

Горноуральский городской округ
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №2

622926, Свердловская обл., Пригородный р-н, с. Южаково, Советская ул., д.10а, E-mail:school2ggo@mail.ru тел. 8(3435) 47-85-77

Утверждаю:
Директор И.С.Паньшина



Комплексная Модель организации профессионального развития учителя МБОУ СОШ №2

Цель Создание условий для профессионального роста учителя, для его карьерного роста, для изменения в лучшую сторону его социального статуса

Задачи: 1. **ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА**

- 1.1.Внести изменения в локальную нормативную базу
- 1.2.Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО
- 1.3.Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.
- 1.4.Создать модель организационно-кадрового обеспечения

**2. ПОВЫШЕНИЕ
КАРЬЕРНОГО РОСТА**

- 2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.
- 2.2. Внедрить стандарт педагога

**3. УКРЕПЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА**

- 3.1. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень

Специфика образовательной организации	МБОУ СОШ №2 реализует Федеральные государственные образовательные стандарты и имеет низкие результаты обучения, а именно:
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ); - отдаленность от центра; - в сельской местности ограничен доступ к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов; - ежегодное старение педагогического коллектива; - дефицит высоко профессиональных педагогических кадров.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<p>администрация образовательной организации;</p> <p>руководители школьных методических служб (объединений, кафедр);</p> <p>педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</p> <p>администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);</p> <p>специалисты местных органов управления образованием</p>
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<p>общее руководство разработкой и реализацией программы;</p> <p>обеспечение реализацией программы;</p> <p>организация, координация, контроль.</p> <p>определение приоритетных направлений работы;</p> <p>корректировка составляющих элементов программы;</p> <p>анализ и обобщение результатов реализации программы;</p> <p>регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;</p> <p>организация и проведение семинаров;</p> <p>внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;</p> <p>осуществление взаимосвязи с структурами, участвующими в реализации программы.</p>
Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических рекомендаций для работы по программе; - определение критериев эффективности реализации программы; - подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;

	<ul style="list-style-type: none"> - подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний. – организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; - организация системы работы с молодыми специалистами.
Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)	<ul style="list-style-type: none"> обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ; повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы. выбор наиболее подходящего для себя путь повышения квалификации на основе самообразования; научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения; - анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.
Педагоги-психологи	<ul style="list-style-type: none"> • психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения, разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития; • разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением. • психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации; • разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами; • педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях; • регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> • анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка; • прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы; • выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;

	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей; • проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; • взаимодействие с педагогами, работающими в классе; • стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей. • регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.
Педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> • обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ; • создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности; • формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию; • создание единого образовательного пространства школы; • освоение ребенком социального опыта; • самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)	<p>взаимодействие (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки, и другие)</p> <ul style="list-style-type: none"> - экспертиза программных документов школы; - научно-методического сопровождения развития учителя . - обеспечение информационной открытости деятельности школы; - педагогическое сопровождение (курсовая подготовка); - привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий; - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - совершенствование управленческой компетенции администрации. - создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p>Ожидаемые результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание правовых, организационных и финансовых условий; • создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога

	<ul style="list-style-type: none"> • развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации; • оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими; • создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств; • приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность); • создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации; <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> • неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью; • процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности; • педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения. • недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ; • отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации; • низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства; • отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности; • недостаточность бюджетного финансирования; • -отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций
Условия реализации модели учительского роста	
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	
Примерная локальная нормативная база внедрения	Положение о педагогическом совете. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Положение об Экспертном Совете Школы. Положение об индивидуальной траектории развития учителя.

<p>модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Положение о работе творческих и проблемных групп. Положение о работе коллектива в командах. Положение о работе с молодыми педагогами. Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования. Разработать инструментарий для определения качества труда учителя и качества образования. Положение о конкурсе « Портфолио Учителя». Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации. Положение о методической службе в образовательной организации. Положение о конкурсе « Учитель- года», « Классный – классный». Положение о премировании сотрудников школы по результатам и качеству труда. Положение о «стажерской» площадке. Рабочие программы «стажерских» площадок. Положение о Публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ. Положение о Медиатеке. Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями округа. Положение о социально- психологической службе. Положение о службе информационного обеспечения.</p>	
<p>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</p>	<p>Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы. -Нацеливание коллектива на повышение качества образования. -Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.</p>
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<p>- Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.) -Нацеливание на успешность реализации КМУР</p>
	<p>Этап первичной реализации адаптированной модели,</p>	<p>1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 2. Анализ профессиональных компетенций педагога. 3. Анкетирование участников образовательного процесса.</p>

	<p>мониторинга достижимых результатов и коррекции адаптированной модели</p>	
<p>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Показатель: Уровень профессиональной компетентности учителя Цели: - Преемственность в обучении обучающихся на всех ступенях обучения - Методическое сопровождение молодых специалистов - Использование инновационных технологий для моделирования современного урока - Работа с неуспевающими, способными обучающимися, с детьми с ОВЗ и с детьми семей мигрантов - Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации всеми участниками образовательного процесса - Подготовка к итоговой аттестации Показатель: Качество научно-методической деятельности ОО Цели: - Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников - Реализация методического сопровождения образовательного процесса - Качество управления профессиональным ростом педагогов школы - Качество реализации КМУР - Качество деятельности социально-психологической службы Показатель: Эффективность моделей взаимодействия с ОО, реализующими программы дополнительного образования детей Цель: - Обеспечение соответствующих условий для организации внеурочной деятельности Показатель: Наличие материально-технических условий Цель: - Достаточность и качество оснащения образовательной среды школы Показатель: Удовлетворённость педагогов системой стимулирования Цель: - Ежемесячное стимулирование педагогов за высокие качественные результаты работы</p>	
<p>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>		
<p>Модель финансирования внедрения</p>	<p>Источниками финансирования образования являются: - муниципальное бюджетное финансирование;</p>	

