

**УПРАВЛЕНИЕ «ПРОЕКТНЫЙ ОФИС ИНФОРМАЦИОННО-
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОО г.о. САМАРА»
МБОУ ОДПО ЦРО г.о. САМАРА**

Методическое письмо

«Об организации системы методической работы в школе»

...Управление качеством в школе начинается с работы с человеком, и прежде всего с учителем, и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет...

Ю. А. Конаржевский

Ключевым звеном в управлении школой являются кадры. Реализация приоритетного национального проекта «Образование» по направлениям «Внедрение современных образовательных технологий», «Повышение уровня воспитательной работы в школах» предъявляет новые требования к деятельности институтов образования всех уровней. Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Меняется мир, меняются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога.

Методическая работа – основной вид образовательной деятельности, представляющей собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями в целях овладения методами и приёмами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроке и во внеклассной работе, поиска новых рациональных и эффективных форм и методов ор-

ганизации, осуществления и обеспечения образовательного процесса. Это целостная система, основанная на достижениях передового педагогического опыта и на анализе учебно-воспитательного процесса. Прямой целью методической работы является рост уровня педагогического мастерства отдельного учителя и всего педагогического коллектива, оказание действенной помощи учителям и классным руководителям в улучшении организации обучения и воспитания, обобщении и внедрении передового педагогического опыта, повышении теоретического уровня и педагогической квалификации преподавателей и руководства школы. Одной из основных тенденций совершенствования современной методической работы в учреждении является создание оптимальных условий для развития личности и повышения профессионализма каждого педагога на основе его индивидуальных образовательных потребностей. Индивидуальный подход способствует раскрытию потенциальных возможностей педагога, проявлению творческого подхода к работе.

Но от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил, поэтому методическая работа в школе направлена на сопровождение развития профессиональной компетентности и обеспечение профессионального роста педагога, а именно:

- ✓ формирования определенных ценностно-целевых установок;
- ✓ прироста знаний, умений, способов деятельности;
- ✓ роста профессиональной, социальной и инновационной активности педагога, позволяющей ему оптимальным образом решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьника.

Цель методической работы в школе – обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации задач, стоящих перед школой, через создание системы непрерывного профессионального развития.

Деятельность в данном направлении включает два блока. Первый блок представляет собой методическое сопровождение. Задача методического сопровождения – это взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в

вопросах выявления, информационного поиска и определения или конструирования пути решения актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности. Второй блок – методическое обеспечение. Это совместный поиск или создание, экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий обучения.

Особенности организации системы методической работы в современных условиях:

- ✓ методическая работа на основе методических циклов (предметных областей) на решение общешкольной проблемы и подготовки методического мероприятия;

- ✓ методическая работа на индивидуальной основе (изучение индивидуальных планов повышения квалификации, самообразования; диагностика запросов, потребностей педагогов);

- ✓ методическая работа на основе систематически проводимых мероприятий (регулярно действующий семинар, школа молодого педагога и т. д.);

- ✓ методическая работа на дифференцированной основе (педагоги со стажем, молодые специалисты, классные руководители и т. д.);

- ✓ методическая работа на основе анализа актуальных задач (диагностика проблем, выбор вариантов повышения квалификации, обмен опытом, работа творческих и проблемных групп);

- ✓ методическая работа, организованная на основе инициативных групп (совет творческих учителей – инициативные творческие, проблемные группы и т. д.).

Принципы организации методической работы

Принцип «зоны ближайшего развития» (обоснован Л. С. Выготским для обучения детей). В качестве «зоны ближайшего профессионального развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, ученых, изучаемой литературы может разрешить возникшие в профессиональной деятельности проблемы. При этом «зона ближайшего профессионального развития» для каждого педагога сугубо индивидуальна.

Реализация данного принципа предполагает:

- ✓ изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога;
- ✓ оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей;
- ✓ определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;
- ✓ составление программы профессионального роста педагога;
- ✓ систематический контроль реализации программы, ее корректировка.

