Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации Максима Пассара с.Найхин»

15.09.2022 №139/1

О создании и функционировании методической службы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МБОУ СОШ с.Найхин в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

В целях реализации на территории Нанайского района мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, на основании Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 28 июня 2022 года № 759 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование", на основании приказа Управления образования Нанайского муниципального района от 10.08.2022г. №246 «О создании и функционировании муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Нанайского района в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить прилагаемую обновленную Модель методической службы МБОУ СОШ с.Найхин.

2. Заместителю директора по УР, Цыденовой И.П.

2.1. Осуществлять координацию по обеспечению реализации показателей эффективности функционирования методической службы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МБОУ СОШ с.Найхин;

2.2. Обеспечить внедрение и реализацию модели методической службы МБОУ СОШ с.Найхин;

2.3. Координировать методическую работу и формировать методическую инфраструктуру МБОУ СОШ с.Найхин для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденной моделью методической службы МБОУ СОШ с.Найхин.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УР - И.П.Цыденову.

Директор школы О.Ф.Глушанина

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора МБОУ СОШ
с.Найхин
от " 15 " сентября 2022 г. № 139/1

МОДЕЛЬ
методической службы МБОУ СОШ с.Найхин

I. Общие положения

1.1. Настоящая Модель методической службы МБОУ СОШ с.Найхин (далее – Модель, МС) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты МС, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в МБОУ СОШ с.Найхин (далее – ОО) структур и форм 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 и административных кадров МБОУ СОШ с.Найхин.

1.2. Нормативно-правовая основа разработки и реализации Модели: действующий федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти в области образования и воспитания, нормативные правовые акты Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края, управления образования администрации Нанайского муниципального района, настоящая Модель методической службы.

II. Актуальность модернизации методической службы МБОУ СОШ с.Найхин

Приоритетные национальные задачи в системе образования Российской Федерации определены в национальном проекте "Образование", который направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования. Региональные проекты "Современная школа", "Успех каждого ребенка", ведомственные проекты "Практика эффективного управления", "Эффективная школа", "Ориентир – талант. Khv", "Педкластер 27", «Учись и работай в Хабаровском крае», "Повышение объективности оценки образовательных результатов" ("Все решают только знания") составляют ресурсную базу качественного образования в МБОУ СОШ с.Найхин.

Актуальность модернизации МС МБОУ СОШ с.Найхин на институциональном уровне определяется значимостью профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров как ключевых фигур в достижении высокого уровня качества образования, призванных направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития края, социального заказа общества и личности на образование. В связи с этим необходима перестройка деятельности педагогических работников и управленческих кадров, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало их к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей, и повышения профессионального уровня педагогов и управленцев.

МС МБОУ СОШ с.Найхин выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Переориентация методической работы на направлена на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики их запросов, разработку адресных программ профессионального развития, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит педагогическим и руководящим работникам занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции МС МБОУ СОШ с.Найхин становится функция методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

Целью разработки и внедрения Модели является создание единого методического пространства, способствующего взаимодействию объединений методической деятельности на уровне МБОУ СОШ с.Найхин для сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

3. Цель и задачи, принципы деятельности методической службы МБОУ СОШ с.Найхин

3.1. Целью деятельности МС МБОУ СОШ с.Найхин является обеспечение сетевого непрерывного методического сопровождения педагогических и управленческих кадров на основе мониторинга профессиональных затруднений, личностно-профессионального роста для выстраивания индивидуальных маршрутов освоения новых компетенций, профессиональных позиций и ролей.

3.2. Задачи деятельности МС МБОУ СОШ с.Найхин:

создать условия для обеспечения педагогических работников и управленческих кадров качественным дополнительным профессиональным образованием по профилю деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателя на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;

развивать сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров на основе объединения и совместного использования ресурсов;

персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;

расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;

создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

обеспечить внедрение инновационных форм методической работы, деятельности методических объединений, лучших практик наставничества в рамках инновационной инфраструктуры в МБОУ СОШ с.Найхин, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

4. Структура и субъекты модели методической службы МБОУ СОШ с.Найхин.

