

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВОРОНЕЖ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В НОВЫХ УСЛОВИЯХ**

Информационный материал подготовлен

Руженцевой С.Е.

Воронеж 2015

Аннотация

Методические рекомендации знакомят с особенностями организации методической деятельности в образовательных организациях по профессиональному саморазвитию педагогов через систему непрерывного повышения квалификации и роста профессиональной компетентности.

Сведения о составителе:

Руженцева Светлана Евгеньевна, МКУ ЦРО, методист.

Пояснительная записка

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства педагогов, связующим в единое целое всю систему работы образовательной организации, является методическая служба.

Методическая работа – это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией образовательной организации, педагогами в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

В новых условиях методическая работа заключается в разработке комплексно-целевой программы непрерывного образования и профессионального роста педагогов, целью которой является создание в ОО условий для самосовершенствования и повышения своего профессионального статуса каждым педагогом. Задачи методической службы: создание системы профессионально-личностного самообразования педагогов в овладении ими продуктивных, образовательных и информационных технологий.

Ожидаемые результаты деятельности методической службы ОО: разработка и внедрение комплексно-целевой программы непрерывного образования и профессионального роста педагогов и создание условий для организации непрерывного образования педагогов должно способствовать высокому уровню профессиональной компетенции и готовности педагогов к инновационной деятельности.

Педагог-профессионал не принимает в готовом виде ни идеи, ни технологии. Он самоопределяется по отношению к ним и осознанно творит свою собственную деятельность. В этой связи перед методическими службами стоят задачи находить более эффективные подходы к организации учебно-воспитательного процесса и новые формы организации методической работы в образовательной организации.

Содержание

Организация методической деятельности в новых условиях

В новых условиях возрастает роль методической деятельности, которая является важнейшим средством повышения качества общего образования.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС дошкольного и общего образования определили долгосрочные цели развития образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2020 году ФГОС всех уровней общего образования, целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Вопросы подготовки и повышения квалификации руководителей, заместителей, методистов и педагогов, программно-методического обеспечения деятельности педагогических коллективов, внедрения в образовательный процесс новых методик и педагогических технологий, оказания методической помощи в аттестации педагогических кадров являются для образовательных организаций ключевыми.

Методическая работа в образовательной организации - это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических работников по повышению научно-теоретической и методической подготовки, профессионального мастерства в межкурсовой период; один из видов содержательной и управленческой деятельности административно-управленческих работников общеобразовательной организации.

Таким образом, в условиях реализации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» организация методической работы понимается:

- как специально организованная деятельность, направленная на повышение квалификации руководителей и педагогов образовательной организации, на их подготовку к решению новых задач в условиях модернизации образования, повышении качества образования обучающихся;
- как способ сопровождения педагогического труда;

- как средство проектирования педагогических систем;
- как механизм управления процессами развития в образовательной организации;
- как средство развития педагогического творчества.

Системообразующим механизмом, повышающим качество работы педагогов в соответствии с требованиями ФГОС, создающим объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования является Профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н.

Профессиональный стандарт определяет объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволяет объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности через эффективный контракт.

Несомненно, профессиональный стандарт выступает в качестве базы для оценки квалификации и труда педагога, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагога и руководителя для решения задач общеобразовательной организации.

Методическая работа в образовательной организации должна быть направлена на повышение профессионального уровня конкретного педагога, вооружение его актуальными педагогическими знаниями и технологиями, развитие его общей эрудиции, свойств и качеств личности. Следовательно, целью деятельности заместителя директора по УВР, методиста, руководителя методического объединения, творческой проблемной лаборатории является совершенствование содержания общего образования посредством развития профессионально-педагогической компетентности педагогов.

В рамках Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной Правительством Российской Федерации 28.05.2014 №3241п-П8, проектируется построение взаимосвязанных изменений оценки и оплаты

труда педагогических работников, процедур сертификации квалификаций, аттестации, базирующихся на содержании и требованиях профессионального стандарта педагога, изменение системы педагогического образования, подготовки педагогических работников, повышения их квалификации и профессиональной переподготовки, овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ОВЗ, повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

Согласно Комплексной программе кроме планового повышения квалификации в специальных учреждениях, подготовка педагогов будет осуществляться перманентно в рамках системы внутришкольного повышения квалификации.

Основными задачами системы внутришкольного повышения квалификации должны стать:

- проектирование индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессиональной компетентности педагогов;
- создание внутришкольной модели повышения квалификации, включающей такие формы, как деятельность МО, творческих групп по конкретным направлениям, самообразование.

Внутришкольная модель повышения квалификации всего педагогического коллектива образовательной организации создает возможности для гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании. Постоянный характер обучения и повышения квалификации на рабочем месте в течение всей профессиональной карьеры позволяет осуществлять не только предметную, межпредметную и внепредметную подготовку учителей, но и организовать командную работу педагогов.

Приоритетным направлением развития системы внутришкольного повышения квалификации должно стать распространение ценного опыта педагогов и непрерывная квалифицированная методическая помощь конкретным учителям по решению профессиональных проблем.

Особую значимость методической деятельности в образовательной организации придают следующие задачи:

- обеспечение развития общеобразовательной организации;
- достижение высокого качества образовательного процесса;
- разработка образовательных программ общего образования нового поколения;
- разработка и внедрение новых технологий обучения и воспитания;
- организация проведения опытно-экспериментальной работы;
- развитие творческого потенциала педагогов, выявление, обобщение и распространение опыта лучших учителей.

