

Серия «Библиотека журнала «Директор школы»

Г.Л. Копотева, Е.В. Губанова

# Введение ФГОС основного общего образования: образовательная программа школы Часть 1



Москва  
2015

УДК 373.1.02(470)  
ББК 74.202  
К65

Библиотека журнала «Директор школы» основана в 1995 году

**Копотева Г.Л., Губанова Е.В.**

К65 Введение ФГОС основного общего образования: образовательная программа школы. Часть 1. — М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2015. — 208 с.

ISBN 978-5-88753-154-0

ISBN 978-5-4441-0150-6

Книга является первой частью издания «Введение ФГОС основного общего образования: образовательная программа школы». В пособии раскрываются вопросы управления разработкой и реализацией основной образовательной программы основного общего образования (ООП ООО). Представлена методика разработки образовательной программы, конструирования учебного плана, приводятся образцы нормативно-правовой документации, сопровождающей проектирование и применение основной образовательной программы основного общего образования, рассматриваются планируемые результаты освоения учебных и междисциплинарных программ.

В основу пособия был положен опыт разработки и применения основной образовательной программы основного общего образования ГБОУ СОШ № 1747 г. Москвы – проектной площадки Института стратегических исследований в образовании Российской академии образования. Программа разработана с учетом Примерной основной образовательной программы образовательной организации.

Издание адресовано директорам школ, заместителям по учебно-воспитательной работе, специалистам в сфере управления образованием, сотрудникам методических центров, институтов повышения квалификации работников образования.

УДК 373.1.02(470)

ББК 74.202

ISBN 978-5-88753-154-0  
ISBN 978-5-4441-0150-6

© Копотева Г.Л., Губанова Е.В., 2014  
© Издательская фирма «Сентябрь», 2014  
© Оформление «Национальный книжный центр», 2015

# Содержание

Введение . . . . .	5
Как организовать разработку основной образовательной программы основного общего образования школы . . . . .	8
Нормативно-правовые основания разработки ООП образовательной организации . . . . .	23
Организационные мероприятия по введению ФГОС ООО. . . . .	44
Конструирование учебного плана ООО. . . . .	61
Основная образовательная программа государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1747 г. Москвы. . . . .	83
Целевой раздел . . . . .	87
Пояснительная записка . . . . .	87
Планируемые результаты освоения обучающимися основной образовательной программы основного общего образования . . . . .	101

Глава «Как организовать разработку основной образовательной программы основного общего образования школы» написана Коптевой Г.Л., Логвиновой И.М.

Глава «Нормативно-правовые основания разработки ООП образовательной организации» написана Губановой Е.В., Коптевой Г.Л.

Глава «Организационные мероприятия по введению ФГОС ОО» написана Губановой Е.В.

Глава «Конструирование учебного плана ОО» написана Губановой Е.В., Логвиновой И.М.

Глава «Основная образовательная программа государственного бюджетного образовательного учреждения — средней общеобразовательной школы № 1747 г. Москвы» написана Коптевой Г.Л., Сотниковой М.Н., Филимоновой Е.Н.

# Введение

**С** 1 сентября 2012 г. отдельные общеобразовательные учреждения по мере готовности перешли на Федеральные государственные образовательные стандарты основного общего образования (ФГОС ООО), и в 2014–2015 гг. начнется массовый переход на ФГОС основного общего образования. Ключевой задачей для школ в этот период является разработка и запуск реализации образовательной программы (ООП) основного общего образования (ООО). Главные вопросы, с которыми сталкиваются педагогические коллективы на этом пути, таковы:

- Как организовать процесс разработки ООП?
- Что значит выдержать соотношение 70:30 между частями основной образовательной программы?
- Что можно/нужно оставлять из содержания примерной основной образовательной программы, с учетом которой разрабатывается ООП?
- Какие локальные акты необходимы в школе для организации перехода на ФГОС основного общего образования? И т.п.

Опыт по выявлению рисков введения и реализации Федеральных государственных образовательных стандартов

общего образования накоплен нами в процессе анализа запросов потребителей научно-методического сопровождения введения ФГОС начального и основного общего образования:

- на разъяснение содержания стандартов общего образования;
- на конкретные формы организации научно-методического сопровождения введения ФГОС;
- на конкретные документы (нормативно-правового, методического или иного характера), сопровождающие введение и реализацию ФГОС.

