



Азбука методиста
от Анализа до Ясности.

**Конструктор эффективных
методических событий**

Киров, 2026

УДК 37.091.3
ББК 74. 74.204 (2 Рос – 4 Ки)
B77

Печатается по решению Совета по научной, инновационной
и редакционно-издательской деятельности КОГОАУ ДПО «ИРО
Кировской области»

Составитель:

Кобелева Г.А., директор центра непрерывного повышения педагогического мастерства КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области»

Рецензенты:

Галицких Е.О., методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», доктор педагогических наук, профессор
Лубнина И.Л., заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 16 им. А. Лиханова г. Кирова

B77 Азбука методиста: от Анализа до Ясности. Конструктор эффективных методических событий [Текст] / Сост. Кобелева Г.А. – Киров: КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», 2026. – 68 с. : ил.

Практико-ориентированное пособие представляет собой инструмент проектирования методических событий для руководителей методических объединений, методистов, заместителей директоров и педагогов-наставников. Издание включает готовые формулировки, алгоритмы, исторические справки. Главная особенность – модульный разрезной конструктор из пяти наборов карточек «Проблемы», «Аудитория», «Форматы», «Методы», «Рефлексия», позволяющий быстро собирать сценарии мероприятий под любые задачи.

Пособие адресовано руководителям методических объединений, заместителям директоров по учебно-воспитательной работе, методистам, педагогам-наставникам, а также может быть использовано в системе повышения квалификации.

Оглавление

[Раздел 1. Методологические основы методической деятельности](#)

[Раздел 2. Коммуникативные практики и развитие кадрового потенциала](#)

[Раздел 3. Проектирование методических событий](#)

[Раздел 4. Инструменты оценки и ресурсное обеспечение](#)

[Раздел 5. Конструктор методических событий](#)

Алфавитный указатель

А

[Анализ](#)

Б

[Банк заданий](#)

В

[Воспитание](#)

Г

[Групповая работа](#)

Д

[Диагностика](#)

[Дифференциация](#)

Е

[ЕДСОО](#)

Ж

[Журнал](#)

[«Образование в Кировской области»](#)

З

[Запрос](#)

И

[Историческое просвещение](#)

К

[Качество образования](#)

[Кейс](#)

[Корпоративная культура](#)

Л

[Личностно-ориентированный подход](#)

М

[Методическая работа](#)

[Мониторинг](#)

Н

[Наставничество](#)

О

[Обобщение](#)

[педагогического опыта](#)

П

[Педагогический совет](#)

[Практикум](#)

Р

[Рекомендации](#)

С

[Системно-деятельностный подход](#)

[Субъектность](#)

[Смысловое чтение](#)

Т

[Творческая лаборатория](#)

[Тренинг](#)

У

[Универсальные учебные действия](#)

[Урок](#)

Ф

[ФГОС](#)

[Функциональная грамотность](#)

Х

[Характер группы](#)

Ц

[Цель](#)

Щ

[Щедрость](#)

Э

[Электронная библиотека ЦОК](#)

Ю

[Юмор](#)

Я

[Ясность](#)

Уважаемые коллеги!

Перед вами практико-ориентированное пособие, построенное как рабочий инструмент для методистов, руководителей методических объединений, заместителей директоров и наставников. Пособие разделено на пять частей. Первая часть — методологические основы методической деятельности: анализ, диагностика, дифференциация, качество образования, ФГОС, целеполагание и другие базовые понятия. Вторая часть посвящена коммуникативным практикам и работе с коллективом: наставничество, характер группы, субъектность, корпоративная культура, тренинг, творческая лаборатория. Третья часть — проектирование методических событий с опорой на актуальные тренды развития системы образования. Четвёртая часть — инструменты оценки и ресурсное обеспечение: банк заданий ФИПИ, портал «Единое содержание», журнал «Образование в Кировской области», рекомендации на портале ЕДСОО, библиотека ЦОК. Пятая часть — собственно конструктор: пять наборов разрезных карточек — проблемы, аудитория, форматы, методы, рефлексия — с инструкцией по сборке сценария.

В каждой статье есть раздел «Связь с конструктором», где указано, какие именно карточки из какого набора стоит использовать на данном этапе проектирования. Это делает книгу пошаговым навигатором: вы читаете статью, берёте соответствующие карточки, выкладываете их в нужном порядке и получаете каркас будущего мероприятия. В таком подходе совмещаются теория, алгоритмы и действие, что значительно ускоряет планирование.

Пособие адресовано в первую очередь практикам, которые ежедневно проектируют методические события — от заседаний МО до педагогических советов и тренингов. Оно позволяет за короткое время собрать логичный сценарий, не тратя время на поиск идей и формулировок. Пустые карточки в конструкторе дают возможность дополнять инструмент собственными разработками. Книга не требует последовательного чтения — можно открыть любой раздел по запросу и сразу получить рабочий материал.

От А до Я.

От проблемы — к решению.

От анализа — к ясности.

Раздел 1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ

– это умение отличать симптомы от причин. Диагностируя профессиональные дефициты педагогов, вы опираетесь не на догадки, а на три источника: опросы, наблюдения, результаты обучения. Хороший анализ формулирует проблему как нехватку условий, времени или навыков, а не как вину участников. Он позволяет заложить основу для адресных методических решений. Без анализа мероприятия рискуют стать формальными.

Обобщенный алгоритм

1. Соберите данные из источников: опросы, наблюдения, статистика.
2. Отделите факты от интерпретаций и мнений («не используют приём» – факт; «ленивые» – интерпретация).
3. Сформулируйте проблему как дефицит условий, навыков или ресурсов.
4. Визуализируйте связи между данными (например, с помощью диаграмм, графиков, схем).

Связь с конструктором (раздел 5)

Готовые формулировки проблем размещены в **наборе карточек 1 «Проблемы и дефициты»** (№1-20). Выберите 1-2 близкие: например, №4 «Разрыв между знанием методик и их применением», №9 «Неэффективность ВСОКО»,



Имя в методике

Константин Дмитриевич Ушинский (1824–1871) – основоположник научной педагогики в России.

Считал, что учитель должен изучать природу ребёнка, наблюдать, анализировать, а не действовать по шаблону. Его учебник «Родное слово» построен на принципах доступности и народности. Чтобы воспитание совершенно могло выполнить свои задачи, оно должно опираться на научный анализ, без которого осмысленной методической работы.

Диагностика

– это конкретные процедуры сбора данных о профессиональных дефицитах педагогов, уровне сформированности УУД у учеников или состоянии образовательной среды. В отличие от «Анализа» (включает интерпретацию), диагностика – это инструментальный этап: опросники, тесты, срезы знаний, анкеты. Без качественной диагностики методист работает вслепую

Обобщенный алгоритм

1. Определите, что именно вы хотите измерить (знания, умения, отношение, дефицит).
2. Выберите или разработайте инструмент: анкета, тест, чек-лист наблюдения, интервью.
3. Проведите сбор данных (соблюдая анонимность, где это важно).
4. Зафиксируйте результаты в удобной для анализа форме (таблица, диаграмма).

Связь с конструктором (раздел 5)

Диагностика – это способ выбора карточек из **набора 1 «Проблемы»**. Проведите анкетирование или обсуждение в чате. В **наборе 5 «Рефлексия»** есть карточка №9 «Шкала» – её можно использовать для самодиагностики педагогов («оцените свой уровень владения навыком по шкале 1–10»).

Дифференциация

– это не деление на «сильных» и «слабых», а создание для каждого ученика или педагога возможности освоить одно и то же содержание своим темпом и в своём режиме. В методической работе дифференциация означает: разные группы педагогов получают разные задания, формы поддержки и сроки.

Обобщенный алгоритм

1. Проведите диагностику уровня педагогов. Выявите реальные дефициты, а также профессиональные запросы.
2. Разделите коллектив на группы по одному из оснований: дефициты (трудности с мотивацией или ИКТ), интересы (цифра / исследования).
3. Для каждой группы разработайте свой маршрут: для новичков – шаблоны и частые консультации; для выгоревших – творческие лаборатории без жёсткой отчётности. Маршрут должен вести к конкретному продукту.

Связь с конструктором (раздел 5)

В наборе карточек 2 «Аудитория» уже заложены типичные группы: №1 «Молодые специалисты», №2 «Опытные педагоги», №6 «Педагоги в состоянии выгорания», №7 «Педагоги-новаторы». Выбирая карточку аудитории, вы автоматически запускаете дифференциацию.



Имя в методике

Леонид Владимирович Занков (1901–1977) – основоположник научной педагогики в России.

Создатель системы развивающего обучения. Он доказал, что обучение на высоком уровне трудности возможно для всех, если учитывать индивидуальные особенности. Его дидактические принципы – быстрый темп, ведущая роль теории, осознание процесса учения. Занков говорил: «Обучение должно идти впереди развития», но для этого нужно знать зону ближайшего развития каждого.

Запрос

– это не всегда то, что педагог говорит вслух. Часто за жалобой («опять эти новые требования!») стоит скрытая потребность: «научите меня, я боюсь ошибиться». Умение выявлять истинный запрос – ключ к востребованным событиям.

Обобщенный алгоритм

1. Слушайте эмоции: где напряжение, там и запрос. Обращайте внимание на интонацию, фразы («опять это», «вечно не успеваю»). Раздражение часто маскирует неуверенность. Эмоционально окрашенные высказывания укажут направление для дальнейшей работы.
2. Задавайте «вопросы вглубь»: «А что для вас самое трудное в этой ситуации?», «Что вы уже пробовали и что не сработало?». Избегайте вопросов «почему» (они провоцируют защиту), используйте «что» и «как» для перехода к анализу.
3. Разделяйте содержательный запрос и запрос-отношение. Содержательный: «научите работать с интерактивной доской». Здесь нужна инструкция и практикум. Запрос-отношение: «помогите поверить в себя». Здесь важны поддержка, признание, безопасная среда для проб и ошибок.