Результатом воплощения данного принципа является проектный продукт – индивидуальная программа профессионального роста каждого педагога.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться с другими педагогами или включиться в работу специально организованных групп. Реализация данного принципа предусматривает:

- ✓ определение и квалификация распространенных, типичных запросов педагогов;
- ✓ определение наиболее востребованного содержания методической работы;
- ✓ определение соответствующего содержания групповых форм методической работы;

✓ предоставление каждому педагогу возможности выбирать и предлагать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы.

Результатом воплощения данного принципа является проектный продукт – план методической работы, ориентированный на отдельные группы педагогов.

Принцип стимулирования творческого роста педагогов:

✓ систематическое отслеживание результатов, объективная оценка профессионального роста педагогов;

✓ оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, в которых можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы коллегам;

✓ определение системы средств, побуждающих каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;

✓ разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;

✓ поддержка, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем в современных условиях.

Результатом воплощения данного принципа является проектный продукт – положение о материальном стимулировании, положения о коллективных и индивидуальных конкурсах профессионального мастерства внутри ОО и т. д.

Одна из задач руководителя образовательной организации – думать о будущем школы. А оно, прежде всего, связано с учительскими кадрами. В. А. Сухомлинский писал: «Педагогический коллектив – это своего рода стержень школы. Школа как очаг воспитания, как сила морального и идейного влияния старшего поколения на подрастающее поколение, как центр многогранной духовной жизни живет только в педагогическом коллективе». **Задачи, стоящие перед руководителем образовательной организации, направ-**

ленные на повышение профессионального уровня педагогического коллектива и оптимизацию методической работы:

- ✓ наметить пути эффективного управления процессом профессионального роста педагога;
- ✓ обозначить основные направления работы заместителя по методической работе;
- ✓ открыть новые возможности для самообразования;
- ✓ нацелить педагогический коллектив на творческий подход к работе и на поиск эффективных форм работы;
- ✓ осуществить диагностику критериев профессиональной деятельности учителей;
- ✓ определить траекторию профессиональной ориентации учителя;
- ✓ создать условия для постоянной возможности самообразования учителя.

Руководитель образовательной организации должен помнить о необходимости наполнения профессиональной деятельности учителя новыми компетенциями в соответствии с профессиональными стандартами:

- ✓ работа с одаренными учащимися;
- ✓ работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- ✓ преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- ✓ работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- ✓ работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

В современной школе необходимо создать условия, обеспечивающие профессиональный рост учителя: научно-методические, кадровые, материально-технические, нормативно-правовые, мотивационные, временные.

Планирование работы с педагогическими кадрами – это, прежде всего, анализ изучения затруднений учителей (используемых технологий и форм

работы). Лучше всего использовать методику оценки затруднений учителя, разработанную М. М. Поташником:

Знание или умение (технология), которыми должен владеть учитель	Не владею	Владею, но испытываю затруднения	Владею свободно

Следующий этап – это постановка целей (определение содержания того, чем учителя должны овладеть), персональное определение учителями форм работы, с помощью которых они будут осваивать содержание того, чем не владеют.

Далее – подготовка плана в форме следующей таблицы:

Что?	Как?	Когда?	Кто?	Где?	Сколько средств?

Заключительный этап заключается в организации проектирования учителями своей методической работы.

Формы организации методической работы

Все многообразие форм методической работы в образовательной организации можно представить в виде их трех взаимосвязанных групп:

- ✓ общеобразовательные формы методической работы (работа по единым методическим темам, психолого-педагогические семинары, практикумы, научно-практические конференции и педагогические чтения, читательские и зрительские конференции, методические выставки, стенгазеты, бюллетени);
- ✓ групповые формы методической работы (методические объединения, творческие микрогруппы педагогов, групповое наставничество, взаимопосещение занятий и внеклассных воспитательных мероприятий);

✓ индивидуальные формы методической работы (стажировка, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество, работа над индивидуальной творческой темой, самообразование).

Наиболее распространенной формой методической работы в школе является **предметное методическое объединение** учителей. Методические объединения включают учителей-предметников и учителей начальных классов. Оптимальный состав объединения – четыре-пять преподавателей одного предмета. Содержание работы методических объединений многообразно. Они рассматривают вопросы повышения уровня учебно-воспитательной работы и качества знаний учащихся, организации обмена опытом, внедрения передового педагогического опыта и достижений педагогической науки, обсуждают наиболее трудные разделы и темы новых программ и учебников, экспериментальные варианты образовательных программ и учебников, рассматривают результаты работы по ним. Члены методических объединений разрабатывают и апробируют обучающие и контролирующие компьютерные программы, оценивают их эффективность и результативность. Содержание работы объединений составляют также подготовка творческих контрольных работ для проверки знаний учащихся, обсуждение результатов контрольных работ.

