



ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт
развития регионального образования»



РУМО

**Региональное учебно-методическое
объединение**

ЗАСЕДАНИЕ № 3

г. Тюмень
25.09.2026



Итоги мониторинга муниципальных методических служб Тюменской области — 2026

Экспертиза МС НМС

Комплексная оценка · Лучшие практики · Системные дефициты

Тюмень, 2026

Цель и охват мониторинга

01

Цель

Комплексная оценка состояния муниципальной системы научно-методического сопровождения

02

Задачи

Выявить лучшие практики · Диагностировать дефициты · Сформировать адресные управленческие решения под конкретные территории и направления работы

03

Методы

Google-формы · Самодиагностика школ · Анализ нормативной документации · Экспертные оценки

04

Охват

Все 26 муниципальных образований Тюменской области
10 блоков, 90 показателей

Кадры: численность, возраст, аттестация



Вывод: достаточная численность молодых педагогов при критическом дефиците молодых управленцев

Сопровождение педагогов

КПК по предметам



● Начальная школа	33%
● Русский язык	23%
● Математика	21%
● Остальные предметы	23%

486

Молодые педагоги

486 человек (+7%)

366

Управленцы

366 человек (92%, +70%)

564

На базе федеральных вузов

564 человека, из них математика — 298

440

Конкурсы

440 молодых педагогов (−17%)

18

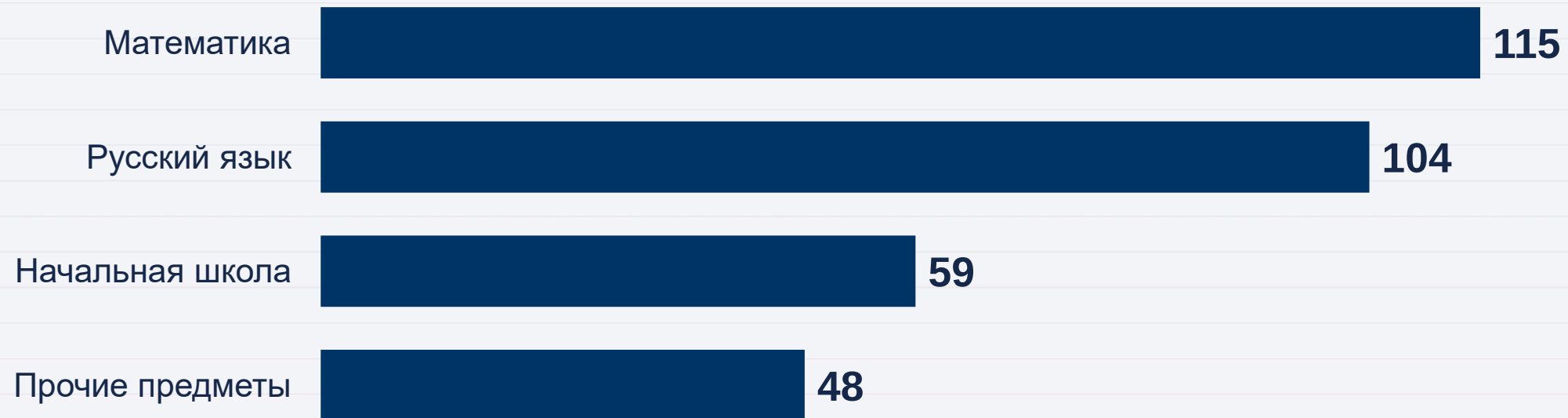
Центры «Точка роста»

18 муниципалитетов,
лидер — Тюменский район (9)