Связь с конструктором (раздел 5)

В наборе карточек 1 «Проблемы» скрыты типичные запросы. Например, №3 «Страх перед цифровыми инструментами» → запрос на безопасную среду.

Имя в методике

Шалва Александрович Амонашвили (р. 1931) – основоположник научной педагогики в России.

Лидер гуманной педагогики. Он учил видеть за внешним поведением ребёнка глубинную потребность в принятии, развитии и уважении. «Не бороться с недостатками, а опережать их, создавая условия для самораскрытия». Такой его подход помогает методисту распознавать невысказанные запросы.



Качество образования

– комплексная характеристика образовательной деятельности, отражающая степень соответствия подготовки обучающихся федеральным стандартам (ФГОС) и потребностям общества или личности. Методическая работа влияет на качество опосредованно – через рост профессионального мастерства педагогов.

Обобщенный алгоритм

1. Разработайте ВСОКО с измеримыми показателями. Показатели должны быть конкретными и собираться регулярно.
2. Регулярно анализируйте предметные, метапредметные и личностные результаты. Выявляйте устойчивые проблемы. Используйте сводные таблицы для наглядности.
3. Связывайте выводы анализа с планом методической работы. На каждый дефицит запланируйте событие: слабое формирующее оценивание – практикум, низкая функциональная грамотность – воркшоп по контекстным задачам. Через полгода проверьте динамику.

Связь с конструктором (раздел 5)

Качество начинается с выбора верной проблемы (набор 1) и аудитории (набор 2). Для оценки используйте инструменты из **набора 5 «Рефлексия»**: № 9 «Шкала (от 1 до 10)», №20 «Чек-лист „Мои следующие шаги“». А для анализа причин – **методы из набора 4**: № 9 «Диаграмма Исикавы», №11 «S.W.O.T.-анализ».



Имя в методике

Джон Хэтти (р. 1950) – современный исследователь образования.

Его мета-анализ (видимое обучение) доказал, что на качество сильнее всего влияют обратная связь, ясность целей и эффективные стратегии преподавания. Методист, опирающийся на данные Хэтти, перестаёт полагаться на мифы.

Личностно-ориентированный подход

В центре образования – не программа, не отчётность, а личность ученика или педагога. Личностно-ориентированный подход означает учёт интересов, жизненного опыта, темпа и способностей каждого.

Для методиста это принцип: строить событие не «для галочки», а так, чтобы каждый участник чувствовал себя субъектом.

Обобщенный алгоритм

1. Начинайте не с объявления темы, а с вопросов к участникам: «Что для вас сейчас актуально?», «Какие задачи решаете?». Это запускает субъектную позицию.
2. Предлагайте выбор уровня сложности, формата (индивидуально или в группе) и темпа работы. Выбор повышает ответственность.
3. Организуйте равноправный диалог, обсуждение, а не одностороннюю трансляцию. Пусть участники сами формулируют выводы.

Связь с конструктором (раздел 5)

Связь с конструктором. Подход реализуется через выбор **аудитории (набор 2)** и **форматов (набор 3)**, которые дают свободу. Например, №9 «Открытое пространство», № 16 «Тичмит». В **методах (набор 4)** обратите внимание на № 6 Думай - Обсуждай - Делись, № 20 «Мировое кафе», № 14 «1-2-4-все» – они ставят участника в активную позицию.

Методическая работа

— это системная деятельность по повышению профессионального мастерства педагогов, освоению новых технологий, обобщению и распространению опыта. Это «двигатель» развития школы, соединяющий цели администрации, запросы учителей и реальные результаты учеников.

Обобщенный алгоритм

1. На основе анализа определите ключевые темы на год.
2. Спланируйте разные формы: коллективные (семинары, педсоветы) и индивидуальные (консультации, наставничество).
3. Организуйте регулярную рефлексию и коррекцию планов.

Связь с конструктором (раздел 5)

Весь конструктор – это инструмент методической работы. Последовательный выбор карточек из набора 1 → набор 2 → набор 3 → набор 4 → набор 5 даёт готовый проект события. Методическая работа становится конструируемой, а не «как пойдёт».



Имя в методике

Надежда Константиновна Крупская (1869–1939) – деятель народного просвещения, которая разрабатывала основы методической работы в советской школе.

Она настаивала: «Педагогика – наука в действии», а педагог должен постоянно учиться сам. Её идеи о коллективизме, связи школы с жизнью и массовом повышении квалификации до сих пор влияют на методические службы.

Мониторинг

– это систематическое отслеживание показателей в динамике. Если диагностика – «фотоснимок», то мониторинг – «видеозапись»: несколько замеров через равные промежутки времени. Методист использует мониторинг, чтобы понять, работает ли его план повышения квалификации: растёт ли уровень владения новыми технологиями, меняется ли отношение педагогов к инновациям

Обобщенный алгоритм

1. Определите ключевые показатели (например, % педагогов, применяющих приёмы формирующего оценивания).
2. Выберите периодичность (входной срез, промежуточный, итоговый).
3. Проводите замеры одним и тем же инструментом (чтобы данные были сопоставимы).
4. Анализируйте динамику и корректируйте методическую работу.

Связь с конструктором (раздел 5)

Мониторинг можно встроить в серию методических событий, собирая разные цепочки карточек в течение года. Например, в сентябре вы выбрали проблему (набор 1) №9 «Неэффективность ВСОКО», провели событие, а в декабре и апреле – повторную рефлекссию (набор 5) №9 «Шкала», чтобы увидеть динамику.

Системно-деятельностный подход

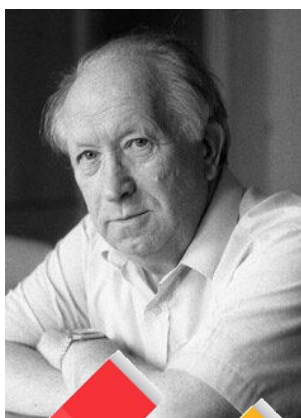
Методологическая основа ФГОС: личность развивается только в собственной деятельности. Задача учителя – не передать знания, а организовать такую деятельность ученика, в которой тот сам открывает новое. Для методиста это означает: любое событие должно включать практическую работу, а не только лекции.

Обобщенный алгоритм

1. Начинайте с мотивации (проблемный вопрос, вызов).
2. Дайте участникам возможность самим сформулировать цели.
3. Обязательна самостоятельная работа в группах или индивидуально.
4. Завершайте рефлексией способа и результата.

Связь с конструктором (раздел 5)

Подход реализуется через **форматы (набор 3)**, в которых участники действуют, а не слушают: №2 «Педагогическая мастерская», №6 «Воркшоп», №8 «Дизайн-сессия». В **методах (набор 4)** выбирайте №4 «Ролевая игра», №18 «Обратный урок», №19 «Драма/Инсценировка».



Имя в методике

Василий Васильевич Давыдов (1930–1998) – теоретик развивающего обучения.

Он утверждал: «Понятие не даётся в готовом виде, оно моделируется в действии». Его система – от абстрактного к конкретному – требует от ученика постоянной мыслительной работы. Давыдов показал, что даже младшие школьники способны к теоретическому мышлению, если обучение построено как решение учебных задач.

Универсальные учебные действия

– это способы деятельности, которые обеспечивают способность ученика к саморазвитию и самостоятельному усвоению новых знаний. По ФГОС выделяют: познавательные (работа с информацией, логические действия), регулятивные (целеполагание, планирование, контроль, коррекция), коммуникативные (диалог, работа в группе). Методист помогает учителям проектировать уроки, где УУД формируются не «дополнительно», а через содержание предмета.

Обобщенный алгоритм

1. В планировании урока запишите, какие именно УУД вы будете формировать (не «все», а 1-2 конкретных).
2. Подберите задания, требующие этих действий (например, для регулятивных УУД – задание с самопроверкой по критериям).
3. Организуйте рефлексию способа действия.

Связь с конструктором (раздел 5)

В наборе 4 «Методы» многие карточки напрямую работают на УУД: №17 «Кубик Блума» (познавательные – умение задавать вопросы разного типа), №7 «Дерево решений» (регулятивные – планирование)

Имя в методике

Александр Григорьевич Асмолов (р. 1949) – советский и российский психолог, один из разработчиков понятия УУД и методологии ФГОС.

Асмолов утверждал: «УУД – это не предметные знания, а надпредметные умения, которые позволяют человеку учиться всю жизнь».



ФГОС

Федеральные государственные образовательные стандарты – это не инструкция к каждому уроку, а рамка: какие результаты должны быть у ученика (предметные, метапредметные, личностные), какие условия для этого создать и как их оценить. Методист помогает педагогам перевести требования ФГОС в живую практику. ФГОС обеспечивают:

- единство образовательного пространства Российской Федерации;
- преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Обобщенный алгоритм

1. Изучите актуальную версию ФГОС по своему уровню образования, фиксируя требования к предметным, метапредметным и личностным результатам.
2. Проверьте, соответствуют ли ваши рабочие программы и технологические карты актуальным требованиям ФГОС. Отметьте расхождения и запланируйте корректировку.
3. Проведите для педагогов «разбор полётов» на конкретных примерах, показывая, как обеспечить качество образования в соответствии со стандартом.

Связь с конструктором (раздел 5)

Карточки набора 1 «Проблемы» часто отражают несоответствие реальной практики требованиям ФГОС: №5 «Низкая мотивация учеников» (личностные результаты), №8 «Функциональная грамотность» (метапредметные), №14 «Неэффективное использование времени урока» (организация деятельности).

Карточка набора 5 №12 «3-2-1» поможет подвести итог знакомства с новыми требованиями.