Были также проанализированы документы и материалы, разработанные в процессе введения ФГОС:

- основных образовательных программ образовательных организаций;
- рабочих программ педагогов по учебным предметам;
- программ и планов внеурочной деятельности;
- нормативно-правовой базы образовательных организаций, обеспечивающих реализацию ФГОС.

Этот анализ позволил нам вычлнить ряд ошибок, которые допускаются руководителями образовательных учреждений и их заместителями. Самые существенные:

- далеко не во всех школах основные образовательные программы начального и основного общего образования имеют индивидуальное лицо, а зачастую лишь дублируют содержание примерных;
- основным разработчиком, а скорее составителем ООП является команда администрации, если не единолично заместитель руководителя, курирующий соответствующий уровень образования, и за редким исключением привлекаются руководители структурных подразделений образовательной организации;
- исключение педагогов из состава разработчиков ООП приводит к недооценке ими связи ООП со своей педагогической деятельностью, взаимосвязи содержания разрабатываемых ими рабочих программ с основными характеристиками образовательного процесса, заложенными в содержание ООП.

Исходя из вышеизложенного, а также учитывая необходимость реализации требований ч. 2 ст. 11 Федерального закона «Об обра-

зовании в Российской Федерации»: «Федеральные государственные образовательные стандарты... являются основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся\*, освоивших образовательные программы соответствующего уровня и соответствующей направленности, независимо от формы получения образования и формы обучения», мы сочли необходимым в настоящем пособии показать возможные пути разработки и управления реализацией основной общеобразовательной программы основного общего образования, а также продемонстрировать в качестве модели (образца) программу, разработанную под нашим руководством конкретным общеобразовательным учреждением — ГБОУ «СОШ № 1747» г. Москвы.

---

\* Здесь и далее выделение курсивом авторское. — Примеч. авт.

# Как организовать разработку основной образовательной программы основного общего образования ШКОЛЫ

**П**ервое, что нам хотелось бы донести до читателей, — разработка основных образовательных программ основного общего образования образовательной организации (ООП) неразрывно связана с процессом введения Федерального государственного образовательного стандарта. По сути дела, она является первым этапом, запускающим введение ФГОС. Ее разработка осуществляется с учетом примерных основных образовательных программ (ст. 12 п. 7 Закона «Об образовании Российской Федерации»).



### ***Как же можно разработать основную образовательную программу основного общего образования образовательной организации?***

Руководителю образовательной организации необходимо знать, что введение ФГОС является длительным, целенаправленным процессом, системной инновацией, направленной на модернизацию отечественного образования в ближайшее десятилетие. В менеджменте инноваций такие масштабные изменения принято называть целенаправленной и планомерной переменной. Чаще всего целенаправленные и планомерные перемены характеризуются как обладающие масштабностью, глубиной и системностью. Теория организационного развития говорит, что именно такие перемены чаще всего задаются внешней средой организации. В данном случае — это приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

Осуществление организационных перемен требует соблюдения следующих условий:

- долгосрочности усилий по развитию потенциала организации в решении поставленной проблемы;
- необходимости использования приемов и механизмов, улучшающих функционирование организации;
- необходимости управленческих преобразований в организации для перспективного достижения поставленной цели;
- необходимости осуществления изменений или частичной модификации в целях и поведении педагогов (или групп педагогов), и (или) в любом элементе организационной работы.

Знание этих условий позволит администрации образовательной организации правильно выстроить стратегию разработки ООП, мобилизовать человеческие и материальные ресурсы для достижения цели. Все они должны быть учтены при составлении плана школы по разработке ООП.

### ***Каким же в таком случае должен быть этот план?***

- Во-первых, он должен ориентировать на переосмысление целей деятельности всего коллектива, всех его подразделений и каждого члена коллектива в отдельности в соответствии с теми изменениями, которые вносятся разрабатываемой ООП.

- Во-вторых, он должен быть долгосрочным.
- В-третьих, он должен предусматривать необходимые изменения в управлении образовательным учреждением — выделение подразделений или лиц (временных или постоянных), координирующих разработку ООП.
- В-четвертых, он должен содержать конкретные мероприятия по разработке ООП.
- И наконец, в него должны быть включены меры социального (морального и материального стимулирования) разработчиков ООП.