Реализация данных целей и задач требует разработки плана методической работы образовательной организации, в котором должны найти отражение:

- исследование образовательных потребностей педагогов;
- предоставление педагогическим работникам необходимой информации по основным направлениям развития общего образования, о программах, новых педагогических технологиях, учебно-методической литературе по проблемам обучения и воспитания;
- выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- прогнозирование, планирование и работа по повышению квалификации педагогов;
- оказание поддержки педагогическим работникам в инновационной деятельности, организации и проведении исследовательской работы;
- помощь в подготовке педагогов к аттестации;
- подготовка методических разработок, методических рекомендаций, учебно-методических пособий, положений, других видов учебно-методических документов, материалов и др.

Все направления методической работы осуществляются в соответствии с принципами:

актуальность - востребованность педагогом информации, ее связь с жизнью, учет заказа общества, значимости для ребенка;

научность - нацеленность на повышение квалификации педагогами в соответствии с современными научными достижениями в различных областях деятельности;

системность - подход к методической работе как целостной системе: единство цели, задач, содержания, форм и методов работы с педагогами;

комплексный характер - единство и взаимосвязь всех сторон и направлений повышения квалификации педагога (частная методика, дидактика, теория воспитания, психология, физиология, педагогическая этика, развитие общей культуры);

оперативность, гибкость, мобильность - быстрое реагирование на изменившиеся условия, требования; способность к быстрому приему образовательной информации, ее передаче;

творческий характер - способность найти интересные, оригинальные идеи, воплотить их в жизнь; создание в образовательной организации атмосферы творческого труда и взаимодействия;

последовательность, преемственность, непрерывность - методическая работа как часть системы непрерывного образования; охват педагогов различными формами методической работы в течение всего учебного года; сочетание индивидуального и коллективного труда;

конкретность, направленность - учет индивидуальных потребностей, запросов педагогов; создание в общеобразовательной организации своей системы методической работы; выделение главного в образовательной деятельности школы и каждого педагога;

единство теории и практики - единство и взаимосвязь психолого-педагогической теории и практической деятельности педагогов.

Структура методической работы разрабатывается в каждой образовательной организации самостоятельно. Обязательными элементами структуры являются: педагогический совет, методический совет, методические объединения, творческие проблемные группы и др.

В общеобразовательной организации создается методическая служба, в состав которой входят представители администрации, заведующий методическим кабинетом, методист, руководители методических объединений, творческих проблемных лабораторий и др. Методическая служба нуждается в четко выстроенной системе деятельности, обеспечивающей планирование, прогнозирование, организацию, исполнение, контроль, регулирование и анализ.

Организация методической работы может осуществляться через следующие формы: научно-практические конференции, педагогические творческие отчеты, педагогические чтения и гостиные, круглые столы, проблемные семинары, мастер-классы и практикумы, школы передового опыта, школы молодого педагога, методические дни и другие формы.

В образовательных организациях сложились организационные, дидактические, групповые и индивидуальные формы методической работы, примерами которых могут служить:

- работа над единой методической темой и индивидуальными темами самообразования;
- целевые взаимные посещения уроков, занятий и мероприятий с последующим анализом;
- индивидуальные и групповые консультации;
- выступления из опыта работы;
- разработка рекомендаций, памяток, наглядных пособий;
- выставки тематических методических разработок;
- организация наставничества;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- заседания методического объединения;

- создание методической копилки;
- формирование информационного банка учебно-методической литературы;
- отчеты педагогов по самообразованию и др.

Безусловно, приоритетным направлением в методической работе является побуждение педагогов к изучению новой информации и профессионального опыта, создание условий для активизации приобретенных знаний и творческого их применения. Педагог находится сегодня в принципиально новых условиях, для которых характерно:

- отсутствие жесткой регламентации в работе;
- значительное расширение возможностей получения информации;
- модернизация социальных функций педагога, изменение системы ценностей;
- развитие индивидуальности, стиля, готовности к принятию решений;
- мобильность применения профессиональных качеств.

Эффективность методической работы в образовательной организации во многом зависит от организации индивидуальной методической работы с педагогом. Главным принципом в ее организации является принцип строгой дифференциации, поскольку нет двух одинаковых учителей, одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении.

Хорошая школа для педагога – анализ урока, занятия, мероприятия с позиций современных требований, с должным теоретическим обоснованием. Вместе с учителем необходимо найти причины педагогических неудач, продумать систему мер по их устранению, помочь выйти на новый уровень. Для этого необходимо познакомиться с качеством подготовки педагога к урокам и занятиям. Получив все необходимые данные о системе работы учителя, можно наметить план индивидуальной работы с ним.

Особое место в методической работе образовательной организации занимает оказание профессиональной помощи начинающему педагогу. Это индивидуальные беседы по вопросам организации учебно-воспитательного

процесса, назначение наставника, выбор образовательной программы, мотивация к самообразованию и творческому поиску.

Специфика педагогической деятельности такова, что для эффективной деятельности педагог должен владеть знанием собственного предмета, методиками его преподавания, психологией и педагогикой, иметь высокий уровень культуры, знать приемы риторики, основы мониторинга, обладать большой эрудицией.

Таким образом, в условиях реализации ФГОС, использования современных технологий обучения и воспитания, способствующих повышению качества образовательного процесса, корректируется работа по совершенствованию профессионального мастерства педагога. Учитель должен включаться в режим развития, одним из компонентов которого является процесс самообразования.