Цель

– это образ желаемого результата. Она отвечает на вопросы: чего хотим достичь? для кого? к какому сроку? как поймём, что получилось? Без ясной цели даже самое творческое событие превращается в «хорошо поговорили, но ничего не изменилось».

Обобщенный алгоритм

1. Сформулируйте цель по SMART: конкретную, измеримую, достижимую, релевантную, ограниченную по времени. Используйте эту формулу как фильтр для любой цели.
2. Проверьте, видна ли в ней выгода для участников: «педагоги смогут...», «ученики научатся...». Это сделает цель мотивирующей.
3. Совместное целеполагание усиливает субъектность участников. Формулируйте цель совместно, чтобы каждый чувствовал свою причастность к результату и понимал, куда движемся.

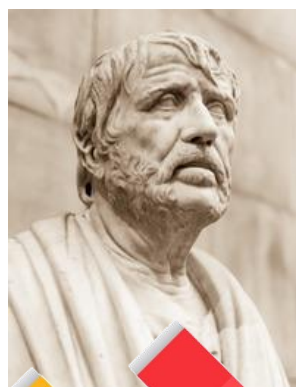
Связь с конструктором (раздел 5)

Цель рождается из пары **набор 1 (проблема) + набор 2 (аудитория)**. Например: проблема №4 «Разрыв между знанием и применением» + аудитория №1 «Молодые специалисты» → цель: «К концу полугодия 80% молодых специалистов будут использовать на уроках не менее двух новых приемов из изученных на семинаре».

Имя в методике

Сенека (4 г. до н.э. – 65 г. н.э.) – римский философ-стоик.

Он сформулировал принцип: «Без цели нет попутного ветра». В работе методиста это означает: любые ресурсы (время, энергия, контент) только тогда работают, когда есть ясная цель. Сенека также учил, что цель должна быть внутренней («стать лучше»), а не внешней («получить отчет»).



Ясность

– это финальное качество хорошо спроектированного события. У всех участников нет недопонимания: зачем мы здесь, что делаем, к какому результату придём и что каждый будет делать завтра. Ясность снимает тревогу и повышает мотивацию.

Обобщенный алгоритм

1. Резюмируйте после каждого этапа: «Итак, мы договорились, что...».
2. Избегайте канцеляризмов и аббревиатур без расшифровки.
3. Проверяйте понимание вопросом: «Кратко, своими словами, что вы будете делать?».

Связь с конструктором (раздел 5)

Ясность напрямую зависит от выбора карточек. Если цепочка набор 1 → набор 2 → набор 3 → набор 4 → набор 5 выстроена логично, она будет ясна и вам, и участникам. Финальная проверка: разложите карточки и спросите себя: «Абсолютно ли ясно, что, зачем и как делать?» Если нет – замените карточку.



Имя в методике

Ян Амос Коменский (1592–1670) – основоположник дидактики.

Коменский требовал: «Всё ясно, кратко, наглядно». Он создал первый в истории учебник с картинками «Мир чувственных вещей в картинках», потому что верил, что ясность – основа понимания. Его принципы (от простого к сложному, от известного к неизвестному) – это инструменты достижения ясности.

Раздел 2

КОММУНИКАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Групповая работа

Групповая работа становится эффективной, когда группа имеет ясную цель, распределённые роли и ограниченное время. Без этих условий она превращается в хаотичный разговор. Хорошая группа – это не «поговорили», а создали продукт: памятку, сценарий, решение проблемы.

Обобщенный алгоритм

1. Сформулируйте конкретный продукт (чек-лист, алгоритм, план).
2. Распределите роли: ведущий, секретарь, докладчик, хранитель времени.
3. Дайте чёткий регламент (например, 20 минут на всю работу).
4. Организуйте презентацию результатов от каждой группы.

Связь с конструктором (раздел 5)

Из **набора 4 (Методы)** используйте специальные техники: №6 Думай - Обсуждай - Делись, №20 «Мировое кафе», №14 «1-2-4-все». Из **набора 3 (Форматы)** подойдут №2 «Педагогическая мастерская», №8 «Дизайн-сессия», №10 «Мозговой штурм / Хакатон». Групповая работа эффективна для **аудитории набора 2**: №7 «Педагоги-новаторы», №8 «Смешанный коллектив», №19 «Междисциплинарная команда».

Имя в методике

Антон Семёнович Макаренко (1888–1939) – создатель педагогики коллектива.

Макаренко доказал, что коллектив – это не толпа, а инструмент воспитания, если в нём есть перспективные линии, самоуправление и ответственность. «Как можно больше требования к человеку, но как можно больше уважения к нему», – этот принцип работает и во взрослых группах.



Кейс (метод конкретных ситуаций)

– это разбор реальной профессиональной проблемы, взятой из жизни. Участники получают описание ситуации, анализируют её, предлагают решения и обосновывают выбор. Кейс развивает аналитическое мышление и связывает теорию с практикой.

Обобщенный алгоритм

1. Возьмите реальную ситуацию из школьной практики (можно из анонимных обращений, анализа конфликтов или сложных случаев на уроках). Важно, чтобы она была не выдуманной и содержала профессиональную проблему.
2. Опишите её кратко, но ёмко: укажите факты (что произошло, где, когда), действующих лиц (учитель, ученики, родители, администрация) и основное противоречие (ожидания vs реальность, правило vs исключение). Исключите оценочные суждения.
3. Дайте участникам время на анализ: индивидуально – 5-7 минут на фиксацию ключевых проблем; в группах – 10-15 минут на выработку решений с распределением ролей (генератор идей, критик, секретарь).
4. Организуйте защиту решений и общее обсуждение: каждая группа представляет свой вариант (3-5 минут), затем ведущий фиксирует разные подходы и организует рефлекссию «Что из предложенного реально применимо в вашей практике?»

Связь с конструктором (раздел 5)

Кейс-метод – это карточка набора 4, №2. Его можно комбинировать с **форматами набора 3**: №4 «Круглый стол с пробой», №11 «Супервизия (разбор случая)», №2 «Педагогическая мастерская». Для аудитории лучше всего подходят из набора 2 №2 «Опытные педагоги» и №7 «Педагоги-новаторы».

Корпоративная культура

– это устойчивые нормы, ценности, ритуалы, мифы и стиль общения, принятые в школе. Она может помогать изменениям (культура развития) или тормозить их (культура выживания). Методист, понимающий культуру, не станет предлагать инновационные форматы в консервативной школе без предварительной «раскачки».

Как оценить культуру

1. Обратите внимание на физическую среду (открытость кабинетов, оформление учительской).
2. Слушайте, как говорят о работе («мы обязаны», «мы привыкли» или «мы пробуем», «мы учимся»).
3. Какие ритуалы есть? (поздравления, совместные чаепития, публичные награждения).
4. Поощряется ли инициатива снизу или только исполнение распоряжений?

Связь с конструктором (раздел 5)

Культура влияет на выбор **форматов (набор 3)**. В консервативной культуре начните с №20 «Экспертный семинар» (приглашённый авторитет), затем №4 «Круглый стол», и только потом №1 Неконференция. В культуре развития можно сразу брать №9 «Открытое пространство».



Имя в методике

Эдгар Шейн (1928–2023) – американский исследователь организационной культуры.

Он выделил три уровня: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые предположения. Методист должен работать на уровне базовых предположений (например, «учителя не хотят учиться» – это установка, а не факт).

Наставничество

– это не пригляд, а система, в которой опытный педагог помогает менее опытному через совместное планирование, анализ уроков, обратную связь и поддержку. Ключевое условие – добровольность и психологическая совместимость.

Обобщенный алгоритм

1. Подберите пары на основе добровольности и схожего статуса (оба хоть и разного опыта, но уважают друг друга).
2. Заключите «договор»: цели, формы встреч, ожидаемые результаты.
3. Организуйте регулярные взаимопосещения уроков с фокусом на конкретный аспект (вопросы, время на размышление и т.п.).
4. Раз в месяц проводите встречи с куратором программы (завучем или методистом) для рефлексии.

Связь с конструктором (раздел 5)

Аудитории для наставничества – набор 2, №1 «Молодые специалисты», №17 «Педагоги, осваивающие новую программу». **Методы из набора 4:** №16 «Экранирование (протокол наблюдения)» для взаимопосещений, №2 «Метод кейсов» для разбора сложных ситуаций. Рефлексия прогресса – набор 5, №9 «Шкала», №20 «Чек-лист "Мои следующие шаги"».

Имя в методике

Аполлинария Николаевна Тепляшина (1879–1975) – заслуженный учитель школы РСФСР, кавалер двух орденов Ленина.

Она проработала в школе более 70 лет, воспитала несколько поколений учеников и стала образцом наставничества. Её принцип: «Уважение к личности каждого ребёнка и беззаветное служение делу». Для многих педагогов она была живым эталоном учителя-наставника.



Обобщение педагогического опыта

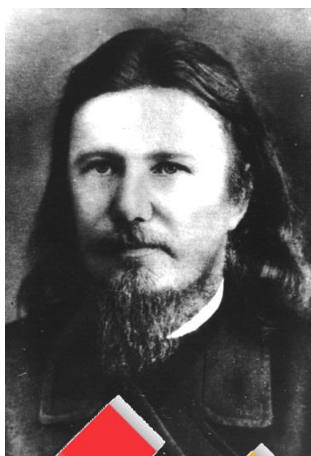
Обобщить опыт – значит описать его так, чтобы другой педагог мог его воспроизвести. Это не просто «похвастаться успехами», а выделить алгоритм, условия, границы применимости. Хорошо обобщённый опыт становится достоянием всей профессиональной сети.

Обобщенный алгоритм

1. Выявите педагога с устойчивыми высокими результатами и эффективными приёмами.
2. Помогите ему описать опыт по схеме: актуальность → идея → технология (алгоритм) → результаты → адресная направленность (кому подойдёт).
3. Организуйте презентацию опыта (открытый урок, мастер-класс, статья).
4. Подайте заявку в банк педагогического опыта.