### ***Как же построить организационное развитие, чтобы оптимально достигнуть поставленной цели?***

Исходя из теории организационного развития, чтобы обеспечить эффективность перемен, необходимо создать особую организационную культуру, целью которой является замышляемое изменение постулатов, позиций, ценностей и организационной структуры в зависимости от вводимого изменения. Под изменением структуры организации понимается введение новых или изменение старых (уже существующих в школе) организационных структур, необходимых для разработки ООП. Можно создать временный организационный комитет (штаб, совет). В каждой школе этот вопрос должен решаться в зависимости от сложившихся традиций, а также опыта администрации.

Создание культуры, способствующей предстоящим изменениям, начинается с формирования *установки* на вводимую инновацию, принятие ее как актуальной ценности всем коллективом и каждым его членом. Только в этом случае сложится гармоничная организационная культура, позволяющая достигнуть поставленной цели.

Установка — высокообобщенное состояние готовности к определенному способу деятельности, наиболее устойчивая основа поведения человека. Установка состоит из трех аспектов: осознание объекта деятельности, эмоциональная оценка объекта, действия по отношению к объекту.

### ***Каким образом можно создать установку на разработку ООП образовательной организации, организовать принятие стандарта как актуальной ценности?***

Ответ, собственно, кроется в самом приведенном нами понятии «установка». Поскольку она предполагает осознание объекта деятельности, постольку необходимо организовать системное ознаком-

ление с ФГОС и примерной основной образовательной программой основного общего образования. Чем основательнее, глубже будут проработаны и осознаны эти документы, чем многоаспектнее они будут обсуждены, тем меньше возникнет вопросов и непонимания. Обсуждение ФГОС необходимо провести не только в педагогическом коллективе, но с учащимися и их родителями. Это снимет информационный голод, напряженность участников образовательного процесса и даст тем самым возможность осознать и понять стратегию предстоящих изменений, ощутить себя причастными к ним.

Тщательная проработка ФГОС, а также документов и материалов, сопровождающих их введение, позволит педагогам освоить их содержание, почувствовать себя компетентными в столь важном деле, осуществляемом по инициативе государства. Только таким образом может наступить эмоциональное принятие предстоящих изменений (второй компонент установки), связанных с введением ФГОС, а также потребность реализовать свое знание в деле (третий компонент установки).

Согласно *теории организационного развития* для осуществления перемен важное значение имеет степень восприимчивости организации к нововведениям. Самообучающиеся организации отличаются тем, что они быстро осознают проблемы, критически относятся к собственным ошибкам и ведут постоянный поиск наиболее эффективной модели поведения с целью максимализации успеха. Однако, как показывает практика, далеко не все педагогические коллективы имеют высокую степень восприимчивости к переменам. Установлено, что любое изменение традиционных методов управления организацией вызывает сопротивление всех людей, кого эти изменения касаются: и руководителей, и подчиненных. Поэтому сопротивление переменам является неизбежным явлением, поскольку зачастую реализация нововведений — это период неопределенности или «турбулентности».

***Каким образом строить свою работу по созданию ООП образовательной организации, если сопротивление все же будет оказываться?***

Исследователями менеджмента инноваций выявлено, что люди сопротивляются переменам, если имеет место:

- неопределенность последствий перемен;

- ощущение, что перемены приведут к личным потерям, т.е. к меньшей степени удовлетворения какой-либо потребности;
- убеждение, что для организации изменение не является необходимым или желательным, так как планируемые изменения не решат проблем, а лишь умножат их число;
- внезапность и неожиданность перемен;
- необходимость проведения перемен нечетко сформулирована;
- отсутствие нужных результатов во время перемен.

Совершенно очевидно, что планируемая кампания по разработке ООП должна строиться с учетом этих позиций. В теории менеджмента инноваций разработаны и обоснованы методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротивление.

Мы хотим предложить некоторые из них. Во-первых, необходимо заручиться официальным и гласным одобрением участников образовательного процесса по предполагаемым шагам разработки ООП. Поэтому все решения, касающиеся этих вопросов, требуется зафиксировать в решениях легитимных управленческих структур вашей школы: педагогического совета, управляющего совета, методического совета, родительского комитета и т.д.

Психологами установлено, что в процессе любых перемен поведение отдельного человека следует рассматривать в качестве решающего фактора. Другими словами, серьезные перемены возможны в организации лишь в той мере, в какой ее участники готовы изменить свою модель поведения. Таким образом, приступая к разработке и реализации ООП, следует помнить, что залогом успеха должно быть прежде всего знание администрацией школы реальной мотивированности каждого члена коллектива к этим предстоящим изменениям.