Профессиональное саморазвитие педагогов – это целенаправленный процесс повышения уровня своей профессиональной компетентности, педагогической техники и развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями, условиями профессиональной деятельности и собственной программой.

Значит, для эффективной деятельности образовательной организации требуется перестройка организации методического обеспечения учебно-воспитательного процесса:

- обеспечение системы общего образования методологическими, дидактическими и методическими разработками, отвечающими современным требованиям педагогической науки и практики;
- оснащение педагогической деятельности необходимыми методическими средствами и информацией;
- совместная продуктивная деятельность методической службы школы и педагогов, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий, подсистемы информирования, просвещения и обучения кадров в образовательной организации и другие.

Как следствие, реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» должна способствовать достижению определенных результатов:

1. Разработка организационной структуры методической службы образовательной организации с определением объектов (вертикальные связи) и субъектов управления (горизонтальные связи).

2. Усиление логического и дидактического единства учебно-воспитательного процесса, устранение дублирования учебно-программного материала, обеспечение его преемственности и непрерывности с позиций формирования у обучающихся знаний, умений и навыков, их творческого развития и социального формирования в современных условиях.

3. Совершенствование методического руководства уроками и занятиями, разработка рациональных форм планирования, организации и контроля полученных результатов, подготовка методических рекомендаций по организации учебно-воспитательного процесса, по составлению технологических карт уроков, сценариев конкурсов, викторин, массовых мероприятий.

4. Укрепление связи с наукой и практикой, организация совместной работы с научными и методическими центрами, высшими учебными заведениями для организации инновационной и опытно-экспериментальной работы по внедрению новых технологий обучения.

5. Анализ эффективности использования и внедрения новых технологий обучения и воспитания; создание информационного банка данных.

6. Обеспечение учебного процесса современным оборудованием, техническими средствами обучения, учебно-методической литературой, дидактическими средствами обучения.

7. Разработка внутренней системы оценки качества образования, системы диагностики и мониторинга для определения стартового уровня и дальнейшего отслеживания развития обучающихся.

8. Организация и управление деятельностью психологической службы по вопросам психолого-педагогического обеспечения образовательного процесса, тестирования и психолого-педагогической диагностики обучающихся.

9. Внедрение в практику деятельности методической службы образовательной организации программно-целевого подхода в управлении образовательным процессом на основе проведения проблемно-ориентированного анализа.

Несомненно, методическая работа в образовательной организации должна быть ориентирована на достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса, основанного на современной педагогической парадигме, новом педагогическом мышлении, индивидуальном стиле профессиональной деятельности педагога, современных педагогических технологиях.

Формы организации методической работы

Методическая работа с педагогическими кадрами – важнейшая составляющая успешного функционирования образовательной организации. Традиционные организационные формы такой работы, такие, как педагогический совет, семинар, практикум, консультирование, давно известны всем, кто имеет представление о методической работе.

Чаще всего в современной ОО применяются следующие формы организации методической работы:

- Инструктивно-методическое совещание, оперативное совещание.
- Методическое объединение.
- Педагогическая игра.
- Конференция, научно-методическая конференция.
- Семинар, проблемный семинар, семинар-практикум, психолого-педагогический семинар.
- Школа передового опыта.
- Школа педагогического мастерства.
- Школа молодого классного руководителя.

- Творческая группа, инициативная группа.
- Клуб творческих педагогов.
- Педагогические чтения.
- Педагогический консилиум.
- Круглый стол.
- Наставничество, стажировки.
- Конкурс педагогического мастерства.
- Методическая выставка, панорама методических новинок.
- Методический день.
- Открытые воспитательное мероприятие, урок, занятие.
- Работа над коллективной научно-методической темой (проблемой).
- Работа над индивидуальной научно-методической темой (проблемой).
- Консультация.
- Внедрение передового педагогического опыта.
- Внедрение инновационных педагогических технологий.
- Творческий отчет педагога.
- Защита инновационного проекта.
- Педагогический аукцион.
- Методический фестиваль.
- Методический турнир.
- Фестиваль педагогических идей и находок.
- Деловая, ролевая игра.
- Педагогическая дискуссия, дебаты.
- Анализ педагогических ситуаций, тренинг.
- Самообразование.
- Курсовая переподготовка.
- Обзор научно-методической, педагогической литературы.
- Творческая командировка, экскурсия.
- Выпуск методического бюллетеня, рекомендаций.
- Оформление методического кабинета, методического уголка и др.

Методическое совещание - коллективное обсуждение отдельных вопросов группой лиц, которые имеют непосредственное отношение к их решению. Совещания могут быть периодическими (плановыми) и оперативными (внеплановыми), направленными на решение текущих проблем методической работы. По характеру и содержанию их можно разделить на три типа: информационные, инструктивные, отчетные.

Оперативно-методическое совещание - коллективная форма, направленная на повышение уровня методической работы, предупреждение возможных ошибок, исправление допущенных ошибок в работе. На оперативно-методическом совещании рассматриваются вопросы, которые невозможно предусмотреть и спланировать заранее. Такие совещания проводятся с целью оперативного обсуждения отдельных методических вопросов, постановки текущих учебно-воспитательных задач, текущего инструктирования педагогов.