Связь с конструктором (раздел 5)

Форматы для презентации опыта – набор 3: №3 «Методический вернисаж», №2 «Педагогическая мастерская», №17 «Сторителлинг-сессия».



Имя в методике

Николай Николаевич Блинов (1839–1917) – священник, просветитель, педагог-методист всероссийского уровня, автор учебных книг для начальной школы.

Блинов обобщал и распространял передовой опыт через народные библиотеки и свои издания. Вятская губерния обязана ему развитием народного образования. Его подход: «Учить не заучивать, а понимать, и тогда опыт станет общим достоянием».

Педагогический совет

– высший коллегиальный орган управления школой. Но чтобы он не превратился в формальное зачитывание докладов, его нужно строить как проблемно-ориентированное событие с интерактивными форматами.

Обобщенный алгоритм

1. Подберите пары на основе добровольности и схожего статуса (оба хоть и разного опыта, но уважают друг друга).
2. Заключите «договор»: цели, формы встреч, ожидаемые результаты.
3. Организуйте регулярные взаимопосещения уроков с фокусом на конкретный аспект (вопросы, время на размышление и т.п.).
4. Раз в месяц проводите встречи с куратором программы (завучем или методистом) для рефлексии.

Связь с конструктором (раздел 5)

Педсовет – это событие, которое вы собираете из карточек всех наборов. Проблема – набор 1, аудитория – набор 2 (весь коллектив, разные роли), формат – набор 3 (например, №4 «Круглый стол с пробой» или №9 «Дизайн-сессия»), методы – набор 4, рефлексия – набор 5 (например, №2 «ПМИ», №8 «Парусник»).

Имя в методике

Сергей Иосифович Гессен (1887–1950) – философ и педагог, автор «Основ педагогики».

Он считал, что школа должна быть самоуправляемой коммуной, а педсовет – местом свободного обсуждения, а не принуждения. Его идеи о коллективном принятии решений до сих пор актуальны.



Субъектность

– это способность человека быть автором своей деятельности: ставить цели, выбирать средства, анализировать результаты, нести ответственность. В педагогике это означает, что ученик (и педагог) – не пассивный объект воздействия, а активный участник. Методист развивает субъектность педагогов, когда предлагает не готовые решения, а проблему и инструменты для её решения.

Обобщенный алгоритм

1. На методических событиях давайте не инструкции, а выбор: из двух форматов, двух тем.
2. Спрашивайте: «Как вы видите решение этой проблемы?», «Что для вас сейчас актуально?»
3. Создавайте ситуации, где педагог сам оценивает свой прогресс (например, через рефлексивные карточки).
4. Признавайте право на ошибку и обсуждайте её как источник развития.

Связь с конструктором (раздел 5)

Субъектность педагога поддерживается **форматами набора 3** с высокой степенью свободы: №1 EdCamp (сами выбирают повестку), №9 «Открытое пространство» (сами формулируют темы для обсуждения), №16 «Тичмит» (неформальное общение).

В **наборе 5 «Рефлексия»** карточка №7 «Письмо себе в будущее» – чистый инструмент субъектности: педагог сам пишет себе обязательства.

Творческая лаборатория

– это долгосрочная форма, в которой группа педагогов под руководством наставника исследует и оттачивает конкретные педагогические приёмы или технологию. От мастер-класса отличается тем, что участники не просто смотрят, а сами пробуют, получают обратную связь и пробуют снова.

Обобщенный алгоритм

1. Выберите узкую тему: «организация групповой работы», «приёмы формирующего оценивания».
2. Сформируйте группу до 10 человек.
3. Проведите 3-4 встречи: теория → демонстрация → проба в микрогруппах → разбор видео своих уроков.
4. Завершите защитой мини-проектов.

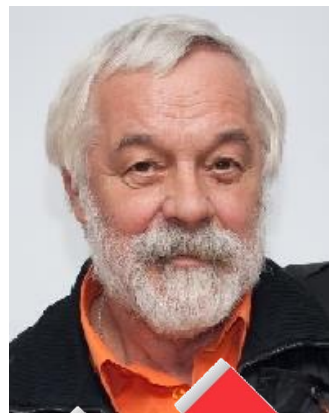
Связь с конструктором (раздел 5)

Лаборатория – это длинный формат, но внутри неё используются карточки набора 4 (№4 «Ролевая игра», №18 «Обратный урок»), набора 5 (№4 «Обратная связь "Бутерброд"», №9 «Шкала»). Из форматов ближе всего набор 3, №2 «Педагогическая мастерская» и №6 «Воркшоп».

Имя в методике

Виталий Иванович Слободчиков (р. 1944) – российский психолог, разрабатывавший антропологический подход в педагогике.

Он ввёл понятие «субъектность» как ключевую характеристику человека в образовании. Его ведущая идея: «Не ребёнок для школы, а школа для ребёнка», и такой же принцип применим к методисту и педагогу.



Тренинг

– это интенсивная практическая отработка конкретного навыка (например, задавать открытые вопросы или управлять временем урока). 70–80% времени занимают упражнения и ролевые игры. Без обязательной обратной связи от тренера и участников.

Обобщенный алгоритм

1. Сформулируйте один конкретный навык, который можно отработать за 2–4 часа (например, «формулировать вопросы высокого порядка»). Не берите несколько — это снизит качество.
2. Начните с разминки (5–10 минут), чтобы снять напряжение и настроить участников на активную работу в безопасной среде.
3. Покажите образец: продемонстрируйте навык сами на реальном примере или используйте короткое видео. Участники должны увидеть эталон.
4. Проведите серию упражнений от простого к сложному: сначала по инструкции, затем в парах, потом в свободном режиме с усложнёнными условиями.
5. Каждое упражнение завершайте обратной связью «что получилось, что улучшить». Акцент на конкретных действиях, а не на личности участника.

Связь с конструктором (раздел 5)

Тренинг – это формат, близкий к набору 3, №2 «Педагогическая мастерская», №5 «Коучинг-сессия» (индивидуальная) и №6 «Воркшоп». Методы – набор 4: №4 «Ролевая игра», №6 Думай - Обсуждай - Делись, №16 «Экранирование». Рефлексия – набор 5 №9 «Шкала» (оцените свой прогресс в навыке).

Характер группы

Каждая группа педагогов имеет свой характер: одни – «новаторы», любят эксперименты; другие – «критики», нуждаются в доказательствах; третьи – «прагматики», хотят готовые алгоритмы. Понимание характера позволяет выбрать адекватные форматы и не тратить энергию на сопротивление.

Обобщенный алгоритм

1. Проведите экспресс-диагностику: наблюдение, короткие вопросы, метафорические карты («если бы наш коллектив был животным...»).
2. Определите доминирующие роли по Белбину или просто по стилю: «новаторы», «критики», «прагматики», «хранители традиций».
3. Подберите форматы, которые апеллируют к сильным сторонам группы.

Связь с конструктором (раздел 5)

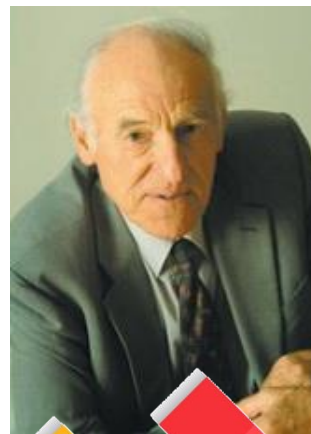
Характер группы – это ключ к выбору **набора 2 «Аудитория»**. Вы не просто берёте карточку «Педагоги со стажем», а конкретизируете: «критики» или «хранители традиций». Далее подбираете **набор 3**: для новаторов – №1 Неконференция, №9 Открытое пространство; для прагматиков – №6 Воркшоп, №20 Экспертный семинар; для критиков – №4 Круглый стол с пробой.

Имя в методике

Реймонд Мередит Белбин (1922–2012) – английский исследователь командных ролей.

Он выделил 9 ролей (председатель, генератор идей, критик, исполнитель, организатор, душа команды, исследователь ресурсов, завершитель. специалист).

В методической работе важно не вешать ярлыки, а использовать знание о групповой динамике для выбора правильных методов.



Щедрость

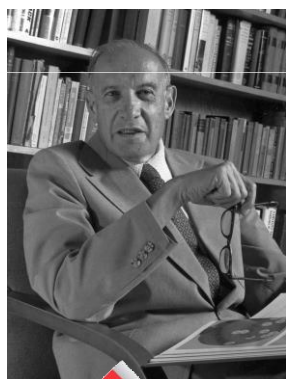
Щедрость в методической работе – это сознательная практика безбоязненного обмена идеями, материалами, находками и даже ошибками. Знание не убывает, когда им делишься, наоборот, оно умножается. Культура щедрости превращает коллектив в развивающееся сообщество.

Обобщенный алгоритм

1. Начинайте каждое методическое событие с «обмена дарами»: каждый кратко рассказывает одну удачную находку или ссылку.
2. Лично демонстрируйте щедрость: делитесь своими разработками, рассказывайте о неудачах (и извлечённых уроках).
3. Создайте общую Google-папку или банк сценариев, куда каждый может внести вклад.
4. Публично благодарите коллег, которые поделились важным.

Связь с конструктором (раздел 5)

Щедрость поддерживается форматами из набора 3: №1 Неконференция, №3 Ярмарка идей, №16 Тичмит, №17 Сторителлинг-сессия. Метод – набор 4, №15 «Карточный сортинг» (коллективная структуризация идей).



Имя в методике

Питер Друкер (1909–2005) – классик менеджмента.

Его афоризм: «Знание – единственный ресурс, который умножается, когда им делятся». Друкер доказывал, что в постиндустриальном обществе главный капитал – это не деньги, а компетенции, и обмен знаниями выгоден всем.

