



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

«29» сентября 2026 г.

№ 135

с. Турунтаево

Об утверждении результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В соответствии с приказом Муниципального учреждения Управление образования Прибайкальского района от 15.09.2026 № 125 «О мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников», приказываю:

1. Утвердить анализ результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (Приложение 1);
2. Утвердить адресные рекомендации по результатам мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (Приложение 2);
3. Отделу кадровой организационной и правовой работы (Долгобородова О.В.) довести до сведения руководителей общеобразовательных организаций анализ результатов и адресные рекомендации по итогам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в срок до 30.09.2026 г.;
4. Руководителям общеобразовательных организаций разработать план мероприятий по устранению недостатков и обеспечить контроль его исполнения. Отчет о его выполнении направить на электронный адрес МУ УО Прибайкальского района в срок до 10.10.2026 г.;
5. Контроль за исполнением данного приказа возложить на Долгобородову О.В., заместителя начальника МУ УО.

Заместитель начальника

О.В. Долгобородова



АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях включает 2 показателя: 1) Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников; 2) Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

1.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

В 2025-2026 гг. наименьшее количество педагогов прошли диагностику профессиональных (предметных) дефицитов в Покровской НОШ-0%, Турунтаевской СОШ №1-8,33%(4 человека). Турунтаевской гимназии-6,89% (2 человека), Гремячинской СОШ -7,69%(1), Таловской СОШ-6,66%(2).

В 2025-2026 гг. количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов 30 % и выше показали только в Зырянской СОШ - 33,33% (4 человека).

Количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов остается по сравнению с предыдущими периодами низким в Покровской НОШ, Турунтаевской СОШ №1, Турунтаевской гимназии.

Динамика повышения количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов прослеживается в таких школах как: Ильинская СОШ, Старо-Татуровская СОШ.

В целом по району доля педагогов прошедших диагностику в 2025-2025 гг. составила 16,31%

Таблица 1. Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов по школам в 2025-2026 гг.

Муниципалитет	2025-2026 г.г. %
Район	47/288 16,31%
МОУ «Горячинская СОШ»	4 23,52%
МОУ «Туркинская СОШ»	3 11,53%
МОУ «Гремячинская СОШ»	1 7,69%
МОУ «Кишинская ООШ»	2 25%
МОУ «Нестеровская СОШ»	2 13,33%

МОУ «Зырянская СОШ»	4
	33,33%
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	4
	8,33%
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	2
	6,89%
МОУ «Коменская СОШ»	5
	21,73%
МОУ «Покровская НОШ»	0
	0%
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	4
	21,05%
МОУ «Татауровская СОШ»	2
	10,52%
МОУ «Ильинская СОШ»	9
	23,68%
МОУ «Таловская СОШ»	2
	6,66%
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	1
	9,09%
МОУ «Мостовская ООШ»	2
	18,18%

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.

1.2. 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). Данные мониторинга показывают, что за период 2025-2026 гг. все образовательные организации муниципалитета включены в деятельность по разработке ИОМ (Таблица 2).

Количество разработанных ИОМов по муниципалитету за период с 01.09.2025 г. по 22.05.2026 г. составило 46 человек.

Таблица 2. Количество педагогических работников, представивших ИОМ по школам в 2025-2026 гг.

ОО	01.09.2025- 30.08.2026 г.г.
Район	46
МОУ «Горячинская СОШ»	2

МОУ «Туркинская СОШ»	3
МОУ «Гремячинская СОШ»	2
МОУ «Кишинская ООШ»	1
МОУ «Нестеровская СОШ»	2
МОУ «Зырянская СОШ»	2
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	4
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	4
МОУ «Коменская СОШ»	3
МОУ «Покровская НОШ»	1
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	2
МОУ «Татауровская СОШ»	2
МОУ «Ильинская СОШ»	3
МОУ «Таловская СОШ»	3
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	1
МОУ «Мостовская ООШ»	1

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 района согласно запланированной деятельности и Дорожных карт ЦНПМ.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников организовано путем проведения оценочно-диагностических процедур (анкетирования) на сайте БРИОП, ежегодных исследований оценки предметных и методических компетенций учителей, проводимых ФГБУ «ФИОКО» во всех субъектах Российской Федерации и др.

Считаем необходимым обратить внимание на проведение диагностических процедур на уровне образовательной организации. С этой целью необходимо обучать специалистов проведению диагностике профессиональных дефицитов, актуализировать создание внутренних баз по профессиональным дефицитам/профицитам, обучать разработке диагностического материала и ведению учета ИОМ и динамике устранения профессиональных дефицитов, анализировать полученные результаты. Важно включать выше обозначенные проблемы в планы работ методических служб образовательных организаций.

Адресные рекомендации:

1. Повысить долю педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов региона.
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, с привлечением педагогов наставников из ОО и региональных методистов.

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

В системе образования в общеобразовательных организациях трудится 288 педагогических работников и кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне школ муниципалитета должно стать одной из главных задач. Проведенные мониторинговые исследования показали количество педагогов, в которых нуждается муниципалитет для осуществления качественной образовательной деятельности подведомственных школ. Количество вакансий представлено в Таблице 3.

Таблица 3. Количество вакансий в образовательных организациях муниципалитета

ОО	Количество вакансий за 2025-2026 гг.
Прибайкальский район	12
МОУ «Горячинская СОШ»	0
МОУ «Туркинская СОШ»	4
МОУ «Гремячинская СОШ»	2
МОУ «Кишинская ООШ»	1
МОУ «Нестеровская СОШ»	0
МОУ «Зырянская СОШ»	2
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	1
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	1
МОУ «Коменская СОШ»	0
МОУ «Покровская НОШ»	0
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	0
МОУ «Татауровская СОШ»	0
МОУ «Ильинская СОШ»	1
МОУ «Таловская СОШ»	0
МОУ «Ильинская санаторская оош»	0
МОУ «Мостовская ООШ»	0

Использование контекстных данных

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

Среди возможных причин появлений вакансий является:

- выход педагогов на пенсию;
- увольнение педагогов, уход педагогов в другую отрасль, увольнение в связи с переездом;

- отпуск по уходу за ребенком;

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач.

Однако, при этом можно констатировать, что количество молодых специалистов в школах не увеличивается. В течение нескольких лет остается высоким количество работающих пенсионеров. Высокая доля 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 района (Таблица 4).

Таблица 4. Количество педагогических работников пенсионного возраста

Муниципалитет	Количество в 2025-2026	%
Прибайкальский район	53	16,6
МОУ «Горячинская СОШ»	3/17	17,64
МОУ «Туркинская СОШ»	5/26	19,23
МОУ «Гремячинская СОШ»	2/13	15,38
МОУ «Кикинская ООШ»	0/8	0
МОУ «Нестеровская СОШ»	7/15	46,66
МОУ «Зырянская СОШ»	1/12	8,33
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	12/48	25,0
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	4/29	13,79
МОУ «Коменская СОШ»	2/23	8,69
МОУ «Покровская НОШ»	1/3	33,33
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	4/19	21,05
МОУ «Татауровская СОШ»	3/23	13,04
МОУ «Ильинская СОШ»	4/38	10,52
МОУ «Таловская СОШ»	5/30	16,66
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	1/11	9,09
МОУ «Мостовская ООШ»	3/11	27,27

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 2025-2026 учебном году был создан педагогический класс в Туркинской СОШ, ежегодно порядка 4-5 выпускников поступают на целевые места по педагогическим специальностям.

3. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности по району в 2025-2026 гг. составляет 113 человек. (Таблица 5).

Таблица 5. Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

	2025- 2026гг.	%
Прибайкальский район	113	39,23%
МОУ «Горячинская СОШ»	8/17	47,05
МОУ «Турки некая СОШ»	9/26	34,61
МОУ «Гремячиная СОШ»	4/13	30,76
МОУ «Кишинская ООШ»	2/8	25,0
МОУ «Нестеровская СОШ»	5/15	33,33
МОУ «Зырянская СОШ»	8/12	66,66
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	12/48	25,0
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	6/29	20,68
МОУ «Коменская СОШ»	9/23	39,13
МОУ «Покровская НОШ»	0/3	0
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	6/19	31,57
МОУ «Татауровская СОШ»	4/23	17,39
МОУ «Ильинская СОШ»	8/38	21,05
МОУ «Таловская СОШ»	18/30	60,00
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	11/11	100
МОУ «Мостовская ООШ»	3/11	27,27

За период 2025-2026 гг. наименьшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено в Покровской НОШ-0%(0 человек).

Наибольшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено как и в Горячинской СОШ - 47% (8 человек), Зырянской СОШ- 66,66% (8 человек), Таловской СОШ - 60% (18 человек), Ильинской санаторской ООШ -100% (11 человек).

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 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.

Таблица 6. Сравнение данных количеству вакансий и по количеству специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности по ОО

ОО	Количество вакансий за 2025-2026 гг.	кол-во педагогов, прошедших переподготовку 2025- 2026 гг.
Прибайкальский	12	113
МОУ «Горячинская СОШ»	0	8
МОУ «Туркинская СОШ»	4	9
МОУ «Гремячинская СОШ»	2	4
МОУ «Кишинская ООШ»	1	2
МОУ «Нестеровская СОШ»	0	5
МОУ «Зырянская СОШ»	2	8
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	1	12
МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	1	6
МОУ «Коменская СОШ»	0	9
МОУ «Покровская НОШ»	0	0
МОУ «Старо-Татауровская СОШ»	0	6
МОУ «Татауровская СОШ»	0	4
МОУ «Ильинская СОШ»	1	8
МОУ «Таловская СОШ»	0	18
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	0	11
МОУ «Мостовская ООШ»	0	3

По таблице 6 мы видим, что по школам, в основном количество учителей, прошедших переподготовку перекрывает количество имеющихся вакансий, это: Горячинская СОШ, Нестеровская СОШ, Старо-Татауровская СОШ, Татауровская СОШ, Таловская СОШ и др.

При этом есть школы, в которых имеется высокое количество вакансий и мало учителей, прошедших переподготовку, это: Гремячинская СОШ, Мостовская ООШ.

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.

4. Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

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 Прибайкальском районе реализуются различные виды наставнической деятельности: в школах подготовлены локально-нормативные акты, регламентирующие данную деятельность, созданы наставнические пары, осуществляются мероприятия по индивидуализированным программам.

В таблице 7 представлены данные мониторинга по следующим позициям:

- Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов;
- Количество участвующих в программах наставничества (наставники);
- Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые).

Таблица 7. Количество педагогов, участвующих в реализации программ наставничества по школам

	I. Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых	II. Количество участвующих в программах наставничества (наставники)	III. Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые)
	2025-2026	2025-2026	2025-2026
Прибайкальский район	13	30	35
МОУ «Горячинская СОШ»	0	0	0
МОУ «Туркинская СОШ»	0	2	2
МОУ «Гремячинская СОШ»	0	2	3
МОУ «Кикинская ООШ»	0	0	0
МОУ «Нестеровская СОШ»	0	4	5
МОУ «Зырянская СОШ»	0	0	0
МОУ «Турунтаевская СОШ №1»	3	3	3

МОУ «Турунтаевская районная гимназия»	0	6	7
МОУ «Коменская СОШ»	0	4	4
МОУ «Покровская НОШ»	0	0	0
МОУ «Старо- Татауровская СОШ»	4	3	4
МОУ «Татауровская СОШ»	0	0	0
МОУ «Ильинская СОШ»	4	4	4
МОУ «Таловская СОШ»	0	1	0
МОУ «Ильинская санаторская ООШ»	2	1	2
МОУ «Мостовская ООШ»	0	0	0

Использование контекстных данных

В Прибайкальском районе функционируют 16 общеобразовательных организаций. По данным 2025-2026 гг. 10 школ (62%) участвуют в реализации программ наставничества.

I. Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов по району в 2025-2026 гг. -13 человек (37,14%).

В 2025-2026 гг. низкий уровень вовлеченности в рамках проектов по поддержке молодых педагогов показали 8 школ.

В 2025-2026 гг. наибольшее количество молодых педагогов, вовлеченных в проекты поддержки, наблюдается в Турунтаевской школе №1- 3 человека, в Ильинской школе - 4 человека, в Старо-Татауровской СОШ - 4 человека.

II. В 2025- 2026 гг. численность педагогических работников, являющихся наставниками молодых педагогов, составила 30 человек (10,41%). Самый малый процент вовлеченности в реализацию программы наставничества (наставники) отмечен в школах, где нет молодых специалистов: Горячинская, Кикинская, Зырянская, Покровская, Татауровская, Таловская.

В результате проведенного мониторинга выявлено, что наибольшее количество участвующих в программах наставничества (наставники) в 2025-2026 гг. представили Турунтаевская СОШ №1-3 человека, Турунтаевская районная гимназия -6 человек, Ильинская СОШ -4 человека, Коменская СОШ -4 человека. Наибольшее количество показывают также Нестеровская (4) и Старо-Татауровская (3) школах.

III. Количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет участвующих в программах наставничества (наставляемые) по району за 2025-2026 гг. составило - 35 человек (12,15%).

Меньше всего педагогов в программах наставничества (наставляемые) участвует в Горячинской, Кикинской, Зырянской, Покровской школах.

По данным мониторинга максимальное количество участвующих в программах наставничества (наставляемые) представлено в Турунтаевской СОШ №1-3 человека, Турунтаевской районной гимназии -7 человек, Ильинской СОШ -4 человека, Коменской СОШ -4 человека, что показывает хорошую организацию работы по внедрению целевой модели наставничества в данных ОО.

Высокий процент участия показали также в Нестеровской (5 человек) и Старо-Татауровской (4 человека) школах .

В целом, показатели мониторинга дают картину включения педагогических работников в наставническую деятельность.

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;
- увеличить количество школ, включенных в наставническую деятельность;
- обеспечить 100% участие педагогов в процессе реализации программы наставничества педагогических работников района;
- 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.

РАЗРАБОТКА АДРЕСНЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ, ПРОВЕДЕНИЕ МЕР И МЕРОПРИЯТИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1. Описание выявленных проблем

В целях определения состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Прибайкальского района был проведен мониторинг системы обеспечения.

Задачи Мониторинга: оценить практику обеспечения профессионального развития педагогических работников Прибайкальского района по следующим показателям:

- учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, предметных и методических компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление методической поддержки педагогов в возрасте до 35 лет, реализация системы наставничества;
- определение доли педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по педагогическим специальностям.

Объект настоящего исследования: система обеспечения профессионального развития педагогических работников региона.

Общие выводы и рекомендации по итогам мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников Прибайкальского района.

На основании проведенного исследования установлено:

1.1. Количество вакансий в образовательной организации

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне ОО должно стать одной из главных задач.

Наибольшее количество вакансий наблюдается в Туркинской СОШ -4 человека, в Гремячинской СОШ- 2 человека. Благоприятная ситуация в Нестеровской, Коменской, Покровской, Татауровской, Таловской, Ильинской школах-0 вакансий.

Рекомендации школам с высоким уровнем вакансий:

- модернизация системы подготовки педагогических работников;
- привлечение молодых специалистов для работы в образовательную организацию;
- обеспечение целевого обучения педагогических кадров.

1.2. Количество педагогических работников пенсионного возраста

По данным мониторинга к данной категории педагогов относится в 53 педагога (16,6 %).

Данный показатель показывает высокий возрастной порог педагогов в ОО муниципалитета.

Рекомендации школам с высокой долей педагогов пенсионного возраста (Нестеровская, Покровская, Турунтаевская СОШ №1, Мостовская):

- повышать уровень обеспеченности ОО педагогами;
- способствовать привлечению молодых специалистов для работы в ОО;
- обеспечить целевое обучение педагогических кадров.

1.3. Количество участвующих в программах наставничества

Количество, участвующих в программах наставничества (наставники) педагогов составило 30 человек (10.41%). Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые) составило 35 человек (12,15%).

Также выявлено, что меньше всего педагогов в программах наставничества участвует в Горячинской, Кикинской, Зырянской, Покровской школах.

Максимальное количество участвующих в программах наставничества представлено в Турунтаевской СОШ №1, Турунтаевской районной гимназии, Ильинской СОШ, Коменской СОШ.

Рекомендации школам с низкой вовлеченностью в программы наставничества:

- разработать нормативно-правовую базу, регулирующую внедрению разных форм и моделей наставничества;
- утвердить Положения о наставничестве;
- обеспечить 100% участие педагогов в процессе реализации программ наставничества педагогических работников;
- совершенствовать современные формы развития наставничества;
- обеспечить поддержку сообществ, сетевых и онлайн-форм в рамках реализации Программ наставничества.

1.2. Количество педагогов, прошедших переподготовку.

Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности по району составило 113 человек.

Наименьшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено в Покровской НОШ-0%(0 человек), низкий уровень наблюдается также в Татауровской школе, Турунтаевской гимназии.

Наибольшее количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлено в Горячинской СОШ - 47% (8 человек), Зырянской СОШ- 66,66% (8 человек), Таловской СОШ - 60% (18 человек), Ильинской санаторской ООШ - 100%(11 человек).

Рекомендации школам со средним и низким охватом переподготовкой педагогов:

- шире использовать возможности профессиональной переподготовки для решения проблемы дефицита кадров;
- увеличить количество педагогов, прошедших переподготовку за счет средств региональной субсидии;
- вовлекать переподготовленных педагогов, имеющих базовое

непедагогическое образование в систему наставничества в качестве наставляемых.

2. Меры и мероприятия

В соответствии с полученными запросами Управлением образования были организованы и проведены адресные мероприятия с целью оказания методической помощи, сопровождения педагогических работников в разработке и реализации ИОМ и устранения профессиональных предметных дефицитов:

- методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФОП НОО, ООО, СОО (мониторинг введения ФОП и изменений к ним август 2025, август 2026 года);

- организация и проведение семинаров по профессиональным запросам, направление на КПК на базе «БРИОП», Государственного университета просвещения и др. (в течение 2025-2026 учебного года);

- распространение опыта и лучших педагогических практик (секция Наставничество и методическое сопровождение на Августовской педагогической конференции, 27.08. 2026);

- методическая поддержка молодых педагогов (Заседания школы молодого педагога-декабрь 2025 года, апрель 2026 года);

- горизонтальное обучение через систему методических объединений (взаимное обучение, обмен опытом и др., в течение 2025-2026 учебного года);

- анализ ООП, программ развития ОО, планов методических объединений школ и др. (в течение 2025-2026 учебного года);

- мероприятия методического сопровождения педагогических работников по формированию ФГ (в течение 2025-2026 учебного года);

- мероприятия по решению проблемы дефицита кадров: формирование заявок на профессиональную переподготовку за счет средств региональной субсидии, формирование заявки на целевое обучение в БГУ, БРПК, участие в распределении выпускников БГУ, БРПК- март -июнь 2026 года).

2.1. Рекомендации образовательным организациям

Образовательным организациям:

- 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 наставнические программы и проекты;

- обеспечить участие представителей школьного методического объединения учителей в муниципальном методическом объединении (постоянно).

2.2. Рекомендации руководителям и педагогам образовательных организаций

- осуществить анализ и интерпретация аналитических отчетов ГАУ ДПО РБ «БРИОП», РЦОИ и ОКО;
- принять управленческие решения по повышению качества образования с учетом выявленных дефицитов, разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов учителей;
- совершенствовать методическую работу с учетом полученных результатов с целью своевременного и адресного оказания методической помощи педагогам (в том числе организовать контроль включения в содержание уроков заданий, направленных на формирование необходимых умений);
- обеспечить своевременную и систематическую курсовую подготовку учителей-предметников, на базе ГАУ ДПО РБ «БРИОП» (ЦНППМ), Академии Минпросвещения России и др.;
- развивать современные формы наставничества, методической помощи учителям, имеющим проблемы в профессиональной деятельности;
- организовывать проведение практико-ориентированных семинаров с привлечением профессиональных ассоциаций, наставников;
- выявлять проблемы, тенденции снижения качества образования в образовательных организациях;
- осуществлять оценку эффективности принимаемых управленческих решений в области качества образования;
- принимать меры, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях;
- организовать повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ ;
- обеспечить участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников;
- принимать управленческие решения по повышению качества образования;
- организовать разработку адресных рекомендаций по повышению качества образования, устранению профессиональных дефицитов педагогов;
- осуществлять оценку эффективности принятых мер для полноценного развития системы образования.

На уровне учителя-предметника:

- совершенствовать образовательный процесс с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- планировать прохождение курсов повышения квалификации, с учетом выявленных проблем в освоении содержания основной образовательной программы.

2.3. Рекомендации школьным методическим службам

Школьным методическим службам:

- обеспечить своевременное информирование педагогов о сроках проведения и тематике актуальных программ, в качестве источника информации предлагаем использовать официальную страницу ЦНППМ ГАУ ДПО ПК ИРО (<https://pkiro.ru/activities/cnppm/programmy-dopolnitelnogo-professionalnogo-pedagogicheskogo-obrazovaniya-realizuemye-v-cznppm/>);

-обеспечить реализацию на школьном уровне региональной целевой модели наставничества, целью реализации установить 100% вовлечение молодых педагогов, имеющих стаж до трех лет и возраст до 35 лет в различные наставнические программы и практики на уровне образовательной организации, муниципальном и региональном уровнях (до 01.11.2026);

- обеспечить участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (постоянно).

2.3. Рекомендации по распространению лучших практик профессионального развития педагогических кадров

- Распространить опыт Нестеровской, Коменской, Покровской, Татауровской, Таловской, Ильинской школ по решению проблемы кадрового дефицита.

- Распространить опыт Турунтаевской СОШ №1, Турунтаевской районной гимназии, Ильинской СОШ, Коменской СОШ по реализации целевой модели наставничества.

- Распространить опыт Горячинской СОШ, Зырянской СОШ, Таловской СОШ, Ильинской санаторской ООШ по организации переподготовки педагогов.