



**Республика Бурятия
Администрация
муниципального образования
«город Северобайкальск»
Управление образования**

**Буряад Улас
«Северобайкальск хото»
гэһэн нютагай засагай
байгууламжын захиргаан
Болбосоролой таһаг**

П Р И К А З

« 20 » июня 2025 г.

№ 222

Об утверждении результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» за 2024-2025 учебный год

В целях содействия региону в реализации мер, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приказом Управления образования АМО «город Северобайкальск» от 30.05.2025г. № «О мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» п р и к а з ы в а ю;

1. Утвердить анализ результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «город Северобайкальск» за 2024-2025 учебный год (Приложение 1).
2. Утвердить адресные рекомендации и управленческие решения по результатам мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» (Приложение 2).
3. Цыбеновой С.Н., довести данный приказ до руководителей общеобразовательных организаций.
4. Руководителям общеобразовательных организаций разработать план мероприятий по устранению выявленные недостатков и обеспечить контроль его исполнения.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник

Е.В.Киселева

Цыбенова Саяна Николаевна
83013023609

**Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников МО «город Северобайкальск»
за 2024-2025 учебный год**

На основании Приказа министерства образования и науки Республики Бурятия от 17.01.2023 № 77 «Об утверждении Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников», Приказа Управления образования Администрации МО «город Северобайкальск» от 30.05.2025г. № «Об утверждении Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск», в июне года проведен мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» в 2024-2025 учебном году.

Цель мониторинга:

- Получение объективной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «город Северобайкальск».

Сбор данных проводился путем заполнения общеобразовательными учреждениями информационной карты «Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников».

В мониторинговом исследовании в 2024-2025 у.г. приняли участие все 5 общеобразовательных учреждений города. Общая численность учителей общеобразовательных учреждений на 2024-2025 учебный год составил – 185 человек.

Развитие кадрового потенциала включает показатели:

- 1) Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов в 2024-2025 у.г. составило 67 человек (36,2%) (Таблица 1).

Данные проведенного исследования в 2024-2025 гг. показали, что наименьшее количество педагогов прошли диагностику профессиональных (предметных)

дефицитов в МАОУ «СОШ №11» – 29,2% (14 человек), МАОУ «Гимназия №3» имени Л.В.Усыниной – 29,4% (15 человек), МАОУ «Лицей №6» – 37,1% (13 человек).

Количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов на 40 % и выше показали в МАОУ «СОШ №1» – 46,1% (12 чел.) и МАОУ «СОШ №3» – 52% (13 чел.).

Таблица 1.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во пед.всего	26	25	51	35	48	185
1.1 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов	12 46,1%	13 52%	15 29,4%	13 37,1%	14 29,2%	67 36,2%
учитель физики	1	1	1	2	1	6
учитель химии	1	1	1	2	2	7
учитель биологии	1	2	2	2	2	9
учитель математики	3	2	5	2	4	16
учитель русского языка	1	1	-	-	-	2
учитель начальных классов	1	1	-	1	1	4
учитель иностранного языка			1			1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (психолого-педагогических) дефицитов	-	1	-	-	-	1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (ИКТ) дефицитов	-	1	-	-	-	1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (организационно - управленческих) дефицитов	4	3	5	4	4	20

Результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников позволяют выявить степени развития профессиональных компетенций педагогических работников, сформировать персональные траектории профессионального развития педагогов, разработать индивидуальные образовательные маршруты с учетом личностных, познавательных, профессиональных интересов, потребностей и дефицитов.

І. Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников позволило приступить к разработке индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ).

Количество разработанных ИОМов в общеобразовательных учреждениях за период с 01.09.2024 г. по 30.05.2025г. составило 47 человек (25%), в том числе административно-управленческий персонал – 7 человек, педагоги – 40 человек. С 2024 года разработка ИОМ осуществляется в цифровом кабинете методиста на платформе «Академия Минпросвещения».