Юмор

– это не «поболтать и пошутить», а профессиональный инструмент: он снимает напряжение, разряжает конфликт, делает информацию более запоминающейся. Добрый юмор (самоирония, игровая провокация) создаёт человеческую связь. Сарказм и шутки над кем-то – запрещены.

Фраза М. Жванецкого «Юмор – это правда, только смешная» точно отражает суть. Педагоги, умеющие посмеяться над собой, вызывают большее доверие. В методической работе юмор не развлекает, а делает сложное – близким.

Обобщенный алгоритм

1. Начинайте событие с лёгкой самоиронии («я, как методист, иногда тоже ничего не понимаю в этих документах»).
2. Используйте забавные мемы или карикатуры по теме презентации.
3. Проведите «сессию грамотного ворчания»: 3 минуты с юмором высказать всё, что бесит, а потом найти в этом скрытые возможности.
4. Избегайте шуток, которые могут кого-то задеть (по возрасту, стажу, предмету).

Связь с конструктором (раздел 5)

Юмор не имеет своей карточки, но он добавляется к любому формату (набор 3) и методу (набор 4), делая их легче. Особенно хорошо сочетается с №16 «Тичмит», №17 «Сторителлинг-сессия».

Раздел 3

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ СОБЫТИЙ

Воспитание

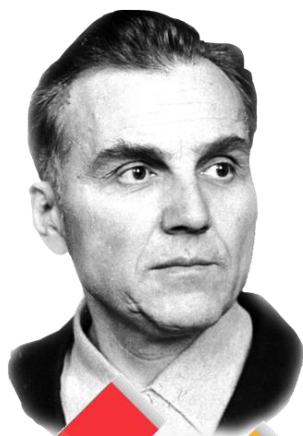
– это не отдельное мероприятие, а ценностно-ориентированный процесс, пронизывающий урочную и внеурочную деятельность. Методическая работа помогает педагогам воспитывать не морализированием, а через содержание учебных предметов, примеры, диалог и совместные проекты.

Обобщенный алгоритм

1. Определите ключевые ценности (на основе программы воспитания школы).
2. Спроектируйте воспитательные события, которые органично вписываются в календарный план.
3. На каждом уроке находите место для обсуждения нравственных смыслов (через кейсы, анализ текстов, исторические примеры).
4. В конце четверти/года проводите рефлекссию ценностных изменений (анкеты, эссе).

Связь с конструктором (раздел 5)

Воспитание требует особых **форматов (набор 3)**: №11 «Супервизия» (разбор сложных воспитательных случаев), №13 «Образовательный квест» (ценностные дилеммы), №17 «Сторителлинг-сессия» (истории о поступках). **Методы – набор 4**: №2 «Метод кейсов», №4 «Ролевая игра», №19 «Драма/Инсценировка».



Имя в методике

Василий Александрович Сухомлинский (1918–1970) – педагог-гуманист.

Сухомлинский утверждал: «Воспитывает не учитель, а среда, которую создаёт учитель». Его система в Павлышской школе строилась на доверии, отсутствии наказаний, сотрудничестве детей и взрослых. Он учил: «Духовная общность учителя и ученика – вот основа воспитания».

Историческое просвещение

– это не запоминание дат, а формирование целостного понимания прошлого, гражданской идентичности, умения отличать факты от фальсификаций. Методист помогает учителям истории и другим предметникам включать исторические контексты в уроки (даже на физике – история открытий).

Обобщенный алгоритм

1. Используйте на уроках документальные источники (письма, фото, дневники).
2. Организуйте проектную деятельность по сохранению семейной или школьной истории (альбомы, видеоролики).
3. Проводите виртуальные или реальные экскурсии по памятным местам (в Кировской области их много).
4. Приглашайте живых свидетелей (ветеранов, тружеников тыла, бывших выпускников).

Связь с конструктором (раздел 5)

Форматы из набора 3: №11 «Супервизия» (разбор исторических случаев с моральным выбором), №13 «Образовательный квест» (по страницам истории). Методы – набор 4: №19 «Драма/Инсценировка», №4 «Ролевая игра» (судебные заседания над историческими персонажами). Рефлексия – набор 5, №10 «Незаконченные предложения» («Меня поразило...», «Я раньше не знал...»)..

Имя в методике

Николай Гаврилович Чернышевский (1828–1889) – мыслитель, литературный критик, педагог.

Он считал, что историческое просвещение должно формировать патриота, но не казённого, а думающего. «Историческое значение каждого русского человека измеряется его заслугами Родине, человеческое достоинство – силой патриотизма». Его роман «Что делать?» воспитывал не одно поколение..



Практикум

– это форма методической работы, в которой участники под руководством ведущего выполняют практические задания, приближенные к реальной профессиональной деятельности. От тренинга отличается меньшей интенсивностью («скорость» ниже) и большей связью с контекстом: тренинг оттачивает один навык, а практикум может включать несколько операций, ведущих к целостному продукту. От мастерской – тем, что результат всегда имеет практическую ценность (памятка, разработка урока, чек-лист).

Обобщенный алгоритм

1. Сформулируйте практический продукт, который создадут участники (например, «памятка для родителей по профилактике школьной неуспешности»).
2. Разбейте работу на этапы (15–20 минут каждый) с чёткими инструкциями.
3. Дайте образцы или шаблоны (с которых можно брать пример).
4. Завершите презентацией продуктов и обсуждением «что я возьму в работу».

Связь с конструктором (раздел 5)

Практикум близок форматам набора 3: №2 «Педагогическая мастерская» и №6 «Воркшоп». В отличие от воркшопа, практикум может быть длиннее (2–3 часа). Методы из набора 4: №14 «1-2-4-все» (быстрый сбор идей для содержания практикума), №2 «Метод кейсов» (анализ реального случая перед практической частью). Рефлексия – набор 5, №1 «Что взять с собой?» (конкретный продукт, который педагог уносит).

Смысловое чтение

– это умение понимать прочитанное: извлекать факты, интерпретировать, оценивать, прогнозировать, соединять информацию из разных частей текста. Это основа функциональной грамотности и метапредметных результатов. Методист обучает учителей не «гонять тексты», а ставить задания на понимание: «О чём этот абзац?», «Какая позиция автора?», «Согласны ли вы? Почему?»

Обобщенный алгоритм

1. Перед чтением дайте задание: «прочитайте и найдите подтверждение своей гипотезы».
2. Во время чтения используйте приёмы: «чтение с остановками» (прогноз продолжения), «бортовой журнал» (что знал, что узнал новое).
3. После чтения – задания на интерпретацию: «Как вы понимаете эту фразу?», «Почему герой поступил так?».
4. Учите сравнивать информацию из разных источников.

Связь с конструктором (раздел 5)

Смысловое чтение – это набор 4, №12 «Диаграмма Венна» (сравнение двух текстов), №17 «Кубик Блума» (генерация вопросов разного уровня к тексту), №2 «Метод кейсов» (анализ ситуации, описанной в тексте). В наборе 5 для рефлексии подойдёт №10 «Незаконченные предложения» («Сегодня я понял, что текст может...»). Поскольку смысловое чтение – умение межпредметное, аудитория (набор 2) – все педагоги-предметники (№3, №4).

Урок

Урок остаётся основной формой, но современный урок – это не монолог учителя, а образовательное событие, где ученики действуют, исследуют, обсуждают. Методист оценивает урок не по «красивой презентации», а по тому, какие УУД формировались и какова доля самостоятельной работы учеников.

Шаги анализа урока

1. Чётко ли цели урока поняты учениками?
2. Какие УУД (познавательные, регулятивные, коммуникативные) формировались?
3. Какова доля продуктивных заданий (а не просто «прочитай-перескажи»)?
4. Был ли психологический комфорт? Как строилась коммуникация «учитель-ученик», «ученик-ученик»?

Связь с конструктором (раздел 5)

Проектировать урок можно с помощью карточек набора 4 (Методы): №17 «Кубик Блума» (вопросы разных уровней), №18 «Обратный урок». Для анализа урока используйте набор 4, №16 «Экранирование» (протокол наблюдения с фокусом). Рефлексия урока для учеников – набор 5: №5 «Лестница успеха», №9 «Шкала»..



Имя в методике

Ян Амос Коменский (1592–1670) – основоположник дидактики.

Коменский создал классно-урочную систему, которая живёт до сих пор. Он требовал, чтобы урок был посильным, наглядным, шёл от простого к сложному. Его принципы (сознательности, систематичности, прочности) остаются основой хорошего урока.

Функциональная грамотность

– это умение применять школьные знания в реальных жизненных ситуациях: читать инструкции, считать скидки, интерпретировать графики, анализировать новости. Методист помогает учителям всех предметов включать такие задания в уроки, не дожидаясь «недели функциональной грамотности».

Обобщенный алгоритм

1. Включите в каждый урок хотя бы одно задание из жизни (расписание поездов, счёт за квартиру, этикетку продукта).
2. Используйте открытые банки заданий PISA и международных исследований.
3. Организуйте межпредметные проекты, где необходимо интегрировать знания.
4. Обучайте работе с разными типами текстов (таблицы, схемы, комиксы, статьи).

Связь с конструктором (раздел 5)

В наборе 1 есть карточка №8 «Слабое развитие функциональной грамотности».

Для её решения используйте форматы набора 3: №8 «Дизайн-сессия» (проектируем задания для жизни), №13 «Образовательный квест» (в реальной среде).

Методы – набор 4: №2 «Метод кейсов» (жизненные кейсы), №18 «Обратный урок» (теория дома – практика в классе).

Рефлексия – набор 5, №1 «Что взять с собой?» (конкретный приём, который сразу примените).

Раздел 4

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Банк заданий

Официальный открытый банк заданий Федерального института педагогических измерений (ФИПИ) – это источник типовых заданий для ОГЭ, ЕГЭ, ВПР. Позволяет проводить объективную диагностику и готовить учеников к экзаменам на основе реальных прототипов.

