетирование и диагностические срезы (с последующим разбором);
- лектории ученых (дидактов, психологов, дефектологов и др.);
- обсуждение и оценка авторских программ и учебных пособий — анализ и экспертиза образовательных материалов;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта (в том числе через «Школы передового опыта»);

Для выбора формы организации методической работы в образовательной организации существуют определенные правила:

- 1) соответствие целям и задачам ОО на текущий период;
- 2) учет состава коллектива и уровня профессионального развития педагогов ОО;
- 3) наличие ресурсной базы (время, помещения, ИКТ, эксперты);
- 4) вариативность и чередование пассивных, активных и интерактивных форматов;
- 5) ориентация на практическую отдачу: внедрение конкретных приемов, методик, материалов.

Эффективна комбинация разных форм, например: семинар-практикум + взаимопосещение + индивидуальная консультация.

При подборе формы организации методической работы важна системность, так как данные формы реализуются в рамках годового плана методической работы. Грамотно подобранные и последовательно реализуемые формы методической работы создают условия для непрерывного профессионального роста педагогов и повышения качества образования.

Формы организации методической деятельности в образовательной организации условно можно разделить на три группы: коллективные (общеобразовательные), групповые и индивидуальные.

#### *1. Коллективные (общеобразовательные) формы:*

- заседания педагогического совета ОО — высшего органа педагогического руководства;
- заседания методического совета — коллегиального совещательного органа;
- работа коллектива ОО или его части над едиными методическими темами;
- научно-практические конференции;





- педагогические конференции;
- педагогические чтения;
- недели педагогического мастерства;
- конкурсы профессионально-педагогического мастерства (например: «Учитель года», «Воспитатель года» и др.);
- методические декады в ОО;
- методические выставки;
- стенгазеты и методические бюллетени;
- информационно-методические совещания в ОО;
- постоянно действующие теоретические (методологические), проблемно-тематические, культурологические семинары для всего коллектива образовательного учреждения или большей его части.

### *2. Групповые формы (работа в малых и тематических группах):*

- постоянные предметные, межпредметные методические объединения учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования ОО;
- предметно-цикловые комиссии (ПЦК) преподавателей (в ОО СПО);
- временные методические объединения;
- школы передового педагогического опыта;
- творческие группы педагогов, руководителей ОО;
- проблемные группы педагогов, руководителей ОО;
- педагогические мастерские;
- авторские школы;
- групповые консультации и др.;
- групповое наставничество;
- взаимопосещение занятий и внеклассных мероприятий;
- проблемные теоретико-практические семинары;
- работа временных инициативных групп (например, подготовка к педсовету);
- школы молодого учителя / молодого классного руководителя;
- мастер-классы и методические фестивали;
- деловые, ролевые, организационно-деятельностные игры;
- «круглые столы», диспуты, дискуссии (в том числе «техника аквариума», панельные дискуссии);
- семинары-практикумы (с показом на уроках / мероприятиях);
- уроки-панорамы;
- педагогические студии;
- обсуждение и оценка авторских программ и учебных пособий.

### *3. Индивидуальные формы (персональная работа с педагогом):*

- стажировка;
- индивидуальные консультации и собеседования;
- наставничество (индивидуальное);
- работа над личной творческой темой;





- педагогическое самообразование (по индивидуальному образовательному маршруту, плану);
- подготовка и защита индивидуального проекта;
- анализ и самоанализ собственной педагогической деятельности (в том числе изучение системы работы по теме);
- подготовка докладов, рефератов, разработок занятий;
- изготовление дидактических и наглядных пособий (индивидуально);
- собеседования с методистом / руководителем;
- индивидуальная работа над портфолио и отчетами по самообразованию.

Далее представим более подробно каждую из трех форм организации методической работы в образовательной организации.

## § 2.2. Коллективные формы

Методическая работа в школе — это непрерывный процесс совершенствования педагогического мастерства, повышения квалификации учителей и, как следствие, улучшения качества образования. Коллективные формы организации методической работы играют ключевую роль в создании благоприятной среды для профессионального развития педагогов.

В методической деятельности в образовательной организации используются различные, в том числе коллективные формы организации методической работы. Дадим краткое описание некоторых форм.

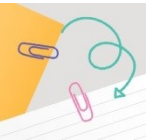
### **Работа коллектива ОО над единой методической темой**

*Единая методическая тема образовательной организации* — это стратегическая установка, которая определяет вектор развития образовательной организации на определенный период. Она отражает актуальные тенденции в образовании, требования ФГОС, потребности педагогического коллектива и обучающихся, а также направлена на решение конкретных задач, стоящих перед образовательной организацией.

Единые методические темы педагогического коллектива образовательной организации избираются обычно на учебный год на основе методической диагностики профессиональных затруднений, интересов и пожеланий педагогов. Единые темы должны быть актуальны для большей части педагогического коллектива ОО.

Работа коллектива образовательной организации над единой темой состоит из ряда взаимосвязанных этапов:

- 1) осуществление диагностики профессионально-педагогических затруднений, пожеланий и интересов работников ОО, анализ и выявление проблем для определения единых методических тем коллектива ОО в целом, методических тем структурных методических подразделений ОО, тем самообразования каждого отдельного педагога и руководителя;



- 2) проведение постоянно действующего, обучающего, теоретического семинара для педагогического коллектива ОО по содержанию единой темы, который предполагает проведение нескольких занятий с участием приглашенных ученых, новаторов, методистов, педагогом-передовиков;
- 3) подбор перечня литературы в библиотеке ОО, в сети Интернет для самостоятельного изучения участниками единой методической темы;
- 4) осуществление администрацией ОО внутреннего тематического контроля за деятельностью педагогов по изучаемой проблеме: посещение уроков, методических мероприятий, воспитательных и режимных занятий и мероприятий, проведение уроков контроля, контрольно-зачетных занятий, изучение учебно-педагогической документации и т. п.;
- 5) организация взаимопосещения педагогами ОО уроков, занятий и мероприятий (в том числе открытых) по заранее разработанному и утвержденному графику;
- 6) посещение работниками ОО курсов повышения квалификации, конференций и других научно-методических мероприятий по изучаемой проблеме;
- 7) посещение администрацией и педагогами ОО других учреждений с целью изучения передового опыта по данной теме и его внедрения в свою практическую деятельность;
- 8) накопление в течение учебного года у педагогов ОО элементов ценного опыта в ходе работы над единой методической темой;
- 9) регулярное рассмотрение хода работы над единой методической темой и промежуточных результатов на заседаниях методических объединений, совещаниях, заседаниях методического совета ОО;
- 10) подготовка к проведению педагогических чтений по итогам работы коллектива ОО над единой методической темой;
- 11) проведение итоговых педагогических чтений, оформление сборника докладов и выступлений, поощрение активных участников работы над единой методической темой.

В методическом кабинете ОО (при наличии) необходимо разместить стенд «Работа коллектива образовательной организации над едиными методическими темами».

Приведем примеры современных единых методических тем.

- «Совершенствование качества образования, обновление содержания и педагогических технологий в условиях работы по ФГОС». Цель: повышение качества образования через развитие учительского потенциала и профессиональной компетентности педагогов для успешной реализации ФГОС. Задачи включают создание условий для реализации ФГОС на всех уровнях образования, обновление образовательных программ, совершенствование методического уровня педагогов, работу с молодыми специалистами и развитие ключевых компетенций учащихся.
- «Совершенствование образовательного пространства школы, обеспечивающего формирование различных компетентностей педагогов, личностную и социальную успеш-

- ность педагогов и обучающихся». Цель: создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов в рамках единого образовательного пространства.
- «Единая образовательная среда как фактор индивидуального личностного развития, социализации и повышения качества образования». Тема акцентирует внимание на создании единой образовательной среды, которая способствует личностному развитию учащихся, их социализации и повышению качества образования.
  - «Создание системы повышения качества образования обучающихся при комплексном использовании современных подходов к организации образовательного процесса». Цель: оказать методическую помощь педагогам в вопросах создания системы повышения качества образования обучающихся в условиях реализации обновленных ФГОС.
  - «Методы активного обучения: вовлечение обучающихся в образовательный процесс». Цель: изучение и применение интерактивных стратегий, таких как геймификация, обучение на основе проблем и дискуссионные методы для развития мотивации и повышения интереса к учебе.
  - «Психологическая поддержка и создание безопасной образовательной среды». Цель: изучение методов профилактики буллинга, развития эмоционального интеллекта и формирования здоровых межличностных отношений, разработка программ поддержки для учащихся, находящихся в трудных жизненных ситуациях.
  - «Оценка качества образования: новые подходы и инструменты». Тема включает изучение современных методов оценивания, включая портфолио, критериальное оценивание и формирующее (формативное) оценивание, а также разработку эффективных систем обратной связи для улучшения учебного процесса.
  - «Развитие педагогического мастерства: самообразование и непрерывное профессиональное развитие». Создание условий для профессионального роста педагогов: обмен опытом, участие в семинарах и конференциях, использование онлайн-ресурсов для повышения квалификации.

Выбор единой методической темы обусловлен несколькими факторами.

1. Соответствие федеральным стандартам и нормативным документам. Тема должна отражать требования ФГОС, ФООП, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативных актов.

2. Соответствие актуальными тенденциями в развитии образования. В тему могут включаться современные педагогические подходы, такие как персонализация обучения, использование цифровых технологий (ИИ, VR / AR), развитие «мягких» навыков (креативность, критическое мышление, коммуникация), геймификация, образование для устойчивого развития.

3. Потребности и проблемы образовательной организации. Тема формируется на основе анализа состояния учебно-воспитательного процесса, результатов диагностики профессионального уровня педагогов, потребностей обучающихся и запросов родителей. Например, если в школе есть проблемы с качеством знаний по определенным



учебным предметам или с работой с одаренными детьми, то выбор темы может быть направлен на решение данной проблемы.

4. Развитие профессионального потенциала педагогов. Тема должна способствовать повышению квалификации учителей, освоению новых педагогических технологий, обмену опытом и распространению передовых практик.

5. Социализация и личностное развитие обучающихся. Важным аспектом является формирование ключевых компетенций, подготовка обучающихся к жизни в высокотехнологичном и конкурентном мире, развитие навыков, необходимых для адаптации в обществе.

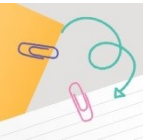
6. Создание единого образовательного пространства. Тема может быть направлена на интеграцию различных образовательных практик, координацию работы методических объединений, взаимодействие с другими учреждениями и партнерами.

7. Реализация программы развития образовательной организации. Единая методическая тема должна соответствовать стратегическим целям и задачам, определенным в программе развития образовательной организации.

Таким образом, выбор единой методической темы — это системный подход к развитию образовательной организации, который учитывает как внешние требования и направления, так и ее внутренние ресурсы и потребности.

В современных условиях работы образовательной организации единые методические темы могут быть предложены для изучения только педагогами начальной, основной или средней школы. Приведем примеры.

- Начальная школа: «Развитие функциональной грамотности младших школьников» (акцент на чтение с пониманием, математическую грамотность и применение знаний в реальных ситуациях, изучение практических методов формирования навыков критического мышления и решения проблем); «Инклюзивное образование: создание адаптивной среды для каждого ребенка» (разработка и внедрение ИОМ, использование дифференцированных подходов и специализированных технологий).
- Основная школа: «Цифровые технологии в образовательном процессе: эффективное использование и критическая оценка» (интеграция интерактивных платформ, образовательных приложений и онлайн-ресурсов, формирование навыков информационной безопасности и цифровой культуры); «Проектная деятельность как средство развития исследовательских навыков и самостоятельности обучающихся» (организация проектной работы, направленной на решение практических задач, развитие коммуникативных навыков и умения работать в команде).
- Средняя школа: «Подготовка к осознанному выбору профессии и дальнейшему образованию» (организация профориентационных мероприятий, консультаций и тренингов, развитие навыков самоанализа, целеполагания и планирования карьеры); «Развитие *soft skills*: коммуникация, критическое мышление, креативность и работа в команде» (использование интерактивных методов обучения, кейс-стади и дебатов для формирования необходимых компетенций).





### Заседания педагогического совета

*Педагогический совет* — высший орган управления образовательной организации, где обсуждаются стратегические вопросы, утверждаются планы, анализируются результаты образовательной деятельности.

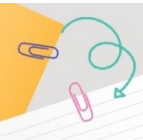
Заседания педагогического совета могут быть посвящены обсуждению вопросов, связанных с методической работой в ОО. Это объясняется актуальностью методической работы в современной образовательной организации. Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Ориентация на федеральные государственные образовательные стандарты, необходимость применения инновационных технологий, работа с детьми с особыми образовательными потребностями — всё это требует постоянного повышения квалификации и методической грамотности.

Например, на педагогическом совете «Методическое сопровождение реализации ФГОС: опыт, проблемы, перспективы» проводится анализ соответствия реализуемых образовательных программ требованиям ФГОС, организуется обсуждение эффективности используемых педагогических технологий и методик с точки зрения достижения планируемых результатов обучения (см. табл. 2).

Таблица 2

Примеры тем выступлений на педагогическом совете  
«Методическое сопровождение реализации ФГОС: опыт, проблемы, перспективы»

Докладчик	Тема выступления	Методические проблемы, поднятые в выступлении
Учитель математики	Развитие логического мышления и проблемно-ориентированного подхода в обучении математике в рамках ФГОС	Дефицит интерактивных учебных материалов, сложности в адаптации учебных программ к индивидуальным потребностям учащихся с разным уровнем подготовки
Учитель русского языка и литературы	Формирование коммуникативной компетентности и развитие читательской грамотности в соответствии с требованиями ФГОС	Низкий уровень мотивации учащихся к чтению, недостаточное количество времени, выделяемое на анализ художественных текстов, сложности в организации проектной деятельности, направленной на развитие речи и письма
Учитель истории	Формирование исторического мышления и гражданской идентичности в контексте реализации ФГОС	Перегруженность учебных программ большим объемом информации, сложность в организации активных форм обучения (дискуссии, ролевые игры), дефицит ресурсов для проведения виртуальных экскурсий и исследовательских проектов



Докладчик	Тема выступления	Методические проблемы, поднятые в выступлении
Директор школы	Общее состояние методической работы в школе, соответствие организации образовательного процесса требованиям ФГОС, перспективы развития	Необходимость повышения квалификации педагогических кадров в области современных образовательных технологий, обеспечение преемственности между уровнями образования, создание единой образовательной среды школы
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Анализ результатов мониторинга реализации ФГОС, выявление проблемных зон, разработка плана методической работы по устранению выявленных недостатков	Недостаточная эффективность внутренней системы оценки качества образования, необходимость совершенствования системы мониторинга индивидуального прогресса учащихся, сложности в координации работы методических объединений

На данном педсовете может быть организован обмен опытом по формированию универсальных учебных действий (УУД) у обучающихся. Учитель начальных классов может поделиться опытом использования проблемного обучения для формирования УУД у младших школьников, учитель математики — представить анализ результатов контрольных работ и предложить пути устранения выявленных пробелов в знаниях учащихся, психолог — рассказать о способах создания благоприятной атмосферы в классе для успешной реализации программы ФГОС.

Также на педагогическом совете по данной тематике может быть несколько иной акцент, например: обсуждение путей адаптации и совершенствования подходов в преподавании учебных предметов в условиях постоянно меняющегося образовательного ландшафта. Рассмотрим примеры обсуждаемых вызовов по некоторым предметным областям и связанных с ними методических путей решения проблем.

- Химия и биология. Эти учебные предметы зачастую сталкиваются с проблемой визуализации абстрактных понятий. Необходимо активно внедрять интерактивные модели, виртуальные лаборатории и эксперименты, чтобы сделать обучение более наглядным и увлекательным.
- География и история. Здесь важна интеграция. Например, изучение исторических событий через призму географического положения и климатических условий, и наоборот. Это позволяет сформировать более целостное понимание мира.
- Физика. Зачастую обучающиеся видят физику как набор сложных формул. Необходимо подчеркивать прикладной аспект, показывая, как физические законы работают в повседневной жизни.
- Иностранный язык. Акцент должен смещаться от грамматики к коммуникации. Использование аутентичных материалов, проектная работа и ролевые игры помогут развить навыки говорения и понимания на слух.



- Физкультура и ОБЗР. Важно не только физическое развитие, но и формирование культуры здоровья и безопасности. Интеграция этих учебных предметов с другими дисциплинами (например, с биологией для изучения работы организма) может дать отличные результаты.
- Биология. Затруднения у обучающихся в освоении сложных биологических систем и процессов. Решение: интеграция STEM-подходов, использование микроскопического оборудования, создание исследовательских проектов.
- География. Трудности в формировании пространственного мышления и понимании глобальных процессов. Решение: использование ГИС-технологий, картографических сервисов, моделирование климатических изменений.
- История. Трудности в формировании критического мышления и понимании исторического контекста. Решение: использование исторических источников, организация дискуссий, анализ различных точек зрения.
- Физкультура. Мотивация учеников к ЗОЖ и привлечение обучающихся с проблемами здоровья. Индивидуальный подход.
- ОБЗР. Снижение травматизма и повышение уровня готовности обучающихся к ЧС. Организация тренингов и моделирования.

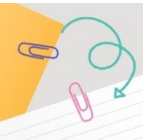
В данном случае выявляется общая проблема для всех предметников — необходимость разработки заданий, ориентированных на формирование функциональной грамотности: важно научить учащихся применять полученные знания в реальных жизненных ситуациях. На основе выступлений педагогов на педсовете сделан вывод о том, что успешная реализация ФГОС возможна при соблюдении трех условий:

- 1) способности педагогов оперативно адаптироваться к новым требованиям;
- 2) системном обмене профессиональным опытом;
- 3) постоянном повышении квалификации каждого педагога.

Другой пример педагогического совета по теме «Эффективные педагогические технологии в образовательном процессе». Содержание: презентация и обсуждение опыта использования интерактивных методов обучения, проектной деятельности, технологии перевернутого класса, геймификации и других инновационных подходов; оценка эффективности применения данных технологий с точки зрения повышения мотивации и познавательной активности обучающихся.

На педсовете «Работа с одаренными детьми и детьми с особыми образовательными потребностями» можно организовать обсуждение методик индивидуализации и дифференциации обучения; рассмотреть способы создания благоприятной образовательной среды для развития талантливых детей и оказания помощи детям, испытывающим трудности в обучении; представить опыт разработки адаптированных образовательных программ.

На педсовете «Современные подходы к оцениванию образовательных результатов» актуальным будет обсуждение критериального оценивания, формирующего оценивания, использования портфолио; рассмотрение способов объективной оценки зна-





ний, умений и навыков обучающихся; анализ результатов государственной итоговой аттестации (ГИА) и разработка мер по повышению качества подготовки выпускников.

Работа над едиными методическими темами — объединение усилий педагогов для решения конкретной педагогической проблемы. К примеру, разработка и апробация новых методов обучения решению задач по физике, когда учителя физики, математики и информатики совместно изучают проблему, обмениваются опытом и создают методические рекомендации.

### Научно-практические конференции

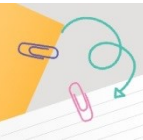
Научно-практическая конференция (НПК) в стенах образовательной организации представляет собой комплексное мероприятие, объединяющее педагогический коллектив, обучающихся и зачастую представителей научной и методической общественности. Это не просто формальное собрание, а действенный инструмент развития образовательной организации, направленный на анализ и решение актуальных образовательных задач, трансляцию передового педагогического опыта и стимулирование исследовательской деятельности.

*Ключевые признаки НПК:*

- целевая направленность — развитие исследовательских компетенций, популяризация научного знания, обмен педагогическим опытом);
- структурированность — наличие программы, секций, регламента, экспертных комиссий;
- публичность — открытое выступление авторов, дискуссия, обратная связь;
- результативность — оформление тезисов / статей, награждение, включение лучших работ в портфолио.

Актуальная тематика НПК охватывает широкий спектр вопросов, тесно связанных с современными реалиями образования. Одной из ключевых тем последних лет является цифровая трансформация образовательного процесса: интеграция цифровых технологий, онлайн-обучение, разработка и применение электронных образовательных ресурсов, формирование цифровой грамотности обучающихся. Не менее востребованы направления, связанные с индивидуализацией обучения, развитием творческих способностей обучающихся, проектной и учебно-исследовательской деятельностью, а также с вопросами психолого-педагогического сопровождения и инклюзивного образования. Особое внимание уделяется обновлению содержания образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, формированию функциональной грамотности и развитию *soft skills*.

Роль НПК в повышении уровня методической работы в образовательной организации трудно переоценить. Прежде всего, это площадка для демонстрации достижений, для коллективного осмысления проблем и выработки эффективных решений. Участники конференции имеют возможность представить результаты своей практической деятельности, поделиться методическими находками, получить конструктивную обратную связь от коллег. Это способствует быстрому распространению успешных





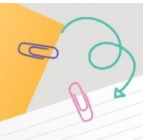
педагогических практик, позволяет систематизировать педагогический опыт и формировать единое методическое пространство образовательной организации. Кроме того, НПК стимулирует профессиональный рост педагогов, формирует исследовательскую культуру коллектива; повышает их мотивацию к самообразованию, построению индивидуальных траекторий профессионального роста, разработке новых педагогических технологий и методик, повышает качество образования через непрерывное профессиональное общение. В целом, НПК — это стратегический ресурс развития методической работы.