Педагогический совет - постоянный орган управления ОО, предназначенный для рассмотрения основных вопросов учебно-воспитательной работы. Главной задачей педагогического совета является объединение усилий педагогического коллектива на повышение уровня учебно-воспитательной работы, внедрение в практику достижений педагогической науки и передового педагогического опыта.

Научно-практическая конференция - одна из форм теоретической и практической подготовки педагогических работников на основе выявления и обобщения передового педагогического опыта, достижений психолого-педагогической науки. По тематике их можно классифицировать на конференции межпредметного характера, по отдельным темам, проблемные.

Школа передового педагогического опыта - форма повышения квалификации учителей, классных руководителей, воспитателей с целью внедрения передового педагогического опыта, формирования и совершенствования его, организуется на базе опыта педагога, который был изучен и одобрен.

Школа педагогического мастерства - добровольное объединение учителей с высокой творческой активностью, с собственным видением проблем

учебно-воспитательного процесса и высокими результатами деятельности с целью совершенствования профессионального уровня каждого участника учебно-воспитательного процесса.

Школа молодого педагога - форма повышения квалификации молодых педагогов, имеющих педагогический стаж до 3-х лет; призвана формировать педагогическое мастерство и творческую индивидуальность молодых педагогов.

Творческие группы - форма вовлечения педагогов и администрации ОО в творческую деятельность по внедрению в практику достижений педагогической науки и передового педагогического опыта. Это организованные небольшие коллективы опытных работников образования, которые углубленно изучают определенную проблему, обеспечивают творческое внедрение в практику выводов и положений психолого-педагогической науки.

Инициативные группы - объединения педагогов, которые образуются во время подготовки и проведения важных методических мероприятий (заседания педагогического совета, научно-практическая конференция, педагогические чтения и т.д.). В период подготовки мероприятия инициативная группа педагогов изучает актуальные проблемы учебно-воспитательной работы, состояние методической работы, посещает занятия, уроки и внеклассные мероприятия, проводит беседы с воспитателями, учителями, ПДО, анкетирование, обобщает мнения и пожелания по совершенствованию определенного направления работы ОО. Во время заседания педагогического совета или проведения других организационно-методических мероприятий инициативная группа организует дискуссию по обсуждаемым вопросам.

Микрогруппа - одна из форм коллективной методической работы, в которой за определяющий критерий взят интерес к педагогической проблеме или идее. Она создается на добровольных началах в составе 5-7 педагогов. Каждый участник сначала самостоятельно изучает проблему, затем докладывает коллегам о результатах. После обмена мнениями педагоги направляют

свою деятельность на практическую реализацию идеи. Решив проблему, группа распадается или определяет новую проблему.

Педагогические чтения - коллективное изучение и обсуждение актуальных научно-методических проблем, своеобразное подведение итогов работы коллектива над определенной научно-методической проблемой; форма выявления и обобщения перспективного передового опыта.

Педагогический консилиум - один из видов малого педагогического совета, главная задача которого - изучение личности каждого воспитанника и обучающегося с целью определения их реальных учебных возможностей и уровня воспитанности. Педагогические консилиумы проводятся, как правило, в начале и конце учебного года с целью определения действенности мер, которые разрабатывались в отношении некоторых детей.

Наставничество - форма участия лучших педагогов с большим профессиональным и жизненным опытом в повышении профессионального уровня молодых воспитателей и учителей. Наставники передают молодым педагогам секреты профессиональной деятельности, прививают молодежи гордость за педагогическую профессию, ответственное отношение к делу, помогают молодым воспитателям и учителям быстрее войти в педагогический коллектив, организовать свое самообразование.

Конкурс педагогического мастерства - методическое мероприятие, которое проводится с целью выявления и поддержки творческих педагогов, повышения их профессионального мастерства, популяризации педагогических достижений.

Педагогическая выставка - показ достижений педагогического коллектива ОО в учебно-воспитательной работе и научно-методической деятельности, распространение передового педагогического опыта. Выставки различают по содержанию и месту в учебно-воспитательном процессе (тематические и обзорные), по времени продолжительности (постоянные, эпизодические).

Методический мост - активная форма методической работы, которая проводится для развития практических навыков по проблемам обучения и

воспитания. Для участия в ней привлекают педагогов разных ОО, руководителей МО, родителей, воспитанников и обучающихся. Роль ведущего исполняет методист. Методический мост - разновидность дискуссии, которая отличается составом участников.

Открытое мероприятие, занятие, урок - форма активного обучения, распространения передового педагогического опыта через взаимопосещение занятий, уроков и внеклассных мероприятий, обмен опытом работы и оказание методической помощи в работе.

Работа над коллективной научно-методической темой (проблемой) - коллективная форма методической работы по решению актуальной психолого-педагогической проблемы с целью совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессионально-квалификационного уровня педагогов.

Групповая консультация - форма научно-методической работы с группой педагогов, заинтересованных в решении одних и тех же вопросов (проблем); оказание помощи педагогам в самообразовании, решение профессиональных проблем, анализ личного опыта; расширенные перспективы использования новых знаний на практике, вооружение конкретными приемами самоанализа и самооценки.

Обобщение передового педагогического опыта: учебно-воспитательная или организационно-педагогическая деятельность со стабильными положительными результатами в решении актуальных педагогических проблем с использованием оригинальных форм, методов, приемов, средств обучения и воспитания, новых технологий и систем обучения.