4.1. Модель МС МБОУ СОШ с.Найхин является структурным компонентом модели муниципальной методической службы Нанайского района.

Совершенствование структуры МС МБОУ СОШ с.Найхин является одной из приоритетных задач, направленной на создание единого методического пространства.

Модель основывается на интеграции деятельности школьных методических объединений МБОУ СОШ с.Найхин, что позволяет сформировать единое методическое пространство для обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин.

Преемственность методического сопровождения обеспечивается единством целей и задач по реализации федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов педагогических работников, федеральных проектов национального проекта "Образование", региональных, краевых проектов, краевых программ отрасли "Образование", в том числе муниципальной методической службы.

Модель МС МБОУ СОШ с.Найхин включает структурные компоненты институционального уровня (Приложение).

Институциональный (образовательной организации) уровень МС МБОУ СОШ с.Найхин спроектирован на основе модели муниципальной методической службы Нанайского района.

4.2. Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели представляют субъекты:

методический совет – орган управления методической работой МБОУ СОШ с.Найхин, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в образовательной организации, модульных программ корпоративного обучения;

школьная методическая команда - рабочая группа образовательной организации, которая в рамках реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада проводит модельные семинары для мобильного освоения компетенций педагогическими работниками организации, необходимых для реализации системных новшеств;

методические объединения - формат методической работы в образовательной организации, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к образовательной деятельности по тому или иному направлению, развитие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

профессиональные объединения педагогических работников (проектные, творческие команды, временные рабочие группы, годичные команды, исследовательские лаборатории и другие формы), созданные под решение актуальных задач организации;

"пары" педагогических работников - объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, "наставник – молодой специалист", "учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию") для "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели может включать и другие субъекты.

Функции структурного компонента институционального (образовательной организации) уровня Модели как основные направления деятельности:

организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;

перевод методической работы образовательной организации в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;

создание в образовательной организации профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;

разработка и сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров;

разработка продуктов инновационной деятельности.

5. Содержание и формы профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в рамках методической модели МС МБОУ СОШ с.Найхин

5.1. Повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров в межкурсовой период осуществляет МС МБОУ СОШ с.Найхин во взаимодействии с муниципальной методической службой Нанайского муниципального района.

Приоритетными направлениями и содержанием деятельности по направлениям являются:

аналитическое направление: анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов; выявление запроса управленческих кадров и отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития; выявление и систематизация затруднений; изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической службы, профессиональных сообществ, педагогических работников и управленческих кадров определение направлений совершенствования методической работы;

информационное направление: информирование педагогических сообществ о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли; информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам; формирование банков данных о передовом педагогическом опыте; изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности на институциональном и муниципальном уровнях;

организационно-методическое направление: формирование системы комплексного методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета потребностей педагогических работников и управленческих кадров и результатов прохождения ими процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций; привлечение кадрового ресурса методистов и тьюторов Нанайского муниципального района; обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания; организационно-методическое сопровождение внедрения моделей "горизонтального обучения", стажировок педагогических работников и управленческих кадров; организация взаимодействия и координации деятельности МС МБОУ СОШ с.Найхин с муниципальной методической службой Нанайского муниципального района с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности;

консультационное направление: организация консультационной работы; консультирование педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин по вопросам эффективного методического сопровождения образовательной деятельности; популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания;

экспертное направление: обеспечение своевременной, объективной независимой экспертизы основных образовательных программ, проектов инновационной деятельности, программ диссеминации инновационного продукта, проектов исследовательской деятельности.

5.2. Деятельность профессиональных объединений и сообществ.

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения, сетевые сообщества педагогических работников и управленческих кадров имеют большой потенциал для профессионально-личностного развития, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности. В процессе участия в деятельности профессиональных сообществ (методических объединений, школ, кросс-функциональных команд) происходит не только обогащение деятельности педагога и руководителя необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности.