Мотивация — обусловленная актуализированной потребностью направленность активности человека. Мотивация поведения всегда эмоционально насыщена и регулируется ценностной ориентацией личности.

Для выявления мотивации педагогов можно провести опрос (письменный или устный) о том, какое бы место хотел каждый занимать в процессе разработки ООП: одни чувствуют себя увереннее в образовательных технологиях, другие отдают приоритет воспитанию, некоторые видят себя аналитиками, другим интереснее роль орга-

низатора и т.д. Результаты опроса помогут тем самым реализовать один из семи принципов стабильности и процветания организации. Он гласит, что каждому элементу системы (в нашем случае — каждому конкретному члену коллектива) необходимо придать значимую функцию. При таком подходе к делу эта функция, направленная на разработку ООП и зафиксированная в плане, не должна быть навязана человеку извне, а опосредована внутренними его побуждениями и потребностями.

Кроме того, выигрышным ходом для снятия сопротивления, несомненно, может являться привлечение членов коллектива к принятию управленческих решений, связанных с институализацией вводимых изменений — закреплением их в нормативно-правовых документах образовательной организации. Более того, лицу, которое может оказать или оказывает сопротивление переменам, возможно предоставление ведущей роли в принятии решений о введении новшеств и в их осуществлении (так называемая кооптация). Нам представляется целесообразным в связи с этим привлечь участников образовательного процесса:

- к формированию плана разработки ООП в образовательном учреждении;
- к разработке локальных нормативно-правовых актов, посредством которых будет регулироваться процесс разработки ООП в образовательном учреждении;
- к работе в составе оргструктуры, которая будет штабом по руководству процессом разработки и реализации ООП, и т.д.

Как показала практика менеджмента, эффективным средством противодействия сопротивлению является передача максимально полной информации и оказание поддержки, с помощью которой участники легче вписываются в новую обстановку. Мы предлагаем этим процессам (передаче информации и поддержке) придать постоянный характер посредством создания консультационного центра ФГОС, куда войдут наиболее опытные или прошедшие специальную подготовку администраторы и педагоги, которые должны исполнять роль консультантов (внутренних тьюторов) по ключевым вопросам содержания ФГОС и всех материалов, сопровождающих его введение. Они могут выступить помощниками в разработке ООП, а также ее экспертами-аналитиками. Желательно выделение для консульта-

ционного центра ФГОС отдельного рабочего места (в библиотеке, в методическом кабинете и т.д.), где были бы аккумулированы все материалы о ФГОС в бумажном и электронном вариантах. Здесь в удобное для них время участники образовательного процесса могут зайти поработать с необходимой для них информацией. Этот центр может установить связи с аналогичными структурами в других школах, муниципалитете, городе, регионе. Такие связи позволят обмениваться недостающими материалами.

Нам представляется целесообразным фиксирование этими внутренними тьюторами всех вопросов, которые не нашли разрешение в процессе консультаций с педагогами. Накопленный банк вопросов и затруднений можно вынести для обсуждения с тьюторами региональных центров введения ФГОС (внешними консультантами) для последующего их разрешения. Сознание педагогом того, что любые проблемы на пути разработки и реализации ООП, а также введения ФГОС могут быть разрешены на рабочем месте, что есть орган, который функционирует только затем, чтобы облегчить процесс решения задач, посредством которых вершатся серьезные перемены, дадут необходимый эффект снятия напряженности и сопротивления.

Однако никакое информирование и консультирование, даже централизованно организованные, не обеспечат полноты принятия нововведения как собственной цели деятельности, поэтому положительная установка на разработку ООП останется несформированной.

***Какая же поддержка является необходимой и наиболее важной для обеспечения полноты принятия личностью нововведения как собственной цели деятельности?***

В теории менеджмента предлагается такой мощный способ нейтрализации сопротивления нововведениям (еще один из семи принципов стабильности и процветания организации), как интеграция удовлетворенности отдельных работников с целью повышения влияния организации на развитие творческого потенциала личности. Другими словами, администрация образовательной организации должна обеспечить соединение интересов организации и интересов педагога как личности. Это соединение легче всего осуществить, поддерживая карьерный или профессиональный рост человека в нужном для руководства школы направлении. В контексте этой задачи администрация ОУ должна превратить разработку ООП

и введение ФГОС в инструмент самоопределения сотрудника в этом инновационном процессе, а также его продвижения к новым результатам профессионального развития (получение следующей профессиональной квалификации, профессиональных наград разного уровня, защита диссертации, перевод на административную должность и т.д.).