Внедрение передового педагогического опыта - упорядоченная система методической деятельности ОО, которая предусматривает обучение методике работы данного конкретного педагога-мастера, учителя-новатора на специальных семинарах-практикумах, в школах передового опыта.

Творческий отчет - форма методической работы, направленная на поиск, поддержку и пропаганду передового педагогического опыта по внедре-

нию новых технологий организации учебно-воспитательной и методической работы в ОО.

Защита инновационного проекта - форма групповой методической работы, связанная с предварительной разработкой и последующей публичной защитой инновационного проекта. Целью организации и проведения такого мероприятия является разработка новых подходов к решению педагогических проблем по внедрению педагогических технологий, совершенствованию учебно-воспитательного процесса.

Методический фестиваль - многоплановая форма методической работы с аудиторией педагогов и методистов, предусматривающая пропаганду перспективного педагогического опыта, обмен опытом работы по внедрению новых педагогических находок. На фестивале знакомятся с лучшими образцами педагогического опыта, нестандартными занятиями, уроками и другими формами учебно-воспитательной работы, выходящие за рамки традиций и общих стереотипов.

Методический турнир - форма работы с педагогами, направленная на поиск, развитие, поддержку перспективного педагогического опыта или поиск новых идей, путей решения актуальных проблем образования.

Самообразование - самостоятельное овладение педагогом знаний из различных источников с учетом личных интересов и объективных потребностей практики в дополнение к тем, которые были получены в процессе профессиональной подготовки. Формы самообразовательной деятельности педагога: углубленная подготовка к занятиям, урокам, выполнение профессиональных задач, занятия на дистанционных и очно-заочных курсах, выступления на семинарах, систематическое чтение книг и периодических изданий, другие.

Методические рекомендации - комплекс предложений и указаний, которые способствуют внедрению эффективных методов и форм работы для решения какой-либо проблемы.

Методическая разработка - издание, которое содержит конкретные материалы в помощь педагогам по организации и проведению какого-либо занятия или мероприятия, объединяет методические советы и рекомендации.

Изучение лучшего педагогического опыта позволяет решить целый ряд задач: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов профессиональной деятельности по определенному направлению и др., имеет свою структуру:

- этап исследования (анкетирование, наблюдение, беседа);
- этап анализа (выборка лучшего опыта из представленного);
- этап структурирования (выстраивание системы предлагаемого опыта для более качественного восприятия его содержания);
- этап визуального восприятия (непосредственное знакомство педагогов с имеющимися материалами).

Лучший опыт может быть представлен в следующих вариантах: конспекты занятий, уроков, рабочие программы, авторские программы, сценарии мероприятий, образцы дидактических материалов, продукты педагогического и детского творчества (фотоматериалы), образцы информационного материала по работе с родителями, с детьми и др.

Основной целью *Школы молодого педагога* является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Решая эту задачу, молодой специалист проходит несколько этапов:

- I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;
- II этап – 2-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе;
- III этап – 3–4-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки; педагог внедряет в свою работу новые технологии;
- IV этап – 5-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Остановимся на более современных, инновационных формах организации работы с педагогами.

Формы методической работы определяются с учетом деятельностного подхода в обучении педагогов.

В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), по степени активности участников (пассивные, активные, интерактивные).

Пассивные формы работы ориентированы в большей степени на репродуктивную деятельность, опираются на зону актуального развития педагогов. *Активные формы* стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов, ориентированы на зону ближайшего развития педагогов. *Интерактивные формы* предполагают создание нового образовательного продукта в процессе взаимодействия вовлеченных в образовательный процесс субъектов.

Интерактивные формы предполагают интенсивную обратную связь, активность со стороны всех участников. К интерактивным организационным формам работы с педагогическим коллективом относятся:

- традиционные,
- инновационные,
- новейшие.

Всех их объединяет творческий подход и возможность организации коллективной деятельности с участием всех педагогов.

Повышение уровня мастерства педагогов является приоритетным направлением методической деятельности, которая занимает особое место в системе управления ОО, так как способствует повышению профессиональной компетентности педагога, развитию его творческой инициативы.

Рекомендации по внедрению нестандартных форм методической работы:

- Четко сформулировать цель проведения мероприятия.
- Создать позитивную атмосферу.
- Использовать различные методы.
- Опирается на субъективный опыт участников.
- Создавать ситуацию успеха.
- Ориентироваться на самостоятельно приобретенные знания.
- Давать возможность каждому высказать мнение.
- Создавать группы составом в 5-7 участников.
- Не перегружать занятия теоретической информацией, планировать время на практическое применение знаний.
- Заканчивать занятия разработкой вариантов применения приобретенных знаний и навыков.

Традиционные интерактивные организационные формы методической работы:

- тренинг,
- педагогическая гостиная,
- педагогические игры типа «КВН» и «Что? Где? Когда?»),
- семинары и практикумы,
- круглые столы и педагогические ринги,
- педагогические ситуации и др.

Каждая традиционная интерактивная организационная форма методической работы имеет свои специфические особенности.

Тренинг - запланированный процесс, задачей которого является формирование или пополнение теоретических знаний и практических навыков педагогов, формирование или выяснения отношения участников учебно-воспитательного процесса к определенной идее с целью ее изменения или обновления.

Семинар - форма научно-методической работы с педагогическими кадрами, направленная на повышение их квалификации в процессе обсуждения проблемных вопросов, докладов, выступлений, посещенных учебно-воспитательных мероприятий.