Для максимальной эффективности НПК необходимо обеспечивать преемственность тем из года в год, привлекать внешних экспертов, связывать итоги конференции с планами методической работы, публиковать материалы в школьных сборниках.

#### *Примеры программ НПК с методической тематикой*

- «Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС». В рамках конференции могут быть организованы секции, посвященные следующим направлениям: «Проектная деятельность как средство развития исследовательских компетенций обучающихся», «Цифровые инструменты в преподавании естественно-научных дисциплин», «Индивидуализация образовательной траектории: от диагностики до педагогического сопровождения», «Формирование функциональной грамотности на уроках гуманитарного цикла».
- «Современные образовательные технологии». Цель: обобщение опыта внедрения интерактивных методов обучения. Возможность организовать секции: «Проектная деятельность как средство развития метапредметных навыков», «Формирование читательской грамотности на уроках гуманитарного цикла» и др. Форматы проведения: пленарное заседание (доклады руководителей МО), мастер-классы по использованию платформ «Moodle» и «Kahoot!», круглый стол «Оценка эффективности инноваций».
- «Исследовательская деятельность школьников: от идеи до результата». Цель: повышение качества ученических исследований. Секции: «Выбор темы и постановка гипотезы: типичные ошибки», «Методы сбора и анализа данных в школьных проектах», «Оформление результатов исследования: требования и шаблоны». Итоговый продукт: методическое пособие «Алгоритм работы над исследовательским проектом».
- «Инклюзивное образование: вызовы и решения». Цель НПК: обмен опытом работы с детьми с ОВЗ. Секции: «Адаптация учебных материалов для обучающихся с нарушениями зрения / слуха», «Психолого-педагогическое сопровождение семей», «Внеурочная деятельность как средство социализации».

Зачастую научно-практические конференции предваряют или завершают работу коллектива конкретной ОО над крупным инновационным проектом, имеющим важное значение в теоретическом, исследовательском, методическом и практико-прикладном аспекте. Чаще всего научно-практические конференции направлены на будущее — на активизацию внедрения в практику научных и методических разработок.





На научно-практические конференции приглашаются ученые, новаторы, известные методисты и педагоги. Современные ИКТ позволяют использовать как видеозаписи с докладами, так и устанавливать прямой эфир с учеными, представителями власти, вузов, НИИ и др.

Как правило, научно-практическая конференция состоит из трех частей:

- 1) пленарное заседание (1–1,5 часа),
- 2) работа секций (1–1,5 часа),
- 3) заключительное пленарное заседание (до 30 минут).

На пленарном заседании НПК продолжительность основного научного доклада не должна превышать 30 минут, содокладов — 15 минут, выступлений — 5–10 минут.

Доклады на секциях не должны длиться более 20 минут, а выступления — более 10 минут. По результатам работы на каждой секции принимаются рекомендации.

На заключительном пленарном заседании руководители всех секций озвучивают принятые рекомендации. По результатам научно-практической конференции принимается общая резолюция с обращением к органам власти и управления, методическим структурам, общественности, педагогам, родителям, обучающимся.

На научно-практической конференции принято задавать вопросы докладчикам и выступающим, приветствуются дискуссии, полемика, конструктивная критика.

Итогом конференции может стать сборник тезисов докладов, что послужит дальнейшему распространению полученных знаний и опыта. Наиболее активные участники конференции могут быть поощрены.

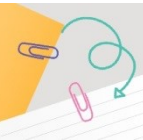
### **Педагогические чтения**

Педагогические чтения — это крупное, массовое, методическое мероприятие в рамках образовательной организации по актуальной, практической педагогической проблеме. Чаще всего педагогические чтения завершают работу коллектива образовательной организации над единой методической темой или большой проблемой. С докладами и выступлениями в педагогических чтениях принимает участие большая часть педагогического коллектива ОО, для выступлений также приглашаются коллеги из других организаций, работающие над такой же проблемой.

Организация педагогических чтений включает следующие этапы:

- 1) подготовительный этап — определение темы и целей, формирование оргкомитета, сбор заявок от участников, разработка программы, подготовка и отбор материалов выставки;
- 2) основной этап — пленарное заседание, секционные заседания / мастер-классы, дискуссионные площадки, выставка литературы по проблеме, авторских методических разработок, сборников докладов и выступлений;
- 3) заключительный этап — подведение итогов, публикация материалов, составление рекомендаций для методической службы, награждения.

Заглавные доклады на педагогических чтениях делают руководители образовательной организации. В докладах раскрывается проведенная в коллективе организационная,





методическая, контрольная деятельность по единой теме, достигнутые успехи, нерешенные проблемы и планы на будущее. В выступлениях педагогов раскрываются результаты внедрения новшеств, направленных на разрешение конкретных недостатков, имевших место в педагогической деятельности. Педагоги делятся интересными находками, «изюминками», наработками, полученными в ходе работы над единой темой.

Проведение педагогических чтений в образовательной организации завершается принятием методических рекомендаций в адрес администрации ОО, а также для методических структур и отдельных педагогов ОО.

Педагоги организации, принявшие наиболее активное участие в работе над единой методической темой и в педагогических чтениях, могут быть награждены почетными грамотами, дипломами, поощрены премиями.

К педагогическим чтениям могут быть приурочены выставки литературы по проблеме, авторские методические разработки, сборники докладов и выступлений и др.

Современные педагогические чтения фокусируются на темах, отвечающих запросам образовательной политики и потребностям образовательной организации.

#### *Актуальная тематика педагогических чтений*

1. Реализация ФГОС и новых образовательных стандартов:
  - формирование универсальных учебных действий;
  - оценка метапредметных и личностных результатов;
  - интеграция предметных областей.
2. Цифровые технологии в образовании:
  - использование электронных образовательных ресурсов;
  - смешанное и дистанционное обучение;
  - цифровая безопасность и медиаграмотность.
3. Индивидуализация обучения:
  - работа с одаренными детьми;
  - инклюзивное образование;
  - дифференцированный подход к учащимся.
4. Воспитание и социализация:
  - формирование ценностных ориентиров;
  - профилактика девиантного поведения;
  - развитие эмоционального интеллекта.
5. Методическое совершенствование:
  - современные педагогические технологии (проектная деятельность, кейс-метод, метод ТРИЗ);
  - рефлексия и самоанализ педагогической деятельности;
  - наставничество и профессиональное сопровождение молодых педагогов.

#### *Роль педагогических чтений*

Педагогические чтения выступают ключевым инструментом повышения уровня и развития методической работы в образовательной организации:





- обмен опытом — педагоги представляют успешные практики, что сокращает разрыв между теорией и реальной работой;
- профессиональное развитие — участники осваивают новые методики, получают обратную связь от коллег;
- сотрудничество — формируются рабочие группы для решения междисциплинарных задач;
- систематизация знаний — материалы чтений (доклады, мастер-классы) становятся частью методического фонда образовательной организации;
- мотивация — публичное признание достижений стимулирует педагогов к инновациям;
- анализ проблем — коллективное обсуждение выявляет «точки роста» для дальнейшей методической работы.

*Условия максимальной результативности педчтений:*

- 1) выбор темы, соответствующей запросам коллектива;
- 2) сочетание теоретических докладов с практическими сессиями;
- 3) обеспечение обратной связи и дальнейшая поддержка инициатив.

### **Конкурсы и фестивали профессионально-педагогического мастерства**

Конкурсы и фестивали профессионально-педагогического мастерства, проводимые в рамках конкретной образовательной организации, представляют собой целенаправленные мероприятия, призванные выявить, поддержать и распространить передовой педагогический опыт. По своей сути, они являются формой рефлексии и саморазвития коллектива, направленной на повышение качества образовательного процесса. Такие события служат мощным стимулом для профессионального роста каждого педагога, способствуя формированию культуры инноваций и творчества внутри школы.

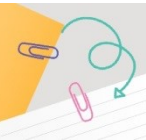
*Ключевые цели конкурса:*

- развитие профессиональной компетентности педагогов;
- внедрение инновационных педагогических технологий;
- создание мотивационной среды для самосовершенствования;
- укрепление профессионального сообщества;
- повышение престижа педагогической профессии внутри организации.

*Этапы подготовки конкурса*

Организация конкурса — многоэтапный процесс, требующий четкой координации:

- 1) подготовительный (стратегический) этап:
  - определяется тематика конкурса (в соответствии с годовыми задачами ОО);
  - формируется творческая группа (организационный комитет);
  - разрабатывается Положение о конкурсе, включая цели и задачи, участников, этапы, критерии оценки, состав жюри, порядок награждения;
  - утверждается бюджет и ресурсное обеспечение;
  - планируется график мероприятий.





## 2) информационный этап:

- оповещение педагогов о конкурсе (приказы, рассылки, собрания);
- разъяснение критериев и требований к участникам;
- сбор заявок на участие;
- формирование жюри, включая внешних экспертов (при необходимости).

## 3) организационно-методический этап:

- проведение консультаций для участников;
- подготовка площадок и технического оснащения;
- разработка оценочных листов и протоколов;
- репетиции публичных этапов (если предусмотрены).

## 4) этап проведения конкурса:

- реализация запланированных этапов (согласно Положению);
- фиксация результатов (фото, видео, протоколы);
- оперативная обратная связь с участниками.

## 5) итоговый этап:

- подведение итогов, определение победителей;
- торжественное награждение (грамоты, премии, памятные призы);
- анализ эффективности конкурса (анкетирование участников, обсуждение на педагогическом совете);
- публикация результатов на сайте ОО и в СМИ.

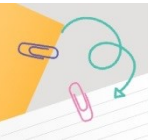
*Роль конкурсов профессионально-педагогического мастерства*

Конкурсы профессионально-педагогического мастерства выступают ключевым инструментом в повышении уровня методической работы. Проведение таких конкурсов в образовательной организации обеспечивает:

- систематизацию опыта — педагоги анализируют и оформляют свои наработки, создавая методические продукты (разработки, пособия, кейсы);
- обмен инновациями — презентация лучших практик стимулирует внедрение новых технологий (цифровые инструменты, проектное обучение и др.);
- развитие исследовательских навыков — участники осваивают методы диагностики, рефлексии, анализа результатов;
- сотрудничество — совместные проекты и мастер-классы укрепляют профессиональное сообщество;
- мотивацию к самообразованию — подготовка к конкурсу побуждает изучать современные педагогические направления;
- повышение качества уроков/занятий — демонстрация эффективных методик влияет на образовательный процесс всей образовательной организации;
- формирование резерва кадров — выявление лидеров для участия в конкурсах более высокого уровня.

*Примеры программ конкурсов*

Приведем типовые программы, которые могут быть адаптированы под задачи ОО.





### 1. Конкурс «Мастер педагогического дизайна»

Цель: совершенствование навыков проектирования учебных занятий.

Критерии оценки: соответствие ФГОС, творческий подход, вовлеченность учащихся, рефлексивная культура.

Этапы:

- 1) методическая разработка — предоставление конспекта урока с использованием инновационных технологий (одна конкурсная неделя);
- 2) открытый урок (*прил. 6*) — демонстрация занятия перед жюри и коллегами (30–40 минут);
- 3) рефлексия — анализ урока с опорой на критерии эффективности (10 минут).

### 2. Фестиваль педагогических идей «Инновации в образовании»

Цель: популяризация авторских методик.

Формат: стендовые доклады + мини-презентации.

Жюри: администрация, методисты, представители родительского сообщества.

Темы: использование ИИ в обучении; геймификация на уроках; междисциплинарные проекты.

### 3. Конкурс «Наставник года»

Цель: поддержка системы наставничества.

Участники: педагоги с опытом работы свыше пяти лет, курирующие молодых специалистов.

Этапы:

- 1) портфолио — описание системы наставничества, результаты подопечных;
- 2) мастер-класс (*прил. 7*) — показ приемов работы с начинающими педагогами (40 минут);
- 3) кейс-стади — решение проблемной ситуации из практики наставничества;
- 4) награждение — звание «Наставник года», включение в кадровый резерв.

### 4. Марафон методических находок «Пять минут успеха»

Цель: быстрый обмен эффективными приёмами.

Формат: серия коротких выступлений (по 5 минут каждое) по схеме: проблема → решение → результат.

Темы: активация внимания на уроке; оценивание без стресса; работа с одаренными детьми.

Оценка: голосование зрителей + экспертный балл.

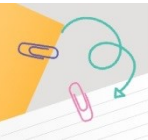
### 5. Конкурс медиапроектов «Педагог 2.0»

Цель: развитие цифровой грамотности.

Критерии: технологичность, доступность, практическая ценность.

Задания:

- 1) видеурок (10–15 минут) — демонстрация приема с использованием цифровых инструментов;
- 2) образовательный блог — серия постов о педагогическом опыте (3 публикации);
- 3) интерактивный ресурс — создание квиза, инфографики или чат-бота.





Также в образовательных организациях проводятся конкурсы, ставшие уже традиционными:

- «Учитель года школы», где оцениваются открытые уроки, методические разработки и творческое эссе;
- «Педагогический дебют», ориентированный на молодых специалистов;
- «Мастер своего дела», направленный на выявление выдающихся достижений в конкретных предметных областях или методических направлениях.

Программы этих конкурсов, как правило, включают разнообразные конкурсные испытания, позволяющие оценить не только теоретические знания, но и практические навыки, творческий потенциал и лидерские качества каждого участника.

#### *Подготовка к проведению конкурса*

Конкурсы профессионально-педагогического мастерства — это не просто состязание, а стратегический ресурс развития образовательной организации. Они стимулируют непрерывное образование педагогов, формируют культуру профессионального диалога, повышают конкурентоспособность образовательной организации и создают условия для трансляции лучших практик.

Принять участие в конкурсе может любой педагог организации без ограничения требований к возрасту, образованию, категории, стажу работы.

Выдвижение кандидатур для участия в конкурсе может осуществляться путем самовыдвижения, методическим объединением, доверенным лицом претендента, администрацией и др. Участие в конкурсе является добровольным.

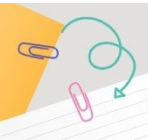
Согласие претендента на участие в конкурсе является обязательным.

Заранее руководителем ОО издается приказ о подготовке и проведении конкурса, который должен утверждать следующие позиции:

- 1) положение о конкурсе;
- 2) состав оргкомитета по подготовке и проведению конкурса;
- 3) план подготовки конкурса;
- 4) состав жюри;
- 5) сценарий проведения конкурса;
- 6) смету расходов на проведение конкурса.

Положение о конкурсе должно содержать:

- цель и задачи;
- перечень учредителей, соучредителей и спонсоров конкурса;
- состав участников и номинации;
- сроки и место проведения;
- содержание и этапы проведения конкурса;
- критерии и показатели оценивания участников;
- компетенцию, права и ответственность жюри;
- перечень представляемых документов, конкурсных работ и требования к ним;
- порядок подведения итогов конкурса;





- награждение победителей и участников;
- источники и объемы финансирования конкурса (смету расходов).

В перечень конкурсных заданий могут включаться:

- 1) представление перечня документов участников и портфеля достижений;
- 2) визитная карточка участника;
- 3) защита проекта;
- 4) проведение открытых учебных занятий и открытых воспитательных мероприятий;
- 5) конкурсное испытание;
- 6) проведение мастер-классов;
- 7) разработка планов уроков и сценариев мероприятий;
- 8) защита авторской педагогической концепции;
- 9) проведение урока-импровизации;
- 10) разрешение ситуативной педагогической задачи;
- 11) написание эссе;
- 12) проведение пресс-конференции и др.

Условия максимальной эффективности конкурса:

- обеспечение прозрачности критериев оценки;
- сочетание индивидуальных и командных форматов;
- интегрирование конкурсов в годовой план методической работы;
- поддержание участников на всех этапах (включая психологическую помощь).

Таким образом, грамотно организованный конкурс становится катализатором качественных изменений в педагогическом коллективе и образовательном процессе.

### **Информационно-методические совещания**

Одной из эффективных форм регулирования методической работы в образовательной организации являются совещания.

*Деловое совещание* — это специально организуемое взаимодействие администрации с группой специалистов или со всем коллективом организации для их информирования или изменения содержания деятельности с целью достижения будущих результатов и для корректировки жизнедеятельности коллектива, его отдельных структур и работников.

Администрация ОО планирует и регулярно проводит информационно-методические совещания со всем коллективом или его частью. К проблематике этого вида деловых совещаний можно отнести:

- ознакомление работников с изменениями в локальных актах организации;
- ознакомление работников с новыми или измененными законодательными, нормативно-правовыми, инструктивно-методическими актами, документами, письмами федерального, регионального, муниципального уровней;
- обзор новой литературы и периодики, поступившей в библиотеку ОО, в библиотеку муниципального методического кабинета;
- обзор Интернет-ресурсов, новинок порталов, сайтов, блогов;





- ознакомление с оперативными планами муниципальных органов управления образования, муниципальной методической службы, регионального Департамента (министерства) образования и науки, регионального учреждения дополнительного профессионального образования и др.;
- ознакомление с адресами передового педагогического и управленческого опыта;
- информирование об итогах посещения курсов повышения квалификации, конференций, форумов, фестивалей, педагогических чтений, других научно-методических мероприятий и событий.

### **Методическая декада**

*Методическая декада* — это целенаправленно организованный цикл мероприятий в рамках образовательной организации, ориентированный на совершенствование педагогического мастерства, обмен опытом и внедрение инновационных подходов в учебно-воспитательный процесс.

Как форма методической работы декада носит системный, плановый характер; охватывает широкий круг участников (учителей, воспитателей, методистов, администрацию), сочетает разные форматы взаимодействия (открытые уроки, мастер-классы, семинары, дискуссии) и нацелена на решение актуальных методических задач образовательной организации.

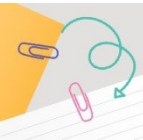
Тематика методической декады определяется на основе стратегических задач образовательной организации, актуальных проблем педагогики и психологии, запросов педагогического коллектива, результатов внутришкольного мониторинга качества образования.

#### *Современные приоритетные направления:*

- внедрение ФГОС НОО, ООО и СОО (реализация метапредметного подхода, формирование УУД);
- цифровая образовательная среда (использование ЭОР, платформ, инструментов онлайн-взаимодействия);
- индивидуализация обучения (работа с одаренными детьми и обучающимися с ОВЗ);
- оценка образовательных результатов;
- воспитательный компонент (реализация рабочей программы воспитания, профилактика деструктивного поведения);
- профессиональное здоровье педагога (профилактика эмоционального выгорания, тайм-менеджмент).

Методическая декада выступает ключевым механизмом развития методической работы в образовательной организации, обеспечивая:

- обмен опытом — презентация эффективных практик, методик, авторских разработок;
- профессиональное обучение — освоение новых технологий, подходов, инструментов;
- рефлексию и анализ — осмысление собственных результатов, выявление зон роста;
- диагностику потребностей — выявление запросов коллектива для планирования дальнейшей методической работы;





- командное взаимодействие — формирование единого методического пространства, снижение изолированности педагогов; мотивацию к инновациям, побуждение к экспериментальной и исследовательской деятельности.

В результате проведения мероприятий методической декады повышается качество учебно-воспитательного процесса, уровень профессиональной компетентности педагогов, вовлеченность коллектива в развитие ОО и узнаваемость образовательной организации как инновационной площадки.

#### *Примеры модулей методической декады*

Приведем примеры типовых модулей программы методической декады, которые могут комбинироваться в зависимости от выбранной тематики.

##### Модуль 1. Открытые уроки и занятия

Формат: посещение уроков коллегами с последующим анализом.

Цель: демонстрация эффективных приемов, обсуждение проблем реализации ФГОС.

Примеры тем: проектная деятельность на уроке математики: от задачи к исследованию; формирование читательской грамотности на уроке литературы (5–9-е классы); использование кейс-метода на уроке обществознания.

##### Модуль 2. Мастер-классы от педагогов-наставников

Формат: практическая демонстрация методики с участием слушателей.

Цель: передача авторского опыта, отработка приемов.

Примеры тем: создание интерактивных заданий в «LearningApps»; приемы развития критического мышления на уроках предметов естественно-научного цикла; организация групповой работы: алгоритмы и «фишки».

##### Модуль 3. Семинары и вебинары

Формат: теоретико-практические занятия с дискуссией.

Цель: осмысление актуальных вопросов, выработка общих решений.

Темы: оценка функциональной грамотности: инструменты и критерии; психологические аспекты сопровождения подростков в период экзаменов; интеграция внеурочной деятельности в образовательный процесс.

##### Модуль 4. Методические выставки и стендовые доклады

Формат: презентация пособий, разработок, цифровых ресурсов.

Цель: популяризация лучших практик, создание банка идей.

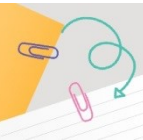
Примеры экспонатов: портфолио педагога-исследователя, коллекция дидактических игр по предмету, галерея ученических проектов.

##### Модуль 5. Круглые столы и панельные дискуссии

Формат: коллективное обсуждение проблемных вопросов.

Цель: выработка консолидированной позиции, принятие решений.

Темы: домашнее задание в эпоху цифровизации: за и против; как мотивировать неуспевающего ученика: стратегии и границы; взаимодействие семьи и школы в условиях новых вызовов.





## Модуль 6. Диагностические процедуры и рефлексия

Формат: анкетирование, фокус-группы, анализ посещённых занятий.

Цель: оценка эффективности декады, планирование дальнейших шагов.