КПК в 2025–2026 5 368 педагогов (41%), снижение на 7%

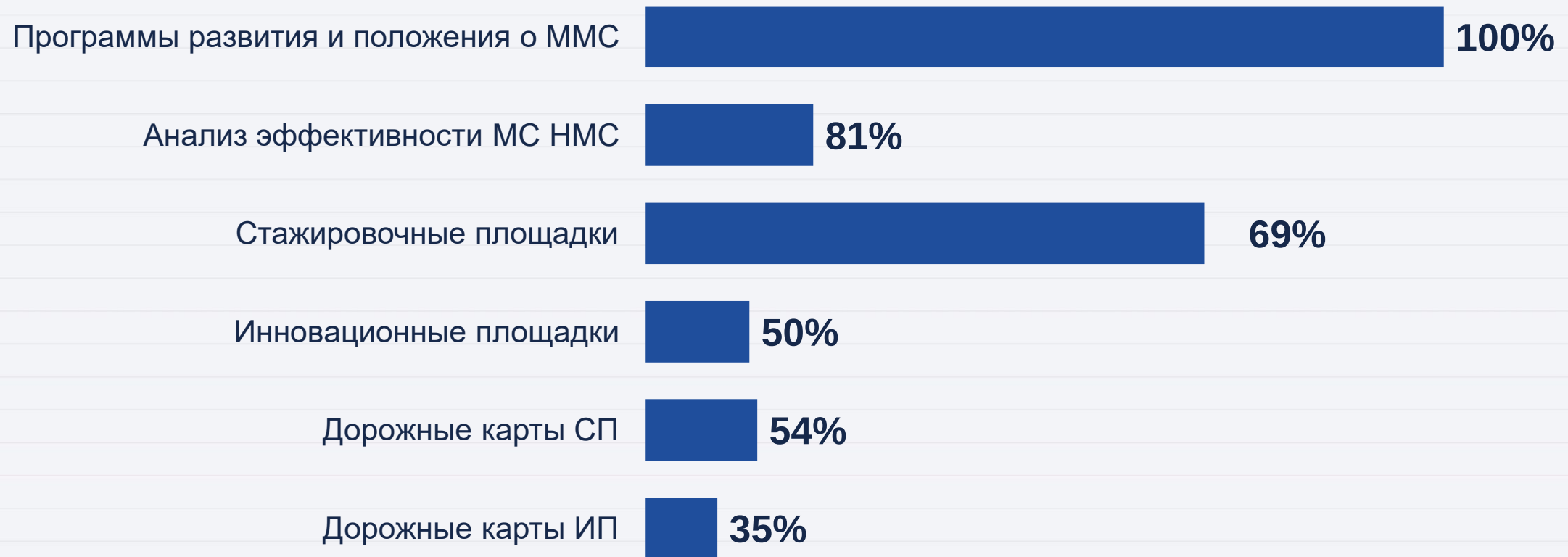
По предметам: начальная школа — 33%, русский язык — 23%, математика — 21%

Запрос на методическую поддержку по предметам



Нуждаются в адресной поддержке — 326 педагогов;
в 13 муниципалитетах запрос отсутствует или не сформулирован

Нормативная база и инфраструктура



Лидеры: Тюмень, Тобольск, Заводоуковск, Тюменский район.

Риски: 15 МО без инновационных площадок, 10 — без стажировочных.

Наставничество и адресная поддержка



Лучшие практики: Тюмень, Тобольск, Ишим, Тюменский район.
Слабые позиции: Викуловский, Сорокинский, Ярковский

ШНОР: адресное сопровождение и методические десанты

50%

**Полный охват
сопровождением**

Программа адресного сопровождения
в полном объёме — 13 из 26 районов (50%)

29

ШНОР в 2026 году

29 ШНОР в 10 МО

39%

Статус более 2 лет

75

Методические десанты

+275% в 2026 году

46

Стажировочные площадки

за 3 года

50%

Конкурсы

МО без данных об участии

Активны: Аромашевский, Омутинский,
Вагайский, Тюмень, Ялуторовск

Положительная динамика: Вагайский, Омутинский, Упоровский;
проблемные территории: Абатский, Тобольск, Тюмень

ПРОЕКТ «Школа Минпросвещения России»

Уровни школ по итогам самодиагностики



- **Сильные направления:** Воспитание (4,6), Знание (4,3), Учитель (4,2)
- **Слабые:** Образовательная среда (3,9), Творчество (3,8), Профориентация (4,0)
- **Разрыв «город — село»** практически отсутствует
- Село опережает город по направлению «Учитель. Школьная команда»
- **Зона риска:** Голышмановский, Юргинский, Тобольский районы
- **Ниже базового:** Тюменский и Тобольский районы