Представляется, что необходимо систематическое и легитимное (с выдачей документов установленного образца) повышение профессиональной квалификации и мастерства, организуемое как в стенах самой школы, так и за ее пределами. Нужно понимать, что этот процесс, возможно, потребует от администрации школы или ее учредителя значительных интеллектуальных и материальных инвестиций. Однако важно осознавать, что это необходимый, а также долгосрочный и максимально востребованный на современном этапе развития отечественного образования вклад в интеллектуальное обеспечение прогресса средней школы на все годы реализации ФГОС ООО.

На сегодняшний день в педагогическом менеджменте осмыслены разнообразные формы внутришкольного повышения профессионального мастерства. В частности, установлено, что для достижения целей максимальной удовлетворенности педагога от результатов повышения квалификации этот процесс нужно максимально индивидуализировать. Однако нельзя игнорировать и различные коллегиальные (групповые и массовые) формы. Ведь именно в их рамках происходит интенсивный обмен опытом работы, а также осуществляется продуктивное интеллектуальное взаимодействие. Таким образом, планируя повышение профессионального мастерства по содержанию ФГОС и примерной ООП, администрации образовательной организации необходимо обеспечить *сбалансированность* этих форм: предусмотреть их разнообразие по количеству участников (создать как индивидуальные, так и коллегиальные формы). И это не все. Для коллегиальных форм неплохо тщательно продумать качественный состав участников. Основания для формирования групп могут быть разные. Самый простой и знакомый подход — группировка по предметному принципу (методическим объединениям). Можно распределить людей по группам в соответствии с их уровнем профессионализма — группа учителей второй категории, группа учителей первой категории и т.д. Не исключен подход, когда

группы формируются на основе взаимных симпатий участников, по потребностям в рамках процесса разработки и реализации ООП или как межпредметные. Чем четче соблюдены критерии формирования группы, тем легче обучающему реализовать в процессе взаимодействия целевые установки и потребности участников повышения профессионального мастерства.

Помимо сбалансированности форм повышения квалификации мы считаем важным соблюсти принцип *оптимальности*: количество педагогов, осуществляющих повышение профессионального мастерства индивидуально, и количество групп не должны превышать разумные пределы управляемости этим процессом. Поэтому правильнее всего предусмотреть поэтапное повышение квалификации педагогов.

Для эффективного планирования процесса повышения профессионального мастерства и квалификации педагогов по проблемам введения ФГОС и разработки ООП администрации образовательной организации необходимо провести письменное анкетирование или устный опрос. Каждый учитель в рамках этого опроса должен отдать предпочтение какой-либо из предложенных форм.

Такая диверсифицированность (распределенность) организации процесса повышения профессионального мастерства потребует целевого (максимально адресного) и полного удовлетворения образовательных потребностей учителей в содержании ФГОС и примерной основной образовательной программы. С этой целью, при возможности, нужно приглашать специалистов из институтов развития образования, институтов повышения квалификации и переподготовки работников образования, педагогических университетов и вузов. Отдельного внимания потребует создание, как мы уже обращали внимание, достаточной информационной базы, системы моральных и материальных стимулов для активно включившихся в разработку ООП и достигающих позитивных результатов в ее реализации.

Подводя итог сказанному, есть смысл коротко сформулировать основные организационные задачи на период разработки и реализации ООП образовательной организации (и запуска перемен с ними связанных):

- обеспечение информацией, систематизация процессов транслирования (распространения) информации о содержании ФГОС;



- усовершенствование организационной структуры школы за счет введения индивидуальных или коллегиальных субъектов (или реформирования старых), курирующих процесс введения ФГОС и разработки ООП;
- рационализация деятельности различных уровней управления и всех субъектов разработки ООП образовательной организации.

### ***Как эффективно провести усовершенствование организационной структуры образовательной организации?***

Нам представляется, что для быстрого, но при этом качественного процесса разработки ООП необходимо создание таких динамических структур управления, как рабочие команды (концепция А. Деминга).

Команда — это небольшая группа людей с дополняющими друг друга навыками и умениями, которые стремятся добиться единой цели и используют для этого общие методы.