Инструменты: анкета «Что я возьму в работу после декады?», карта анализа открытого урока, итоговый протокол с рекомендациями.

### *Этапы проведения методической декады*

1. Подготовительный этап — определение темы, составление плана, распределение ролей. Подготовка к методической декаде начинается за 2–3 месяца. Издаётся приказ по ОО, который содержит:

- положение о методической декаде,
- план подготовки,
- график проведения мероприятий, включенных в декаду,
- сценарии проведения наиболее крупных мероприятий,
- смету расходов на проведение методической декады.

2. Основной этап — реализация мероприятий, фиксация результатов. В рамках методической декады проводятся разнообразные мероприятия:

- торжественное открытие декады (пленарное заседание);
- конференция;
- педагогические чтения по итогам работы коллектива над единой методической темой;
- заседание педагогического совета ОО с творческими отчетами педагогов;
- посещения открытых уроков, занятий, мероприятий и мастер-классов;
- итоговые заседания методических объединений;
- отчеты инновационных площадок, школ передового опыта и творческих групп;
- проведение методической выставки.

3. Итоговый этап — анализ, оформление отчетов, принятие решений.

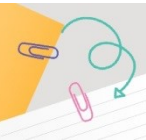
Ожидаемые результаты:

- пополнение банка методических разработок ОО;
- рост профессиональной активности педагогов;
- корректировка плана методической работы на следующий период;
- публикация материалов.

Таким образом, методическая декада — это мощный инструмент развития образовательной организации, позволяющий системно повышать качество педагогического процесса через коллективное профессиональное взаимодействие.

### **Постоянно действующие семинары**

*Постоянно действующие семинары* (ПДС) — это устойчивая форма методической работы в образовательной организации, предполагающая систематические, длительные по срокам проведения занятия для педагогов по заранее утвержденной программе. В отличие от разовых семинаров, ПДС выстраиваются как целостный образовательный цикл, нацеленный на глубокое освоение определённой профессиональной проблематики.





### *Отличие постоянно действующего семинара от традиционного*

ПДС имеют ряд принципиальных отличий от традиционных семинаров.

1. Длительность и цикличность: ПДС — несколько месяцев или учебный год, регулярные встречи (раз в 2–4 недели); обычный семинар — 1–2 занятия, чаще однократно.

2. Программа и содержание: ПДС — развернутая, детализированная программа с поэтапным освоением темы; обычный семинар — компактная программа, фокус на отдельных аспектах.

3. Цели и результаты: ПДС — формирование устойчивых профессиональных компетенций, внедрение новых практик; обычный семинар — информирование, обмен опытом по узкому вопросу.

4. Формы работы: ПДС — сочетание теории, практики, рефлексии, проектной деятельности, взаимопосещений уроков / занятий; обычный семинар — преимущественно лекция, дискуссия, мастер-класс.

5. Оценка эффективности: ПДС — мониторинг динамики, итоговая аттестация, анализ внедренных изменений; обычный семинар — анкетирование, отзыв.

### *Актуальная тематика ПДС*

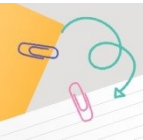
Современные ПДС ориентируются на ключевые вызовы образования, например:

- внедрение ФГОС / ФООП: методология, инструменты, оценка результатов;
- цифровая образовательная среда: ИКТ-компетенции, онлайн-ресурсы, гибридное обучение;
- индивидуализация обучения: работа с одаренными и неуспевающими, инклюзивные практики;
- метапредметные результаты: формирование УУД, проектная и исследовательская деятельность;
- оценка качества образования: ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, внутришкольный мониторинг;
- психолого-педагогическое сопровождение: профилактика выгорания, коммуникация с родителями;
- воспитательная работа: программы воспитания, социальные проекты, профориентация.

### *Значение постоянно действующих семинаров*

Для педагогов:

- системное повышение квалификации педагогов без отрыва от работы;
- обмен лучшими практиками в доверительной среде;
- поддержка в освоении инноваций;
- профессиональное сообщество, снижение изоляции;
- единство подходов к обучению и воспитанию;
- внедрение единых методических стандартов;
- рост качества образования в ОО через коллективное освоение новых технологий;
- подготовка ОО к аккредитационным процедурам.





Для обучающихся:

- повышение эффективности уроков за счет обновленных методик;
- персонализация обучения;
- развитие навыков XXI века.

*Варианты программ занятий в рамках ПДС*

1. Формирование функциональной грамотности на уроках

Продолжительность: 8 встреч, 1 раз в месяц.

Темы занятий:

- 1) вводное занятие: понятие функциональной грамотности и ее компоненты;
- 2) читательская грамотность: приемы работы с текстом, задания на интерпретацию, анализ источников;
- 3) математическая грамотность: контекстные задачи, моделирование реальных ситуаций;
- 4) естественно-научная грамотность: эксперименты, гипотезы, экологические кейсы;
- 5) финансовая грамотность: задачи на бюджет, риски, цифровые платежи;
- 6) глобальные компетенции: дискуссии о мультикультурализме, устойчивом развитии.
- 7) креативное мышление: мозговые штурмы, дизайн-мышление, проекты;
- 8) итоговое занятие: разработка междисциплинарного урока, рефлексия, план внедрения.

2. Цифровые инструменты в работе учителя

Продолжительность: 6 встреч, 2 раза в месяц.

Темы занятий:

- 1) цифровая гигиена и безопасность: защита данных, верификация информации, этика онлайн-коммуникации;
- 2) платформы для дистанционного обучения: Moodle, Google Classroom, Сферум (практикум);
- 3) интерактивные задания: Quizizz, LearningApps, Kahoot (создание викторин);
- 4) визуализация информации: инфографика, ментальные карты, презентации (Canva, MindMeister);
- 5) автоматизация проверки: онлайн-тесты, Google Forms, аналитика результатов;
- 6) итоговый проект: разработка цифрового урока с использованием 3+ инструментов.

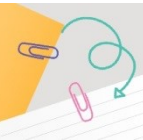
3. Инклюзивное образование: стратегии и приемы

Продолжительность: 10 встреч, 1 раз в 2 недели.

Нормативная база: Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС для обучающихся с ОВЗ, локальные акты.

Темы занятий:

- 1) психологические особенности обучающихся с ОВЗ (РАС, ЗПР, нарушения опорно-двигательного аппарата);
- 2) адаптация учебных материалов: упрощение текстов, визуальная поддержка, альтернативные форматы;
- 3) методы дифференцированного обучения: групповые задания, индивидуальные маршруты;





- 4) технические средства: экранные диктовки, адаптивные клавиатуры, ПО для слабовидящих;
- 5) коммуникация с родителями: стратегии сотрудничества, разрешение конфликтов;
- 6) социально-эмоциональное развитие: тренинги эмпатии, профилактика буллинга;
- 7) взаимопосещение уроков с анализом инклюзивных практик;
- 8) кейс-стади: разбор сложных ситуаций (поведение, мотивация, интеграция);
- 9) защита индивидуальных проектов: план инклюзивного урока / мероприятия.

#### *Рекомендации по организации ПДС*

На этапе подготовки:

- определить целевую группу (учителя-предметники, классные руководители, молодые специалисты);
- провести опрос для выявления запросов;
- утвердить программу и график на педсовете.

Во время проведения:

- чередовать теорию и практику (деятельностные формы — 60 %);
- использовать микрогруппы, ролевые игры, кейс-методы;
- фиксировать промежуточные результаты (портфолио, рефлексивные дневники).

Завершение семинара:

- итоговая диагностика компетенций;
- презентация продуктов (уроки, пособия, проекты);
- анализ эффективности (анкеты, наблюдение, динамика успеваемости).

Постоянно действующие семинары — эффективный механизм непрерывного профессионального развития педагогов, позволяющий системно решать актуальные задачи образовательной организации и повышать качество образования.

#### **Методические уголки и кабинеты**

Специально организованные пространства играют ключевую роль в повышении качества образовательного процесса. Они служат центрами накопления, систематизации и распространения передового педагогического опыта, а также площадками для профессионального развития педагогов. Правильно оборудованные и наполненные методические кабинеты и уголки становятся настоящими сокровищницами знаний и инструментов, способствующих инновационным подходам в обучении.

#### *Методический уголок*

В основе создания эффективного методического уголка лежит глубокое понимание его функций. Это не просто место для хранения учебных материалов, но и динамичная среда, стимулирующая творчество и взаимодействие. Здесь концентрируются методические рекомендации, дидактические материалы, образцы лучших работ обучающихся, материалы о современных образовательных технологиях, а также информация о последних достижениях в педагогике. Важно, чтобы пространство было эргономичным, доступным и привлекательным для педагогов.





### *Методический кабинет*

Кабинеты, в свою очередь, представляют собой более масштабные комплексы, предназначенные для комплексной методической работы. Они могут включать как зоны для проведения семинаров, тренингов и групповых дискуссий, так и для индивидуальных консультаций. Интеграция современных технических средств (интерактивные доски, проекторы, компьютерное оборудование) позволяет проводить занятия на высоком уровне, демонстрировать мультимедийные материалы и активно вовлекать участников в процесс обучения.

Эффективность методических уголков и кабинетов напрямую зависит от их наполнения и активности использования. Регулярное обновление материалов, проведение тематических выставок, мастер-классов, открытых уроков с последующим анализом, а также организация работы творческих групп — всё это способствует трансформации этих пространств в живые, развивающиеся центры педагогической мысли. Таким образом, они становятся не просто помещением, а мощным инструментом для совершенствования профессионального мастерства каждого педагога и, как следствие, повышения общего уровня образования.

## § 2.3. Групповые формы

В образовательной организации методическая работа организуется в различных групповых формах, каждая из которых имеет свои особенности и цели.

### **Методический семинар**

*Семинар* — непродолжительное групповое методическое мероприятие для повышения квалификации, а также профессионального, углубленного и активного обсуждения конкретной, узкой проблемы, затрагивающей всех, кто участвует в этом занятии. Возможно проведение серии семинаров по более широкой проблеме.

Семинар должен носить дискуссионный, полемический, но управляемый характер. Продолжительность семинара не должна превышать более одного часа, а число участников — не более 7–8 человек.

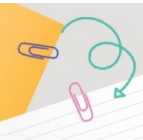
Структура проведения семинара состоит из нескольких этапов:

- 1) вступительное слово руководителя семинара — 5 минут;
- 2) основной доклад (сообщение) — 15 минут;
- 3) выступления участников — по 5–7 минут;
- 4) заключительное слово и подведение итогов семинара — до 10 минут.

Желательно, чтобы на семинаре выступили все его участники. Для этого семинар необходимо заранее и тщательно подготовить.

Подготовка к семинару предполагает следующую деятельность:

- выбор темы, определение цели и задач семинара;
- подбор необходимой литературы по проблеме семинара;





- распределение заданий и тем для выступлений;
- консультирование, оказание помощи в подготовке к семинару;
- выбор методов и приемов проведения семинара;
- подбор средств наглядности, подготовка помещения для проведения семинара;
- составление плана или сценария проведения семинара.

Используют различные формы проведения семинаров, в том числе: обзорный семинар, семинар-дискуссия, поисковый семинар, мозговой штурм, аналитический семинар, семинар-исследование, контрольно-обобщающий семинар и др.

### **Школа передового опыта**

*Школа передового опыта* — это организованная группа педагогов, созданная конкретным педагогом или администрацией ОО на базе четко сформулированной авторской педагогической системы. Объектом ее реализации являются глубокие авторские разработки, методы, технологии, приемы и способы работы, заметно отличающиеся от существующих и традиционных.

Школа передового опыта является одним из способов трансляции передового, эффективного опыта работы лучших педагогов и руководителей образовательных организаций. Автором школы передового опыта может быть педагог или руководитель ОО, который на протяжении длительного периода получает стабильные положительные результаты и готов к трансляции собственного опыта.

Целью создания школы передового опыта является организация передачи и внедрения элементов авторской педагогической (управленческой) системы другими педагогами (руководителями) образовательной организации.

Задачи:

- исследование условий, в которых удалось «вырастить» авторскую педагогическую / управленческую систему;
- изучение элементов авторской педагогической / управленческой системы (методы, приемы, способы, формы, средства, технологии обучения, воспитания, управления);
- оценка результативности и эффективности авторской педагогической / управленческой системы;
- проектирование путей и возможностей внедрения элементов авторской системы другими работниками ОО, участвующими в работе школы передового опыта.

Предполагается, что число участников школы передового опыта не должно превышать 3–4 человек, продолжительность ее работы — до одного года.

Создание школы передового опыта включается в раздел «Методическая работа» годового плана работы образовательной организации. Составляется план работы школы передового опыта, рекомендуется сессионная форма ее работы с использованием различных приемов: посещение уроков и занятий, ознакомление с документацией и способами ее разработки, изучение условий работы и оснащенности педагогического процесса и т. п.





### *Примеры актуальных тем работы школы передового опыта*

Для учителей начальных классов:

- нейрпсихологические подходы к преодолению дислексии / дисграфии;
- читательские дневники и книжные клубы;
- логические задачи и головоломки на уроках математики;
- наглядные модели и схемы для решения текстовых задач;
- мини-проекты по окружающему миру и технологии;
- презентация результатов в формате «ярмарки проектов».

Для учителей основной и средней школы:

- стратегии работы с тестовыми заданиями высокой сложности;
- дебаты на актуальные социальные темы;
- разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АООП) для разных нозологий;
- инклюзивные студии и секции для детей с ОВЗ;
- волонтерские проекты и социальные инициативы;
- руководство учебно-исследовательскими работами и др.

По итогам работы школы передового опыта необходимо материально и морально поощрить автора премией, грамотой, благодарностью.

### **Педагогические мастерские**

*Педагогические мастерские* — это форма организации обучения, позволяющая педагогам обмениваться опытом и совершенствовать свои навыки под руководством опытного мастера.

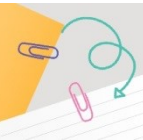
### **Авторские школы**

*Авторская школа* — это уникальная образовательная система, созданная педагогом-новатором на основе собственной концепции и технологии обучения. Она служит площадкой для профессионального развития учителей, трансляции передового опыта и реализации инновационных педагогических идей. Такие школы отличаются специфической культурой, экспериментальным характером деятельности и ориентацией на творческую реализацию как педагогов, так и учеников.

### **Методическая консультация**

Консультация (от лат. *consultatio* — совет, совещание) — это групповое или индивидуальное методическое занятие, на котором квалифицированным специалистом даются советы и рекомендации по какому-либо узкому вопросу, теме или проблеме.

Консультационно-методическая деятельность планируется на учебный год, возможно внеплановое консультирование по острым проблемам, требующим быстрого разрешения. Чаще всего консультации — это разовые методические мероприятия, однако по крупным проблемам возможна серия взаимодополняющих друг друга консультаций. Консультации обычно непродолжительны по времени.





Для консультирования приглашаются высококвалифицированные специалисты, методисты, ученые, а также известные новаторы и опытные педагоги, в том числе из других образовательных организаций. На консультациях даются советы по педагогическим, психологическим, организационным, методическим, правовым, экономическим и иным вопросам.

Для получения консультации приглашаются небольшие группы педагогов, как правило, педагоги одного методического объединения, после ее окончания могут быть проведены индивидуальные уточняющие консультации.

Эффективность консультации зависит от позиции руководителя методического объединения, профессионализма приглашаемого консультанта, качества методической диагностики профессиональных затруднений и интересов педагогов методического объединения. В настоящее время для консультационной деятельности используются богатые возможности ИК-технологий, сети Интернет и других средств общения.

### **Предметная неделя**

Предметные недели проводятся предметно-методическими объединениями (ПМО) или предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК) для обучающихся образовательной организации.

Цель предметной недели: выявление одаренных обучающихся, развитие их интеллектуальных и творческих способностей, мотивация к учебной деятельности и развитие волевых качеств и интереса к изучению конкретных предметов, расширение кругозора, профориентация и социализация личности.

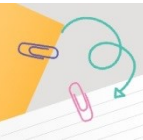
В рамках предметной недели проводятся различные мероприятия: предметные олимпиады, конкурсы, КВН, викторины, конференции, выставки работ обучающихся (рисунков, поделок, презентаций), представление результатов работы кружков, клубов, объединений и т. п. Подготовка к предметной неделе начинается за 1,5–2 месяца.

Методическое объединение готовит проект приказа, который должен содержать Положение о предметной неделе, план подготовки предметной недели, график проведения мероприятий недели, сценарии крупных мероприятий недели, смету расходов на проведение предметной недели. Положение о предметной неделе обычно содержит следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) организация и порядок проведения предметной недели;
- 3) методическое обеспечение недели;
- 4) финансирование недели;
- 5) подведение итогов и награждение победителей.

### **Предметные и межпредметные методические объединения педагогов**

*Методические объединения педагогов* — ключевая групповая форма организации методической работы в образовательной организации, нацеленная на повышение профессиональной компетентности учителей, совершенствование образовательного процесса и распространение передового педагогического опыта.





*Предметные методические объединения* — это профессиональные сообщества педагогов, преподающих один и тот же предмет (или смежные дисциплины). Их цель — совершенствование методики преподавания конкретного учебного предмета, обмен опытом, разработка единых подходов к обучению.

*Межпредметные методические объединения* объединяют учителей разных дисциплин для решения комплексных образовательных задач: формирования метапредметных компетенций, разработки интегрированных курсов, проектной и исследовательской деятельности.

Функции методических объединений (МО):

- методическое сопровождение реализации ФГОС;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- разработка и апробация инновационных педагогических технологий;
- анализ и распространение эффективного педагогического опыта;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, ГИА;
- совершенствование системы оценивания образовательных результатов.

*Варианты планирования деятельности МО*

Приведем несколько вариантов планирования деятельности предметных и межпредметных МО педагогических работников ОО.

Примечания:

- сроки заседаний могут корректироваться с учетом графика школьных мероприятий;
- для каждого заседания заранее распределяются ответственные за подготовку материалов;
- результаты обсуждений фиксируются в протоколах и размещаются в общем доступе для членов МО (пример протокола см. *прил. 8*).

*Вариант 1.* План занятий межпредметного МО на учебный год

Общая тема годичной работы МО: «Совершенствование качества образования через внедрение современных педагогических технологий в условиях реализации обновленных ФГОС» (4 заседания).

Заседание 1 (сентябрь)

Тема: Планирование методической работы на учебный год: приоритеты и ресурсы

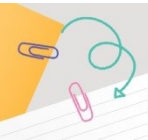
Форма: установочное заседание с элементами стратегической сессии.

Вопросы для обсуждения:

- анализ результатов работы МО за предыдущий учебный год: достижения, проблемы, точки роста;
- актуальные требования ФГОС к результатам освоения программ: фокус на метапредметные компетенции и функциональную грамотность;
- утверждение плана работы МО.

Примерный план работы МО:

- 1) тематика заседаний;
- 2) график открытых уроков и взаимопосещений;





- 3) планы участия в профессиональных конкурсах;
- 4) программа работы с одаренными и слабоуспевающими учащимися.
- 5) распределение методических поручений между членами МО;
- 6) обзор новинок учебно-методической литературы и цифровых ресурсов по учебному предмету.

Итоговый документ: утвержденный план работы МО на учебный год.

Заседание 2 (ноябрь)

Тема: Формирование функциональной грамотности на уроках: приемы и инструменты

Форма: мастер-класс + дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- 1) понятие функциональной грамотности в контексте ФГОС: читательская, математическая, естественно-научная, финансовая, глобальные компетенции;
- 2) приемы развития функциональной грамотности на уроках:
  - работа с несплошными текстами (таблицы, графики, инфографика),
  - решение контекстных задач,
  - кейс-методы и ситуационные задания;
- 3) демонстрация эффективных практик:
  - мастер-класс учителя по составлению заданий на функциональную грамотность,
  - анализ ученических работ с разбором типичных ошибок.
- 4) обмен опытом: успешные кейсы интеграции заданий на функциональную грамотность в урочную деятельность.

Практический результат: банк заданий по формированию функциональной грамотности для разных возрастных групп.

Заседание 3 (февраль)

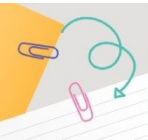
Тема: Цифровизация учебного процесса: эффективные инструменты и риски

Форма: круглый стол с презентацией цифровых ресурсов.

Вопросы для обсуждения:

- 1) требования ФГОС к использованию цифровых технологий в обучении;
- 2) обзор актуальных цифровых инструментов:
  - платформы для дистанционного обучения (Яндекс Учебник, РЭШ, Uchi.Ru);
  - сервисы для создания интерактивных заданий (LearningApps, Quizizz);
  - инструменты визуализации (Canva, MindMeister).
- 3) опыт внедрения цифровых ресурсов в урочную и внеурочную деятельность:
  - демонстрация удачных примеров;
  - обсуждение проблем (техническая оснащенность, цифровая гигиена, мотивация учащихся);
- 4) безопасность данных и этика использования цифровых технологий в школе.

Практический результат: памятка для учителей «Пять цифровых инструментов для активного урока» с инструкциями и ссылками.





#### Заседание 4 (май)

Тема: Итоги работы МО: анализ, рефлексия, перспективы

Форма: аналитическое заседание с элементами рефлексии.