Методическая поддержка развития профессиональных сообществ осуществляется по следующим направлениям:

просветительская деятельность среди педагогических работников и управленческих кадров по описанию преимуществ использования новых видов коммуникаций в образовании;

повышение информационно-коммуникационной компетентности педагогических работников и управленческих кадров в межкурсовой период;

распространение лучших образцов деятельности профессиональных сообществ;

привлечение в проекты, реализуемые профессиональными сообществами, обучающихся, родителей (законных представителей);

разработка механизмов учета решений и результатов деятельности сетевых сообществ в реальном управлении образовательным процессом.

Реализация федеральных государственных образовательных стандартов, новые требования к профессиональной деятельности педагогов, предъявляемые профессиональными стандартами, актуализируют деятельность методических объединений: предметных, учителей начальных классов, классных руководителей. Новые формы работы (совместное проектирование, исследование, разработка и экспертиза инновационных продуктов) способны повысить эффективность этих профессиональных объединений педагогов.

5.3. Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество.

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию – задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество – современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте. Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

осуществить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничества предполагает расширенный набор возможных траекторий личностно-профессионального роста:

формальное (практикоориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы) обучение молодых специалистов и их наставников;

организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях);

включение молодых в муниципальный совет молодых педагогов;

включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное

профессиональное движение: краевого и муниципального уровней.

организация образовательных событий (стажерские практики).

5.4. Конкурсы профессионального мастерства.

Конкурсы профессионального мастерства (далее – КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

КПМ позволяют решать следующие задачи:

стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;

формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;

выявлять и тиражировать лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективной реализации федеральных государственных образовательных стандартов;

определять и "взращивать" потенциальные точки профессионального роста;

формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

Цель системы КПМ – развитие конкурсного движения в сфере образования как ресурса для профессионального роста и повышения престижа профессии педагогического работника.

Методическая поддержка конкурсного движения и его участников осуществляется на всех этапах: предконкурсном, конкурсном и послеконкурсном.

1) Предконкурсный этап:

создание системы выявления, отбора и подготовки потенциальных участников КПМ, в том числе создание банка данных потенциальных участников КПМ, на институциональном (образовательной организации),

проведение индивидуальных консультаций, бесед, встреч (онлайн) для будущих конкурсантов.

2) Конкурсный этап:

создание системы психолого-педагогической поддержки участников конкурсов;

создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний);

открытая работа жюри.

3) Постконкурсный этап:

создание системы диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление продуктов инновационной деятельности участников, формирование материалов участников конкурсов в информационно-методические сборники;

участие участников профессиональных конкурсов в профессиональных общественных объединениях;

продюсирование победителей конкурса на образовательных событиях,

в СМИ;

послеконкурсное сопровождение участников, не вошедших в число победителей.

5.5. Продюсирование (поддержка) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение.

Продюсирование (поддержка) педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, направлено на мотивирование и стимулирование их к профессиональному росту и развитию и заключается в создании условий для реализации траектории профессионального развития.

Направления деятельности методической службы по продюсированию (поддержке) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников на основе анализа качества их участия в образовательных событиях, конкурсах профессионального мастерства, курсах повышения квалификации с ориентацией на разработку педагогических инновационных продуктов;

продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, демонстрирующих инновационное поведение, организация методической поддержки;

организация обучения педагогических работников и управленческих кадров новым видам деятельности (исследование, проектирование, экспертиза), дающих возможность разработать авторский инновационный педагогический продукт, педагогический проект;

диссеминация опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

включение педагогических работников и управленческих кадров в проектные команды муниципального, краевого уровня, в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в конкурсах на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края.

5.6. Самообразование.

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образовании и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников и управленческих кадров.

