



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

« 26 » марта 2026 г.

№ 127

Об утверждении результатов повторного мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» за 2025-2026 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 012.03.2026г. № «О проведении повторного мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» в 2025-2026 учебном году **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить анализ результатов повторного мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «город Северобайкальск» в 2025-2026 учебном году (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

Анализ результатов повторного мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «город Северобайкальск» в 2025-2026 учебном году

На основании Приказа Управления образования Администрации МО «город Северобайкальск» от 02.03.2026 года № 81 «О проведении повторного мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «город Северобайкальск» в 2025-2026 учебном году», с 10 по марта 2026 года проведен повторный сравнительный мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» в 2025-2026 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 2025-2026 у.г. приняли участие все 5 общеобразовательных учреждений города. Общая численность учителей общеобразовательных учреждений на 2025-2026 учебный год составил – 191 человек, что на 6 педагогов больше, чем в 2024-2025 учебном году

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 148 педагогов (80%), в 2025-2026 у.г. – 165 (86%), что на 6% больше, чем в прошлом году.

ОО/ Показатели	2024-2025 у.г.	2025-2026 у.г.
Кол-во пед.всего	185	191
1.1 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов	148 (80%)	165 (86%)
учитель начального класса	45	49
учитель математики	12	14
учитель русского языка и литература	18	20
учитель биологии		8
учитель физики	5	5
учитель химии	3	3
учитель географии	5	5
учитель информатики	7	7
учитель истории и обществознания	12	12
учитель иностранного языка	15	15
Учитель труда (технологии)	7	7
учитель музыки	2	2
учитель физической культуры	9	10
учитель ИЗО	4	4
учитель ОБЗР	4	4

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» - 10% (6чел.), МАОУ «СОШ №1» - 19% (5 чел.), МАОУ «Гимназия №9» им. Л.В.Усыниной - 7 (12 чел.), МАОУ «СОШ №3» - 21% (5 чел.). Высокий процент разработанных ИОМов в МАОУ «Лицей №6» - 40% (14 человек)

№	ОО	2025 г.		2026	
		Кол-во педагогов	Создано ИОМ	Кол-во педагогов	Создано ИОМ
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	5 (19%)	36	6 (17%)
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	14 (56%)	24	5 (21%)
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	12 (24%)	44	7 (16%)
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	9 (26%)	26	11 (42%)
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	7 (15%)	61	6 (10%)
	ИТОГО	185	47 (25%)	191	35 (8,3%)

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 191 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 5 учителях (2,6%), что существенно улучшились показатели в 2 раза с прошлого года. В 2025-2026 учебном году вакансии сохраняются в СОШ №1 и СОШ №3. В остальных школах вакансий нет.

№	ОО	2025 г.		2026	
		Кол-во педагогов	Вакансии	Кол-во педагогов	Вакансии
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	2 7,7%	36	2 (5,6%)
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	3 12%	24	0
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усониной	51	3 5,9%	44	3 (7%)
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	1 2,9%	26	0
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	1 2,1%	61	0
	ИТОГО	185	10 (5,4%)	191	5 (2,6%)

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.

В 2025-2026 снизилось количество педагогов пенсионного возраста на 6% , но в 2025-2026 году на 3% увеличилось количество молодых педагогов. В

№	ОО	2025 г.		2026	
		Кол-во педагогов	Работники пенсионного возраста	Кол-во педагогов	Работники пенсионного возраста
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	16 61,5%	36	16 44%
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	8 32%	24	6 8,3%
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	27 52,9%	44	16 31,1%
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	8 22,8%	26	12 46%
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	29 60%	61	24 39%
	ИТОГО	185	88 (46%)	191	77 (39%)

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 второй год функционирует педагогический класс в МАОУ «Гимназия №5» имени Л.В.Усыниной, заключен договор с Братским педагогическим колледжем.

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. Отрадно, что в 2025-2026 учебном году не намного, но на 3% увеличилось количество молодых педагогов.

№	ОО	2025 г.		2026	
		Кол-во педагогов	Молодые педагоги	Кол-во педагогов	Молодые педагоги
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	2 7,7%	36	1
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	1 4,0%	24	2
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	5 9,8%	44	9
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	2 5,7%	26	1
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	3 6,2%	61	4
	ИТОГО	185	13 6,2%	191	17 9%

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

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности по городу 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	2025 г.		2026	
		Кол-во педагогов	Переподготовка	Кол-во педагогов	Переподготовка
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	1 3,8%	36	3
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	12 48%	24	2
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	0	44	3
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	1 2,9%	26	0
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	37 77,1%	61	16
	ИТОГО	185	51 27,6%	191	24 13%

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

Адресные рекомендации и управленческие решения по результатам анализа

Сравнительный мониторинг показал, что в основном во всех школах есть незначительная, но положительная динамика.

Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам оценочно-диагностических процедур. Министерство просвещения Российской Федерации выделило приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями.

По результатам мониторинга предлагаем следующие **управленческие решения:**

- обеспечить прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и управленческими кадрами строго в соответствии с утвержденными показателями региона;
- совершенствовать деятельность муниципальной методической службы по сопровождению обучения на курсах повышения квалификации федерального, межрегионального, регионального уровней.

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

- актуализировать нормативно-правовую базу, регулирующую внедрение разных форм и моделей наставничества;
- увеличить количество школ, включенных в наставническую деятельность;
- обеспечить 100% участие педагогов в процессе реализации программы наставничества педагогических работников;
- применять современные виды наставничества (виртуальное (дистанционное), наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное);
- обеспечить поддержку сообществ, сетевых и онлайн-форм в рамках реализации Программ наставничества;
- 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:

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.