Вопросы для обсуждения:

- 1) отчеты членов МО о выполнении индивидуальных планов работы (темы ИОМ, открытые уроки, участие в конкурсах);
- 2) анализ результатов учащихся:
  - динамика качества знаний по предмету,
  - итоги участия в олимпиадах и конкурсах,
  - результаты ВПР;
- 3) оценка эффективности внедренных методических инноваций:
  - что дало наибольший эффект,
  - какие практики требуют доработки;
- 4) определение приоритетных направлений работы МО на следующий учебный год:
  - актуальные темы для изучения,
  - планы по повышению квалификации,
  - идеи для межпредметных проектов.
- 5) обсуждение предложений по совершенствованию работы МО.

Итоговый документ: аналитическая справка о работе МО за учебный год и проект плана на следующий год.

*Вариант 2.* Планирование работы школьного методического объединения учителей гуманитарного цикла на год

#### Заседание 1

Тема: Современные образовательные технологии в преподавании гуманитарных дисциплин

Цель: ознакомление педагогов с современными образовательными технологиями и их возможностями для повышения эффективности обучения.

Задачи: изучить новые образовательные технологии (онлайн-платформы, цифровые ресурсы и др.), обсудить возможности применения различных технологий в преподавании гуманитарных дисциплин.

Теоретическая подготовка: обзор современных образовательных технологий, анализ их преимуществ и недостатков.

Практическая работа: разработка фрагментов уроков с использованием предложенных технологий.

#### Заседание 2

Тема: Развитие критического мышления школьников на уроках гуманитарного цикла

Цель: совершенствование методики развития критического мышления у обучающихся.





Задачи: изучить теоретические основы развития критического мышления, разработать систему упражнений и заданий, направленных на формирование критического мышления.

Теоретическая подготовка: обзор методик развития критического мышления, анализ опыта коллег.

Практическая работа: разработка заданий для уроков, направленных на анализ информации, выявление противоречий и формирование собственного мнения.

#### Заседание 3

Тема: Использование проектной деятельности в гуманитарном образовании

Цель: внедрение проектной деятельности как эффективного метода обучения.

Задачи: разработать методические рекомендации по организации проектной деятельности, изучить различные типы проектов и возможности их применения в школе.

Теоретическая подготовка: обзор методов организации проектной деятельности, примеры успешных проектов.

Практическая работа: разработка тематики проектов для разных классов и учебных предметов.

#### Заседание 4

Тема: Подготовка к итоговой аттестации по гуманитарным дисциплинам

Цель: обмен опытом по подготовке обучающихся к итоговой аттестации.

Задачи: проанализировать результаты итоговой аттестации прошлых лет, разработать систему подготовки учащихся к экзаменам с учетом выявленных проблем.

Теоретическая подготовка: обзор нормативных документов по итоговой аттестации, анализ типичных ошибок учащихся.

Практическая работа: разработка заданий для подготовки к экзаменам, моделирование экзаменационных ситуаций.

#### *Варианты планирования содержания заседаний межпредметных МО*

Приведем несколько примеров планирования содержания заседаний межпредметных МО педагогических работников ОО на учебный год.

#### 1. Современные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС

Заседание 1. Обзор и анализ актуальных образовательных технологий (проектное обучение, игровые технологии, ТРИЗ, системно-деятельностный подход) и их применение на уроках.

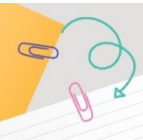
Заседание 2. Разработка фрагментов уроков с использованием выбранных технологий, обмен опытом и методическими наработками.

Заседание 3. Использование цифровых образовательных ресурсов и платформ для повышения эффективности урока.

Заседание 4. Организация внеурочной деятельности обучающихся с применением современных образовательных технологий.

#### 2. Формирование метапредметных умений и универсальных учебных действий

Заседание 1. Теоретические основы формирования метапредметных умений. Роль предметных областей в их развитии.



Заседание 2. Практикум по разработке заданий и упражнений, направленных на развитие регулятивных, познавательных и коммуникативных УУД.

Заседание 3. Межпредметные проекты как средство формирования комплексных метапредметных умений.

Заседание 4. Анализ лучших практик по формированию метапредметных умений в образовательном процессе.

### 3. Индивидуализация и дифференциация обучения обучающихся

Заседание 1. Принципы и методы индивидуализации и дифференциации обучения.

Заседание 2. Разработка диагностических материалов для выявления индивидуальных особенностей обучающихся.

Заседание 3. Создание индивидуальных образовательных маршрутов и траекторий.

Заседание 4. Опыт применения дифференцированных заданий на уроках и во внеурочной деятельности.

### 4. Профессиональное развитие и самообразование педагога

Заседание 1. Пути повышения квалификации и профессионального роста педагога.

Заседание 2. Эффективные приемы самообразования и саморефлексии.

Заседание 3. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, публикационная активность.

Заседание 4. Формирование портфолио педагога как инструмента профессионального развития.

В образовательной организации также могут быть организованы методические объединения воспитателей, классных руководителей, педагогов дополнительного образования, ориентированных на решение задач воспитания, социализации и развития детей вне учебного процесса.

## Предметно-цикловые комиссии преподавателей

В учреждениях профессионального образования могут работать предметно-цикловые комиссии (ПЦК) преподавателей. Они объединяют педагогов, преподающих дисциплины, близкие по содержанию и задачам. Основная цель — интеграция знаний и умений обучающихся, повышение эффективности обучения за счет комплексного подхода.

## Кафедры

В крупных школах или лицеях, как правило, организуются кафедры. Они углубленно занимаются разработкой методик преподавания, проводят исследования и эксперименты.

## Творческие и проблемные группы

*Творческие и проблемные группы* (ТПГ) — это динамичные объединения педагогов, работающих над решением конкретных педагогических или методических задач, требующих инновационного подхода. Эти группы отличаются от традиционных методических объединений своей проектной направленностью, акцентом на совместное



творчество и стремлением к внедрению новых практик. Главная цель — повышение профессиональной компетентности педагогов через совместную исследовательскую и инновационную деятельность.

Творческая или проблемная группа — добровольное содружество педагогов, действует до тех пор, пока не исчерпается необходимость профессионального общения.

*Особенности работы творческой группы:*

- коллегиальность — решения принимаются коллективно, учитывая мнение каждого участника;
- инновационность — группа нацелена на поиск и внедрение новых, эффективных форм и методов обучения;
- систематичность — работа ведется планомерно, в соответствии с утвержденным планом;
- практическая направленность — разрабатываемые материалы должны быть применимы в реальном образовательном процессе.

*Основные формы и методы работы:*

- заседания творческой группы, на которых происходит обсуждение актуальных вопросов, обмен опытом, презентация новых разработок;
- мастер-классы с демонстрацией эффективных методов и приемов обучения;
- круглые столы, организованные с целью обсуждения проблемных вопросов и поиска путей их решения;
- разработка методических материалов: создание программ, пособий, конспектов занятий;
- апробация разработанных материалов — проведение открытых уроков и занятий.

*Примеры планирования ТПГ*

1. План работы творческой группы педагогов начальной школы на год по теме «Развитие критического мышления у младших школьников»

Заседание 1. Критическое мышление: сущность, признаки, значение.

Цель: формирование единого понятийного аппарата и понимания значимости развития критического мышления.

Задачи:

- изучение теоретических основ критического мышления;
- анализ технологий и приемов, способствующих его развитию;
- обсуждение проблем, возникающих в практике.

Творческая работа: разработка глоссария терминов по теме, анализ статей.

Заседание 2. Методические приемы развития критического мышления на уроках.

Цель: освоение эффективных методических приемов для развития критического мышления.

Задачи:

- изучение конкретных методических приемов (например, «шесть шляп мышления», «толстые и тонкие вопросы», дебаты);





- моделирование уроков с использованием этих приемов;
- анализ эффективности приемов.

Творческая работа: разработка и апробация фрагментов уроков с использованием приемов критического мышления.

Заседание 3. Развитие критического мышления во внеурочной деятельности

Цель: расширение возможностей развития критического мышления через внеурочную деятельность.

Задачи:

- анализ форм внеурочной работы;
- разработка мероприятий;
- определение критериев оценки эффективности внеурочной деятельности в аспекте развития критического мышления.

Творческая работа: разработка проектов внеурочных мероприятий (викторины, дебаты, исследовательские проекты).

Заседание 4. Анализ и обобщение опыта работы. Перспективы развития

Цель: систематизация опыта и определение направлений дальнейшей работы.

Задачи:

- представление и обсуждение результатов работы;
- анализ эффективности используемых приемов и технологий;
- планирование дальнейшей работы.

Творческая работа: подготовка и защита презентаций по итогам работы, разработка методических рекомендаций для коллег.

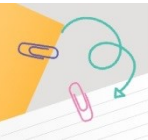
Конечный практический результат: сборник методических материалов по развитию критического мышления у младших школьников, включающий теоретические основы, описание эффективных методических приемов и разработок уроков и внеурочных мероприятий.

2. План работы межшкольной творческой группы учителей географии 10–11-х классов на учебный год по теме «Современные образовательные технологии и методики как средство совершенствования учебного процесса и повышения качества географического образования в старшей школе».

Цель работы группы: повышение профессиональной компетентности учителей географии в области современных образовательных технологий и методик, совершенствование учебного процесса и повышение качества географического образования в старшей школе.

Конечный практический результат: разработка и апробация комплекта методических материалов (конспектов уроков, дидактических материалов, интерактивных заданий) по актуальным темам географии 10–11-х классов, соответствующих требованиям ФГОС и учитывающих региональные особенности.

Заседание 1. Современные образовательные технологии в преподавании географии: возможности и перспективы





Цель: обсуждение и анализ возможностей применения современных образовательных технологий (интерактивные доски, облачные сервисы, геоинформационные системы, виртуальные экскурсии) в преподавании географии.

Задачи:

- ознакомление с опытом использования современных технологий в других школах города;
- выявление наиболее эффективных технологий для реализации различных образовательных целей на уроках географии.

Творческая работа: разработка и презентация кратких сценариев уроков с использованием интерактивных технологий.

Заседание 2. Методические приемы активизации познавательной деятельности учащихся на уроках географии

Цель: освоение и внедрение в практику эффективных методических приемов, направленных на активизацию познавательной деятельности учащихся.

Задачи:

- изучение различных методик активного обучения (проблемное обучение, проектная деятельность, кейс-стади);
- обмен опытом по использованию различных форм работы (групповая, индивидуальная, парная).

Творческая работа: разработка и презентация методических разработок уроков, направленных на активизацию познавательной деятельности учащихся.

Заседание 3. География родного края: актуализация регионального компонента в учебном процессе

Цель: разработка и внедрение в учебный процесс материалов, актуализирующих региональный компонент.

Задачи:

- изучение особенностей географии родного края (природные ресурсы, экономика, население, культура);
- разработка краеведческих экскурсий и исследовательских проектов.

Творческая работа: создание банка данных по географии родного края, разработка заданий, направленных на изучение региональных особенностей.

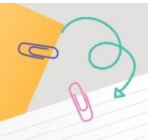
Заседание 4. Подготовка к ГИА по географии: анализ типичных ошибок и пути их преодоления

Цель: совершенствование подготовки учащихся к ГИА по географии.

Задачи:

- анализ результатов ОГЭ и ЕГЭ по географии за последние годы, выявление типичных ошибок;
- разработка и апробация заданий, направленных на устранение пробелов в знаниях учащихся.

Творческая работа: разработка и презентация комплекта тренировочных заданий для подготовки к ГИА по географии.





### 3. Организация работы творческих групп учителей шахмат

*Творческая группа учителей шахмат* — это добровольное объединение педагогов, стремящихся к повышению профессиональной компетентности, обмену опытом и созданию новых методических разработок в области шахматного образования.

Актуальными темами деятельности творческих групп в условиях реализации проекта «Шахматы — школе» в настоящее время могут быть следующие:

- методы развития шахматного мышления у детей дошкольного возраста;
- использование ИКТ в шахматном обучении;
- подготовка к шахматным турнирам (психологический аспект);
- как научить младших школьников на уроках шахмат осознавать, ставить и формулировать проблему;
- приемы конструирования цепочки рассуждений как тренинг внутреннего плана действий — способности действовать «в уме»;
- развитие средствами уроков шахмат интереса к обучению и познанию, исследовательской деятельности и др.

Результатами работы творческой группы могут быть новые методические разработки, публикации, выступления на конференциях, повышение уровня подготовки учеников. Активное участие в профессиональном интернет-сообществе позволит участникам творческих групп обмениваться опытом с коллегами из других регионов, получать консультации экспертов, публиковать свои разработки, участвовать в онлайн-конференциях и вебинарах.

#### **Урок-панорама**

*Урок-панорама* — это форма методической работы, которая позволяет педагогам продемонстрировать и обсудить различные подходы к обучению, обменяться опытом и идеями. Она не требует сложной подготовки и опирается на профессиональные компетенции и эрудицию учителей.

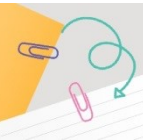
##### *Значение уроков-панорам*

1. Обобщение педагогического опыта. Педагог может охватить систему своих уроков, выделить ключевые идеи и методы, оценить их влияние на результативность работы.

2. Демонстрация методических подходов. В ходе урока-панорамы могут использоваться словесно-иллюстративные методы: показ фрагментов уроков, дидактических игр, сюжетных сценок, использование наглядных пособий, видеоматериалов и т. д.

3. Развитие профессионального мышления. Участники оценивают урок-панораму с точки зрения реализации триединой дидактической цели (образовательной, развивающей, воспитательной), анализируют эффективность методов и приемов.

4. Стимулирование творческого поиска. Разнообразие форм проведения (диалоговая, дискуссионная панорама, коллективная панорама и др.) позволяет экспериментировать с новыми идеями и методиками.





5. Обмен опытом. Урок-панорама может быть частью педагогических чтений, семинаров, заседаний методических объединений, что способствует распространению передовых практик.

### **Педагогическая студия**

*Педагогическая студия* — это творческая форма внутриучрежденческого профессионального объединения педагогов, нацеленная на повышение квалификации, развитие профессионального мастерства и педагогического творчества.

В отличие от традиционных форм методической работы — педсоветов и методических объединений, студия сочетает три уровня освоения материала (теоретический, методический и технологический), при этом акцент делается на активном взаимодействии участников. Педагогическая студия предполагает моделирование реальных педагогических ситуаций и ориентирована на индивидуальное саморазвитие каждого педагога.

#### *Цели педагогической студии:*

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- развитие творческого подхода к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля преподавания;
- освоение инновационных методик и технологий;
- развитие коммуникативных и рефлексивных навыков;
- создание пространства для обмена опытом и взаимной поддержки.

#### *Принципы работы:*

- добровольность — участие по собственному желанию;
- самоопределение — формирование личной педагогической позиции;
- сотрудничество — демократичный стиль общения, взаимное уважение;
- активность — вовлеченность в практическую деятельность;
- рефлексивность — осмысление собственного опыта;
- интегративность — сочетание разных форм работы (индивидуальной, групповой, коллективной).

#### *Этапы работы студии*

1. Пролог — психологический настрой, введение в тему, например: кейс из практики, видеофрагмент урока, притча, провокационный вопрос.
2. Этюд — представление ключевого явления или проблемы, например: демонстрация фрагмента урока с «проблемным» моментом.
3. Экспликация — анализ и обсуждение. Методы: дискуссия, мозговой штурм, позиционный анализ. Вопросы для обсуждения: «В чём корень проблемы?», «Какие альтернативы возможны?».
4. Практикум — отработка навыков в форме: ролевой игры, моделирования ситуаций, разработки конспектов, например: создание сценария урока с использованием новой технологии.





5. Рефлексия — подведение итогов. Используемые инструменты: анкеты, «лестница успеха», «незаконченные предложения». Вопросы для обсуждения: «Что было полезно?», «Как применим это в работе?»).

*Тематика вопросов для обсуждения*

- Методические аспекты — внедрение ФГОС / ФООП: новые требования к уроку, проектирование метапредметных результатов, использование цифровых инструментов в обучении, дифференцированный подход к учащимся.
- Психолого-педагогические проблемы — мотивация школьников: методы и приемы, работа с детьми группы риска, профилактика эмоционального выгорания учителей, коммуникация с родителями.
- Организационные вопросы — подготовка к ВПР / ОГЭ / ЕГЭ: эффективные стратегии, портфолио учителя (критерии и оформление), участие в профессиональных конкурсах, внедрение проектной деятельности.
- Инновационные технологии — кейс-метод и проблемное обучение, геймификация учебного процесса, смешанное обучение (*blended learning*), развитие критического мышления.

*Примеры конкретных проблем для разбора*

1. «Низкая вовлеченность учащихся на уроках». Анализ причин: неинтересный материал, отсутствие обратной связи, страх ошибки. Поиск решений: интерактивные методы, групповая работа, рефлексивные техники.
2. «Конфликт с родителем: как найти компромисс?». Разбор кейса: претензии к оценке, недовольство методикой. Отработка навыков диалога, аргументации, эмпатии.
3. «Как увлечь одаренного ребенка?». Обсуждение индивидуальных траекторий обучения. Примеры заданий повышенной сложности, исследовательских проектов.
4. «Трудности в работе с классом, где много детей с ОВЗ». Адаптация учебных материалов. Приемы инклюзивного обучения. Взаимодействие с психологом и логопедом.
5. «Подготовка к открытому уроку: страх и перфекционизм». Техники снижения тревожности. Алгоритмы самоанализа урока. Взаимное посещение занятий как поддержка.

*Формы и методы работы*

- тренинги общения — развитие эмпатии, навыков слушания;
- игровой практикум — ролевые игры («Родительское собрание», «Конфликт на уроке»);
- уроки творчества — генерация идей, мозговые штурмы;
- дискуссии и круглые столы — обмен мнениями по острым вопросам;
- мастер-классы — демонстрация авторских методик;
- кейс-метод — анализ реальных ситуаций из практики.

*Значение педагогических студий*

1. Повышение квалификации. Студия способствует росту профессиональной культуры, совершенствованию общепедагогических, психологических, воспитательных и методических умений.





2. Развитие творческого потенциала. В студии педагоги могут апробировать неординарные идеи, разрушать профессиональные стереотипы, совершенствовать индивидуальную систему педагогических взглядов.

3. Интерактивное обучение. Занятия включают круглые столы, тренинги, дискуссии, работу в группах, что активизирует участников и способствует глубокому осмыслению проблем.

4. Формирование рефлексивного подхода. Участники учатся анализировать свой опыт, осмысливать профессиональную деятельность.

5. Создание творческой атмосферы. Студия обеспечивает социально-педагогическую поддержку, позволяет педагогам самовыражаться и самоутверждаться.

### **Обсуждение и оценка авторских программ и учебных пособий**

Эта форма методической работы направлена на анализ и экспертизу образовательных материалов, что напрямую влияет на качество образовательного процесса.

#### *Значение данной методической работы*

1. Отбор качественных материалов. Педагоги совместно оценивают соответствие программ и пособий образовательным стандартам, их практическую значимость и методическую ценность.

2. Внедрение инноваций. Обсуждение позволяет выявить новаторские подходы и технологии, которые могут улучшить образовательный процесс.

3. Развитие критического мышления. Педагоги учатся анализировать учебные материалы, сопоставлять их с реальными потребностями учащихся и образовательными целями.

4. Содействие профессиональному диалогу. Такая форма работы стимулирует обмен мнениями, дискуссии, что способствует формированию единого методического пространства в школе.

5. Повышение качества образования. Грамотный отбор программ и пособий напрямую влияет на эффективность обучения и результаты учащихся.

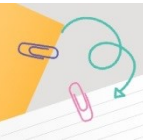
Интерактивные формы методической работы, такие как уроки-панорамы, педагогические студии и обсуждение авторских программ, создают условия для профессионального роста педагогов, обновления образовательных практик и повышения качества обучения. Они способствуют обмену опытом, развитию творческого мышления, рефлексивных навыков и критического подхода к образовательным материалам.

### **Дискуссия**

*Дискуссия* (от лат. *discussio* — рассмотрение, исследование) — это целенаправленный, упорядоченный обмен мнениями, суждениями и аргументами в группе.

#### *Ключевые цели дискуссии в методической работе:*

- вовлечение педагогов в активное осмысление профессиональных проблем;
- интеграция теоретических знаний и практического опыта;
- совершенствование навыков аргументированного высказывания;
- выработка коллективных решений по актуальным вопросам образования.





### *Задачи:*

- выявление противоречий между теорией и практикой;
- поиск оптимального решения проблемы;
- формирование общего подхода к вопросу;
- развитие критического мышления и коммуникативной культуры участников.

### *Отличительные признаки методической дискуссии*

В отличие от обычной беседы или информационного совещания для методической дискуссии присущи следующие характеристики:

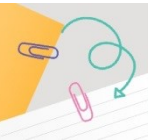
- проблемно-ориентированность — в центре обсуждения находится конкретный профессиональный вопрос с неоднозначным решением;
- диалогичность — равноправное взаимодействие участников, отсутствие монолога ведущего;
- аргументированность — каждое мнение подкрепляется фактами, данными, ссылками на опыт;
- регламентированность — четкие правила, определенное время выступлений, порядок обмена репликами;
- результативность — наличие итогового вывода, рекомендаций или плана действий.