Все формы методической работы в рамках методических объединений связаны с практическими умениями педагога, а это либо открытые уроки, либо внеурочные мероприятия. На них педагог демонстрирует коллегам апробированные им различные формы уроков, виды, приемы работ, дающие высокие конечные результаты обучения учащихся. Иногда педагог приглашает коллег и на начало эксперимента, когда у него есть лишь гипотеза, которую необходимо проверить, но он сам не предполагает, не видит результата, поэтому экспертное заключение присутствующих на уроке или внеурочном мероприятии очень важно.

Одной из традиционных форм методической работы является работа над единой методической темой. В условиях модернизации современного обра-

зования необходимо повысить эффективность данного вида деятельности. Это возможно через разработку программы повышения квалификации по единой методической теме для педагогов конкретного образовательного учреждения. Программа должна ориентироваться на позиции гуманистической педагогики, личностно-деятельностного подхода. Необходимо, чтобы большая часть занятий, представленных в программе, носила практико-ориентированный характер. Четко поставленные цель, задачи программы, предполагаемые конечные результаты, которыми будут являться знания и умения, приобретенные учителями в процессе изучения темы, повысят продуктивность методической работы.

Для всех форм методической работы обязательна единая общешкольная тематика, исходящая не только из предложений и пожеланий учителей, но и из целей и задач развития школы и комплексного анализа результатов и эффективности образовательного процесса на данном этапе.

Описание наиболее эффективных форм организации методической работы представлено в приложении 1.

Оценка качества методической работы в ОО

Как уже говорилось выше, цель методической работы в школе обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации задач, стоящих перед школой через создание системы непрерывного профессионального развития.

Критерий – это то, что позволяет соотнести, увидеть соответствие (или его отсутствие) между целью и результатом.

Объявление (называние) критериев оценки любой работы до ее начала – свидетельство управленческой культуры руководителя.

Критерий результативности определяется повышением уровня знаний, мастерства, квалификации.

Критерий рациональности расходования времени предполагает индивидуальный подход к учителям, дифференциацию этого времени в зависимости от степени профессионализма учителя с целью оптимизации этого времени.

Критерий стимулирующей роли методической работы определяется степенью интереса к проводимым мероприятиям.

Критерий факта – это количество охваченных методической работой, формальная квалификация педагогов, число авторских образовательных программ и т. п.

Критерий отношения – субъективная оценка педагогами методической работы в школе.

Методы оценки качества методической работы в ОО

Одним из методов является биографическое мини-исследование: необходимо изобразить на плоскости рост своего профессионального мастерства, отмечая периоды интенсивного или внезапного роста, периоды застоя, спада и те ключевые моменты жизни, которые влияли на рост мастерства.

Следующий метод это контент-аналитические исследования (численные оценки встречаемости в текстах того или иного понятия, упоминания, речевого оборота, словосочетания и т. п.). Например, «Чем, на Ваш взгляд, должны отличаться формы обучения учащихся в современных условиях?».

Научно-педагогические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты отдельных учителей или методических объединений являются итоговыми формами методической работы. Они проводятся по итогам работы за определенный промежуток времени или по завершении какого-либо этапа работы. Авторы сообщений, докладов информируют своих коллег о результатах исследовательской работы. Присутствующие учителя имеют возможность соотнести их с результатами своей работы, убедиться в эффективности предлагаемых приемов и методов.

Список используемых источников

1. Дударева Л. П., Панов А. И. Методическая работа в системе общего образования // Методист. 2020. № 2. С. 21–25.