Обобщенный алгоритм

1. Изучите структуру банка по своему предмету.
2. Выберите задания для текущего контроля, соответствующие изучаемой теме.
3. Составьте тренировочные варианты на основе банка.
4. Проанализируйте типичные ошибки, выявленные при решении.

Связь с конструктором (раздел 5)

Банк ФИПИ – это внешний ресурс, который стоит использовать на этапе проблемы (набор 1): карточка №18 «Неэффективная подготовка к итоговой аттестации». Также он помогает уточнить аудиторию (набор 2) – например, «ученики старшей школы (№11)».



- Методическая копилка
- Журнал ФИПИ
- Открытый банк заданий ЕГЭ
- Открытый банк заданий ОГЭ
- Итоговое сочинение
- Итоговое собеседование
- Открытый банк оценочных средств по русскому языку
- Открытый банк заданий для оценки естественнонаучной грамотности
- Открытый банк заданий ГВЭ-9
- Открытый банк заданий для оценки читательской грамотности

Единое содержание общего образования (портал)

Портал edsoo.ru – государственный ресурс с примерными рабочими программами, конструктором КТП, методическими рекомендациями, вебинарами. Обеспечивает единое образовательное пространство

Обобщенный алгоритм

1. Найдите на портале свой предмет и класс.
2. Используйте конструктор рабочих программ для составления календарно-тематического планирования на год.
3. Скачайте примерные поурочные разработки и скорректируйте под свой класс.
4. Посмотрите вебинары по актуальным изменениям.

Связь с конструктором (раздел 5)

Портал полезен при работе с проблемой (набор 1) №9 «Неэффективная внутришкольная система повышения квалификации» – можно организовать для педагогов коллективный просмотр вебинара. Также он даёт готовые «форматы» – например, вебинар сам по себе формат (аналогичен набор 3, №20 «Экспертный семинар»).

- Нормативные документы
- ФГОС реестр
- Федеральный перечень учебников
- Конструктор учебных планов
- Конструктор рабочих программ
- Конструктор основной образовательной программы
- Модернизация школьных библиотек
- Методические семинары
- Методические интерактивные кейсы
- Методические материалы
- Рабочие программы
- Всероссийский конкурс сочинений
- Всероссийская олимпиада школьников



Журнал «Образование в Кировской области»

Региональное научно-методическое издание, где публикуются передовой опыт, результаты исследований, методические разработки педагогов Кировской области. Это площадка для диссеминации вашего опыта и источник готовых идей от коллег.

Обобщенный алгоритм

1. Подпишитесь на журнал или следите за новыми номерами на сайте ИРО.
2. Оформите свой успешный опыт в формате статьи (описание приёма, сценарий, анализ).
3. Направьте рукопись в редакцию согласно требованиям.
4. Используйте опубликованные статьи коллег для работы методического объединения.

Связь с конструктором (раздел 5)

Журнал – это ресурс, который помогает решать проблему набора 1, №9 «Неэффективность ВСОКО» (опыт других школ), а также поддерживает набор 5, №1 «Что взять с собой?» – можно выписывать идеи из статей.



Рубрики журнала

«Образование в Кировской области»

- «Нормативно-правовые документы в сфере образования»
- «Региональные новости в сфере образования»
- «Управление образованием»
- «Методика обучения и воспитания»
- «Инновационные практики».

Рекомендации

На портале «Единое содержание» (ЕДСОО) в разделе «Методические рекомендации» публикуются официальные разъяснения по преподаванию предметов, составлению программ, оцениванию.

Обобщенный алгоритм

1. Регулярно отслеживайте обновления в разделе вашего предмета.
2. Выявите ключевые новшества по сравнению с прошлым годом.
3. Проведите для педагогов школы короткий обзор (15–20 минут) с раздаточным материалом.
4. Внесите коррективы в рабочие программы на основе рекомендаций.

Связь с конструктором (раздел 5)

Рекомендации ЕДСОО адресованы аудитории (набор 2) №17 «Педагоги, осваивающие новую программу/УМК». Сам процесс их изучения можно построить как формат (набор 3) №12 «Проектная сессия» (распределить разделы рекомендаций между группами). Рефлексия – набор 5, №20 «Чек-лист "Мои следующие шаги"».

- **Методические пособия и рекомендации**
(методические материалы по вопросам реализации ФГОС для учителей, классных руководителей, советников по воспитанию)
- **Методические видеоуроки**
(в помощь учителю при проведении урочных и внеурочных занятий в рамках реализации ФГОС)
- **Федеральные уроки для школьников**
(материалы в помощь учителю при проведении занятий по федеральной тематике)
- **Типовой комплект методических документов** (материалы по организации образовательного процесса в общеобразовательных организациях)



Электронная библиотека ЦОК

Цифровой образовательный контент (ЦОК) – государственная платформа (доступ через портал «Единое содержание»), где собраны верифицированные видеоуроки, тренажёры, тесты, виртуальные лаборатории по всем предметам. Это экономит время учителя на поиск качественного контента.

Обобщенный алгоритм

1. Зарегистрируйтесь на портале «Цифровой образовательный контент».
2. Выберите готовый урок-модуль для объяснения новой темы.
3. Составьте список цифровых заданий для домашней работы или повторения.
4. Используйте виртуальные лаборатории для практических опытов, которых нет в школе.

Связь с конструктором (раздел 5)

ЦОК помогает решать проблему набора 1, №3 «Страх перед цифровыми инструментами» (демонстрируя простой и надёжный ресурс). Для аудитории набор 2, №18 «Ученики на дистанционном обучении» это почти незаменимый помощник



> 15 600
ЦИФРОВЫХ УРОКОВ

> 1919 для 3–4 классов
> 8 938 для 5–9 классов
> 4 741 для 10–11 классов

> 80 % ОХВАТ
ШКОЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

> 100 000
ПОСЕЩЕНИЙ В МЕСЯЦ

> 400
АВТОРОВ

> 50
ФОРМАТОВ

> 99 000
МАТЕРИАЛОВ

Раздел 5

КОНСТРУКТОР МЕТОДИЧЕСКИХ СОБЫТИЙ

Этот конструктор – ваш главный помощник в быстром проектировании методических событий. В комплекте 5 наборов карточек по 20 штук в каждом, а также чистые для ваших идей.

Цвета и содержание наборов:

- **Набор 1 (оранжевый) – Проблемы и дефициты.** Что болит? (формальное участие, выгорание, низкая мотивация и др.)
- **Набор 2 (розовый) – Аудитория.** Для кого? (молодые специалисты, опытные, родители, ученики...)
- **Набор 3 (синий) – Форматы событий.** Как это будет выглядеть? (EdCamp, педсовет, тренинг, фестиваль...)
- **Набор 4 (жёлтый) – Методы и инструменты.** Какими способами? (мозговой штурм, кейс, мировое кафе, рыба кость...)
- **Набор 5 (зеленый) – Рефлексия и итог.** Чем завершим и как зафиксируем результат? (шкала, чек-лист, незаконченные предложения...)

Алгоритм сборки события:

Выберите проблему. Возьмите одну или две оранжевых карточки из набора 1, которые точно отражают ситуацию в вашем коллективе. Не берите больше двух, иначе событие расплывётся.

Определите аудиторию. Розовая карточка из набора 2. Если группа смешанная, возьмите одну карточку «Смешанный коллектив» (№9) или уточните преобладающий тип. Аудитория повлияет на выбор формата.

Выберите формат. Синяя карточка из набора 3. Думайте о целях: для обмена опытом – EdCamp (№1), для отработки навыка – тренинг или мастерская (№2, №5, №6), для обсуждения проблемы – круглый стол (№4).

Добавьте методы. Жёлтые карточки из набора 4 (можно 1–3 штуки). Встройте их в формат: например, внутри круглого стола проведите «Мировое кафе» (№8) или «Шесть шляп» (№5). Методы – это «двигатели» активности; без них формат будет пустым.

Запланируйте рефлексию. Зеленая карточка из набора 5. Она нужна не для галочки, а чтобы участники осознали, что вынесли из события. Обязательно свяжите рефлексию с будущими действиями: №20 «Чек-лист "Мои следующие шаги"», №7 «Письмо себе в будущее».

Разложите выбранные карточки в порядке:



Это и есть сценарий. Осталось только прописать тайминг и роли.

Пример сборки:

Проблема: «Разрыв между знанием методик и их применением на реальном уроке» (набор 1, №4)

Аудитория: «Педагоги-предметники (естественно-научный цикл)» (набор 2, №4)

Формат: «Круглый стол с пробой» (набор 3, №4) – сначала обсуждаем, а потом каждый пробует предложенное решение.

Методы: «Ролевая игра / Симуляция» (набор 4, №4) – проживаем ситуацию изнутри.

Рефлексия: «Обратная связь в стиле "Бутерброд"» (набор 5, №4).

Получилось связное событие: естественники констатируют разрыв, затем в ролевой игре пробуют применить методику, а обратную связь дают по безопасной формуле. Всё за 5 карточек.

Советы

- Не бойтесь комбинировать нестандартно. Например, «Открытое пространство» (набор 3, №10) + «Диаграмма Венна» (набор 4, №13) позволяют сравнить подходы разных групп.
- Если какой-то элемент выпадает из логики, замените карточку.
- Используйте пустые карточки для своих проблем, аудиторий, методов – конструктор должен расти вместе с вами.

1

ПРОБЛЕМА

Формальное участие педагогов в работе методических объединений



Заседания МО – это ритуал или ресурс?