<p>модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение средств благотворителей к совершенствованию материально-технической базы школы (спонсорство); - внебюджетные источники за счет развитие и расширение системы платных услуг, в том числе взрослому населению (консультационная помощь учителя информатики, оказание услуг за счет кабинета технологии) .
<p>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1. Этап осмысления и принятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг финансовых возможностей внедрения модели учительского роста, заключение контрактов, договоров социального партнерства; - изучение спроса на оказание платных образовательных услуг для законных представителей обучающихся; - создание реестра, разработка документации по оказанию платных услуг, в том числе взрослому населению; - изучение коммерческих и бюджетных предложений для реализации модели профессионального роста. <p>2. Этап адаптации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка схемы бизнес-процессов реализации системы учительского роста - расчет потребностей в расходах образовательной организации - разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста - коррекция схемы бизнес-процессов на основе источников финансирования. <p>3. Этап реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка тарификации с учетом модели профессионального роста; - финансирование курсов повышения квалификации и переподготовки; - распределение стимулирующего фонда с учетом профессиональных достижений; - расширение сферы социального партнерства; - расширение перечня платных услуг, в том числе для взрослого населения; - лицензирование и аккредитация новых услуг, предоставляемых образовательной организацией.
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава;</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки; - мониторинг закупок материально-технического оборудования; - мониторинг обновления учебно-методического материала; - мониторинг обновления информационно-технического оборудования; - мониторинг расходования стимулирующего фонда; - мониторинг роста профессионального мастерства.
<p align="center">Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	

<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Материально-техническая обеспеченность КМУР предполагают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Изменение качества условий педагогов. 2)обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья. 3)определение путей финансирования материально-технического обеспечения КМУР через: <ul style="list-style-type: none"> Бюджетные средства. Спонсорские средства. Социальное партнёрство. Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг. 4)создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструменты деятельности. 5)обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами; 6)сохранение и развитие материально-технической базы учреждения; 7)ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов; 8)автоматизация рабочих мест педагогов. 9)оснащение образовательного учреждения защитными средствами, обеспечивающими защиту педагогических и других работников, обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.
<p>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1))Разработка, согласование и утверждение расходов на укрепление материально-технической базы ОУ. 2)Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки). 3)Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся. 4)Улучшение оснащённости учебных кабинетов. 5)Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей. 6)Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения. 7)Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного и научного оборудования. 8)Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении. 9)Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры. 10)Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР. 11)Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы

<p>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1)Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР. 2) Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение пути их решения; 3)Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.</p>	
<p>Организационно-кадровое обеспечение</p>		
<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Цель:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. создание условий для формирования и развития профессиональной компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата 2. обеспечение всех участников трудовой деятельности квалифицированными специалистами; 3. достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение. <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. развитие организационной основы для осуществления современной кадровой политики; 2. обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы; 3. прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса; <p>способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне районных, региональных конференций и конкурсов</p>	
<p>Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОО стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней). - инновационная деятельность педагога. - участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-класса, заочных форумах, фестивалях и т.п. - обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

		<ul style="list-style-type: none"> - аттестация педагогов, повышение квалификации - развитие профессиональной компетентности через активные формы работы с педагогами
	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	<p>Формирование у администрации ОО навыков менеджмента: знания и понимания сущности происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, изменения в законодательстве в сфере образования, навыков проектирования стратегии развития ОО, моделирования протекающих в школе процессов, организации межличностного взаимодействия и профессиональной коммуникации в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности, скоординированной деятельности педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> – создать систему мотивации и стимулирования участников инновационных процессов; – обеспечить эффективное методическое сопровождение деятельности педагогов, внедряющих инновации. <p>В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога); – психологическое сопровождение профессионального развития педагогов; – обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении; – усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.
	Научно-методическое сопровождение педагогов	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов в процессе педагогических деятельности</p>

	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	Развитие системы стимулирования успешной проф. деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда
План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – Участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых. – Введение единой независимой оценки качества образования в форме ГИА выпускников ОО – Оценка педагога выпускниками ОО – Результаты оценки учителя Аттестационной комиссией 	
Научно-методическое сопровождение		
Информационно-методическое сопровождение педагогов	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; - организацию информационного обмена между специалистами. <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>	
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>Обеспечивает помощь педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в составлении авторской программы; - в применении инновационных образовательных технологий; - в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности. <p>Формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; - тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; - консультирование по вопросам разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.; - взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов; - открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, вебинары). 	

<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обогащение методического арсенала; -формирование дополнительных компетенций; -восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; -развитие опыта решения профессиональных задач. <p>Формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -консультации с экспертами в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации; - применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.
<p>Направления обновления содержания общего образования</p>	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; -организацию информационного обмена между специалистами. <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>