2. Зайцева Н. В. Организация методической работы в школе // Управление современной школой. Завуч. 2015. № 3. С. 39–97.
3. Медведева О. И., Кобзарева Т. А. Организация работы школьного методического объединения. Волгоград: Учитель, 2018.
4. Пахомова Е. М., Филатова Л. И. Методическая служба: современные требования и пути преобразования // Методист. 2019. № 1. С. 11–17.
5. Поташник М. М. Требования к современному уроку. М.: Центр педагогического образования, 2011.
6. Шевнина Е. А., Афонина Р. Ф. Методическая работа и ее роль в профессиональном росте учителя // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2015. № 6. С. 53–62.

Эффективные формы организации методической работы

Теоретические семинары (доклады, сообщения)

Эта форма заседаний является необходимой для ознакомления педагогов с новейшими достижениями науки и передового педагогического опыта. Она требует в первую очередь доступно освещать в сообщениях, докладах актуальные вопросы учебно-воспитательного процесса, раскрывать содержание новых технологий, методов, приемов обучения.

Семинары-практикумы

В центре внимания присутствующих на таких семинарах находятся не только теоретические вопросы учебно-воспитательного процесса, но и практические умения и навыки, что особенно важно для роста профессионального мастерства учителей.

Возможные темы семинаров-практикумов:

- ✓ Особенности этнического народного костюма Самарской области? (МО эстетического воспитания и МО гуманитарного цикла)
- ✓ Геометрия и Искусство (МО эстетического воспитания и художественного образования и МО математического цикла)
- ✓ Методические приемы организации деятельностного подхода обучения. (МО учителей-предметников)

После посещения педагогами практической части семинаров – уроков, факультативов, внеклассных мероприятий – очень важно умело организовать обсуждения, дискуссии, на которых каждый может высказать свои соображения, мнения, дать оценку практикуму. Можно коллективно решать конкретные учебно-педагогические задачи, которые возникают в учебно-воспитательном процессе.

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения коллектива к творческой, поисковой, исследовательской деятельности и повышают его педагогическую культуру.

Психолого-педагогические практикумы

Для большей эффективности во время таких семинаров следует создавать атмосферу неформального общения, раскованности. Подобная практика особенно ценна для повышения профессионального мастерства учителей, поскольку каждый участник получает возможность ознакомиться с новейшими достижениями психолого-педагогической науки, передовым педагогическим опытом и заявить о своей позиции.

Возможные темы:

- ✓ Психолого-педагогическая характеристика детей с ОВЗ
- ✓ Практические аспекты эффективного психолого-педагогического взаимодействия родителей детей с девиантным поведением и администрации школы

На таких семинарах необходима взаимосвязь теории и практики. Так, психолог, даст развернутую характеристику подростка с девиантным поведением и раскроет одну из причин такого поведения. А педагоги поделятся своим практическим опытом работы, как найти общий язык с таким подростком. Таким образом, решаются задачи по практическому моделированию деятельности, оценке и выстраиванию перспектив дальнейшей работы.

Диспуты, дискуссии

Различные формы заседаний: диспут, круглый стол, диалог-спор, дебаты, форум, симпозиум, техника аквариума, панельная дискуссия – обычно на практике обозначаются общим термином – дискуссия. Часто дискуссией называют обсуждение или обмен опытом, мнениями, а также обсуждение-спор, т. е. столкновение точек зрения, позиций и т. д.

Дискуссия – целенаправленный обмен суждениями, мнениями, идеями, осуществляемый членами проблемных методических объединений с целью поиска истины. Ее существенной чертой является равный диалог всех участ-

ников. Желательно, чтобы группа участников подобного диалога была небольшой (до десяти человек), благодаря чему каждый сумеет высказать и аргументировать свою точку зрения.

В педагогической практике получили распространение различные виды обмена мнениями, представляющие собой свернутые формы дискуссии: круглые столы, форумы, дебаты, симпозиумы, дискуссия в «технике аквариума», панельная дискуссия.

Панельная дискуссия. В ней могут участвовать два и более предметных МО. Однако следует составить из них группы по шесть-восемь участников, которые заранее избирают председателей. Последние обсуждают намеченную проблему, после чего совместно приходят к определенному выводу, решению. Важно, чтобы все участники были заинтересованы в решении обсуждаемой проблемы.

Форум. Представляет собой площадку для различных тематических дискуссий, обсуждений, обмена мнениями.