Проблемный семинар - групповое обсуждение одной проблемы; организационная форма методической работы с педагогическими кадрами, которые объединены общим интересом к конкретным вопросам деятельности ОО, стремлением к совершенствованию существующей практики в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки. Обеспечивает всестороннее изучение соответствующей научной проблемы и формирует личную позицию и практическую готовность участников к использованию результатов научных исследований.

Психолого-педагогический семинар - форма методической работы, которая заключается в ознакомлении педагогов с новейшими достижениями психолого-педагогической науки и передового опыта на основе обсуждения слушателями сообщений, докладов, рефератов, выполненных ими по результатам исследований, проведенных самостоятельно или под руководством специалистов в данной области.

Обучающие семинары являются, пожалуй, наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки; им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности и мышление, коммуникативность.

Примерные темы семинаров:

- Управление процессом профессионального развития педагогов.

- Современные технологии в учебно-воспитательном процессе.
- Активные формы развития профессионализма педагогических кадров.
- Внутренняя оценка качества образования.
- Система методической работы с педагогическими кадрами как основа их профессионального развития.
- Самоанализ урока (занятия) как средство профессионального развития.
- Мотивация как фактор повышения педагогического мастерства.
- Современные подходы к повышению профессионального уровня педагогических кадров.
- Роль и значение информационно-методического сопровождения деятельности педагога.
- Дискуссия как средство обучения в условиях реализации ФГОС.
- Творческий подход педагога к выбору средств, форм, приёмов и методов обучения.
- Новые педагогические технологии и их использование в учебно-воспитательном процессе.
- Мотивация учения путём формирования у детей познавательных интересов.
- Реализация гуманистической направленности обучения через лично-ориентированный педагогический процесс.
- Роль качественной оценки знаний в формировании личности ребёнка.
- Личностная направленность оценки результатов деятельности обучающихся.
- Создание на уроке (занятии) оптимальных условий для развития личности.
- Психолого-педагогическая деятельность в создании ситуации успеха.
- Реализация в учебной деятельности свободы выбора.
- Искусство педагогического общения на уроке.

- Урок и внеурочная работа в организации интеллектуального развития ребёнка.

- Особенности работы учителя с нестандартными детьми.

- Развитие способностей ребёнка – настоятельная потребность времени.

- Активизация и интенсификация деятельности учащихся на уроках, дифференциация – решение многих проблем обучения.

- Тренинг - быстрое реагирование, быстрое обучение.

Круглый стол: тема и проблема обозначаются заранее; возможны подготовленные выступающие. Можно разделить участников на группы для обсуждения одного вопроса. Обязательно ведущему формировать выводы и предложения. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Образовательное учреждение. Каким ему быть?», «Сила личности педагога. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

Педагогический ринг ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость. Педагогический ринг предполагает атаковать соперника вопросами, на которые должен быть оперативно дан ответ. Вопросы может задавать и ведущий игры. Содержание вопросов может относиться к одной или разным проблемам, в зависимости от цели его проведения.

Педагогический ринг предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Педагогический ринг проводят в случае возникновения разногласий, альтернативных точек зрения, диаметрально противоположных мнений. Подготовка и проведение педагогического ринга состоят из нескольких этапов:

- первый этап - готовятся группы оппонентов, каждая из которых имеет группу поддержки;
- второй этап - выбор методической проблемы, определение задачи методического ринга;
- третий этап - защита методической идеи (паузы заполняются игровыми задачами, педагогическими ситуациями);
- четвертый этап - подведение итогов (группа оценивает уровень защиты определенного мнения, подготовку оппонентов).

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Ее основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ОО, умение аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

Дискуссия - один из путей, который поможет научить педагогов вести профессиональный, конструктивный спор, способный привести к решению проблемы, выработке общего мнения. Принимая участие в дискуссии, педагог прежде всего формулирует тезис – мысль или положение, истинность которого следует доказать.

Перед проведением дискуссии следует сформулировать перед педагогами проблему и цели дискуссии, то есть разъяснить, что обсуждается, почему проводится дискуссия и что должно дать обсуждение. При этом необходимо заинтересовать педагогов, указав им на нерешенные или неоднозначно решаемые педагогические проблемы или вопросы. Следует также установить регламент дискуссии и каждого выступления.

Руководитель дискуссии должен создать доброжелательную обстановку, положительный эмоциональный фон, убедиться, что все педагоги осознают суть обсуждаемой проблемы и знакомы с соответствующей терминологией. Цель руководителя – собрать больше мнений, поэтому он активизирует педагогов и поддерживает их активность, предлагает сформулировать предложения, высказывается сам, стремясь выявить разные подходы, разные мнения, чтобы прийти к нужному результату.

Значит, дискуссия - коллективное обсуждение вопроса, которое вызывает споры, обмен мнениями, идеями между несколькими участниками.

Дискуссионные качели: аудитория делится на группы (2 и более); каждая группа защищает противоположные мнения по одной проблеме.

Симпозиум - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты - обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп. Дебаты учат критически мыслить, исследовать различные темы и убедительно излагать свои взгляды аудитории. В дебатах принимают участие две команды: одна команда утверждает определенную позицию, другая - отрицает.

Следовательно, дебаты - обсуждение какого-либо вопроса, обмен мнениями, полемика, споры, дискуссия. Дебаты в методической работе можно использовать для принятия и отстаивания своих решений.