1

АУДИТОРИЯ

Молодые специалисты (стаж до 3 лет)



Горят глаза, но нет опыта.
Нуждаются в алгоритмах, поддержке и первых победах

1

ФОРМАТ

Неконференция



Участники сами определяют повестку дня.
Максимум демократии и обмена практическим опытом «здесь и сейчас»

1

МЕТОДЫ

Мозговой штурм

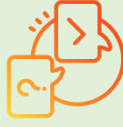


Генерация идей без критики.
Ключевое правило: количество переходит в качество.
Критиковать можно потом

1

РЕФЛЕКСИЯ

Что взять с собой?



Выберите 1-3 идеи, инструмента, которые вы точно будете использовать в своей работе.
Почему именно они?

2

ПРОБЛЕМА

Профессиональное выгорание, эмоциональное истощение педагогов



Где мы берем энергию для школы и где ее теряем?

2

АУДИТОРИЯ

Опытные педагоги (стаж 20+)



Есть устоявшиеся методы, но возможен скепсис к новому. Ценят уважение и практическую пользу

2

ФОРМАТ

Педагогическая мастерская



«Делаю вместе с вами». Акцент на отработке конкретного навыка или приема через прямое действие

2

МЕТОДЫ

Метод кейсов

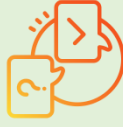


Разбор реальной ситуации.
Схема: факты → проблема → варианты решений → анализ последствий → выбор

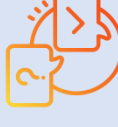
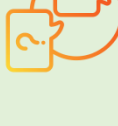
2

РЕФЛЕКСИЯ

Плюс / Минус / Интересно (ПМИ)



Зафиксируйте: что было полезным (+), что не понравилось или было бесполезным (-), что вызвало любопытство и о чем хочется узнать больше (?)

3	ПРОБЛЕМА Страх или сопротивление педагогов перед использованием новых цифровых инструментов	3	АУДИТОРИЯ Педагоги-предметники (гуманитарный цикл)	3	ФОРМАТ Методический вернисаж / Ярмарка идей	3	МЕТОДЫ Скэтчноутинг (визуализация идей)	3	РЕФЛЕКСИЯ Светофор
					Оцените событие по цветам: Зеленый — что прошло отлично и стоит повторить; Желтый — что вызвало сомнения или требует доработки; Красный — что было непонятно или мешало работе	Перевод сложной мысли в простой рисунок-схему. Не важно «красиво», важно «понятно». Рисуйте метафоры, а не портреты	Оцените событие по цветам: Зеленый — что прошло отлично и стоит повторить; Желтый — что вызвало сомнения или требует доработки; Красный — что было непонятно или мешало работе		
Цифровизация: угроза профессии или новые возможности?	Мыслят категориями текста, интерпретации, дискуссии. Любят глубокое погружение в тему	Короткие презентации (5-7 мин) от участников для быстрого знакомства с множеством практик	Перевод сложной мысли в простой рисунок-схему. Не важно «красиво», важно «понятно». Рисуйте метафоры, а не портреты						

4

ПРОБЛЕМА

Разрыв между
знанием
методик и их
применением на
реальном уроке



Почему то, что
мы обсуждаем на
МО, так редко
доходит до
детей?

4

АУДИТОРИЯ

Педагоги-
предметники
(естественно-
научный цикл)

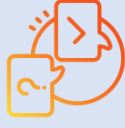


Ориентированы
на логику,
факты,
эксперимент.
Важна четкость
и
доказательность

4

ФОРМАТ

Круглый стол
с пробой



Обсуждение
проблемы +
обязательная
часть, где
каждый пробует
предложенное
решение
(набросок, план,
пробный ход)

4

МЕТОДЫ

Ролевая игра
/ Симуляция



Проживание
ситуации
«изнутри». Дает
эмоциональный
опыт и понимание
мотивов разных
сторон

4

РЕФЛЕКСИЯ

Обратная связь
в стиле
«Бутерброд»



Дайте фидбек
по схеме:
Положительный
момент →
Конструктивное
предложение →
Поддержка /
ободрение

5

ПРОБЛЕМА

Низкая учебная
мотивация и
вовлеченность
учеников



Мы учим тех,
кто не хочет
учиться, или
создаем условия,
в которых не
хочется
учиться?

5

АУДИТОРИЯ

Классные
руководители



Фокус на
воспитании и
индивидуальной
работе. Работа
с родителями

5

ФОРМАТ

Коучинг-сессия
(индивидуальная
или групповая)



Фокус на
раскрытии
внутренних
ресурсов и поиске
решений самим
участником.
Вопросы важнее
ответов

5

МЕТОДЫ

Шесть шляп
мышления

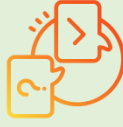


Структурированно
е обсуждение, где
«шляпа» задает
тип мышления
(факты, эмоции,
критика,
оптимизм,
креативность,
мета-уровень)

5

РЕФЛЕКСИЯ

Лестница
успеха



Нарисуйте
лестницу. На какой
ступени вы
находитесь в
начале события?
На какую ступень
поднялись к концу?
Что стало вашей
опорой?

6

ПРОБЛЕМА

Неумение педагогов работать с разноразноуровневым классом



Средний» ученик — это миф или удобная позиция учителя?



6

АУДИТОРИЯ

Педагоги в состоянии профессионального выгорания



Эмоционально истощены. Нуждаются не в новых знаниях, а в поддержке, признании и снятии нагрузки



6

ФОРМАТ

Воркшоп (Практикум)



Интенсивная совместная работа над созданием конкретного продукта (сценарий урока, проект, чек-лист)



6

МЕТОДЫ

Думай – Обсуждай - Делись



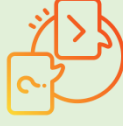
Индивидуальная работа → обсуждение в паре → презентация всей группе. Гарантирует включенность каждого



6

РЕФЛЕКСИЯ

Одно слово



Опишите ваши ключевые ощущения от события одним словом. Обоснуйте свой выбор в 1-2 предложениях



7

ПРОБЛЕМА

Проблема
эффективности
домашних
заданий:
перегрузка,
использование
ИИ



Домашнее
задание — это
делает ученик
или ИИ??

7

АУДИТОРИЯ

Педагоги-
новаторы,
«двигатели
прогресса»



Всегда в поиске.
Могут
опережать
коллег.
Нуждаются в
признании и
площадке для
обмена

7

ФОРМАТ

Печа-Куча
(20x20)



Жесткий
регламент: 20
слайдов по 20
секунд.
Тренирует
ясность мысли,
лаконичность и
ритм

7

МЕТОДЫ

Дерево
решений

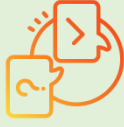


Визуальное
отображение
последствий
каждого выбора.
Помогает принять
взвешенное
решение в сложной
ситуации

7

РЕФЛЕКСИЯ

Письмо себе
в будущее



Напишите
короткое письмо
самому себе с
обязательствам
и или
открытиями
сегодняшнего
дня. Когда вы его
откроете?

8

ПРОБЛЕМА

Слабое развитие функциональной грамотности учащихся



Мы учим предмету или учим жить в современном мире с помощью предмета?

✂

8

АУДИТОРИЯ

Смешанный коллектив (разный стаж и предметы)



Разный опыт и запросы. Задача – найти общий язык и сквозную тему

✂

8

ФОРМАТ

Дизайн-сессия



Коллективное проектирование решения сложной проблемы с использованием визуальных техник (модели, схемы)

✂

8

МЕТОДЫ

Пирамида Дилтса



Анализ ситуации с разных «этажей»: от окружения и поведения до ценностей и миссии. Помогает найти точку воздействия

✂

8

РЕФЛЕКСИЯ

Ретроспектив а в стиле «Парусник»



Что было «попутным ветром» (помогало)? Что было «якорем» (тормозило)? Каковы «риффы» (риски) на пути внедрения? Кто «рулевой» (ответственный)?

9

ПРОБЛЕМА

Недостаточно
эффективная
внутришкольная
система
повышения
квалификации



Мы учимся для
галочки в
отчете или для
реальных
изменений в
школе?

9

АУДИТОРИЯ

Ученики
начальной
школы
(1-4 класс)



Восприятие
через игру и
образ. Короткий
период
концентрации.
Важна
эмоциональная
безопасность

9

ФОРМАТ

Открытое
пространство



Полная свобода.
Участники сами
предлагают
темы для
обсуждения,
сами выбирают
группу и
фиксируют
итоги

9

МЕТОДЫ

Диаграмма
Исикавы

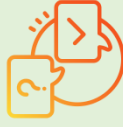


Поиск коренных
причин проблемы.
Проблема —
«голова рыбы»,
причины
группируются по
«костям» (люди,
методы, среда)

9

РЕФЛЕКСИЯ

Шкала
(от 1 до 10)



Оцените по 10-
балльной шкале:
полезность,
вовлеченность,
комфорт. Что
нужно, чтобы
оценка по любому
пункту стала на
балл выше?

10

ПРОБЛЕМА

Конфликты в педагогическом коллективе, отсутствие командного духа



Мы коллеги или конкуренты?

10

АУДИТОРИЯ

Ученики основной школы (5-9 класс)



Подростковый возраст.
Ключевые запросы:
самоидентификация, признание сверстников, практическая значимость

10

ФОРМАТ

Мозговой штурм / Хакатон



Интенсивная генерация идей или быстрый «прототипинг» решений в условиях ограниченного времени

10

МЕТОДЫ

Метод «Золотого круга» (Саймон Синек)

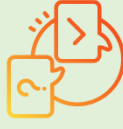


Старт не с «Что?», а с «Зачем?». Мощный инструмент для формулировки цели и вдохновляющей коммуникации

10

РЕФЛЕКСИЯ

Незаконченные предложения



Закончите фразы:
«Я осознал...»,
«Я удивлен...»,
«Мне не хватило...»,
«Теперь я буду...»

11

ПРОБЛЕМА

Неумение педагогов конструктивно давать и принимать обратную связь



Критика – это нападение или подарок?