Симпозиум. Более формализованное мероприятие, посвященное определенной теме; в ходе его участники выступают с сообщениями, в которых раскрывают свою точку зрения на интересующую проблему, после чего отвечают на вопросы присутствующих.

Дебаты. Обсуждение, которое строится на заранее спланированных выступлениях участников, имеющих прямо противоположное мнение по обсуждаемой проблеме.

Эти формы дискуссий, скорее всего, могут практиковаться эпизодически или вовсе не использоваться в работе МО.

Наиболее распространенными в практике работы методических объединений являются круглые столы.

Круглый стол. Это беседа, в которой на равных участвуют до десяти учителей, и в ходе ее происходит обмен мнениями между всеми участниками. В составе группы могут быть учителя различных специальностей: как начального, так и среднего и старшего звеньев.

Возможные темы:

- ✓ Развитие логического, критического и творческого мышления учащихся.
- ✓ Поиски по линии исследовательского обучения учащихся.
- ✓ Общепедагогические и организационно-методические возможности использования игры в обучении учащихся предметам искусств.

Дискуссия в «технике аквариума». Выделяется среди всех форм дискуссий тем, что содержание ее тесно определено противоречиями, разногласиями, а подчас и конфликтами педагогов по определенному вопросу. Механизм проведения таков:

- ✓ проблема дискуссии формулируется по просьбе учителей научным руководителем или куратором;
- ✓ участники дискуссии делятся на две-три группы, которые располагаются в аудитории по кругу, выбирают представителя или председателя, который будет отстаивать позицию группы;
- ✓ все участники заранее знакомятся с обсуждаемой темой, поэтому имеют возможность уже до начала дискуссии обмениваться мнениями (можно предложить тему в начале дискуссии, тогда члены «аквариума» должны в течение 15–20 минут обсудить ее и выработать общую точку зрения);
- ✓ представители собираются в центре по кругу и получают возможность высказать мнение группы, остальные участники имеют возможность лишь передавать в ходе обсуждения записки, где выражают свои соображения; представители групп могут взять перерыв, чтобы проконсультироваться с группой;
- ✓ «аквариумное» обсуждение заканчивается по истечении отведенного времени или после принятия решения;
- ✓ после окончания дискуссии представителями групп проводится критический разбор хода обсуждения, а решения вырабатываются уже всеми участниками «аквариумной» дискуссии.

Возможные темы:

- ✓ Типы инновационных подходов к обучению.
- ✓ Диалоговый характер обучения.
- ✓ Интеграция как средство и цель обучения учащихся.
- ✓ Критериально ориентированное обучение учащихся.

Деловые игры, ролевые игры, игры-имитации, урок-панорама

В педагогике любые игры («деловые», ролевые и др.) связаны с определенными правилами (условиями) для играющих. По сути, игра – это состязание двух и более групп, которое направлено на достижение определенной цели или решение определенной проблемы. В ходе игры учителя овладевают реальным опытом, который могли бы получить в ходе проведения урока, учатся активно решать проблемы, а не быть сторонними наблюдателями. Кроме того, использование игровой формы заседаний методических объединений помогает учителям научиться экономить, «сжимать» время на отработку определенных понятий, умений, навыков в процессе обучения. А главное – они способствуют активизации самообразования учителей в работе над развитием профессиональных качеств, необходимых для обучения и воспитания личности обучающегося.

Деловые игры

Для результативности роли должны быть распределены так, чтобы руководили игрой квалифицированные учителя, заместитель директора. Необходимо избрать председателя, ведущего игры, инструктора (хотя не стоит подробно разьяснять детали игры, т. к. она должна быть приближена к реальным, жизненным событиям, а подробный инструктаж может свести к минимуму интерес играющих), судью, который только следит за ходом игры и соблюдением игровых правил, тренера (который может подсказывать в ходе игры, чтобы полнее реализовать ее возможности).

Для подготовки таких игр требуется время, но интерес учителей к ним необычайно высок. Очень часто в процессе игры участники в результате эмоционального подъема могут прибегать к имитации, драматизации. После

окончания подводятся итоги (подсчет очков, объявление игровых результатов), осуществляется самооценка действий играющих.

Завершать следует анализом игровой ситуации, определяя ее соотношение с реальностью и значимость для формирования интеллектуально-познавательных, профессиональных интересов учителей.