Наименьшее количество ИОМов разработано в МАОУ «СОШ №11» - 15% (7 чел.), МАОУ «СОШ №1» - 19% (5 чел.), МАОУ «Гимназия №%» им. Л.В.Усыниной - 24 (12 чел.), МАОУ «Лицей №6» - 26% (9 чел.). Высокий процент разработанных ИОМов в МАОУ «СОШ №3» - 40% (14 человек)

Таблица 2

№	ОО	Кол-во педагогов	2025	%
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	5	19%
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	14	56%
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	12	24%
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	9	26%
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	7	15%
	ИТОГО	185	47	25%

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей

Непрерывное образование педагогических работников стало обязательным компонентом профессиональной деятельности, без которого невозможен профессиональный рост и повышение качества образования.

Мониторинг показал, что работа по плановому повышению профессионального мастерства, в целом, осуществляется во всех образовательных организациях город согласно запланированной деятельности и Дорожных карт ЦНППМ.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников организовано путем проведения оценочно-диагностических процедур (анкетирование) на сайте БРИОП, исследований компетенций учителей, проводимых согласно приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия по утвержденному ежегодному графику мероприятий, направленных на исследование качества образования в Республике Бурятия.

Управленческие решения:

1. Повысить долю педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

2. Организовать методическое сопровождение внедрения новых технологий, форм и методов обучения, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся: читательской, математической, естественно-научной, информационной и т.д.

3. Организовать качественное сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

4. Обеспечить увеличение показателя по разработке индивидуальных образовательных маршрутов в 2025-2026 учебном году.

Обобщение полученных данных

В системе образования города Северобайкальск в общеобразовательных организациях трудится 185 педагогических работников и кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение должно стать одной из главных задач. Проведенные исследования показали, что школы нуждаются в 10 учителях (5,4%) для осуществления качественной образовательной деятельности подведомственных школ. Наибольшее количество вакансий в МАОУ «СОШ №3» - 3 педагога (12%), МАОУ «СОШ №1» - 2 педагога (7,7%) и МАОУ «Гимназия №5» имени Л.В.Усыниной – 3 педагога (5,9%).

Наименьшее количество вакансий в МАОУ «СОШ №11» - 1 человек (2,1%), но высокий показатель учителей, имеющих нагрузку более 36 часов – 15 учителей (31,2%) (Таблица 3).

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185
Количество вакансий в образовательной организации	2 7,7%	3 12%	3 5,9%	1 2,9%	1 2,1%	10 5,4%
Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	0	1 4,0%	7 13,7%	0	15 31,2%	23 12,4%

Использование контекстных данных

Данные мониторинга показывают различия в кадровых потребностях, обусловленных как внешними, так и внутренними условиями. Анализ результатов мониторинга по данной проблеме требует комплексного подхода, учитывающие экономические, социальные и психологические проблемы.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач. В течение нескольких лет идет увеличение количества работающих пенсионеров. Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами: отсутствие притока молодых специалистов в образовательные учреждения, материальная незащищенность учителей-пенсионеров.

Этот факт подтверждается мониторинговыми показателями о количестве учителей пенсионного возраста, продолжающих работать в школах.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185
Количество педагогических работников пенсионного возраста	16 61,5%	8 32%	27 52,9%	8 22,8%	39 81,2%	98 53,0%
Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	0	1 4,0%	7 13,7%	0	15 31,2%	23 12,4%

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей

Проблема снижения кадрового дефицита требует комплексного решения.

Необходима ориентация на развитие кадрового потенциала, разработка и реализация стратегии кадровой политики, направленная на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Преодоление кадрового дефицита требует взаимодействия с учреждениями высшего образования и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку педагогических кадров (целевая подготовка), широкой популяризации учительского труда, повышения мотивации молодых педагогов к работе в школе (моральной, материальной и др). Необходимо осуществлять мониторинг прогнозной потребности в кадрах на муниципальном уровне и уровне образовательной организации для определения путей решения возникающих кадровых проблем.

В районе в 2024-2025 учебном году создан педагогический класс в МАОУ «Гимназия №5» имени Л.В.Усыниной, заключен договор с Братским педагогическим колледжем.