Педагогические ситуации строятся на экспромт - методе активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Предлагается ситуации, из которой предлагаются способы выхода. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога? Несомненно, педагогическая ситуация - совокупность условий и обстоятельств, требующих быстрого принятия педагогически правильного решения.

Мозговой штурм - краткосрочное разовое объединение группы педагогов с целью овладения конкретной методической идеей, приемом или задачей поиска новых путей решения сложной учебно-методической проблемы. Группа из нескольких человек активно обсуждает и решает проблему; лидер группы озвучивает общее решение.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Интерактивное обучение – это прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов.

Что касается *инновационных* интерактивных организационных форм методической работы, то среди них можно выделить следующие:

- разнообразные деловые игры,
- выставки и ярмарки педагогических идей,
- банки идей,
- педагогические мастер-классы,
- творческие часы и др.

Недостатком традиционных форм работы является то, что не все педагоги выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

Деловая игра может быть использована не только как итоговое занятие по результатам теоретического семинара, но и при выработке решений актуальной для ОО проблемы.

Деловая игра способствует повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогает формированию творческого мышления педагогов, поис-

ку новых путей решения сложных задач, формирует и тренирует их практические умения и навыки.

Деловая игра дает возможность проиграть любую педагогическую ситуацию в лицах, что позволяет понять психологию человека, встав на место ребенка, его родителей, руководителя или коллеги.

Банк идей - это рациональный способ коллективного решения проблем ОО.

Выставка-ярмарка педагогических идей являются эффективной формой методической работы. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - профессионально-личностный рост педагогов ОО. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Аукцион - форма творческой «купли-продажи» педагогических идей, мыслей, изобретений с целью усвоения определенных понятий по определенной теме, проблеме, конкретному предмету; распространение творческих идей педагогов-практиков, опыта их работы по определенной проблеме, других педагогических и методических находок.

Мастер – класс: его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Мастер – класс можно проводить как внутри ОО, так и для педагогов района, города и области. Педагог–мастер знакомит педагогическое сообщество с основными идеями своей воспитательной или образовательной системы, практическими рекомендациями по ее реализации.

Творческий час - работа небольшими коллективами, которыми разрабатываются методические рекомендации, модели анализа, план - схемы поиска

решения, внедряются новые нетрадиционные приемы, методики, технологии проведения урока или занятия.

Среди *новейших* интерактивных организационных форм методической работы специалисты выделяют:

- кружки качества,
- организацию педагогических мастерских,
- коучинг-сессии,
- квик-настройки,
- союзы единомышленников и др.

Кружки качества организуются по инициативе администрации ОО. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

Педагогическая мастерская: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательной или образовательной системы, практическими рекомендациями по ее реализации; идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми.

Коучинг-сессия - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблемы. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности.

Коучинг в педагогике подразумевает, что один из педагогов берёт на себя роль коучера (наставника) и проводит коучинг-сессию с другими педагогами.

Коучинг-сессия – это диалог. Задавая вопросы, коуч помогает сфокусировать внимание педагога на истинной цели в работе, увидеть желаемый ре-

зультат, построить модель поведения, оптимальную для достижения этой цели. По окончании каждой сессии педагог получаете измеримый результат. От сессии к сессии коуч сопровождает его до момента достижения поставленной цели. Количество коучинг-сессий педагог определяет самостоятельно, в зависимости от того, за какой период он хочет достичь поставленную цель и в чем необходима поддержка коуча.

Индивидуальные коучинг-сессии являются удобными для тех, кто некомфортно чувствует себя в группе или предпочитает не выносить свои проблемы на публику.

Коучинг учит верить в себя и добиваться успеха, изменяя к лучшему любую жизненную ситуацию.

Наиболее часто решаемые вопросы на коучинге:

- * проблемы в отношениях,
- * не устраивает уровень заработной платы,
- * хочется поменять работу, но не очень понятно куда идти, кем быть и т.д.,
- * повысить чувство уверенности в себе,
- * лень, откуда она берется и как с ней справиться,
- * тайм-менеджмент, не хватает времени,
- * отсутствие и непонимание своих целей, что делать дальше и др.

Особенности поведения педагога в роли коучера заключаются в следующем:

- Коучер должен быть очень внимательным и чутким собеседником и слушателем. Другие педагоги должны говорить не меньше, чем коучер, рассказывая о своих проблемах во всех подробностях.

- Коучер должен много выспрашивать о целях. Например, у педагога проблемы с успеваемостью в классе. Значит, его цель – повысить успеваемость по предмету. Вместе с коучером педагог самым тщательным образом должен обсудить, как именно он хочет добиваться этой цели.

- Одной из важных целей коучинга должна являться разработка эффективной стратегии на будущее. То есть, сессия не предполагает только решение проблемы. Выработанная стратегия должна обеспечить предупреждение и решение подобных проблем по мере их возникновения. В реальном времени могут быть разработаны действенные педагогические стратегии, придуманы новые методы для быстрого решения тех или иных проблем в процессе обучения и воспитания.

Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Преимуществом коучинг-сессий в педагогической работе, в области организации управления педагогическими кадрами ОО является гибкость этой организационной формы. То есть, с одной стороны, это не банальный педагогический совет, с другой стороны – и не скучный педагогический тренинг, часто похожий на лекцию. Это – удивительная смесь душевной психотерапии, горячего обсуждения, высказывания идей в духе мозгового штурма и рассказов о личных историях педагогического успеха. И не обязательно изучать особенности коучинга, чтобы стать успешным коучером от педагогики: достаточно вжиться в роль доброжелательного наставника, готового выслушать и поделиться опытом.