Ролевая игра (игра-драматизация) – это процесс, в котором участвуют учителя методических объединений, распределяющие между собой роли учителя, учащихся, заместителя директора, директора, методиста.

Механизм проведения:

- ✓ руководитель сообщает тему игры, проводит инструктаж;
- ✓ в ходе игры фиксируется эмоциональная реакция каждого из играющих;
- ✓ руководитель излагает факты, сведения, сопоставляя их с эмоциональными реакциями играющих;
- ✓ в конце игры подводят итоги.

Значимость такой игры связана с активизацией внимания, переживаний, с мыслями участников процесса. Педагоги должны увидеть, какими возможностями обладает ролевая игра в сочетании с эмоциональной рефлексией.

Игра-имитация требует творческого подхода от ведущего (им может быть заместитель директора или высококвалифицированный учитель).

Грамотно подготовленная игра-имитация (участвовать могут два-три методических объединения) предполагает, что тема, цели, задачи и структура глубоко продуманы и помогут ведущему поддерживать высокую активность участников. Ведущий должен заранее решить, какой будет степень его открытости с участниками, насколько он посвятит их в свои планы. Он должен дать ясные и простые устные или письменные инструкции своим коллегам-игрокам, распределить роли участников и установить продолжительность игры.

В процессе игровой ситуации педагоги пытаются имитировать виды, приемы, формы работы учителей-профессионалов, а иногда лишь один фрагмент урока.

Почерк работы другого педагога не всегда удастся успешно симитировать. Это трудная, но разрешимая задача, которую можно реализовать в результате многократных тренировочных упражнений.

Педагогам труднее исполнять роли учащихся, чем роли других членов педколлектива. Иной раз учащиеся более мобильны в решении определенных ситуаций, чем их педагоги. Этот факт свидетельствует о необходимости участия учителей в различных играх, особенно в тех, которые они планируют проводить совместно с учащимися на уроках.

Следует отметить, что игровая модель учебного процесса строится на включении учителей в процесс игрового моделирования изучаемых событий, явлений, на проживании ими нового опыта в обстановке игры. Результатом этого процесса должны стать новые технологии, новые методические приемы, виды работ, которые, несомненно, обогатят всех участников игры.

Урок-панорама на заседаниях методических объединений используется реже. Эта форма не требует особой подготовки, а опирается на потенциальные возможности учителя, его компетентность, эрудицию. Урок-панораму следует проводить на занятиях одного методобъединения.

Механизм проведения:

- ✓ участники работают в группах (по два-три человека) или индивидуально;
- ✓ педагоги сами определяют тему или выбирают из предложенных руководителем-ведущим;
- ✓ участники получают из библиотеки учебники и учебные программы;
- ✓ каждая группа (либо каждый самостоятельно работающий педагог) составляет план занятия, четко планируя все его этапы и использование современных (традиционных и нетрадиционных) методов, форм, приемов, видов работ на каждом этапе;

- ✓ игроки защищают свои варианты разработок уроков (защита проводится в присутствии всех участников);
- ✓ участники оценивают урок-панораму с точки зрения реализации триединой дидактической цели (образовательной, развивающей, воспитательной) и рационального, эффективного использования методов, форм, приемов, видов спланированных работ с учащимися;
- ✓ в роли арбитра выступает директор, заместитель директора либо председатель методического объединения.

Очень важно, что участие педагогов в любой игровой форме работы трансформирует их позицию, которая балансирует между ролью организатора, помощника, соучастника общего действия. Несомненно, эта модель обучения обогатит педагога в предметно-содержательном и социально-психологическом аспекте. Следует лишь помнить, что при использовании на уроке эта форма может выродиться в иллюстративное или эмоционально-оживляющее дополнение к репродуктивному традиционному обучению учащихся.

Лекции психологов, социологов, дефектологов, логопедов и врачей (педиатров, психоневрологов) и др. специалистами необходимы каждому педагогическому коллективу.

Специалисты планируют лекции на актуальные темы для учителей и родителей, а также проведение групповых и индивидуальных ежедневных консультаций.

Программа и тематика лекций согласовывается с администрацией школы и предлагается учительскому коллективу школы.