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности погоролу составляет 51 человек (27,6%) .

Наименьшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено в Гимназии №5 - 0%(0человек), Лицее №6 – 1 (2,9%) и СОШ №1 – 1 (3,8%)

Наибольшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено в СОШ №11 – 37 (77%), СОШ №3 – 12 (48%),.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185

Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	24 92,3%	16 64%	38 74,5%	24 68,6%	44 91,7%	152 (82,2%)
Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	5 20%	13 25,5%	9 25,7%	4 8,3%	32 (17,3%)
Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	0	1 4,0%	2 3,9%	2 5,7%	37 77,1%	42 22,7%
Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	0	0	4 11,4%	1 2,1%	6 3,2%
Количество педагогов, имеющих базовое высшее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	4 16%	2 3,9%	5 14,3%	0	12 6,5%
Количество педагогов, имеющих базовое среднее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	0	0	0	0	1 0,5%
Иные, не попадающие в вышеперечисленные категории, преподающие в ОО	1 3,8%	0	0	0	0	1 0,5%
Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	1 3,8%	12 48%	0	1 2,9%	37 77,1%	51 27,6%

Использование контекстных данных

Результаты мониторинга по различным показателям позволяют нам сделать вывод о механизме снижения кадровых дефицитов посредством системы профессиональной переподготовки.

Несмотря на высокую долю педагогов, прошедших профессиональную

переподготовку, в районе ощущается небольшой кадровый дефицит. Показатели, полученные в ходе мониторинга, позволяют нам сделать некоторые выводы. Для этого мы провели сравнительный анализ кадрового дефицита и количества педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185
Количество вакансий в образовательной организации	2 7,7%	3 12%	3 5,9%	1 2,9%	1 2,1%	10 5,4%
Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	1 3,8%	12 48%	0	1 2,9%	37 77,1%	51 27,6%

По таблице мы видим, что по школам, в основном количество учителей, прошедших переподготовку перекрывает количество имеющихся вакансий, это: СОШ №11, СОШ №3, Лицей №6.

При этом есть школы, в которых имеется высокое количество вакансий и , прошедших переподготовку, это Гимназия №5.

Это может являться причиной кадрового дефицита в этих школах. В современных условиях кадрового дефицита в образовательных организациях профессиональная переподготовка учителей выступает достаточно эффективным механизмом его преодоления.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей

Проведенный анализ позволяет нам сделать следующие выводы:

Образовательным организациям необходимо мотивировать педагогических работников и поощрять учителей, прошедших профессиональную переподготовку. Данные действия помогут решить вопрос обеспечения кадрами в муниципалитете.

Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников

Обобщение полученных данных

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом

профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

В г. Северобайкальск реализуются различные виды наставнической деятельности: на протяжении многих лет активно работает Школа молодого педагога, разработаны Программы наставничества, подготовлены локально-нормативные акты, регламентирующие данную деятельность, созданы наставнические пары, осуществляются мероприятия по индивидуализированным программам.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГ О
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185
Количество молодых педагогов	2 7,7%	1 4,0%	5 9,8%	2 5,7%	3 6,2%	13 7,0%
Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов	2 100%	1 100%	5 100%	2 100%	3 100%	13 100%
Количество участвующих в программах наставничества (наставники)	2 100%	1 100%	5 100%	2 100%	3 100%	13 100%
Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые)	2 100%	1 100%	5 100%	2 100%	3 100%	13 100%

Использование контекстных данных

В городе Северобайкальск функционируют 5 общеобразовательных организаций. Все школы участвуют в реализации программы наставничества. 100% молодых педагогов охвачены мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, ко всем молодым педагогам назначены наставники.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей

В целях дальнейшей поддержки молодых педагогов и реализации программы наставничества необходимо:

- Актуализировать нормативно-правовую базу, регулирующую внедрение разных форм и моделей наставничества;
- обеспечить 100% участие педагогов в процессе реализации программы наставничества педагогических;
- применять современные виды наставничества (виртуальное (дистанционное), наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное);
- минимизировать риски внедрения наставничества, через создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества

Адресные рекомендации и управленческие решения по результатам анализа

Управленческие решения:

- разработать график повышения квалификации (освоения актуальных программ дополнительного профессионального образования) для педагогов, не имеющих соответствующих удостоверений в течение трех лет, рекомендовать педагогам предварительную оценку профессиональных компетенций с целью определения наиболее актуального направления профессионального развития (постоянно);
- обеспечить 100% вовлечение молодых учителей в программы наставничества и проекты;
- обеспечить участие представителей школьного методического объединения учителей в городском методическом объединении (постоянно).