### *Этапы организации дискуссии*

1. Подготовительный этап (за 7–10 дней до мероприятия):
  - определение темы и цели дискуссии;
  - формулировка ключевых вопросов для обсуждения;
  - подбор нормативно-правовых и методических материалов;
  - информирование участников, распределение ролей (ведущий, эксперты, аналитики);
  - подготовка наглядных материалов (презентации, кейсы, статистика).
2. Основной этап — проведение дискуссии:
  - вступительное слово ведущего (5–10 минут): постановка проблемы, правила, регламент;
  - выступления участников с позициями и аргументами;
  - вопросы и уточнения от аудитории;
  - обмен контраргументами, поиск компромиссов;
  - подведение промежуточных итогов по каждому вопросу.
3. Заключительный этап:
  - обобщение высказанных позиций;
  - формулировка общих выводов или решений;
  - оценка активности участников;
  - составление протокола с рекомендациями.

### *Формы дискуссионных мероприятий в методической работе*

1. Круглый стол. Небольшая группа (5–7 человек) обсуждает проблему «на равных», остальные участники выступают в роли наблюдателей. Данная форма подходит для глубокого анализа узкого вопроса.





2. Экспертная группа. Специалисты (4–6 человек) заранее изучают тему, представляют позиции, отвечают на вопросы коллектива. Такая форма эффективна для рассмотрения сложных нормативных изменений.

3. Дебаты. Две команды отстаивают противоположные точки зрения по актуальному вопросу, например: «Традиционные методы контроля» и «Формирующее оценивание». Дискуссия требует четкой регламентации и нейтрального жюри.

4. Симпозиум. Заслушиваются заранее подготовленные доклады по общей теме, после которых следует общее обсуждение. Симпозиум используется для презентации опыта или новых технологий.

5. «Аквариум». Участники малых групп обсуждают проблему сначала между собой, затем представители каждой группы излагают позицию перед всеми. Форма дискуссии позволяет учесть мнения большинства.

Для проведения симпозиума важна роль ведущего (модератора), который обеспечивает соблюдение регламента и правил дискуссии:

- равноправное участие всех желающих;
- фокусировку на теме — предотвращение ухода в побочные вопросы;
- конструктивный тон обсуждения — недопущение эмоциональных всплесков;
- фиксацию ключевых тезисов и решений.

При этом ведущий применяет различные приемы модерации, например: перефразирует высказывания для уточнения смысла, задает наводящие вопросы («Какие аргументы подтверждают вашу точку зрения?»), предлагает альтернативные взгляды («А как бы вы ответили на возражение...»), а также устанавливает тайм-аут для коллективного обдумывания.

#### *Критерии эффективности дискуссии:*

- содержательные: глубина анализа проблемы, количество предложенных решений, наличие ссылок на исследования и практику;
- организационные: соблюдение регламента, вовлеченность участников (выступают не менее 70%), четкость итоговых решений;
- психологические: атмосфера доверия и уважения, готовность к компромиссам, мотивация к дальнейшей работе по теме.

#### *Рекомендации по проведению*

1. Выбирайте актуальные темы, связанные с реальными задачами организации (например: внедрение ФГОС, цифровая трансформация, инклюзия).

2. Обеспечьте информационную подготовку. Разошлите ознакомительные материалы за неделю до дискуссии.

3. Используйте визуальные опоры: схемы, графики, кейсы для конкретизации обсуждения.

4. Фиксируйте итоги: составьте протокол с решениями и ответственными.

5. Проводите рефлекссию: в конце попросите участников оценить полезность дискуссии и предложить темы для следующих встреч.





### *Ожидаемые результаты:*

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- сплочение коллектива через совместное решение проблем;
- разработка практических рекомендаций для образовательной деятельности;
- рост мотивации к инновациям и обмену опытом.

### *Темы для методических дискуссий*

Темы для методических дискуссий педагогов школы должны охватывать ключевые аспекты современной образовательной практики, соответствовать актуальным требованиям ФГОС и запросам школьной среды.

#### 1. Общие педагогические вопросы и профессиональное развитие

- Современный учитель: какой он?
- Какие качества и компетенции сегодня наиболее востребованы?
- Как соотносятся профессиональный стандарт педагога и ожидания учеников / родителей?
- Профилактика профессионального выгорания: стратегии самопомощи и взаимной поддержки.
- Признаки и причины эмоционального истощения.
- Практики восстановления ресурсов: тайм-менеджмент, рефлексия, хобби.
- Эффективное взаимодействие с родителями: форматы и границы.
- Как выстраивать диалог в конфликтных ситуациях?
- Цифровые инструменты для коммуникации (чаты, платформы, рассылки).
- Педагогическая этика в цифровую эпоху.
- Границы общения с учениками в соцсетях.
- Конфиденциальность данных и цифровой след.
- Искусственный интеллект в школе: возможности и ограничения.
- Использование нейросетей для подготовки материалов.
- Как учить критическому отношению к ИИ-контенту?
- Цифровая безопасность учащихся: что должен знать педагог?

#### 2. Воспитание и социализация

- Воспитание ценностных ориентаций на уроках и во внеурочной деятельности.
- Как говорить о патриотизме, экологии без назидательности?
- Роль школьного коллектива и традиций.
- Профилактика деструктивного поведения: ранние сигналы и действия педагога.
- Агрессия, аутоагрессия, вовлеченность в опасные сообщества.

#### 3. Организационные вопросы

- Оптимизация рабочей нагрузки педагога.
- Делегирование задач, использование шаблонов, автоматизация отчетности.
- Баланс урочной и внеурочной деятельности.
- Инклюзивное образование: практика и ресурсы.





Таким образом, дискуссия как форма методической работы позволяет не только находить ответы на сложные вопросы, но и развивать культуру профессионального диалога, что особенно важно в условиях постоянных изменений в сфере образования.

### **Школа молодого педагога**

*Школа молодого педагога* (ШМП) — это постоянно действующее профессиональное объединение, являющееся элементом методической системы образовательной организации. ШМП представляет собой групповую форму методической работы, направленную на сопровождение начинающих педагогов (со стажем до 3 лет) в период их профессиональной адаптации и становления.

*Основная цель ШМП:* создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, индивидуального стиля педагогической деятельности.

#### *Ключевые задачи:*

- обеспечить профессиональную адаптацию молодого педагога в коллективе;
- сформировать потребность в непрерывном самообразовании;
- вооружить конкретными знаниями и умениями применения теории на практике;
- помочь в освоении современных педагогических технологий и передового опыта;
- развить навыки анализа и самоанализа педагогической деятельности;
- способствовать формированию психолого-педагогической культуры.

#### *Участники:*

- 1) молодые педагоги — начинающие учителя, в том числе без педагогического образования);
- 2) наставники — опытные педагоги высшей и первой квалификационной категории;
- 3) руководитель ШМП — заместитель директора по УВР или методист.

Заседания ШМП проводятся регулярно (например: два раза в месяц или один раз в четверть), дополняются индивидуальными консультациями. Программа ШМП обычно рассчитана на 1–3 года, в зависимости от потребностей и уровня подготовки участников.

#### *Формы и методы работы*

В зависимости от поставленных целей и задач в работе ШМП используются разнообразные групповые формы методической работы:

- семинары и лекции по актуальным вопросам педагогики, психологии, методики преподавания, нормативно-правовой базы;
- практикумы и мастер-классы для отработки практических навыков (составление КТП, поурочных планов, анализ урока, работа с документацией);
- круглые столы и дискуссии для обмена опытом, обсуждения проблемных вопросов и рефлексия;
- открытые уроки и взаимопосещения с целью изучения передового опыта, анализа и самоанализа педагогической деятельности;





- тренинги и ролевые игры для развития коммуникативных навыков и психолого-педагогической компетентности;
- творческие отчеты и защиты методических разработок с целью презентации результатов самообразования и опытно-экспериментальной работы;
- психологические консультации и психогигиенические мероприятия для профилактики эмоционального выгорания, освоения техник саморегуляции.

#### *Содержание деятельности*

Программа ШМП охватывает ключевые аспекты профессиональной деятельности:

- нормативно-правовая база — изучение законов, стандартов, локальных актов;
- планирование и организация учебного процесса — составление КТП, поурочных планов, рабочих программ;
- методика преподавания — современные образовательные технологии, формы и методы обучения;
- психолого-педагогические аспекты — изучение личности обучающегося, индивидуализация обучения, профилактика конфликтов;
- воспитательная работа — организация внеклассных мероприятий, работа с родительским коллективом;
- документация и отчетность — ведение журналов, составление отчетов, работа с электронными системами;
- самообразование и профессиональное развитие — выбор темы самообразования, участие в конкурсах, конференциях.

#### *Механизмы сопровождения ШМП*

1. Наставничество. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный наставник, который посещает уроки и дает обратную связь, помогает в планировании и анализе деятельности, консультирует по сложным вопросам.

2. Диагностика и мониторинг. Входной контроль уровня компетенций, промежуточная и итоговая аттестация (анкетирование, тестирование, защита проектов), самоанализ и рефлексия.

3. Индивидуальная работа. Консультации, супервизия, помощь в решении личных и профессиональных затруднений.

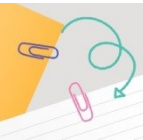
#### *Ожидаемые результаты*

По итогам работы ШМП молодые педагоги должны уверенно владеть методикой преподавания и воспитательной работы; уметь планировать и анализировать свою деятельность; применять современные педагогические технологии; выстраивать продуктивное взаимодействие с обучающимися, родителями и коллегами; иметь сформированный индивидуальный стиль педагогической деятельности; быть мотивированными к дальнейшему профессиональному росту.

#### *Значение ШМП*

ШМП в образовательной организации выполняет важные функции:

- снижает текучесть кадров за счет успешной адаптации новичков;





- повышает качество образования через внедрение современных методик и обмен опытом;
- укрепляет педагогический коллектив благодаря интеграции молодых специалистов;
- способствует инновационному развитию ОО за счет свежих идей и инициатив начинающих педагогов;
- формирует кадровый резерв для будущих руководящих должностей.

Таким образом, Школа молодого педагога — это эффективная групповая форма методической работы, обеспечивающая системную поддержку начинающих учителей и способствующая их профессиональному становлению.

## § 2.4. Индивидуально-парные формы

В методической работе в ОО активно используются разнообразные индивидуальные и микроколлективные формы ее организации. Остановимся на некоторых формах и дадим их краткое описание.

### Наставничество

*Наставничество* — одна из индивидуальных форм передачи педагогического или управленческого опыта, в ходе которой начинающий педагог либо руководитель в течение определенного промежутка времени практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством опытного наставника (педагога, руководителя).

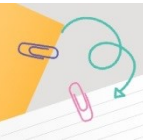
*Наставник* — опытный, знающий специалист (учитель, преподаватель, руководитель, воспитатель, мастер, классный руководитель, педагог дополнительного образования и др.), содействующий овладению профессиональными знаниями, умениями, навыками и компетентностями молодым специалистом, начинающим руководителем или неспециалистом.

При осуществлении наставничества теоретическая подготовка сводится до минимума, акцент в основном сводится на формирование практических умений и навыков, на овладение компетентностями.

*Цель наставничества:* более быстрое и качественное вхождение в должность молодого специалиста, начинающего руководителя или неспециалиста.

*Задачи наставничества:*

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- прочное закрепление начинающих педагогов и руководителей в образовательной организации;
- ускорение процесса адаптации и профессионального становления;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности;
- предоставление наставникам возможности для карьерного роста, признания их заслуг;
- снижение текучести кадров в образовательной организации.





### *Принципы наставничества*

Принципы (главные правила) формирования системы наставничества в ОО:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая совместимость наставника и подшефного;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимоуважение наставника и подшефного;
- уважительное отношение наставника к мнению подшефного;
- согласованность планов работы наставника и подшефного.

### *Организация наставничества в ОО*

Кандидатуры наставников выбираются на заседаниях МО из наиболее опытных и авторитетных педагогов, согласовываются с заместителями руководителя ОО и утверждаются приказом.

Приведем структуру приказа руководителя ОО «Об организации наставничества в ... учебном году»:

- а) утвердить положение о наставничестве в ОО (приложение);
- б) назначить наставников молодым специалистам (Ф.И.О.) на ... учебный год;
- в) установить наставникам ежемесячную доплату в размере ...% от ставки;
- г) руководителям МО (Ф.И.О.) рассмотреть и утвердить планы профессионального становления молодых специалистов;
- д) заслушать на заседаниях МО отчеты наставников и подшефных и подготовить приказ об итогах;
- е) контроль за исполнением приказа возложить на зам. руководителя (Ф.И.О.).

### **Стажировка**

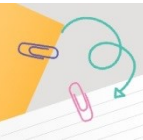
Стажировка является индивидуальной формой организации методической работы педагогических, руководящих и иных работников ОО.

*Цель стажировки:* формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений, навыков, полученных ранее в ходе теоретической подготовки.

#### *Задачи:*

- углубление теоретических знаний работника по занимаемой должности;
- изучение элементов ценного опыта коллег, новаторов, учреждений;
- приобретение педагогических, управленческих и иных навыков для более успешного выполнения обязанностей по занимаемой должности;
- кратковременное самостоятельное исполнение обязанностей по стажировке под наблюдением руководителя стажировки.

Содержание стажировки и ее продолжительность определяются планом проведения стажировки, который утверждается руководителями направляющей и принимающей организаций, стажировка проводится на основе договора между этими организациями. Работник командировается на стажировку в принимающую организацию по приказу направляющей организации, которая несет все расходы согласно утвержденной смете.





### *Этапы стажировки*

Процесс стажировки состоит из трех взаимосвязанных этапов.

1. Подготовительный этап. На данном этапе решаются организационные проблемы (заключение договора, подбор руководителя стажировки, издание приказа), методические аспекты стажировки (составление и согласование плана проведения стажировки, инструктаж стажера, инструктаж руководителя стажировки), финансовые вопросы (составление сметы расходов, оформление командировки, выделение средств), вопросы теоретической подготовки стажера (изучение психолого-педагогической, управленческой и методической литературы, проработка законодательных, нормативно-правовых, инструктивно-методических документов и актов).

2. Рабочий этап. На этапе активных действий осуществляется собственно стажировка, реализуется план ее проведения. План краткосрочной стажировки может предусматривать изучение только одной узкой темы или проблемы, в плане долгосрочной стажировки предусматривается комплексное изучение нескольких тем или направлений деятельности. Стажер усваивает формы, методы, приемы, способы, технологии деятельности руководителя стажировки, посещая его занятия и наблюдая за его работой, а затем выполняет его обязанности сам, в качестве временно исполняющего обязанности или дублера.

3. Заключительный этап. Подводятся итоги стажировки, дается оценка выполнения плана ее проведения, формируются предложения по дальнейшему совершенствованию работы стажера.

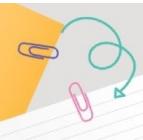
### **Самообразование**

В последние годы остро возросла потребность в талантах во всех сферах деятельности, в том числе в творческих, ищущих, беспокойных энтузиастах и подвижниках в сфере образования. Всю совокупность черт, характеризующих творческую личность педагога, можно свести к следующим интегральным характеристикам: направленности, эрудиции, способностям и умениям, чертам характера.

Исходным пунктом творчества является направленность, то есть нацеленность педагога на развитие другого человека, желание помочь его становлению, а также особая педагогическая увлеченность и даже одержимость, то есть ясное понимание цели педагогического труда — воспитание человека.

Большое значение имеет глубокая и разносторонняя эрудированность педагогов, их общая культура, начитанность, информированность, широта интересов, в том числе в сферах, казалось бы, далеких от их педагогической деятельности, — то, что порой служит источником оригинальных идей и нестандартных решений.

Важной характеристикой личности педагога является наличие у него педагогических способностей и умений. Под способностями понимают такие индивидуально-психологические свойства личности, благодаря которым обеспечивается успешное выполнение какой-либо деятельности и достижение высоких результатов при меньших затратах труда, а также успешное овладение определенной деятельностью.





### *Основные педагогические способности*

Приведем перечень основных педагогических способностей (желательно разместить на стенде в методическом кабинете ОО):

- дидактические способности — доступно, ясно, понятно преподносить учебный материал, уметь организовывать урок или занятие, уметь перестраиваться, уметь самому перерабатывать и трансформировать учебный материал;
- академические способности — способность к ориентации в той науке, к которой относится преподаваемый предмет, наличие интереса к исследовательской деятельности;
- перцептивные способности — способность педагога проникать во внутренний мир ученика, воспитанника, психологическая наблюдательность педагога;
- речевые способности — умение педагога четко и ясно выражать свои мысли и чувства с помощью речи, а также мимики (выразительные движения мышц лица, отражающие различные психические состояния человека) и пантомимики (выразительные движения индивида в жестах, осанке, походке);
- организаторские способности — способность организовывать детский коллектив, сплачивать его, воодушевлять, а также правильно организовывать свою работу;
- авторитарные способности — способность оказывать эмоционально-волевое влияние на обучающихся (воспитанников), завоевывать авторитет;
- коммуникативные способности — способность педагога в общении с детьми, коллегами, родителями находить правильный подход, соблюдать педагогический такт;
- педагогическое воображение — способность прогнозировать, предвидеть последствия своих действий;
- рефлексивные способности — умение видеть себя со стороны, анализировать и оценивать свою работу, выявлять и исправлять ошибки, осознавать и закреплять успехи;
- гностические способности — умение использовать литературу, изучать передовой опыт и анализировать свой собственный опыт.

Для осуществления эффективной, творческой деятельности педагогу необходимы такие черты характера, как принципиальность, требовательность к себе и другим, критичность и самокритичность, честность, трудолюбие, выдержка и терпимость, аккуратность, настойчивость, последовательность и др.

Систематическое, планомерное обогащение педагога знаниями, его саморазвитие, самовоспитание и самоуправление способствуют углублению направленности и эрудиции, расширению способностей и умений, формированию черт характера педагога.

Самообразование — система внутренней самоорганизации человека по усвоению опыта поколений, направленной на собственное развитие. Это самостоятельность познавательной деятельности, положительное отношение к ней. Признаки самообразования: осознанность в выборе содержания, методов и форм, добровольность, индивидуальность процесса познания.

Администрация и методические структуры ОО должны создавать необходимые условия, оказывать помощь педагогам в самообразовании, особенно при разработке профессиональной программы самообразования. Каждый педагог ОО планирует свою





работу по самообразованию на учебный год, согласовывает и утверждает у руководства ОО программу самообразования.

#### *Программа самообразования*

Программа самообразования — это индивидуальный документ, отражающий методическую деятельность педагога на ближайшую перспективу (обычно — на один учебный год).

Программа самообразования может иметь следующую структуру.

Часть 1. Профессиональный паспорт педагога (руководителя). Анализ самообразовательной деятельности педагога за прошедший учебный год. Объем 3–5 страниц.

Часть 2. Персональные задачи самообразования педагога (руководителя) на предстоящий учебный год (обычно 6–8 задач). Задачи должны вытекать из задач образовательной организации и из задач методических объединений на учебный год. Объем 1–2 страницы.

Часть 3. Комплекс мероприятий по решению задач самообразования. Объем 5–8 страниц. Разделы комплекса мероприятий:

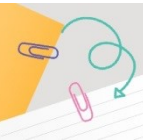
- 3.1. Повышение общей культуры педагога (правовой, экономической, политической, социологической, эстетической, валеологической и др.).
- 3.2. Повышение общепедагогической культуры (дидактической, воспитательной, коммуникативной, организационно-педагогической, общеметодической).
- 3.3. Повышение психологической культуры педагога (руководителя).
- 3.4. Совершенствование предметно-теоретических и академических познаний, то есть достижений в смежных науках.
- 3.5. Совершенствование предметно-методических познаний учителя и преподавателя, деятельностно-методических познаний воспитателя, мастера, педагога дополнительного образования, тренера, классного руководителя и др.
- 3.6. Формирование инновационной, научно-исследовательской культуры работника (для соискателей квалификационных категорий и ученых степеней).
- 3.7. Повышение управленческой культуры (для руководителей ОО).

Универсальный шаблон программы самообразования школьного педагога представлен в *прил. 9*.

#### *Формы, методы и приемы самообразовательной деятельности*

В ходе самообразовательной деятельности используются различные формы, меры, методы и приемы, например:

- изучение пособий, книг, брошюр, статей из периодических изданий, сайтов;
- изучение законодательных нормативно-правовых актов и документов;
- ознакомление с передовым опытом коллег и новаторов, взаимное посещение уроков, занятий, мероприятий;
- повышение квалификации на курсах, профессиональная переподготовка, дистанционное обучение, стажировка;
- посещение конференций, педагогических чтений, конкурсов мастерства, консультаций, семинаров, совещаний, заседаний педсовета, заседаний МО;





- прохождение аттестации на категорию или соответствие занимаемой должности, подготовка и проведение своего творческого отчета;
- самообобщение своего педагогического опыта;
- работа педагога в качестве эксперта образования или наставника;
- участие в разработке проектов, работе МО, ПЦК и деятельности инновационных площадок;
- разработка педагогом авторских статей, методичек, докладов, рефератов, сообщений, выступлений,
- разработка педагогом авторских образовательных программ, контрольно-измерительных материалов;
- участие в работе органов самоуправления: советов, комитетов, комиссий;
- проведение социологических, психологических и иных исследований;
- работа над индивидуальными темами по самообразованию;
- участие в работе над общими методическими темами коллектива ОО и МО.

