



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9 имени В.И. Некрасова»  
(МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова»)

**ПРИНЯТО**  
Педагогическим советом  
МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова»  
протокол от 14.03.2024 № 5

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова»  
от 14.03.2024 № 55

**Положение**  
**о школьной системе научно-методического сопровождения**  
**педагогических работников и управленческих кадров**  
**МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова»**

г. Сосновый Бор  
2024

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о школьной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова» (далее – Положение) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру школьной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ШСНМС) в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования ШСНМС:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 20 мая 2021 г. № 262 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Закон Ленинградской области от 24 февраля 2014 г. № 6-оз «Об образовании в Ленинградской области»;
- Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

## **2. Цель, задачи и принципы создания и функционирования ШСНМС**

2.1. Целью ШСНМС является повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова» (далее – Учреждение) на основе создания и развития единого школьного научно-методического пространства, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности для осуществления непрерывного сетевого научно-методического сопровождения, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

2.2. Задачи ШСНМС:

- выстраивание единой школьной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших свою эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ и методических объединений, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;
- формирование кадрового резерва высококвалифицированных специалистов в сфере образования (руководителей образовательных организаций, наставников и других специалистов, занимающихся методическим сопровождением и профессиональным развитием педагогов);
- развитие и поддержка методических объединений и профессиональных сообществ;
- поддержка молодых педагогов, развитие системы наставничества педагогических работников и управленческих кадров.

2.3. Принципами создания и функционирования ШСНМС являются:

- соответствие деятельности ШСНМС приоритетным задачам в сфере образования, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;
- соответствие реализуемых мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям лично-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов.

### 3. Структура и субъекты ШСНМС

3.1. ШСНМС включает структурные компоненты школьного уровня и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Учреждения.

3.2. Структурный компонент ШСНМС представляют следующие субъекты:

3.2.1. Директор Учреждения выполняет следующие функции:

- обеспечение организационных, кадровых, финансовых и иных условий для развития методической работы в Учреждении в целях профессионального роста педагогических работников;
- организация и обеспечение деятельности методической службы Учреждения;
- организация внутреннего мониторинга уровня профессионального мастерства педагогических работников, определения профессиональных дефицитов и динамики их

устранения, качества организации методической работы в Учреждении.

3.2.2. Методический совет Учреждения выполняет следующие функции:

- разработка совместно с муниципальным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;
- приведение методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;
- организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования;
- сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые три года работы;
- методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;
- разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;
- методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;
- выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта;
- анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса.

3.2.3. Методические объединения педагогических работников Учреждения выполняют следующие функции:

- содействие проявлению творческой активности педагогических работников, развитию профессиональных компетенций и преодолению профессиональных дефицитов;
- содействие непрерывному внутрикорпоративному обучению в процессе совместного решения актуальных задач Учреждения и возникающих в работе проблем;
- содействие взаимообучению на основе «горизонтального» обучения педагогических работников путем обмена опытом, в том числе реализация программы наставничества;
- оказание помощи педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы, а также в обмене лучшими педагогическими практиками.

3.2.4. Творческие группы педагогических работников выполняют следующие функции:

- «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе решения кратковременной проблемы (задачи);
- подготовка к конкурсам профессионального мастерства.

3.2.5. Пары педагогов, объединенных на разных основаниях (по предметному принципу, «наставник и молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.) выполняют следующие функции:

- «горизонтальное» обучение педагогических работников путем обмена опытом, в том числе реализация программы наставничества.

3.3. Все субъекты ШСНМС на своем уровне содействуют развитию профессионального роста педагогических и управленческих работников Учреждения.

3.4. Представленный перечень субъектов и их функций является открытым, содержит основные направления в рамках функционирования ШСНМС, не ограничивает реализацию иных направлений и функций, утвержденных соответствующими положениями.

#### **4. Основные механизмы формирования и функционирования ШСНМС**

4.1. Нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование ШСНМС:

- Положение о школьной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «СОШ № 9 им. В.И. Некрасова»;

- Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- нормативно-правовые документы, направленные на создание условий для диссеминации передового педагогического опыта, утвержденные председателем Комитета образования Сосновоборского городского округа;

- приказы председателя Комитета образования Сосновоборского городского округа о проведении мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального мастерства работников образования.

## **5. Механизмы взаимодействия субъектов ШСНМС**

5.1. Предметом взаимодействия ШСНМС является взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров школьного и муниципального уровней.

5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов системы:

- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные события, мероприятия и др.);

- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);

- прямые связи.

## **6. Показатели эффективности функционирования ШСНМС**

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования ШСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования в Учреждении в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. При оценке эффективности функционирования ШСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров.

6.2. Показатели:

- доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций;

- количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации;

- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных компетенций в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства;

- доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства;

- доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы;

- иные показатели.

6.3. Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторингов;
- анализ кадрового состава;
- достижения в трансляции педагогического опыта.

6.4. Мониторинг проводится не реже двух раз в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.