Адресные рекомендации:

МАОУ «СОШ №1»

1. Продолжить разработку индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для каждого педагога на основе результатов диагностики, с учетом его профессиональных запросов и задач школы в цифровом кабинете.
2. Провести адресную работу по преодолению выявленных дефицитов: организация целевых курсов, стажировок, мастер-классов, наставничества, обмена опытом внутри коллектива.
3. Развитие системы наставничества, особенно для молодых специалистов и педагогов, пришедших в школу из других сфер.
4. Обновление программ повышения квалификации: актуализация программ повышения квалификации и переподготовки с учетом новых требований ФГОС, профстандарта педагога, цифровых компетенций и задач школы.
5. Внедрение цифровых платформ для дистанционного обучения, обмена опытом и диагностики профессиональных компетенций.
6. Повышение цифровой грамотности педагогов, обучение работе с современными образовательными технологиями и инструментами.

МАОУ «СОШ №3»

1. Продолжить разработку индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для каждого педагога на основе результатов диагностики, с учетом его профессиональных запросов и задач школы в цифровом кабинете.
2. Провести адресную работу по преодолению выявленных дефицитов: организация целевых курсов, стажировок, мастер-классов, наставничества, обмена опытом внутри коллектива.
3. Развитие системы наставничества, особенно для молодых специалистов и педагогов, пришедших в школу из других сфер.
4. Обновление программ повышения квалификации: актуализация программ

повышения квалификации и переподготовки с учетом новых требований ФГОС, профстандарта педагога, цифровых компетенций и задач школы.

5. Внедрение цифровых платформ для дистанционного обучения, обмена опытом и диагностики профессиональных компетенций.

МАОУ «Гимназия №5» имени Л.В.Усыниной

1. Использовать разные формы, методики и приёмы при повышении квалификации, наполнить программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных и методических компетенций.

2. Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, в том числе по реализации системы наставничества.

3. Способствовать устранению кадровых дефицитов педагогических работников

4. Поделиться с ООО успешной практикой по повышению профессионального мастерства.

5. Внедрение цифровых платформ для дистанционного обучения, обмена опытом и диагностики профессиональных компетенций.

МАОУ «Лицей №6»

1. Продолжить разработку индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для каждого педагога на основе результатов диагностики, с учетом его профессиональных запросов и задач школы в цифровом кабинете.

2. Провести адресную работу по преодолению выявленных дефицитов: организация целевых курсов, стажировок, мастер-классов, наставничества, обмена опытом внутри коллектива.

3. Развитие системы наставничества, особенно для молодых специалистов и педагогов, пришедших в школу из других сфер.

4. Обновление программ повышения квалификации: актуализация программ повышения квалификации и переподготовки с учетом новых требований ФГОС, профстандарта педагога, цифровых компетенций и задач школы.

5. Внедрение цифровых платформ для дистанционного обучения, обмена опытом и диагностики профессиональных компетенций.

6. Повышение цифровой грамотности педагогов, обучение работе с современными образовательными технологиями и инструментами.

МАОУ «СОШ №11»

1. Диагностика и устранение профессиональных дефицитов. Проведение регулярной диагностики профессиональных дефицитов педагогов (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых) с использованием внутренних и внешних инструментов оценки.

2. Формирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) для каждого педагога на основе результатов диагностики, с учетом его профессиональных запросов и задач школы.

3. Адресная работа по преодолению выявленных дефицитов: организация целевых курсов, стажировок, мастер-классов, наставничества, обмена опытом внутри коллектива.