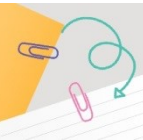
#### *Этапы работы педагога по самообразованию*

Примерные этапы работы педагога по самообразованию по методической теме представлены в табл. 3

Таблица 3

Этапы работы педагога по методической теме

№ п/п	Этап	Содержание	Сроки
1	Диагностический	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ затруднений.</li> <li>• Постановка проблемы.</li> <li>• Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта</li> </ul>	1-й год работы над темой
2	Прогностический	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение цели и задач работы над темой.</li> <li>• Разработка системы мер, направленных на решение проблемы.</li> <li>• Прогнозирование результатов</li> </ul>	1-й год работы над темой
3	Практический	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение, апробация, внедрение системы мер, направленных на решение проблемы.</li> <li>• Формирование методического комплекса.</li> <li>• Отслеживание процесса, текущих, промежуточных результатов.</li> <li>• Корректировка работы</li> </ul>	2-й год работы над темой
4	Обобщающий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подведение итогов.</li> <li>• Оформление результатов работы по теме самообразования.</li> <li>• Представление материалов</li> </ul>	2-й год работы над темой
5	Внедренческий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы.</li> <li>• Распространение опыта</li> </ul>	В ходе дальнейшей педагогической деятельности



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методическая работа играет ключевую роль в современном образовательном процессе, являясь основой качественного преподавания и эффективного развития педагога. Она представляет собой деятельность коллектива педагогов, направленную на повышение уровня профессиональной компетентности, обмен опытом, разработку и внедрение инновационных методик и технологий обучения.

Роль и значение методической работы определяются, прежде всего тем, что она способствует повышению качества образования, так как помогает педагогам своевременно повышать квалификацию, получать новую информацию о современных тенденциях в образовании, осваивать новые технологии и приемы обучения. Благодаря этому повышается профессионализм, улучшается качество преподавания, увеличивается интерес и мотивация обучающихся.

Использование разнообразных активных форм методической работы, таких как мастер-классы, открытые уроки, педагогические мастерские и других, позволяют создать в образовательном учреждении атмосферу сотрудничества и взаимопомощи, коллектив единомышленников. Через обмен опытом коллеги получают возможность увидеть новые подходы и методики, используемые коллегами, перенять лучшее и усовершенствовать собственную педагогическую деятельность. Методическая работа делает школу местом постоянного развития, где ученик получает качественные знания, учитель развивает собственные профессиональные компетенции, а руководство формирует целостную картину эффективного образовательного процесса.

Вовлечение в олимпиадное, конкурсное движение стимулирует творческую активность педагогов, поддерживает желание развиваться, искать новые способы и подходы к обучению. Именно так рождаются новые интересные идеи и уникальные методики, позволяющие сделать образовательный процесс увлекательным и эффективным.

Часто преподаватели сталкиваются с трудностями в своей работе, будь то недостаточное знание предмета, низкая мотивация учащихся или недостаток знания и использования современных технологий обучения. Одним из мощных ресурсов методической работы является оказание методической поддержки по преодолению профессиональных затруднений педагога, решению профессиональных задач, что особенно важно для начинающих педагогов. Организация методической работы, наставническая деятельность позволяют оперативно реагировать на подобные проблемы, предлагая пути их решения и поддерживая педагогов морально и профессионально.

Таким образом, методическая работа в образовательной организации — важнейший элемент образовательной системы, обеспечивающий высокие результаты и стабильность в подготовке квалифицированных кадров. Важно поддерживать и развивать методическую работу, создавая комфортные условия для творчества и обмена опытом, позволяя педагогам реализовать собственный потенциал и вносить вклад в общее дело воспитания будущих поколений. Она играет важнейшую роль в развитии педагогического коллектива и повышении эффективности обучения учащихся и достижении качественных образовательных результатов.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. *Александрова М. В.* Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе: монография. — Великий Новгород: Новгор. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого, 2017. — 238 с.
2. *Балева В. В.* Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования // *Международ. журн. социальных и гуманитарных наук.* — 2016. — Т. 2. — № 1. — С. 58–61.
3. *Буров К. С.* Управление методической работой в образовательном учреждении. — Челябинск: Цицерон, 2012. — 48 с.
4. *Иванов С., Ткачук Е.* Организация методической работы в школе: метод. рекомендации для школ с низкими результатами образования и школ, находящихся в сложных социальных условиях. — Екатеринбург: ИРО, 2019. — 54 с. — URL: [https://nazuo.3dn.ru/2020/mer/mr\\_organizacija\\_metod-raboty\\_v\\_shkole\\_21.10\\_60-red.pdf](https://nazuo.3dn.ru/2020/mer/mr_organizacija_metod-raboty_v_shkole_21.10_60-red.pdf) (дата обращения: 02.02.2026).
5. *Игнатова М. Л., Балаба Л. А.* Управление развитием профессиональной мобильности педагогов в условиях перехода на ФГОС ООО // Гимназия № 11 г. Бийск: офиц. сайт. — Текст: электронный. — URL: [http://oo538.edu22.info/images/ignatova\\_balaba.docx](http://oo538.edu22.info/images/ignatova_balaba.docx) (дата обращения: 02.02.2026).
6. *Криволапова Н. А., Ячменев В. Д., Кулешова О. Т.* Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник метод. рекомендаций для руководителей и пед. работников образовательных организаций. — Курган: ИРОСТ, 2019. — 56 с.
7. *Лизинский В.* О методической работе в школе. — М.: Пед. поиск, 2004. — 160 с.
8. Методическая работа в школе: организация и управление / под ред. М. М. Поташника. — 2-е изд. — М., 1990.
9. Методическая работа как средство развития образовательного учреждения // Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования: офиц. сайт. — 71 с. — Текст: электронный. — URL: <https://toipkro.ru/content/files/documents/podrazdeleniya/comr/metodist%20day%20posobie.pdf> (дата обращения: 23.03.2026).
10. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации // авт.-сост. М. А. Габова. — Киров: КРИПО. — 2019. — 55 с.
11. Методические рекомендации по организации и планированию методической работы в образовательных организациях / сост. Т. Ф. Соколова. — Севастополь: ИРО, 2025. — 27 с. — Текст: электронный. — URL: <https://www.seviro.ru/files/01.06.2025-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-i-planirovaniyu-metodicheskoy-raboty-v-obrazovatelnykh-organizatsiyakh-1.pdf> (дата обращения: 02.02.2026).

12. Модернизация системы методического обеспечения развития общего образования: инновационные модели и механизмы / Т. П. Афанасьева, И. М. Логвинова [и др.]; науч. ред. Ю. С. Тюнников; Ин-т стратегии развития образования РАО. — М., 2022. — 214 с.
13. Немова Н. Рекомендации по подготовке плана методической работы // Практика административной работы в школе. — 2005. — № 7. — С. 3–6.
14. Немова Н. Управление методической работой // Директор школы: б-ка журнала. — 1999. — № 7. — С. 43–72.
15. Нехорошкина А. Управление методической работой в образовательном учреждении: на примере муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» // Продлёнка: образоват. портал. — Текст: электронный. — URL: <https://www.prodlenka.org/metodicheskie-razrabotki/201845-upravlenie-metodicheskoy-rabotoj-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 02.02.2026).
16. Нуриева А. Р., Галич Т. Н., Кипрова В. П. Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 2. — С. 188–191.
17. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012: с изм. и доп. // Закон об образовании: офиц. сайт. — Текст: электронный. — URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> (дата обращения: 02.03.2026).
18. Поташник М. М., Левит М. В. Как помочь учителю в освоении ФГОС: метод. пособие. — М.: Пед. о-во России, 2015. — 320 с.
19. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. — М.: Пед. о-во России, 2011. — 448 с.
20. Современные модели и формы методической работы: рекомендации по организации методической работы в образовательной организации // Тамбовский институт ПКРО: офиц. сайт. — Текст: электронный. — URL: [https://ipk.68edu.ru/images/stories/2020/MR\\_Sovrem\\_metod\\_metod\\_work.pdf](https://ipk.68edu.ru/images/stories/2020/MR_Sovrem_metod_metod_work.pdf) (дата обращения: 02.03.2026).
21. Управление профессиональным развитием педагогов образовательной организации: метод. рекомендации для заместителей руководителей по учеб.-метод. работе: выписка из протокола экспертного совета от 26.02.2021 № 2 // Упр. образования Анжеро-Судженского гор. округа: офиц. сайт. — Текст: электронный. — URL: [https://anedu.ru/doc/shnor/mr\\_po\\_upravleniju\\_prof\\_razvitiem\\_pedagogov-2.pdf](https://anedu.ru/doc/shnor/mr_po_upravleniju_prof_razvitiem_pedagogov-2.pdf) (дата обращения: 02.03.2026).



# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

### Структура индивидуального плана профессионального саморазвития педагога

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

Педагог: .....

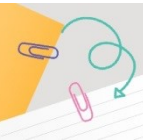
Тема: .....

Цель: .....

Задачи: .....

#### План

№ п/п	Виды выполнения работ	Сроки	Результат
1. Изучение литературы по теме самообразования			
1.1			
1.2			
1.3			
2. Разработка методических материалов, обеспечивающих реализацию темы самообразования			
2.1			
2.2			
2.3			
3. Изучение опыта			
3.1			
3.2			
3.3			
4. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности			
4.1			
4.2			
4.3			





Окончание прил. 1

№ п/п	Виды выполнения работ	Сроки	Результат
5. Участие в системе методической работы на муниципальном, межмуниципальном, региональном уровне			
5.1			
5.2			
5.3			
6. Профессиональное саморазвитие (профессиональная переподготовка, обучение на курсах в системе повышения квалификации, участие в конференциях, конкурсах)			
6.1			
6.2			
6.3			
7. Инновационная деятельность педагога по модернизации образовательного учреждения			
7.1			
7.2			
7.3			
8. Общественная деятельность педагога			
8.1			
8.2			
8.3			

Выводы: .....

.....

.....

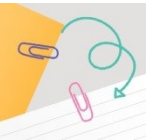
.....

.....

.....

.....

НАЗАД К ТЕКСТУ



## План методической работы образовательной организации на учебный год

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
<b>СЕНТЯБРЬ</b>					
1	Организационно-методическое сопровождение	Заседание методического совета	Утвердить план методической работы, планов МО	1-я неделя	Зам. директора по НМР
2	Нормативное обеспечение	Подготовка нормативной документации	Подготовить проекты приказов об организации методической работы, скорректировать положения	2-я неделя	Зам. директора по НМР
<b>ОКТАБРЬ</b>					
1	Повышение квалификации педагогических кадров	Обучающий семинар для педагогов «Как составить задание на формирование функциональной грамотности»	Показать педагогам, как составлять задания на формирование функциональной грамотности; проинформировать о ресурсах, которыми могут пользоваться педагоги, чтобы составить задания на формирование функциональной грамотности	2-я неделя	Руководитель МО
2	Повышение квалификации педагогических кадров	Заседания методических объединений	Обсудить работу в рамках методического марафона; проанализировать участие в мероприятиях по повышению профессионального мастерства	4-я неделя	Руководители МО
3	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Методический марафон: взаимопосещение уроков, учебных занятий «Практические аспекты применения кодификаторов при разработке заданий»	Организовать обмен опытом по применению кодификаторов требований к метапредметным и предметным результатам	В течение месяца	Зам. директора по УВР, руководители МО

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
4	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Заседание методического совета	Обсудить результаты стартовой и входной диагностики; реализацию планов мероприятий по адаптации обучающихся на новом уровне образования; проанализировать результаты школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников. Скорректировать план мероприятий по подготовке к муниципальному этапу ВсОШ. Обсудить, насколько успешно педагоги используют ЭОР и ЦОР; обсудить результаты диагностики профессиональных компетенций педагогов. Согласовать ИОМ педагогов	4-я неделя	Зам. директора по НМР
5	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях на уровне ОО, города, района, региона	Проинформировать педагогов о методических мероприятиях на уровне ОО, города, района, региона. Проконтролировать участие в мероприятиях	В течение месяца	Руководители МО, зам. директора по НМР
6	Использование ИКТ	Консультация для педагогов по использованию ЭОР, ресурсов ФГИС «Моя школа», искусственного интеллекта	Рассказать, как готовить сценарий электронного урока, разработать электронное учебное пособие, публикацию, открытый урок; как использовать ИИ в образовательной деятельности	4-я неделя	Зам. директора по УВР
7	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Контроль реализации федеральных рабочих программ по учебному предмету «История»	Посетить уроки учебного предмета «История» на уровне ОО, проверить, как педагоги реализуют федеральные рабочие программы	4-я неделя	Зам. директора по УВР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
8	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Контроль реализации федеральных рабочих программ по учебному предмету «Обществознание»	Посетить уроки учебного предмета «Обществознание» на уровне ООО и СОО. Проверить, как педагоги реализуют федеральные рабочие программы	4-я неделя	Зам. директора по УВР
9	Развитие профессиональной компетентности молодых специалистов	Индивидуальные консультации для молодых специалистов по вопросам планирования	Установить соответствие деятельности работника. Оказать методическую помощь в подготовке к урокам, занятиям	В течение месяца	Руководители МО, педагог-наставник
<b>НОЯБРЬ</b>					
1	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Совещание с руководителями методических объединений по вопросам реализации обновленных рабочих программ учебных предметов	Обсудить с руководителями, как в их объединениях педагоги применяют в работе новые кодификаторы из федеральных рабочих программ учебных предметов. Выявить сложности, чтобы оказать методическую поддержку	1-я неделя	Руководители МО, зам. директора по НМР
2	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Мастер-класс «Методика проведения досуговых мероприятий младших подростков на каникулах»	Показать особенности проведения досуговых мероприятий младших подростков на каникулах. Создать условия для обмена опытом	1-я неделя	Зам. директора по ВР, советник директора по воспитанию
3	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса. Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Заседание методического совета	Проанализировать работу по формированию функциональной грамотности. Обсудить организацию и проведение работ в соответствии с ФОП для проверки читательской грамотности (письменная работа на межпредметной основе) и цифровой (практическая работа в сочетании с письменной компьютеризованной частью)	2-я неделя	Председатель МС, зам. директора по НМР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
4	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Предметная неделя: история, обществознание, музыка, искусство	Организовать предметную неделю и конференцию. Проконтролировать защиту исследовательских работ и проектов обучающихся. Помочь школьникам презентовать творческие работы: эссе, чтение стихотворений, песни, рисунки	2-я неделя	Руководители МО
5	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Предметная неделя биологии	Провести предметную неделю биологии для повышения мотивации обучающихся к изучению биологии	3-я неделя	Руководитель МО
6	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Мониторинг качества подготовки высокомотивированных обучающихся к олимпиадам	Посетить уроки и внеурочные занятия, чтобы проверить, как учителя готовят высокомотивированных учащихся к олимпиадам и интеллектуальным соревнованиям. Проконтролировать охват высокомотивированных обучающихся, продолжительность и периодичность занятий. Проанализировать, как учителя включают в уроки и внеурочную деятельность задания олимпиадного цикла	2-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО
7	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Интерактивное методическое занятие «Особенности реализации федеральной рабочей программы по учебному предмету „История“ на уровне ООО» (круглый стол, дебаты)	Повысить уровень профессиональной компетентности учителей истории	3-я неделя	Руководитель МО

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
8	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Заседания методических объединений	Организовать разбор заданий олимпиадного цикла. Обсудить вопрос реализации проектной деятельности обучающихся, особенно индивидуальные проекты на уровне СОО. Организовать обсуждение для методического объединения учителей русского языка вопроса подготовки обучающихся к итоговому сочинению в 11-х классах и к итоговому собеседованию в 9-х классах	2-я неделя	Руководители МО
9	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса. Использование ИКТ	Консультация для педагогов по использованию ресурсов ФГИС «Моя школа», ИИ	Рассказать, как готовить сценарий электронного урока, разработать электронное учебное пособие, публикацию, открытый урок; как использовать ИИ в образовательной деятельности	4-я неделя	Зам. директора по УВР
10	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Индивидуальные консультации для педагогов, которые аттестуются на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник»	Установить соответствие деятельности работника утвержденным показателям. Оказать помощь в подготовке к аттестации	В течение месяца	Зам. директора по УВР
11	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях на уровне ОО, города, района, региона	Проинформировать педагогов о методических мероприятиях на уровне ОО, города, района, региона. Проконтролировать участие в мероприятиях	В течение месяца	Руководители МО, зам. директора по НМР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
ДЕКАБРЬ					
1	Повышение квалификации педагогических кадров	Методический семинар «Формирование УУД на уроках и внеурочной деятельности». Мастер-класс «Разработка метапредметных учебных занятий»	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, в том числе в вопросах реализации рабочих программ по обновленным ФОП	1-я неделя	Руководители МО, зам. директора по НМР
2	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса. Повышение квалификации педагогических кадров	Метапредметная неделя на уровне ООО	Организовать и провести мероприятия в рамках метапредметной недели	1-я неделя	Руководители МО, зам. директора по НМР
3	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса. Повышение квалификации педагогических кадров	Образовательное событие для 5–6-х классов «Край родной, навек любимый»	Провести образовательное событие «Край родной, навек любимый» с целью повышения мотивации обучающихся к изучению учебного курса «История нашего края»	2-я неделя	Руководители МО, зам. директора по НМР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
4	Развитие профессиональной компетентности молодых специалистов	Психолого-педагогический тренинг «Профессиональная позиция педагога»	Организовать тренинг для педагогов с целью соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами профстандарта	2-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО, педагоги-наставники, педагог-психолог
5	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Заседания методических объединений	Организовать разбор заданий олимпиадного цикла. Обсудить вопрос реализации проектной деятельности обучающихся, особенно индивидуальные проекты на уровне СОО. Организовать обсуждение для методического объединения учителей русского языка вопроса подготовки обучающихся к итоговому сочинению в 11-х классах и к итоговому собеседованию в 9-х классах	2-я неделя	Руководители МО
6	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Проведение совещаний, методических советов	Проанализировать результаты текущей успеваемости по предмету. Выявить проблемы неуспеваемости обучающихся группы риска. Провести анализ сформированности УУД за первое полугодие на уровне НОО и ООО. Провести анализ работы методических объединений за первое полугодие учебного года и корректировку плана работы на второе полугодие. Провести анализ качества подготовки выпускников 9-х и 11-х классов к ГИА	3-я неделя	Руководители МО

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
7	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации педагогических кадров	Индивидуальные консультации для педагогов, которые аттестуются на соответствие занимаемой должности	Установить соответствие деятельности работника утвержденным показателям. Сформировать представление для аттестации с указанием результатов профессиональной деятельности. Оказать помощь в подготовке к аттестации	В течение месяца	Зам. директора по УВР
8	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации педагогических кадров	Марафон «Педагогические инновации»	Организовать обмен опытом и внедрение новых (современных) образовательных технологий, методов, приемов работы	В течение месяца	Руководители МО, зам. директора по НМР
<b>ЯНВАРЬ</b>					
1	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации педагогических кадров	Тематическое заседание методического совета в форме деловой игры «Проблема объективного оценивания образовательных результатов обучающихся»	Проанализировать образовательные результаты обучающихся в первом полугодии, причины несоответствия школьных оценок оценкам внешних диагностик, школьную систему оценивания. Выявить риски и дефициты действующей системы оценивания. Обсудить профессиональные дефициты учителей в оценочной деятельности. Рассмотреть пути повышения компетентности педагогов в области оценивания. Обсудить возможности использования критериального и формирующего оценивания при оценке образовательных результатов обучающихся	1-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
2	Повышение квалификации педагогических кадров	Мастер-классы «Использование ресурсов ФГИС „Моя школа“ на уроках»	Организовать мастер-классы, чтобы познакомиться педагогов с возможностями ФГИС «Моя школа» и на практике показать функциональные возможности платформы	2-я неделя	Руководители МО, технический специалист
3	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Метапредметная неделя «Неделя краеведа: значимые события на территории села, района, региона»	Организовать и провести мероприятия в рамках метапредметной недели	3-я неделя	Руководители МО
4	Научно-методическое сопровождение образовательного процесса	Анализ воспитательного потенциала уроков. Реализация рабочей программы воспитания в урочной деятельности	Посетить уроки педагогов-предметников. Оценить реализацию модуля «Урочная деятельность» рабочей программы воспитания	3-я неделя	Зам. директора по ВР
5	Повышение квалификации педагогических кадров	Участие педагогов в семинаре с приемами активного слушания «Функциональная грамотность как образовательный результат. Оценка функциональной грамотности»	Организовать семинар для педагогов, чтобы повысить уровень профессиональной компетентности по вопросам оценивания функциональной грамотности, в том числе цифровой грамотности	3-я неделя	Зам. директора по УВР, руководители МО
6	Развитие профессиональной компетентности	Мониторинг профессиональных компетенций педагогов	Организовать мониторинг, чтобы определить степень профессиональных затруднений педагогов	3-я неделя	Зам. директора по УВР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
<b>ФЕВРАЛЬ</b>					
1	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Предметная неделя: математика, физика, информатика	Организовать и провести мероприятия в рамках предметной недели	1-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО
2	Повышение квалификации педагогических кадров	Психологический семинар «Как бороться с профессиональным выгоранием»	Психологическая поддержка: научить педагогов предотвращать профессиональное выгорание и контролировать его признаки	1-я неделя	Зам. директора по НМР, педагог-психолог
3	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Заседание методического совета	Отчет руководителей методических объединений о подготовке к ВПР. Обсудить, как организовать работу с неуспевающими и слабоуспевающими обучающимися. Обсудить реализацию профориентационного минимума в рамках урочной деятельности. Проанализировать методические подходы к профориентации на уроках физики, химии и биологии. Выявить лучшие практики реализации профминимума в урочной деятельности	1-я неделя	Зам. директора по НМР
4	Повышение квалификации педагогических кадров. Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Марафон педагогических инноваций	Организовать и провести тематические недели: креатива, сотворчества, изменений, успеха. Проанализировать результаты и внедрить лучшие практики в работу на постоянной основе	В течение месяца	Руководители МО, зам. директора по УМР и УВР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
5	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Заседания методических объединений	Подготовиться к оценке метапредметных результатов. Обсудить работу педагогов по формированию и оценке метапредметных УУД. Проанализировать участие педагогов в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях. Обсудить вопросы о ликвидации отставания после первого полугодия и о подготовке материалов к промежуточной аттестации	3-я неделя	Руководители МО
6	Развитие профессиональной компетентности	Индивидуальные консультации для учителей по проблемам реализации федеральных рабочих программ	Проанализировать затруднения педагогов, в том числе молодых специалистов, выявить причины затруднений, оказать методическую помощь	В течение месяца	Зам. директора по УВР и НМР, педагоги-наставники
МАРТ					
1	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Предметная неделя: иностранные языки	Организовать и провести мероприятия в рамках предметной недели	1-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО
2	Повышение квалификации педагогических кадров. Развитие профессиональной компетентности	Проектная мастерская «Профильное обучение по требованиям ФГОС»	Обсудить особенности профильного обучения в соответствии с требованиями ФГОС. Определить возможности развития профилей	1-я неделя	Зам. директора по УВР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
3	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Предметная неделя: биология, химия, география	Организовать и провести мероприятия в рамках предметной недели	1-я неделя	Зам. директора по НМР, руководители МО
4	Повышение квалификации педагогических кадров	Участие в городской методической конференции «Подготовка к выбору профессии»	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов по формированию личностных результатов и организации профориентации	3-я неделя	Руководители МО
5	Повышение квалификации педагогических кадров. Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Взаимопосещение уроков между учителями начальной школы и учителями-предметниками	Проанализировать преемственность программ уровней НОО и ООО. Выработать общие подходы к подготовке учеников начальных классов к обучению на уровне ООО	3-я неделя	Зам. директора по УВР, руководители МО
6	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Заседание методического совета	Обсудить развитие профильного обучения в контексте ФГОС СОО и ФОП СОО. Проанализировать варианты развития профилей в соответствии с ФГОС СОО и ФОП СОО. Начать подготовку к метапредметной декаде, школьной научной конференции обучающихся «Стратегия успеха»	4-я неделя	Зам. директора по НМР
7	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Коуч-сессия. Индивидуальные консультации для педагогов, обучающиеся которых показали низкие образовательные результаты	Выявить профессиональные дефициты, определить мероприятия по повышению профессиональных компетенций	В теч. месяца	Зам. директора по УВР