Квик-настройки - индивидуальное обучение и настройка от профессионалов на успешную работу:

- Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь!
- Вы самые лучшие и красивые!
- Чем дольше Вы работаете, тем дороже Вас ценят.
- Нет лучше любимой работы: стареть не дает.
- Трудности закаляют на пути к счастью.

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития.

Союз единомышленников - корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов; руководит работой группы модератор; имеет свои особенности: знакомство и выяснение ожиданий участников группы, план действий, групповая работа, рефлексия.

Одна из них новейших форм методической работы - *интегральное методическое пространство*, цель которого оптимизация межпредметного взаимодействия, подведение под него новой научно-методической основы.

Интегральное методическое пространство способствует формированию педагогической культуры, дает новые возможности для профессионального роста и личностного совершенствования. Смысловое ядро такого пространства составляют те формы методической деятельности, которые обеспечивают повышение интегративности образования.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами приведет к повышению уровня развития ОО и сплотит коллектив педагогов. Переход образования из режима функционирования в режим развития меняет и стратегическую линию управления. Управление из системы административных заданий и исполнительских решений переходит в разряд лично-ориентированной деятельности. Управление методической деятельностью в современных условиях обозначается как новый, очень важный аспект управления методической службой - развитие личной и педагогической культуры педагога в рамках интегрального методического пространства на принципах интеграции, дифференциации, специализации и авторизации педагогического опыта.

Не стоит бояться нововведений и заранее навешивать на них ярлыки: лучше один раз попробовать и наслаждаться действительно богатыми плодами, которые готова дать любая новейшая форма организации работы с педагогами при творческом подходе.

Выводы. Таким образом, повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между педагогами. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Список литературы

Азбука молодого учителя. Методическое пособие / сост. И.Б. Круглова - М.: УЦ «Перспектива», 2010.

Гирба Е.Ю., Орлова Т.Э., Першина Л.А. Конкурс – ступень профессионального роста / под ред. Е.Ю. Гирба. - М.: УЦ «Перспектива», 2014.

Гирба Е.Ю., Светлолобова С.Б., Полковникова О.С., Хохлова Ю.Г. Презентация профессионального мастерства как средство повышения квалификации учителя : учебно-методическое пособие / под ред. Е.Ю. Гирба. - М.: УЦ «Перспектива», 2013.

Иванов Д.А. Ключевые компетенции и профессиональный портрет современного учителя. - М.: УЦ «Перспектива», 2011.

Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение. - М.: НИИ школьных технологий, 2010.

Лизинский В.М. Новый учитель для хорошей школы. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2012.

Методическая работа в современных условиях. Компакт-диск для компьютера. - Волгоград: Учитель, 2012.

Методический портфель заместителя директора: из опыта работы / авт.-сост. М.Б. Крылова. - Волгоград: Учитель, 2009.

Моисеев А.М., Моисеева О.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности): пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2006.

Организация работы школьного методического объединения : нормативные и инструктивно-методические материалы / авт.-сост. О.И. Медведева, Т.А. Кобзарева. - Волгоград: Учитель, 2012.

Портфолио учителя / сост. Л.П. Макарова. - Волгоград: Учитель, 2011.

Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : методическое пособие. — М.: Центр педагогического образования, 2009.

Профессиональное саморазвитие молодого педагога : практикум / авт.-сост. Л.Р. Шафигулина. - Волгоград: Учитель, 2009.

Профессиональный стандарт. Педагог. – М: УЦ «Перспектива», 2014.

Развитие профессиональной компетентности педагогов: программы и конспекты занятий с педагогами / авт.-сост. М.И. Чумакова, З.В. Смирнова. - Волгоград: Учитель, 2008.

Справочник методиста. Компакт-диск для компьютера. - Волгоград: Учитель, 2012.

Справочник руководителя методического объединения / авт.-сост. Л.П. Татарина, С.Д. Аюпова. - Волгоград: Учитель, 2013.

Управление школой: методическая работа. Серия "Административное управление образовательным учреждением". Компакт-диск для компьютера. - Волгоград: Учитель, 2012.

Фадеева Е.И. Имидж как ресурс успеха: Учебно-методическое пособие. – М.: УЦ «Перспектива», 2010.

Формы профессионального обучения педагогов: мастер-классы, технологические приемы / авт.-сост. Т.В. Хуртова. - Волгоград: Учитель, 2008.

Полезные ссылки:

Реализация ФЗ «Об образовании в РФ» - <http://www.273-фз.рф>

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - <http://school-collection.edu.ru>

Информационный центр «МЦФЭР Ресурсы образования» - <http://www.resobr.ru>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru>

Интерактивное образование - <http://www.io.nios.ru/index>

Интернет-магазин для школьного администратора - <http://www.shop.direktor.ru>

Конференции.ру - <http://www.konferencii.ru>

Менеджер образования - <http://www.menobr.ru>

Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации - <http://www.mon.gov.ru>

Система федеральных образовательных порталов - http://www.edu.ru/db/portal/sites/portal_page.htm

Справочник руководителя образовательного учреждения - <http://www.edu.resobr.ru>

Справочник заместителя директора школы - <http://www.zam.resobr.ru>

Федеральный портал "Российское образование" - <http://www.edu.ru>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru>