



Администрация
Прибайкальского
муниципального района
Республики Бурятия

Буряад Уласай
Байгал шадарай
Нютагай засагай аймагай
Захиргаан

Муниципальное учреждение
Управление образования
Прибайкальского района
(МУ УО Прибайкальского
района)

Нютагай засагай эмхи зургаан
Байгал шадарай аймагай
Болбосоролой хүтэлбэри

П Р И К А З

«15» сентября 2026 г.

№ 125

с. Турунтаево

О мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В целях реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников приказываю:

1. Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников согласно Приложению 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить показатели, методы сбора и расчета мониторинга профессионального развития педагогических работников согласно Приложению 2 к настоящему приказу.
3. Утвердить информационную карту общеобразовательной организации согласно Приложению 3 к настоящему приказу.
4. Провести мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников с 15 сентября 2026 года по 29 сентября 2026 года.
5. Отделу кадровой, организационной и правовой работы (Долгобородова О.В.) довести данный приказ до сведения руководителей общеобразовательных организаций.
6. Руководителям общеобразовательных организаций обеспечить заполнение информационной карты до 20 сентября 2026 года.
7. Отделу кадровой, организационной и правовой работы (Долгобородова О.В.) произвести анализ результатов мониторинга до 29 сентября 2023 года.
8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель начальника

О.В. Долгобородова



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе обеспечения
профессионального развития педагогических работников Прибайкальского
района Республики Бурятия

1. Общие положения

1.1. Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Прибайкальского района Республики Бурятия (далее - Положение) определяет цели, задачи, показатели, методы сбора информации для комплексного анализа состояния профессионального уровня педагогических работников.

1.2. Положение разработано на основе следующих нормативно-правовых документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2023 № 4023-р «Об утверждении Концепции национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ до 2030 года»

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказ Минтруда РФ от 19.04.2023 № 312н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)"» (новая редакция)

- Приказ Минпросвещения РФ от 15.03.2024 № 172 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»

- Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 15.08.2024 № 845 «Об утверждении порядка организации профессионального развития педагогических работников в Республике Бурятия»

2. Цели и основные задачи

В кадровом обеспечении системы образования района в последние годы фиксируются следующие тенденции.

Педагогическая профессия остаётся исключительно востребованной. Так, ежегодный мониторинг кадровой потребности фиксирует на конец учебного года порядка 12 вакансий, что составляет 4% от общего числа педагогов района.

Наиболее востребованными являются учителя начальных классов, а также учителя по предметам: иностранный язык, математика. На эти профессии приходится больше половины от общего числа вакансий в сфере образования.

Нагрузка на одного педагогического работника в муниципальных общеобразовательных организациях зафиксирована на уровне **1,6** ставки (значимо разнится в школах, а внутри - в зависимости от преподаваемого предмета). Средний возраст педагогических работников в последние три года составляет 44 года. Вопрос привлечения в отрасль молодых специалистов, безусловно, актуален.

По результатам ежегодного мониторинга количество трудоустроившихся педагогических работников (на 01.09.2026) в образовательные организации составило 48 человек, из них: молодых специалистов – выпускников 2026 года всего: ФГБОУ ВО «БГУ» - 1 человек, выпускников БРПК - 2 человека.

В целях повышения эффективности работы по привлечению молодых специалистов в систему образования ведется работа по организации целевого обучения. В настоящее время заключено 8 договоров со студентами ВУЗов.

Отмечается устойчивая тенденция к сокращению числа педагогов (в 2025/2026 учебном году их стало меньше на 16 человек, чем в предыдущем). Доля молодых специалистов снизилась до 16,76, а доля пенсионеров увеличилась. Это создает риск потери преемственности поколений. В то же время наблюдается рост аттестованных педагогов (до 57%) и повышение уровня профессиональной подготовки — 100% учителей прошли курсы ПК. Для устойчивого развития системы образования необходимо не только привлекать новых специалистов, но и создавать условия для профессионального роста уже работающих кадров.

Данные экзаменационных кампаний показывают падение среднего балла по большинству предметов (особенно по математике, физике, истории) и увеличение количества неудовлетворительных результатов. Это напрямую указывает на необходимость повышения квалификации педагогов.

Вышеуказанные причины позволили сформулировать цели и задачи, решение которых позволит обеспечить профессиональное развитие педагогических работников района, способствующее в дальнейшем повышению качества образования.

Важнейшей целью муниципальной системы образования является устранение дефицита педагогических кадров в муниципалитете, для достижения которой необходимо решить следующие задачи:

- выявить кадровые потребности в образовательных организациях (определить: наличие вакансий в образовательных организациях; долю учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета; долю педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов; долю педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников; долю молодых педагогов в общей численности педагогических работников).

- обеспечить развитие кадрового потенциала образовательных организаций (выявить профессиональные дефициты педагогических работников; разработать индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства на основе выявленных дефицитов).

-содействовать осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (обеспечить 100% переподготовку педагогов, не имеющих образования по преподаваемому предмету).

-обеспечить поддержку молодых педагогов и реализацию программ целевой модели наставничества педагогических работников (обеспечить 100% охват молодых специалистов программами наставничества и мероприятиями по поддержке молодых специалистов).

Выполнение поставленных задач будет осуществляться на основе:

- принятия мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства;
- информирования педагогического сообщества об образовательных программах по переподготовке и повышению квалификации;
- вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;
- организации сетевого взаимодействия педагогических работников.

3. Сроки проведения исследования муниципальной системы. Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится один раз в 3 года.

4.Сбор информации

Сбор информации будет осуществляться на основе утвержденной информационной карты образовательной организации, в которой будут представлены показатели по направлениям мониторинга: повышение профессионального мастерства педагогических работников, устранение дефицита педагогических кадров, в соответствии с Регламентом заполнения. Также будут использоваться информационные системы онлайн-кабинет методиста района <https://fms.apkpro.ru/>, отчет ОО1 в системе <https://cabinet.miccedu.ru/>.

Показатели, методы сбора и расчета показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

1. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Учителя-предметники	$\frac{КП1}{КП0} * 100\%,$ КП1- количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, онлайн-кабинет регионального методиста района https://fms.apkpro.ru/
	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ,	Педагоги школ	$\frac{КП2}{КП0} * 100\%,$ КП2- количество педагогов, относительно которых выявлен каждый из видов дефицитов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, онлайн-кабинет регионального

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
	организационно-управленческие)			методиста района https://fms.apkpro.ru/
Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства	Педагоги школ	$\frac{КПЗ}{КПО} * 100\%$, КПЗ- количество педагогов, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, онлайн-кабинет регионального методиста района https://fms.apkpro.ru/

2. Устранение дефицита педагогических кадров. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Выявление кадровых потребностей в образовательных	Наличие вакансий в образовательных организациях	Школы Прибайкальского района	$\frac{КП4}{КПО} * 100\%$,	Информационная карта образовательной организации, отчет ОО1

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
организациях региона			КП4- количество вакансий в образовательных организациях; КПО - общее количество педагогов	в системе https://cabinet.miccedu.ru/
	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Учителя-предметники	$\frac{КП5}{КПО} * 100\%$, КП5- количество педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, отчет ОО1 в системе https://cabinet.miccedu.ru/
	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	Педагоги школ	$\frac{КП8}{КПО} * 100\%$, КП6- количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, отчет ОО1 в системе https://cabinet.miccedu.ru/
	Количество педагогов, которые преподают учебные предметы не в	Учителя-предметники	чел	Информационная карта образовательной организации

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
	соответствии с полученным образованием			
	Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников	Педагоги школ	$\frac{КП7}{КПО} * 100\%$, КП7- количество педагогических работников пенсионного возраста; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, отчет ОО1 в системе https://cabinet.miccedu.ru/
	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников	Педагоги школ	$\frac{КП8}{КПО} * 100\%$, КП8- количество молодых педагогов; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, отчет ОО1 в системе https://cabinet.miccedu.ru/

3.Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Осуществление профессиональной	Доля специалистов, прошедших программу	Педагоги школ	$\frac{КП9}{КПО} * 100\%$,	Информационная карта

переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов		КП9- количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; КП0 - общее количество педагогов	образовательной организации
--	---	--	--	-----------------------------

4.Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Педагоги со стажем работы до 3 лет школ района	$\frac{КП10}{КП0} * 100\%,$ КП10- количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	Педагоги школ	$\frac{КП11}{КП0} * 100\%,$	Информационная карта образовательной организации

			КП11- количество участвующих в программах наставничества; КПО - общее количество педагогов	
	Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	Педагоги со стажем работы до 3 лет школ района	$\frac{КП12}{КПО} * 100\%$, КП12- количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников
Информационная карта образовательной организации

1. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях		2. Устранение дефицита педагогических кадров		3. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	
<i>Наименование учреждения</i>					
<i>Количество педагогических работников</i>					
1	2	3	4	5	6
1.1 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов		2.1. Количество вакансий в образовательной организации		3.1.Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	

1.2 Число педагогов , прошедших диагностику профессиональных (методических) дефицитов		2.2.Количество учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета		3.2 Количество педагогов, участвующих в программах наставничества (наставляемые)	
1.3 Число педагогов , прошедших диагностику профессиональных (психолого- педагогических) дефицитов		2.3.Количество педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов		3.3 Количество педагогов, участвующих в программах наставничества (наставники)	
1.4 Число педагогов , прошедших диагностику профессиональных (ИКТ) дефицитов		2.4.Количество педагогов, которые преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием			

1.5.Число педагогов , прошедших диагностику профессиональных (организационно - управленческих) дефицитов		2.5.Количество педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников			
1.6. Число педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства		2.6.Количество молодых педагогов в общей численности педагогических работников			

		2.7 Количество педагогов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
--	--	--	--	--	--