11

АУДИТОРИЯ

Ученики средней школы (10-11 класс)



Нацеленность на итоговую аттестацию и поступление.
Целят эффективность, структуру, пользу



11

ФОРМАТ

Супервизия (разбор случая)



Коллегиальный, профессиональный разбор сложной реальной ситуации из практики с целью найти новые подходы



11

МЕТОДЫ

S.W.O.T.-анализ



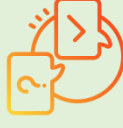
Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. Системный взгляд на проект, организацию или личную практику



11

РЕФЛЕКСИЯ

Мудрый совет



Представьте, что к вам обращается коллега, который не был на этом событии. Какой один самый ценный совет вы ему дадите?

12

ПРОБЛЕМА

Отсутствие
системной работы
с детьми с
особыми
образовательными
потребностями



Талант – это
ответственнос
ть школы или
личная удача
ученика?

12

АУДИТОРИЯ

Одаренные
мотивированные
ученики



Нуждаются в
сложных задачах,
интеллектуальн
ом вызове и
свободе для
самостоятельно
го поиска

12

ФОРМАТ

Проектная
сессия



Поэтапное
планирование
конкретного
проекта (цель,
этапы,
ответственные,
ресурсы) с
участием всех
заинтересованных

12

МЕТОДЫ

Диаграмма
Венна

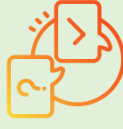


Наглядное
сравнение 2-3
понятий. Что
общего? Что
уникального?
Просто и
эффективно для
прояснения
терминов

12

РЕФЛЕКСИЯ

«3-2-1»



Заполните:
3 идеи, которые
я узнал; 2 вопроса,
которые у меня
остались;
1 действие,
которое
я планирую
совершить

13

ПРОБЛЕМА

Высокая
загрязненность
административной
работой



Мы заполняем
документы для
жизни или жизнь
для документов?



13

АУДИТОРИЯ

Ученики с низкой
учебной
мотивацией



Опыт неудач,
защитное
поведение.
Нуждаются в
маленьких
шагах, успехе и
связи обучения с
личными
интересами



13

ФОРМАТ

Образова-
тельный квест



Погружение в
тему через
последовательнос-
ть заданий-
«станций».
Акцент на игровой
вовлеченности и
открытии



13

МЕТОДЫ

Работа с
ментальными
картами



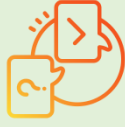
Структурирование
информации вокруг
центральной идеи.
Развивает
ассоциативное
мышление и
помогает
планировать



13

РЕФЛЕКСИЯ

Ключевой вывод
на визитке



Запишите самый
главный вывод
или инсайт с
обратной
стороны своей
визитки/бейджа.
Поделитесь с
соседом



14

ПРОБЛЕМА

Неэффективное
использование
времени урока



45 минут урока:
драгоценный
ресурс или
потерянное
время?

14

АУДИТОРИЯ

Родители
обучающихся



Заинтересованн
ые, но часто
тревожные
«заказчики».
Важны
открытость,
конкретные
результаты и
четкие
инструкции

14

ФОРМАТ

Панельная
дискуссия /
Дебаты



Столкновение
разных, часто
противоположных,
точек зрения на
одну проблему.
Развивает
критическое
мышление

14

МЕТОДЫ

«1-2-4-все»

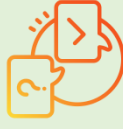


Быстрый сбор
мнений: 1 мин
самому, 2 мин в
паре, 4 мин в
четверке, потом
выводы от каждой
группы

14

РЕФЛЕКСИЯ

«Рефлексия в
движении»
(Фишбоул)



В центре круга –
2-3 добровольца
обсуждают
итоги. Внешний
круг молча
слушает, затем
комментирует
или задает
вопросы

15

ПРОБЛЕМА

Слабая связь
школы с
родителями,
неэффективное
взаимодействие



Родители –
наши союзники
или «заказчики
образовательных
услуг»?

15

АУДИТОРИЯ

Сетевое
педагогическое
сообщество



Разный
контекст,
общие проблемы.
Возможен
богатый обмен
опытом, но
сложно
договориться о
конкретных
действиях

15

ФОРМАТ

Ретроспектива



Анализ
завершенного
проекта, учебной
четверти, цикла
уроков. Что было
хорошо, что
можно улучшить,
выводы

15

МЕТОДЫ

Карточный
сортинг

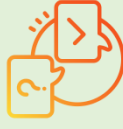


Физическая
сортировка
карточек с
понятиями по
группам. Выявляет,
как участники
(педагоги, ученики)
видят структуру
информации

15

РЕФЛЕКСИЯ

Метод 15%



Определите тот
минимальный, но
конкретный шаг
(ваши 15%
ответственности
и), который вы
можете сделать
уже завтра для
изменений

16

ПРОБЛЕМА

Низкий уровень рефлексии у педагогов (неумение анализировать свои уроки)



Ошибка – это провал или точка роста?

16

АУДИТОРИЯ

Обучающиеся с ОВЗ



Требуется индивидуализация, специальные условия и акцент не на дефицитах, а на возможностях каждого

16

ФОРМАТ

Тичмит (встреча учителей)



Неформальные встречи для общения и обмена в расслабленной атмосфере (кафе, библиотека).
Рождает доверие и неочевидные связи

16

МЕТОДЫ

Экранирование (протокол наблюдения)

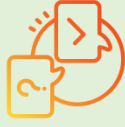


Наблюдение с четким фокусом (например, только на вопросах учителя или на взаимодействиях учеников). Данные, а не впечатления

16

РЕФЛЕКСИЯ

Апподисменты по шкале



Оцените свою удовлетворенность, громкостью апподисментов: от тихого похлопывания (ничего не понравилось) до оваций (лучшее событие)

17

ПРОБЛЕМА

Шаблонность, отсутствие творчества и индивидуального почерка в преподавании



Урок как технология или урок как искусство?

17

АУДИТОРИЯ

Педагоги, осваивающие новую для себя программу/УМК



Состояние неопределенности, повышенная тревожность. Нуждаются в пошаговых инструкциях и практикумах

17

ФОРМАТ

Сторителлинг-сессия



Участники делятся личными профессиональными историями успеха/провала. Акцент на эмоциональном подключении и личном опыте

17

МЕТОДЫ

Кубик Блума

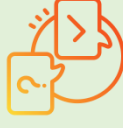


Генератор вопросов разного уровня (факты, понимание, применение, анализ, синтез, оценка). Для разработки заданий и дискуссий

17

РЕФЛЕКСИЯ

Синквейн



Составьте пятистрочное стихотворение по теме: 1 существительное, 2 прилагательных, 3 глагола, ключевая фраза, синоним-резюме

18

ПРОБЛЕМА

Неэффективная
подготовка к
итоговой
аттестации
(натаскивание
вместо обучения)



Мы готовим к
жизни или к
экзамену?

18

АУДИТОРИЯ

Ученики на
дистанционном /
гибридном
обучении



Проблемы с
самоорганизацией
и вовлеченностью.
Ключ – четкость
навигации и
интерактивность

18

ФОРМАТ

Фабрика
контента



Совместное
создание банка
материалов:
разработка
кейсов, чек-
листов, памяток,
которые можно
сразу
использовать

18

МЕТОДЫ

Обратный урок
(Перевернутый
класс)

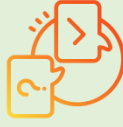


Теория изучается
дома, а время урока
тратится на
практику,
обсуждение и
углубление.
Требует
подготовки
цифровых
материалов

18

РЕФЛЕКСИЯ

Рефлексивный
круг



Каждый по кругу
завершает фразу:
«Благодаря
сегодняшнему дню
я...». Говорить
можно только от
первого лица

19

ПРОБЛЕМА

Отсутствие
преемственности
между уровнями
образования



Выпускник
начальной
школы - наш
общий или
«чужой»
ребенок?

19

АУДИТОРИЯ

Междисциплинар
ная команда
педагогов
(проектная
группа)



Нужно выйти за
рамки своего
предмета.
Требуется навыки
проектного
менеджмента и
кросс-
предметного
диалога

19

ФОРМАТ

Индивидуальная
консультация



Работа «один на
один» для
детального
разбора запроса,
затруднения и
построения
персонального
плана развития

19

МЕТОДЫ

Драма /
Инсценировка

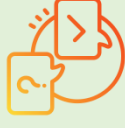


Разыгрывание сценки
для иллюстрации
понятия,
исторического
события,
литературного
произведения.
Эффект
эмоционального
запоминания

19

РЕФЛЕКСИЯ

Чек-лист «Мои
следующие
шаги»



Составьте
конкретный план:
Что? Для кого? К
какому сроку?
Какая поддержка
нужна? Как
поймете, что
получилось?

20

ПРОБЛЕМА

Непонимание или игнорирование принципов возрастной психологии



Почему мы требуем от семиклассника того же, что и от старшеклассника?

20

АУДИТОРИЯ

Администрация школы (завучи, директор)



Мыслят стратегически, в категориях результатов, регламентов и ресурсов. Важен управленческий эффект

20

ФОРМАТ

Экспертный семинар



Выступление приглашенного эксперта с последующим глубинным анализом и адаптацией идей под свой контекст

20

МЕТОДЫ

Мировое кафе

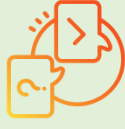


Динамичное обсуждение в небольших группах за «столиками». Участники перемещаются, разнося идеи

20

РЕФЛЕКСИЯ

Чек-лист «Мои следующие шаги»



Составьте конкретный план: Что? Для кого? К какому сроку? Какая поддержка нужна? Как поймете, что получилось?



ПРОБЛЕМА



АУДИТОРИЯ



ФОРМАТ



МЕТОДЫ



РЕФЛЕКСИЯ

