

**муниципальное образование  
Тосненский район Ленинградской области**

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение № 17  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по художественно–эстетическому развитию детей п.Любань»

Рассмотрено  
Педагогическим советом  
Протокол № 1 от 29.08.2024

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом заведующего  
№ 43 от 30.08.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе научно-методического сопровождения педагогических  
работников и управленческих кадров**

п.Любань

2024 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации (далее – Положение) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъектов системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров 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 системы образования Тосненского района.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16) приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 20 мая 2021 года № 262 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

областной закон Ленинградской области от 24 февраля 2014 года № 6-оз «Об образовании в Ленинградской области».

### 1.3. Понятия, используемые в Положении:

«субъект научно-методической деятельности» - физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

«муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее - МСНМС) - сегмент РСНМС; совокупность

взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности муниципального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации» (далее - ИСНМС) - сегмент МСНМС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности на уровне образовательной организации, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«муниципальный методист» - педагогический работник - сотрудник муниципальной методической службы или привлекаемый к работе в муниципальной методической службе по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

«муниципальный методический актив» - объединение муниципальных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

«тьютор» - педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ дополнительного профессионального образования, в том числе из Федерального реестра программ дополнительного профессионального образования (далее – Федеральный реестр);

«методическая служба» - совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

«педагогический работник» - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность,

и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

«управленческие кадры» - физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа;

«профессиональное педагогическое сообщество» - объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

«профессиональные компетенции» - способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

«индивидуальный образовательный маршрут» - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

«стажировочная площадка» - статус, присваиваемый образовательной организацией, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

2. Цель, задачи и принципы создания и функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательной организации

2.1. Целью ИСНМС является повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тосненского района на основе создания и развития единого муниципального научно-методического пространства, являющегося компонентом МСНМС, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

2.2. Стратегические задачи ИСНМС:

2.2.1. В области управления ИСНМС:

интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов ИСНМС в рамках единого институционального научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов ИСНМС в рамках единого институционального научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

внедрение процедур и инструментов оценки эффективности ИСНМС;

развитие системы «горизонтальных» связей всех сегментов ИСНМС, в том числе - в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

2.2.2. В области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ИСНМС:

развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов ИСНМС и субъектов научно-методической деятельности в рамках ключевых процессов непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;

технологизация методической деятельности, формирование единых подходов к работе институциональных методистов, оценке их эффективности.

2.3. Принципами создания и функционирования ИСНМС педагогических работников и управленческих кадров являются:

соответствие деятельности ИСНМС приоритетным задачам в сфере образования, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности;

ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

соответствие реализуемых в институциональном образовании мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов.

### 3. Структура ИСНМС и функции субъектов ИСНМС

3.1. ИСНМС включает следующие структурные компоненты и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в муниципальной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурный компонент институционального уровня ИСНМС представляют субъекты:

#### 3.2.1. Администрация образовательной организации.

Функции:

утверждение комплекса мер («дорожных карт») по развитию методической службы образовательных организаций;

обеспечение условий (материально-технических, финансовых, кадровых и иные) для развития методических служб образовательных организаций.

#### 3.2.2. Методическая служба образовательной организации.

Функции:

координация методической работы и формирование методической инфраструктуры образовательных организаций для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам, в том числе организует деятельность по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников во взаимодействии с ИМО, муниципальным методическим активом и руководителями образовательных организаций;

разработка совместно с региональным (муниципальным) методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

обеспечение переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику при взаимодействии с ИМО (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работ, методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;

проведение комплекса мероприятий, направленных на реализацию задач ИСНМС в соответствии с утвержденными на уровне образовательных организаций программами, планами научно-методического сопровождения;

организационное сопровождение деятельности методического совета образовательной организации;

разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;

выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса.

#### 3.2.2.1. Методический совет образовательной организации.

Функции:

координация деятельности методических объединений и методических служб образовательных организаций;

подготовка предложений по вопросам функционирования и развития методической службы образовательной организации, направление указанных предложений в администрацию образовательной организации;

выявление и организация распространения лучших практик научно-методического сопровождения руководителей и педагогов образовательных организаций;

подготовка предложений и рекомендаций по созданию условий, обеспечивающих функционирование и развитие методической службы образовательной организации и направление указанных предложений и рекомендаций в администрацию образовательной организации.

#### 3.2.2.2. Методическое объединение педагогических работников.

Функции:

содействие проявлению творческой активности педагогических работников, развитию профессиональных компетенций и преодолению профессиональных дефицитов;

содействие непрерывному внутрикорпоративному обучению в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

содействие взаимообучению на основе «горизонтального» обучения педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

оказание помощи педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы, а также в обмене лучшими педагогическими практиками.

3.3. Все субъекты ИСНМС на своем уровне содействуют развитию профессионального роста педагогических и управленческих работников Тосненского района, обеспечивают полноценное научно-методическое сопровождение адресного повышения профессионального мастерства педагогов, формируя единую образовательную экосистему на муниципальном уровне.

3.4. Представленный перечень субъектов и их функции является открытым, содержит основные направления в рамках функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров институционального уровня, не ограничивает в реализации иных направлений и функций, утвержденных соответствующими положениями об учреждениях (объединениях)

4. Основные механизмы формирования и функционирования институциональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

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

правовой акт администрации образовательной организации, утверждающий положение о формировании и функционировании ИСНМС, включая:

проведение мониторинга показателей эффективности функционирования ИСНМС;

комплекс мер («дорожная карта мер») по формированию и функционированию ИСНМС;

назначение ответственного за контроль мероприятий по формированию ИСНМС;

правовой акт администрации образовательной организации, утверждающий ежегодный план проведения институциональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров.

4.2. Финансирование за счет средств бюджета образовательной организации.

4.3. Формирование кадрового состава ИСНМС, осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций, в том числе проводимых Федеральным оператором.

5. Механизмы взаимодействия субъектов институциональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

5.1. Предметом взаимодействия субъектов ИСНМС является:

организация и проведение образовательных мероприятий в формате «горизонтального обучения», на базе образовательных организаций;

создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;



реализация сетевых инновационных проектов;

разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней.

## 5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов ИСНМС:

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

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

прямые связи.

## 6. Показатели эффективности функционирования ИСНМС

### 6.1. Показателями эффективности функционирования ИСНМС являются:

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;

доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций.

количество педагогических работников, закрепленных за 1 методистом для осуществления методического сопровождения;

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

количество методистов, закрепленных за образовательной организацией и педагогическими работниками;

количество методических служб (советов) в образовательной организации;

иные показатели.

### 6.2. Методы сбора информации и инструменты оценки показателей эффективности:

данные мониторингов;

данные официальной статистики;

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования);

данные официальных сайтов Комитета, государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области», муниципальной методической службы, методической службы образовательной организаций;

правовые акты образовательной организации, методической службы образовательной организации.

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