Методическая поддержка самообразования осуществляется по направлениям:

проведение самодиагностики и самоанализа личностно-профессиональных качеств и деятельности педагогических работников и управленческих кадров;

развитие сетевой информационной методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, "точках роста") для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;

обеспечение консультационной поддержки самообразования;

создание условий для коммуникации с носителями инновационного опыта;

оказание помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам в решении конкретной задачи, имеющей практический характер (через разработку и апрабоцию инновационного продукта);

сопровождение педагогических работников в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития;

обеспечение возможности он-лайн, "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

6. Показатели эффективности функционирования методической службы МБОУ СОШ с.Найхин

6.1. Задача повышения качества методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с учетом профессиональных дефицитов и интересов на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций обусловливает необходимость разработки критериев и показателей эффективности функционирования методической службы МБОУ СОШ с.Найхин.

При оценке эффективности функционирования МС МБОУ СОШ с.Найхин учитываются все педагогические работники, выполняющие функции по методическому сопровождению учителей и административных работников.

При разработке показателей эффективности функционирования МС учитывались показатели мотивирующего мониторинга, и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

6.2. Показатели оцениваются на муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях.

6.3. Перечни показателей эффективности функционирования МС рекомендованы для образовательной организации при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности для принятия управленческих решений.

6.4. По результатам достижения показателей принимаются управленческие решения на институциональном уровне.

6.5. Показатели эффективности функционирования единой системы

(муниципальный и институциональный уровни) в рамках реализации муниципальной модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров района и школы.

№ п/п	Наименование показателя	Уровень показателя	Характеристика показателя / минимальное значение в год
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	10 процентов
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	10 процентов
5	Доля педагогов МБОУ СОШ с.Найхин, которые вошли в педагогические сообщества лидеров образования, молодых педагогов, сетевые педагогические сообщества	институциональный	не менее 65 процентов
6	Доля педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин вовлечённые в краевые конкурсы профессионального мастерства, региональные этапы всероссийских конкурсов профессионального мастерства	институциональный	не менее 65 процентов
7	В МБОУ СОШ с.Найхин создана и функционирует модель методического сопровождения педагогически работников и управленческих кадров	институциональный	Да/нет
8.	Доля педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	институциональный	5 процентов
9.	Управленческая команда МБОУ СОШ с.Найхин, повысившая свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	институциональный	Да/нет
10.	Доля педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения впервые 3 года работы	институциональный	100 процентов
11.	Реализация целевой модели наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с.Найхин	институциональный	Да/нет
12.	Участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	институциональный	Да/нет
13.	Доля педагогических работников МБОУ СОШ с.Найхин, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства	институциональный	В соответствии с показателем Паспорта федерального проекта "Современная школа"

6.6. Методы сбора информации и инструменты оценки показателей:

-данные мониторинга;

-данные официальной статистики;

-обобщенная выгрузка данных цифровых профилей педагогических работников и управленческих кадров МБОУ СОШ с.Найхин;

-данные официального сайта управления образования администрации Нанайского района, РМК, официального сайта МБОУ СОШ с.Найхин;