Продолжение прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
АПРЕЛЬ					
1	Повышение квалификации педагогических кадров	Мастер-класс для учителей по составлению школьной документации в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП	Обсудить особенности разработки рабочих программ учебных предметов, учебных курсов, учебных модулей, курсов внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП	2-я неделя	Руководители МО
2	Повышение квалификации педагогических кадров	Мастер-класс для классных руководителей по составлению школьной документации в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП	Обсудить особенности разработки планов воспитательной работы в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП	3-я неделя	Зам. директора по ВР, руководитель МО
МАЙ					
1	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Заседание методического совета	Проанализировать зависимость уровня образовательных результатов обучающихся от уровня профессиональных компетенций педагогов. Оценить организацию подготовки к ГИА-2027 по новым КИМ. Проанализировать результаты диагностик в формате ОГЭ и ЕГЭ. Подвести итоги предметных недель. Оценить, как педагоги используют на уроках ЭОР и ЦОР. Обсудить проект перечня учебников и учебных пособий на 2027/28 учебный год. Проанализировать соответствие требованиям ФПУ и ФГОС учебников и учебных пособий, включенных в перечень. Обсудить использование учебников, исключенных из ФПУ, в соответствии с установленными предельными сроками. Проанализировать качество реализации профориентационного минимума во внеурочной деятельности	4-я неделя	Зам. директора по НМР

Окончание прил. 2

№ п/п	Направления	Мероприятия и формы	Содержание	Срок	Ответственные
2	Мониторинг и оценка эффективности учебно-воспитательного процесса	Заседания методических объединений	Проанализировать образовательные результаты обучающихся за учебный год, результаты ВПР, реализацию ООП по уровням образования. Подвести итоги проектной деятельности обучающихся, реализации программы наставничества, ИОМ педагогов, аттестации педагогов в 2026/27 учебном году. Обсудить выполнение плана повышения квалификации и плана аттестации педагогических кадров школы на 2027/28 учебный год. Обсудить формат и уровень реализации профориентационного минимума в классах на 2027/28 учебный год	2-я неделя	Руководители МО
3	Повышение квалификации педагогических кадров. Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Форум лучших педагогических практик «ПРОнаставничество»	Провести подведение итогов реализации программы наставничества	3-я неделя	Зам. директора по НМР, педагоги-наставники
<b>ИЮНЬ</b>					
1	Обобщение, представление и распространение педагогического опыта	Заседание методического совета (форсайт-сессия)	Проанализировать отчеты методических объединений о реализации планов работы; обсудить организацию и результаты ГИА. Проанализировать выполнение плана методической работы за 2026/27 учебный год. Составить проект плана методической работы на 2027/28 учебный год	3-я неделя	Зам. директора по НМР

НАЗАД К ТЕКСТУ

## Оценка эффективности методической работы в образовательной организации

№ п/п	Критерии	Показатели	Эффективность
1	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КРИТЕРИИ		
1.1	Нормативность	Наличие нормативной базы, регламентирующей методическую работу	Соответствует / не соответствует
1.1.1		Положение о методической работе	Наличие / отсутствие
1.1.2		Положение о МО	Наличие / отсутствие
1.1.3		Положение о наставничестве в образовательной организации	Наличие / отсутствие
1.1.4		Положения о проводимых в образовательной организации конкурсах, конференциях	Наличие / отсутствие
1.1.5		Положение о мониторинге методической работы	Наличие / отсутствие
1.1.6		План методической работы на текущий год	Наличие / отсутствие
1.1.7		Планы работы методических объединений (кафедр, проблемных групп и др.)	Наличие / отсутствие
1.1.8		Приказы, регламентирующие методическую работу	Наличие / отсутствие
1.2	Регулярность	Наличие плана мероприятий, систематичность проводимых занятий, семинаров, мастер-классов и др. в соответствии с планом работы	Соответствует / не соответствует
1.3	Координация	Распределение обязанностей между членами администрации и педагогического коллектива по организации методической работы	Наличие / отсутствие приказов, протоколов и других документов
1.4	Информационная поддержка	Своевременное предоставление педагогам необходимой документации, нормативных актов, материалов	Наличие / отсутствие фактов, подтверждающих предоставление педагогам необходимой документации, нормативных актов, материалов (официальный сайт образовательной организации, информирование на совещаниях, в рамках внутренней системы ЭДО и др.)

Окончание прил. 3

№ п/п	Критерии	Показатели	Эффективность
2	<b>ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЕ КРИТЕРИИ</b>		
2.1	Активность участников	Доля педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую категории	100 % от запланированного
2.1.1		Доля педагогов, прошедших повышение квалификации	100 % от запланированного
2.1.2		Доля педагогов — участников профессиональных конкурсов	100 % от запланированного
2.1.3		Доля педагогов, представивших свой опыт	100 % от запланированного
2.2	Практикоориентированность	Доля педагогов, использующих современные образовательные технологии в практике работы	Не менее 50 %
2.3	Разнообразие форм	Разнообразие методов и приемов работы с педагогами, включение интерактивных и дистанционных форматов	Использование / неиспользование интерактивных форм работы с педагогами
			Использование / неиспользование дистанционных форм работы с педагогами
3	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНЫЕ КРИТЕРИИ</b>		
3.1	Научно-методическое сопровождение	Доля педагогов, опубликовавших статьи в журналах, сборниках конференций	Наличие / отсутствие опубликованных статей
3.1.1		Доля педагогов, принявших участие в конференциях	Участие / неучастие в конференциях с выступлением
3.1.2		Доля педагогов, внедривших новые методики и технологии, изучаемые в рамках методической работы	Не менее 50 %
3.2	Развитие информационной системы методического сопровождения	Материалы методической работы размещены на сайте образовательной организации	Наличие / отсутствие
3.3	Мониторинг состояния деятельности методической работы	Аналитические справки по результатам мониторинга	Наличие / отсутствие

НАЗАД К ТЕКСТУ



## Положение о методическом совете в образовательной организации

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ... (название ОО) и регламентирует работу Методического совета школы.

1.2. Методический совет координирует работу педагогического коллектива школы, направленную на повышение качества образования, развитие научно-методического обеспечения образовательного процесса, инноваций, опытно-экспериментальной деятельности.

1.3. Членами Методического совета являются: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководители методических объединений и творческих групп педагогов.

1.4. Возглавляет Методический совет председатель совета — заместитель директора по учебно-воспитательной (научно-методической работе). В своей деятельности председатель Методического совета подчиняется директору образовательной организации, руководствуется решениями Педагогического совета ... (название ОО).

1.5. Заседания Методического совета проводятся не реже одного раза в четверть.

### 2. Цели деятельности Методического совета

2.1. Обеспечение гибкости и оперативности методической работы образовательной организации.

2.2. Повышение квалификации педагогических работников.

2.3. Формирование профессионально значимых качеств педагога, роста его педагогического мастерства.

2.4. Организация и координация методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, методической учебы педагогических кадров.

### 3. Задачи деятельности Методического совета

Методический совет как орган общественного управления образовательной организации создается для решения определенных задач, возложенных на образовательную организацию:

- диагностика состояния методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и методической работы;
- разработка новых методических технологий организации учебно-воспитательного процесса в образовательной организации;
- создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции, стремящихся к постоянному профессиональному росту, к развитию образова-





- тельных процессов в образовательной организации, повышению результативности образовательной деятельности;
- содействие поиску и использованию в образовательном процессе современных методик, форм, средств и методов преподавания, новых педагогических и образовательных технологий;
  - изучение профессиональных достижений педагогов, обобщение ценного опыта каждого и внедрение его в практику работы педагогического коллектива;
  - стимулирование инициативы и активизация творчества членов педагогического коллектива в деятельности, направленной на совершенствование, обновление и развитие учебно-воспитательного процесса в организации и работы учителя;
  - проведение первичной экспертизы стратегических документов образовательной организации (программ развития, рабочих программ учебных предметов, учебных курсов, учебных модулей, программ курсов внеурочной деятельности, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, учебных планов и т. д.);
  - контроль хода и результатов комплексных исследований, проектов, экспериментов, осуществляемых образовательной организацией;
  - анализ результатов педагогической деятельности;
  - способствование развитию личностно-ориентированной педагогической деятельности, обеспечение условий для самообразования, самосовершенствования и самореализации участников образовательного процесса.

#### 4. Направления и функции деятельности Методического совета

Методический Совет осуществляет следующие функции:

- диагностическая — мониторинг педагогической деятельности, анализ, аттестация педагогических кадров;
- информационная — информационная поддержка педагогов, формирование банка данных;
- научно-исследовательская — координация научно-исследовательской деятельности, презентация инновационного профессионального опыта;
- организационная — подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства, распространение передового опыта, стимулирование труда педагогов;
- образовательная — внедрение и апробация современных технологий, экспертиза и утверждение программ.

Направления деятельности Методического совета определяются целями и задачами работы образовательной организации на учебный год, особенностями развития образовательной организации и системы образования в целом.

Основными направлениями работы Методического совета являются:

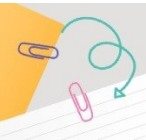
- формирование целей и задач методического обеспечения УВП и методической учебы;
- определение содержания, форм и методов повышения квалификации педагогов;
- осуществление планирования, организации и регулирования методической учебы педагогов, анализ и оценка ее результатов;





- разработка системы мер по изучению педагогической практики, обобщению и распространению опыта;
- организация инновационной деятельности;
- оказание поддержки в апробации новых программ, реализации новых педагогических методик и технологий; осуществление контроля этой деятельности;
- разработка планов повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогов;
- руководство методической и инновационной деятельностью, организация научно-практических конференций, тематических педсоветов, конкурсов педагогических достижений, методических дней и декад;
- осуществление анализа и рекомендаций к печати и внедрению методических пособий, программ и других продуктов методической деятельности;
- планирование и организация работы временных творческих коллективов, создающихся по инициативе педагогов, руководителей с целью изучения, обобщения опыта и решения проблем развития образовательной организации.

[НАЗАД К ТЕКСТУ](#)



## Положение о методических объединениях педагогических работников

Настоящее положение о методических объединениях педагогических работников регулирует деятельность объединения учителей-предметников, классных руководителей и других педагогических работников школы, определяет права и обязанности участников методических объединений организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о методических объединениях в школе разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), ФГОС начального и основного общего образования, утвержденных соответственно приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 и № 287, а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о методических объединениях (далее — Положение) обозначает основные цели, задачи, и функции методического объединения (далее — МО), определяет организацию, основные направления формы деятельности, делопроизводство МО педагогов школы, а также регламентирует права и обязанности руководителя и членов методических объединений общеобразовательной организации.

1.3. Методическое объединение является органом общественного самоуправления общеобразовательной организации, осуществляющим руководство образовательной, методической, инновационной деятельностью по одному или нескольким учебным предметам или направлениям деятельности.

1.4. Методическое объединение организуется при наличии не менее трех учителей по одному учебному предмету или такого же количества педагогов по нескольким учебным предметам одной образовательной области, может быть создано методическое объединение классных руководителей, других педагогических работников.

1.5. Методическое объединение создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, по представлению заместителя директора по научно-методической работе.

1.6. Методическое объединение непосредственно подчиняется заместителю директора по научно-методической работе.

1.7. Методическое объединение в своей деятельности соблюдает Конвенцию о правах ребенка, руководствуется Конституцией и законами РФ, указами Президента РФ, решениями правительства РФ, органов управления образованием всех уровней, а также



Уставом, локальными актами, данным положением о методическом объединении, приказами общеобразовательной организации и распоряжениями его директора.

## 2. Цели и задачи методического объединения

2.1. Методическое объединение создается как одна из форм самоуправления в целях:

- совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов;
- организации взаимопомощи для обеспечения соответствия современным требованиям к обучению, воспитанию и развитию обучающихся;
- объединения творческих инициатив;
- разработки современных требований к уроку, классному часу, внеурочному мероприятию и т. п.

2.2. Методическое объединение решает следующие задачи:

- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
- отбор содержания и составление рабочих программ по учебному предмету, учебному курсу, учебному модулю, курсу внеурочной деятельности, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ с учетом вариативности и разноуровневости;
- анализ авторских программ и методик;
- утверждение КИМ для промежуточной аттестации;
- ознакомление с анализом состояния преподавания учебного предмета по итогам внутришкольного контроля;
- работа с обучающимися по соблюдению норм и правил техники безопасности в образовательной деятельности;
- взаимопосещение уроков (занятий) по определенной тематике с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
- организация открытых уроков (занятий) с целью ознакомления с методическими разработками;
- изучение передового педагогического опыта;
- инновационная деятельность по направлению;
- участие в разработке системы промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- анализ методов обучения;
- отчеты о профессиональном самообразовании педагогических работников, работы на курсах повышения квалификации, творческих командировках;
- организация и проведение предметных недель (декад и т. п.), предметных олимпиад, конкурсов, смотров, научных конференций;
- укрепление материальной базы и приведение средств обучения, в том числе учебно-наглядных пособий по предмету в соответствие с современными требованиями к учебному кабинету и оснащению урока (занятия).





### 3. Функции методического объединения

3.1. Работа методического объединения организуется на основе планирования, отражающего план работы школы, рекомендации городского методического кабинета, методическую тему, принятую к разработке педагогическим коллективом, учитывающим индивидуальные планы профессионального самообразования учителей.

3.2. Методическое объединение часть своей работы осуществляет на заседаниях, где анализируются или принимаются к сведению решения задач, изложенных в разделе 2 настоящего Положения.

3.3. Методическое объединение организывает семинарские занятия, проводит цикл открытых уроков (занятий) по определенной методическим советом теме, проводит первоначальную экспертизу изменений, вносимых педагогами в рабочие программы, планирует оказание конкретной методической помощи педагогически работникам.

3.4. Методическое объединение определяет систему внеклассной работы по учебному предмету, ее ориентацию, идеи, организует разработку методических рекомендаций для обучающихся и их родителей (законных представителей) в целях наилучшего усвоения знаний, повышения культуры учебного труда, соблюдения режима труда и отдыха.

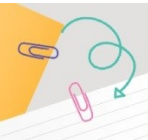
3.5. Методическое объединение обеспечивает преемственность в организации работы.

3.6. Методическое объединение анализирует состояние учебных кабинетов, планирует их развитие.

### 4. Содержание и основные формы деятельности методического объединения

4.1. В содержание деятельности методического объединения входят:

- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
- отбор содержания и составление рабочих программ по учебным предметам с учетом вариативности и разноуровневого их преподавания;
- анализ авторских программ и методик учителей и других педагогических работников;
- проведение анализа состояния преподавания учебного предмета или группы предметов одной образовательной области;
- организация взаимопосещений уроков (занятий);
- выработка единых требований к оценке результатов обучения;
- обобщение и распространение передового опыта педагогов, работающих в методическом объединении;
- методическое сопровождение обучающихся при прохождении наиболее трудных тем, вопросов, требующих взаимодействия учителей различных учебных предметов;
- организация работы по накоплению дидактического материала;
- ознакомление с методическими разработками различных авторов по учебному предмету или направлению деятельности;
- проведение творческих отчетов, по профессиональному самообразованию, работе на курсах повышения квалификации, заслушивание отчетов о творческих командировках;





- организация и проведение предметных недель в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

#### 4.2. Основными формами работы методического объединения являются:

- заседания, посвященные вопросам методики обучения и воспитания обучающихся;
- круглые столы, семинары по учебно-методическим проблемам;
- творческие отчеты;
- открытые уроки и внеклассные мероприятия;
- лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методикам обучения и воспитания, вопросам общей педагогики и психологии;
- предметные недели;
- взаимопосещение уроков и учебных занятий;
- организационно-деятельностные игры.

### 5. Основные направления деятельности методического объединения

#### 5.1. Аналитическая деятельность:

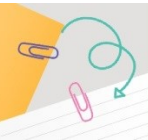
- изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета, направления деятельности;
- выявление профессиональных запросов педагогов, а также затруднений дидактического и методического характера в образовательной деятельности;
- анализ работы МО за учебный год.

#### 5.2. Информационная деятельность:

- изучение нормативной и методической документации с целью ознакомления педагогов с новыми направлениями в развитии образования детей;
- ознакомление педагогов с анализом состояния преподавания предмета или группы предметов по итогам внутришкольного контроля;
- ознакомление педагогов с новинками педагогической, психологической, методической литературы на бумажных и электронных носителях.

#### 5.3. Организационно-методическая деятельность:

- отбор содержания и составление рабочих программ по учебным предметам с учетом вариативности;
- анализ авторских программ и методик;
- выработка единых требований к оценке результатов образования;
- участие в разработке системы промежуточной аттестации обучающихся (тематическая, зачетная и т. д.);
- совершенствование методики проведения различных видов занятий и их учебно-методического обеспечения;
- организация взаимопосещения уроков (занятий) с целью ознакомления с методическими разработками сложных тем предмета;
- проведение открытых уроков (занятий) по определенной тематике с последующим самоанализом;
- организация и проведение предметных недель (декад) в организации, осуществляющей образовательную деятельность;





- обобщение и распространение передового опыта педагогов, работающих в МО;
- отчеты о профессиональном самообразовании педагогов, о работе на курсах повышения квалификации.

#### 5.4. Инновационная и научно-исследовательская деятельность:

- изучение и освоение методологии ведения опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работы;
- участие в экспериментах и научных исследованиях по важнейшим проблемам по своему предмету, проблемам педагогики в тесной связи с задачами повышения качества преподавания учебных предметов.

### 6. Организация деятельности методического объединения

6.1. Методическое объединение ежегодно избирает руководителя.

6.2. Руководитель МО:

- составляет план МО, который рассматривается на заседании МО, согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной (методической) работе и утверждается директором;
- участвует в составлении тематических и итоговых контрольных срезов знаний, умений и навыков обучающихся;
- оказывает методическую помощь молодым специалистам;
- участвует в работе школьной аттестационной комиссии;
- ведет протоколы заседаний МО.

6.3. Заседания МО проводятся не реже одного раза в четверть. О времени и месте проведения заседания руководитель МО обязан сообщить заместителю директора по учебно-воспитательной работе, курирующему методическую работу.

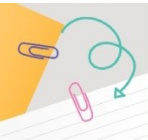
6.4. По каждому из обсуждаемых на заседании вопросов принимаются решения, которые фиксируются в протоколе.