Количество создаваемых команд зависит от количества поставленных задач по разработке ООП образовательной организации. Завершение выполнения задачи означает роспуск команды, работавшей над ней. Для выполнения следующей задачи собирается другая команда и т.д. Так создается динамичная структура управления, которая сопутствует основным управленческим органам, уже имеющимся в школе. Создаваемые команды (по А. Демингу) должны отвечать следующим условиям:

- не соперничать, а взаимодействовать между собой;
- быть ориентированы на обеспечение качества процесса деятельности (в нашем случае по разработке ООП);
- быть равнозначны по своему функциональному статусу;
- быть самоорганизующимися (без распределения функций между членами команды).

Кроме вышеназванных администрации образовательной организации необходимо выполнить еще одно важнейшее условие: эти команды должны формироваться на межфункциональной основе. Межфункциональность обеспечивается включением в них педагогов-предметников, педагогов, работающих в разных ступенях обучения (педагогов начальной, средней и старшей ступеней), педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования. Каждому из них необходимо закрепить свою задачу или функцию, которые определяются структурой ООП.

***Почему, на наш взгляд, в команды по разработке ООП образовательной организации необходимо интегрировать такой широкий круг участников?***

Как нам кажется, таких причин множество и все они имеют разные, но весьма значимые основания.

*Мотивы организационного* порядка: сотрудничая в межфункциональной команде, педагоги получают практический опыт, который им потребуется при разработке ООП основного общего образования.

*Мотивы содержательного* порядка: сотрудничая в межфункциональной команде, педагоги глубже осознают и проникнут в содержание обучения соответствующего уровня образования школы и тем самым смогут успешнее осуществлять преемственность этапов обучения, сопровождать личностное развитие школьников на всех ступенях обучения.

*Мотивы аксиологического* характера: сотрудничая в межфункциональной команде, педагоги среднего и старшего звена получают шанс глубоко и прочно осознать содержание ФГОС, его особенности, ценностно «присвоить» себе это знание и понимание, получают мотивационный импульс к его реализации.

Аксиология (от греч. αξία — ценность) — теория ценностей, раздел философии. Аксиология изучает вопросы, связанные с природой ценностей, об их месте в реальности и о структуре ценностного мира, т.е. о связи различных ценностей между собой, с социальными и культурными факторами и структурой личности.

*Мотивы акмеологического* характера: сотрудничая в межфункциональной команде, педагоги, освоив содержание ФГОС, получив практические навыки по разработке ООП, получают шанс найти свое собственное кредо в предстоящей его реализации и в соответствии с ним определить перспективы своего профессионального развития.

Акмеология — наука, возникшая на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин и изучающая закономерности и феномены развития человека до ступени его зрелости. В настоящее время акмеология выступает прежде всего как наука о профессионализме.

После решения поставленной перед ними проблемы межфункциональные команды, как мы уже указывали, могут быть распущены — в нашем случае они распускаются после разработки ООП образовательной организации. Поскольку в теории управления межфункциона-

нальные команды определяются как рабочие, имеющие полномочия принимать решения по изменению процессов деятельности, а также контролировать выполнение своих решений, этот функционал должен быть отражен в приказе руководителя образовательной организации о создании и специфике деятельности таких команд. Взаимосвязь команд осуществляется через координатора-менеджера, который может являться членом другой команды, выполняющей координационные функции, или назначаться из состава администрации школы.

***Какие межфункциональные команды могут быть созданы для разработки ООП образовательной организации?***

На наш взгляд, можно создавать межфункциональные команды на разных основаниях.

**Вариант 1**

Межфункциональные команды работают над каждым разделом ООП (с каждым подразделом). Сколько разделов (подразделов) ООП, столько же и межфункциональных команд. Разделы ООП должны соответствовать структуре, определенной ФГОС ООО.

Так, в соответствии с требованиями ФГОС к структуре ООП могут быть созданы следующие межфункциональные команды:

1. Команда, разрабатывающая целевой раздел ООП:

- пояснительную записку к ООП;
- подраздел «Планируемые результаты освоения основной образовательной программы ООО»;
- подраздел «Система оценки достижения планируемых результатов освоения ООП ООО».

2. Команда, разрабатывающая содержательный раздел ООП:

- раздел «Программа развития универсальных учебных действий на уровне ООО»;
- рабочие программы учебных предметов, курсов и курсов внеурочной деятельности;
- раздел «Программа воспитания и социализации обучающихся на уровне ООО»;
- раздел «Программа коррекционной работы».

3. Команда, разрабатывающая организационный раздел ООП:

- учебный план(ы);