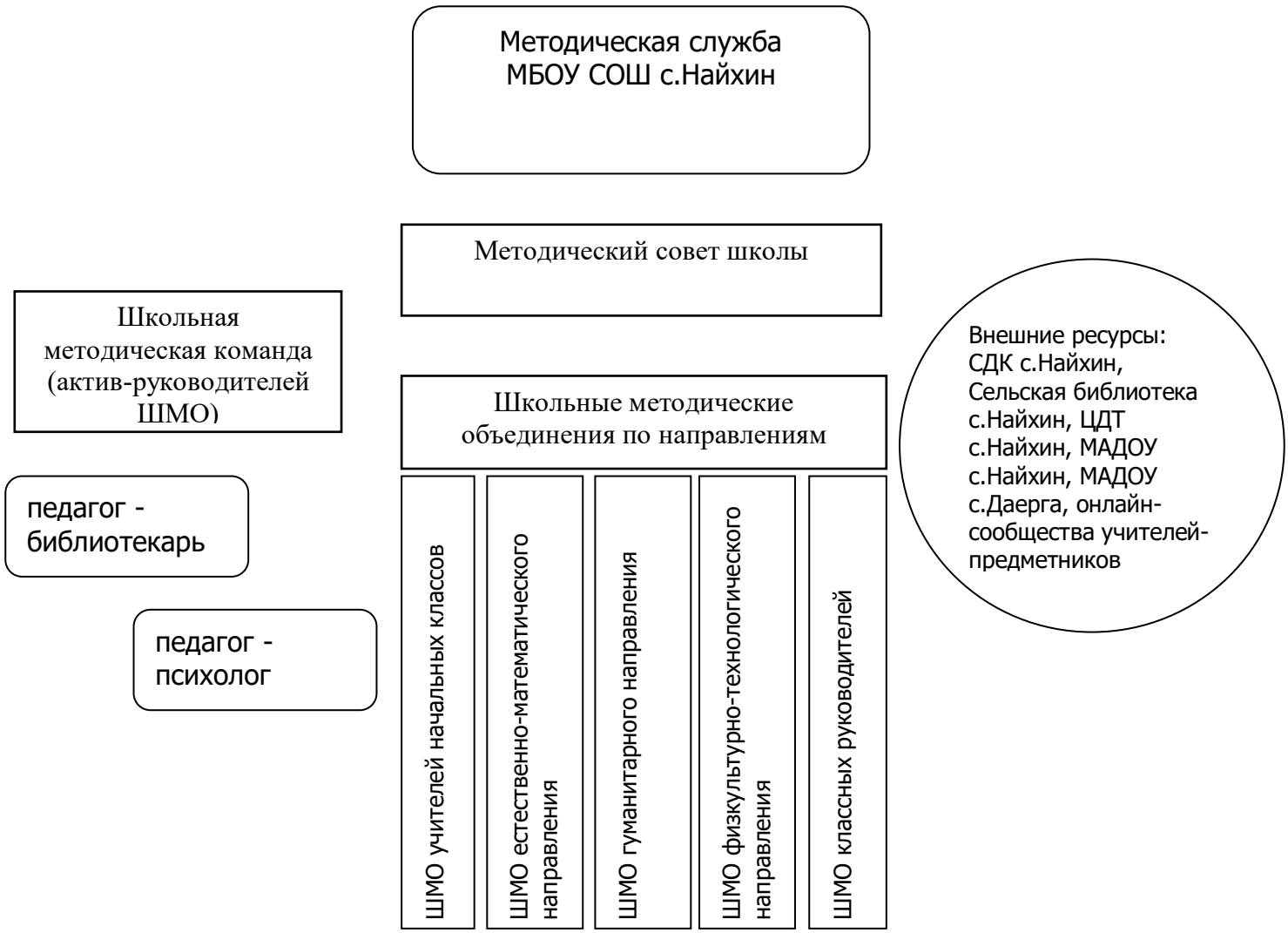
изучение нормативно-правовых документов министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ, муниципальной методической службы, МБОУ СОШ с.Найхин.

6.7. Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, и разрабатываются адресные рекомендации.

к модели методической
службы МБОУ СОШ с.Найхин

МОДЕЛЬ

организации методической службы МБОУ СОШ с.Найхин, функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение и поддержку деятельности педагогических работников и управленческих кадров на институциональном уровне



ШМО учителей начальных классов:
Руководитель – Шумилова Е.И.
Члены: Матвеюк С.С., Киле Ю.Е., Ткачева Т.А., Мани И.В., Бельды Е.И.
ШМО естественно-математического направления:
Руководитель – Бельды О.Д.
Члены: Бельды М.В., Бельды Н.В., Бельды М.Н.,Глушанина О.Ф.
ШМО гуманитарного направления:
Руководитель – Мироненко Е.П.
Члены: Ходжер Л.М., Гейкер А.Ч., Киле Ю.А., Еремина Е.А., Киле С.А., Бельды Н.С., Гейкер Е.В.
ШМО физкультурно-технологического направления:
Руководитель – Бельды Н.В.
Члены – Таракан Р.И., Бельды А.И., Богомаз Е.Н., Цыденова И.П.
ШМО классных руководителей:
Руководитель – зам.дир по ВР
Члены: классные руководители школы