6.5. Контроль за деятельностью МО осуществляется директором школы, его заместителями в соответствии с планами методической работы и внутришкольного контроля, утверждаемого директором организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### 7. Права и обязанности методического объединения

7.1. Методическое объединение имеет право:

- вносить предложения администрации образовательной организации при распределении учебной нагрузки;
- вносить предложения об установлении надбавок и доплат к должностным окладам за заведование предметными учебными кабинетами, за ведение предметных кружков и др.;
- требовать от администрации своевременного обеспечения членов методического объединения всей необходимой инструктивной, нормативной и научно-методической документацией;
- проводить конкурсы профессионального мастерства, смотры учебных кабинетов.





7.2. Каждый член методического объединения обязан:

- участвовать в заседаниях методического объединения;
- стремиться к повышению уровня профессионального мастерства;
- знать тенденции развития современного образования;
- владеть основами самоанализа педагогической деятельности;
- своевременно изучать нормативные документы по вопросам организации обучения и преподавания учебного предмета или группы учебных предметов соответствующей образовательной области;
- активно участвовать в разработке открытых мероприятий (уроков, внеклассных мероприятий по предмету и т. д.).

## 8. Права и обязанности руководителя методического объединения

8.1. Руководитель методического объединения имеет право в пределах своей компетенции:

- вносить предложения по совершенствованию профессиональной деятельности педагогических работников;
- посещать любые мероприятия, проводимые членами МО, для оказания методической помощи и осуществления систематического контроля за качеством их проведения;
- получать от администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, информацию нормативно-правового и организационно-методического характера по вопросам образовательной деятельности;
- обмениваться информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с администрацией и педагогическими работниками других образовательных организаций;
- повышать профессиональную квалификацию удобным для себя способом.

8.2. Основные направления деятельности руководителя методического объединения:

- составление плана работы МО на учебный год;
- координация работы членов МО по выполнению плана;
- отслеживание качества профессиональной деятельности членов МО;
- организация повышения квалификации членов МО через постоянно действующие формы обучения (тематические консультации, обучающие семинары, практикумы, круглые столы, творческие отчеты и т. п.);
- создание информационного банка данных о членах МО;
- организация предметных олимпиад, конкурсов, интеллектуальных состязаний, проектной и исследовательской деятельности обучающихся и педагогов — членов МО;
- изучение современных тенденций в образовании и выработка на их основе рекомендаций для членов МО;
- установление и развитие творческих связей и контактов с аналогичными подразделениями в других образовательных организациях;
- анализ результатов методической деятельности;
- организация работы наставников с молодыми специалистами.





## 9. Делопроизводство

9.1. К документации методического объединения относятся:

- приказ директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, о создании методического объединения;
- приказ о назначении руководителя методического объединения;
- положение о методическом объединении;
- анализ работы МО за прошедший учебный год с указанием степени выполнения плана работы МО, самого существенного и ценного опыта МО и отдельных педагогических работников, состояния материально-технической базы предметных кабинетов и описания работы по ее поддержанию, причин неудач в работе МО и отдельных педагогов (если таковые имелись);
- план работы МО на новый учебный год;
- план работы с молодыми специалистами;
- планы проведения предметных недель, декад и других мероприятий;
- сведения о темах самообразования педагогов-членов МО;
- протоколы заседаний МО.

9.2. Анализ деятельности МО представляется администрации школы в конце учебного года, план работы на год — в начале учебного года.

## 10. Заключительные положения

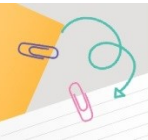
10.1. Настоящее Положение о методическом объединении является локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимается на педагогическом совете и утверждается (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Положение о методическом объединении принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

[НАЗАД К ТЕКСТУ](#)





## Особенности организации и проведения открытого урока

Открытый урок — это специально подготовленная форма организации методической работы, в рамках которой протекает реальный учебный процесс. В отличие от обычного урока, он преследует двойную цель:

- 1) учебно-воспитательную — обеспечение усвоения учащимися запланированных знаний, умений и навыков;
- 2) методическую — демонстрация коллегам инновационного опыта, методической идеи, нового приема или метода обучения.

Ключевые особенности:

- новизна — урок должен содержать новое для наблюдающих: в содержании материала, методиках изучения или структуре занятия;
- актуальность — тема и методика должны отвечать современным проблемам методической науки;
- репрезентативность — учитель показывает рациональное сочетание традиционных и инновационных средств обучения;
- тиражируемость — урок проводится в обычных условиях, без создания идеализированных обстоятельств;
- безопасность для учащихся — не допускается сокращение объема изучаемого материала или перенос части темы на самостоятельное изучение.

*Цели и задачи*

Методическая цель формулируется заранее и отражает то, что учитель хочет показать коллегам, например:

- ознакомление педагогов с методикой развития навыков решения учебных задач;
- демонстрация методики организации групповой учебной деятельности;
- показ приемов работы с письменными источниками на уроке.

*Требования к проведению*

1. Подготовка учителя. Открытые уроки проводят педагоги с высоким уровнем научно-методической подготовки.

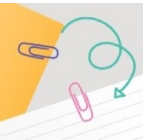
2. Выбор темы. Тема должна позволять наглядно продемонстрировать методическую новацию.

3. Условия проведения. Урок проходит в обычном режиме, с общепринятой продолжительностью.

4. Организация пространства. Для наблюдающих готовятся места за спиной учащихся (без размещения рядом с учениками).

5. Информирование учащихся. Учеников предупреждают о проведении урока заранее (минимум за день).

6. Ограничение числа наблюдающих. Чрезмерное количество посетителей создает дискомфорт.





### *Порядок подготовки*

1. Определение методической цели и ее связи с общей методической проблемой школы.
2. Выбор темы на основе анализа программы и учебника.
3. Подбор методов и средств обучения, способствующих реализации цели.
4. Планирование урока с учетом общепринятых требований.
5. Согласование плана с заместителем директора по методической работе (при необходимости).
6. Подготовка рабочих мест для наблюдающих.

### *Наблюдение и анализ*

Задачи наблюдающих:

- оценить сочетаемость нового с традиционными средствами обучения;
- проанализировать эффективность новации;
- определить возможность применения показанного опыта в своей практике.

Этапы анализа:

- 1) выступление учителя, проводящего урок (напоминание методической цели, описание работы по ее достижению);
- 2) обсуждение наблюдающими (оценка достижения цели, обмен мнениями, дискуссии);
- 3) подведение итогов (выделение сильных сторон, рекомендаций по совершенствованию).

### *Важные ограничения*

1. Запрещена «репетиция» урока с тем же классом.
  2. Нельзя нарушать учебные программы (расширение содержания, изучение непрограммных тем).
  3. Не допускается проведение нескольких открытых уроков в одном классе в один день или месяц (из-за высокой психологической нагрузки).
1. Урок не должен наносить вред системе знаний учащихся.

### *Значение для методической работы*

Открытый урок способствует распространению инновационного педагогического опыта, стимулирует профессиональный рост учителей, обеспечивает реализацию системного подхода к методической работе, создает условия для обмена лучшими практиками в педагогическом коллективе.

[НАЗАД К ТЕКСТУ](#)





## Особенности организации и проведения мастер-класса

Мастер-класс — это особая форма методической работы, представляющая открытую педагогическую систему, в рамках которой демонстрируются новые возможности педагогики, оригинальные методы и авторские методики. В отличие от традиционных форм трансляции опыта, мастер-класс предполагает:

- непосредственное обсуждение методического продукта;
- совместный поиск творческого решения педагогической проблемы;
- активную роль всех участников процесса.

Ключевая идея мастер-класса — не просто передать информацию, а показать способы деятельности: приемы, методы, технологии, которые участники смогут применить в собственной практике.

Мастер-класс — эффективная форма методической работы, позволяющая транслировать передовой педагогический опыт, развивать профессиональные компетенции педагогов, внедрять инновационные подходы в образовательный процесс, создавать условия для творческого взаимодействия коллег.

Успешность мастер-класса зависит от глубины проработки содержания, мастерства ведущего, активности участников, практической направленности материалов. При грамотной организации мастер-класс становится мощным инструментом профессионального роста педагогов и повышения качества образовательного процесса в целом.

### *Основные цели мастер-класса:*

- повышение профессионального мастерства педагогов;
- распространение передового педагогического опыта;
- внедрение инновационных образовательных технологий;
- стимулирование творческого потенциала педагогов.

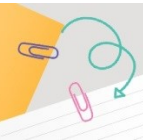
### *Ключевые задачи мастер-класса:*

- создать условия для профессионального общения и самореализации;
- сформировать мотивацию к самообразованию и саморазвитию;
- отработать практические навыки применения новых методик;
- развить рефлексивные компетенции педагогов.

### *Отличительные особенности мастер-класса*

Мастер-класс характеризуется рядом принципиальных особенностей:

- деятельностный подход — акцент на практической отработке навыков, а не на теоретическом изложении;
- индивидуализация — учет особенностей и потребностей каждого участника;
- проблемность — постановка актуальной педагогической задачи и поиск ее решения;
- творческая атмосфера — создание условий для проявления креативности участников;
- диалогичность — взаимодействие на принципах сотрудничества и сотворчества;
- рефлексивность — анализ собственной деятельности и ее результатов.





### *Структура и этапы проведения мастер-класса*

#### 1. Презентация педагогического опыта:

- обоснование ключевых идей авторской методики;
- характеристика достижений и источников разработок;
- определение перспектив развития.

#### 2. Представление системы занятий:

- описание проекта занятия;
- демонстрация эффективных приемов и методов;
- анализ результативности технологии;
- ответы на вопросы участников.

#### 3. Практическая часть:

- имитационная игра или занятие с участниками;
- отработка приемов в режиме реального взаимодействия;
- наблюдение и анализ деятельности.

#### 4. Моделирование:

- самостоятельная разработка участниками собственной модели занятия;
- консультирование и сопровождение со стороны мастера.

#### 5. Рефлексия:

- коллективное обсуждение результатов;
- самоанализ деятельности участников;
- формулирование выводов и перспектив применения опыта.

#### 6. Заключительное слово:

- обобщение ключевых идей;
- ответы на итоговые вопросы;
- рекомендации по дальнейшему использованию полученных знаний.

### *Принципы организации мастер-класса:*

- принцип активности — максимальное вовлечение участников в процесс;
- принцип наглядности — демонстрация приёмов на конкретных примерах;
- принцип доступности — адаптация материала к уровню аудитории;
- принцип диалогичности — свободное обсуждение и обмен мнениями;
- принцип практико-ориентированности — направленность на решение реальных задач;
- принцип рефлексии — анализ собственной деятельности и её результатов.

### *Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса*

Для определения эффективности подготовки и проведения мастер-класса предлагаем использовать следующие критерии.

1. Презентативность. Выраженность инновационной идеи, уровень ее представления, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

2. Эксклюзивность. Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей.





3. Прогрессивность. Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идей, выходящих за рамки стандарта и соответствующих тенденциям современного образования и методике обучения предмета, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта.

4. Мотивированность. Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта деятельности на занятии.

5. Оптимальность. Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным).

6. Эффективность. Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам?

7. Умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.

8. Технологичность. Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры).

9. Артистичность. Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта.

10. Общая культура. Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

#### *Критерии эффективности мастер-класса*

Результативность мастер-класса оценивается по следующим показателям:

- овладение участниками новыми методиками и приемами;
- готовность к применению полученных знаний на практике;
- повышение мотивации к профессиональному саморазвитию;
- формирование сообщества единомышленников;
- наличие конкретных продуктов деятельности (разработанных моделей занятий, методических материалов).

#### *Рекомендации по подготовке и проведению*

Для успешной организации мастер-класса необходимо:

- четко определить цели и задачи мероприятия;
- продумать структуру и временные рамки каждого этапа;
- подготовить наглядные материалы (схемы, таблицы, видеосюжеты);
- создать комфортную психологическую атмосферу;
- обеспечить обратную связь с участниками;
- предусмотреть время для рефлексии и обсуждения;
- подготовить раздаточные материалы для дальнейшего использования.

[НАЗАД К ТЕКСТУ](#)



## Проект протокола заседания методического объединения

ПРОТОКОЛ  
заседания методического объединения  
учителей истории и обществознания  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года № \_\_

Председатель: .....

Секретарь: .....

Присутствовали: ... человек.

Отсутствовали: ... человек.

### Повестка дня

1. Анализ результатов ВПР по истории и обществознанию.
2. Анализ результатов промежуточной аттестации по истории и обществознанию.
3. Анализ выполнения рабочих программ по истории и обществознанию за ... учебный год.
4. Отчеты по темам самообразования педагогов.
5. Рассмотрение рабочих программ педагогов на ... учебный год.

### 1. Анализ результатов ВПР по истории и обществознанию

*Слушали:*

Руководителя методического объединения учителей истории и обществознания ... (Ф.И.О.), которая ознакомила с результатами ВПР по истории и обществознанию в 5–10-х классах. Обратила внимание, что качество выполнения работ по истории в 7-х и 8-х классах снизилось, а в 10-х классах обучающиеся гуманитарного класса показали наиболее высокие результаты.

*Решили:*

Информацию принять к сведению.

Продолжить работу по повышению качества написания ВПР.

### 2. Анализ результатов промежуточной аттестации по истории и обществознанию

*Слушали:*

Руководителя методического объединения учителей истории и обществознания ... (Ф.И.О.), которая ознакомила с результатами промежуточной аттестации по истории и обществознанию в 5–8 и 10-х классах. В 5–6-х классах по истории работа проведена в формате итоговой контрольной работы, в 7–8-х классах — в формате устного зачета, в 10-х классах — в форме контрольной работы в формате ЕГЭ. Работа по обществознанию в 8-х классах представляла из себя комплексную контрольную



работу по изученным темам. С промежуточной аттестацией справились все обучающиеся, академическая задолженность отсутствует.

*Решили:*

Информацию принять к сведению.

### **3. Анализ выполнения рабочих программ по истории и обществознанию за ... учебный год.**

*Слушали:*

Руководителя методического объединения учителей истории и обществознания ... (Ф.И.О.), которая представила сводную таблицу по выполнению рабочих программ:

- 1) История, 5–9-е классы — 100 %;
- 2) Обществознание, 5–9-е классы — 100 %.

*Решили:*

Информацию принять к сведению.

### **4. Отчеты по темам самообразования педагогов**

*Слушали:*

Учителя истории ... (Ф.И.О.), который выступил с результатами работы по теме самообразования на ... учебный год «Игровые практики на уроках истории и обществознания». Подчеркнул, что по теме самообразования за учебный год имеется два выступления на районных семинарах учителей, а также был дан открытый урок истории в 6-м классе. Обратил внимание, что в следующем учебном году работу по указанной теме будет продолжать.

*Решили:*

Информацию принять к сведению.

### **5. Рассмотрение рабочих программ педагогов на ... учебный год.**

*Слушали:*

Руководителя методического объединения учителей истории и обществознания ... (Ф.И.О.), которая представила на рассмотрение рабочие программы следующих педагогов:

- 1) ... (Ф.И.О. педагога), ... (предмет), ... (класс)
- 2) ... (Ф.И.О. педагога), ... (предмет), ... (класс)

*Решили:*

Считать рассмотренными и согласованными рабочие программы по предметам «История», «Обществознание» на ... учебный год, о чем сделать отметку на титульных листах рабочих программ по предметам.

Председатель .....

Секретарь .....

НАЗАД К ТЕКСТУ





## Шаблон программы самообразования школьного педагога

Программа самообразования — индивидуальный документ, отражающий методическую деятельность педагога на ближайшую перспективу (обычно — на один учебный год). Далее приведем универсальный шаблон структуры.

### 1. Титульный лист:

- название образовательного учреждения;
- ФИО педагога;
- должность;
- квалификационная категория (если есть);
- тема самообразования;
- срок реализации программы (учебный год);
- город, год.

### 2. Пояснительная записка:

- актуальность темы: обоснование значимости выбранной темы для профессионального роста и образовательного процесса;
- связь с приоритетными направлениями развития образования (ФГОС, региональные / школьные программы, инновационные технологии);
- практическая значимость для педагога, учащихся, школы.

### 3. Цель и задачи:

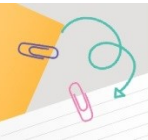
- цель — конкретный, измеримый результат, которого планируется достичь (например: разработать систему заданий для формирования метапредметных УУД на уроках);
- задачи — шаги для достижения цели (3–5 пунктов, начинающихся с глаголов: изучить, разработать, внедрить, проанализировать и т. п.).

### 4. Предполагаемый результат (перечисление конкретных продуктов и эффектов):

- повышение качества обучения (указать показатели);
- разработанные методические материалы (пособия, тесты, сценарии, цифровые ресурсы);
- внедрение новых методов / технологий;
- рост мотивации учащихся;
- публикации, выступления на педсоветах, конференциях и т. п.

5. Этапы работы и сроки (разбивка на этапы с указанием временных рамок, например, по четвертям / месяцам):

- 1) диагностико-аналитический (сентябрь-октябрь) — анализ проблем, изучение литературы, постановка целей;
- 2) теоретический (ноябрь-январь) — освоение теории, знакомство с передовым опытом;
- 3) практический (февраль-апрель) — апробация методов, мониторинг результатов;





4) обобщающе-рефлексивный (май) — анализ итогов, оформление материалов, презентация опыта.

6. Содержание работы по самообразованию (перечень действий и мероприятий по каждому этапу):

- изучение нормативно-правовых документов, научной и методической литературы;
- посещение семинаров, вебинаров, курсов повышения квалификации;
- обмен опытом с коллегами (открытые уроки, мастер-классы);
- разработка и апробация авторских материалов;
- диагностика и мониторинг результатов (анкетирование, тестирование, анализ работ учащихся).

7. Формы и методы самообразования:

- индивидуальные (чтение литературы, онлайн-курсы, ведение портфолио, рефлексивный анализ);
- групповые (работа в методических объединениях, участие в профессиональных сообществах, вебинарах);
- практико-ориентированные (проведение экспериментов, открытых уроков, участие в конкурсах).

8. Ресурсное обеспечение:

- литературные источники (список книг, статей, электронных ресурсов);
- информационные ресурсы (сайты, онлайн-платформы, базы данных);
- материально-технические средства (оборудование, ПО, учебные пособия);
- кадровые ресурсы (наставники, эксперты, коллеги).

9. Механизм оценки результатов

**Критерии и инструменты оценки эффективности:**

- динамика учебных достижений учащихся;
- качество разработанных методических материалов;
- отзывы коллег и администрации;
- участие в профессиональных мероприятиях (грамоты, сертификаты);
- самоанализ и рефлексия педагога.

10. Форма отчетности (способы представления итогов):

- отчет на педсовете / методическом объединении;
- публикация статьи, методических рекомендаций;
- презентация опыта на конференции;
- портфолио с образцами работ;
- видеозапись открытого урока с анализом.

11. Перспективы дальнейшего развития:

- планы по расширению темы;
- внедрение опыта в работу коллег;
- участие в масштабных проектах / исследованиях.





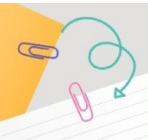
## 12. Приложения:

- копии сертификатов, грамот;
- примеры разработанных материалов (конспекты, тесты, презентации);
- анкеты, диаграммы, фотоотчеты.

### *Важно знать:*

- программа должна быть реалистичной по объему и срокам;
- цели и задачи формулируются конкретно и измеримо;
- результаты подтверждаются документально (приложениями);
- структура может адаптироваться под специфику предмета и запросы педагога.

[НАЗАД К ТЕКСТУ](#)



Учебное издание

СЕРИЯ «КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: МЕТОДИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ»

Выпуск 11

Нина Анатольевна КРИВОЛАПОВА,  
Виктор Дмитриевич ЯЧМЕНЁВ,  
Александр Васильевич ШАТНЫХ

## Управление методической работой в образовательной организации

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ISBN 978-5-6053549-6-3



ЭЛЕКТРОННОЕ ИЗДАНИЕ СЕТЕВОГО РАСПРОСТРАНЕНИЯ

<https://kamchatkairo.ru/images/books/Krivolapova-Upravlenie-metod.pdf>

Свободный доступ



Издательство КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»  
683001, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Набережная, 26  
Тел. +7 4152 42-38-30, e-mail: [izdat@kamchatkairo.ru](mailto:izdat@kamchatkairo.ru)  
<https://kamchatkairo.ru/deyatelnost/izdatelskaya>



Редактор М. В. Ахтямова  
Технический редактор М. А. Острейко  
Художественный редактор И. Р. Бондарева

Изд. № 1730. Дата подписания: 06.05.2026. Дата размещения 07.05.2026  
1 файл PDF 6,6 Мб 155 с. Усл. печ. л. 18,02. Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>

### **Нина Анатольевна Криволапова**

доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебно-методической работе, Камчатский институт развития образования, Петропавловск-Камчатский

@ krivolapova@yandex.ru

### **Виктор Дмитриевич Ячменёв**

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой управления и профессионального образования, Институт развития образования и социальных технологий, Курган

@ yacviktor@yandex.ru

### **Александр Васильевич Шатных**

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры естественно-математического образования, Институт развития образования и социальных технологий, Курган

@ cnrpm2020@mail.ru

Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования»

📍 683001, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Набережная, 26

☎ +7 (4152) 42-50-73

@ kiro@kamchatkairo.ru

🌐 <https://kamchatkairo.ru>



📧 <https://t.me/KamchatkaIRO>

📌 <https://vk.com/kamchatkairo>