Динамика ИОМ



- **Положительная динамика:** Тюмень (5 859), Тобольск (739), Ишим (316)
- **Стабильная:** Аромашевский, Вагайский, Казанский
- **Отрицательная:** Уватский (269 → 26), Тобольский (208 → 168), Упоровский (45 → 25)
- **Причины снижения:** сокращение бюрократической нагрузки, естественная убыль кадров
- **Требуется** аудит в проблемных территориях
- **Необходимо** тиражирование опыта лидеров

— Региональный методический актив (РМА)

33

Методистов в 2026 году

2025 — 42

869

Закреплено педагогов

+62%

8

Начальные классы

7

Русский язык

7

Математика

167

Тюмень — закреплено педагогов

11 МО

Дорожные карты ММС и РМА



Лидеры по закреплённым педагогам — Тюмень - 167, Заводоуковский – 98, Голышмановский - 83

Проблема: взаимодействие ММС и РМА выстроено слабо: дорожные карты есть только у 11 муниципалитетов

Вывод: требуется единый регламент и активизация этой работы

Профессиональные сообщества



- **Нормативная база** — 23 МО
- **Количество сообществ:** от 1 до 38 **В 5 МО** — менее 6 сообществ Викуловский – 0 Сорокинский – нет данных
- **Лидеры:** Ишим (35–38), Тобольск (27), Тюмень (26), Тюменский район (26)
- **Формы:** РМО, клубы молодых педагогов, советы наставников
- **Рекомендация:** ввести единый паспорт профессионального сообщества

Достижения и риски

S Достижения

100% нормативная база
стажировочные площадки +84%
адресная поддержка +62%
школы высокого/среднего уровня — 97,5%

O Возможности

Тиражирование опыта лидеров
единый стандарт деятельности ММС
цифровой реестр лучших практик

W Системные риски

- **Кадровый дисбаланс:** старение управленцев
- 57,7% МО без инновационных площадок
- **Слабость наставничества:** 0,3% педагогов-наставников
- **Фрагментарность РМА и ММС:** 38% с дорожными картами
- **Снижение активности:** Уватский, Тобольский, Упоровский

T Угрозы

39% школ сохраняют статус ШНОР более 2 лет
в 13 МО нет запроса на поддержку
в 5 МО — менее 6 сообществ

Дорожная карта из 5 шагов

01

Программа «Кадровый резерв — 2030»

Запуск программы подготовки молодых управленцев для муниципальных методических служб.

02

Единый стандарт деятельности ММС

Внедрение единого стандарта деятельности муниципальных методических служб.

03

Цифровой реестр лучших практик

Создание цифрового регионального реестра лучших практик.

04

Адресная помощь зонам риска

Организация адресной методической помощи территориям зон риска.

05

Усиление «педагог-методист» и «наставник»

Усиление работы с категориями «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Целевые ориентиры — Стратегия развития образования — 2030



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ"
(ГАУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

ЭКСПЕРТИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ

Составлен по результатам
комплексного мониторинга
и экспертной оценки

Тюмень
2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Паспорт муниципалитета.....	4
2. Сопровождение педагогов.....	13
3. ЗАПРОС муниципалитета ЦНППМ ПР для оказания методической поддер.....	36
4. Концептуальные документы (нормативная база, обеспечивающая функционирование РС НМС).....	44
5. Сопровождение и адресная поддержка педагогов.....	55
6. Адресное сопровождение педагогических работников из школ с низкими образовательными результатами (ШНОР).....	68
7. Реализация проекта "Школа Минпросвещения России".....	72
8. Разработка ИОМ.....	79
9. Деятельность регионального методического актива (РМА) по сопровождению педагогических работников.....	85
10. Организационно-методическое сопровождение деятельности профессиональных сообществ.....	95
11. Общий вывод по 10 блокам экспертизы МС НМС-2026.....	110



Организация работы со школами «Наставнической лиги» проекта «Школа Минпросвещения России»

Федерация – регион – муниципалитет - школа

Как Лига выравнивает качество образования через трансляцию успешных управленческих практик

Единая рамка

Лига задаёт общие для всех правила работы

Единый отбор школ-наставников, единые формы работы и единая модель оценки результата — поэтому результаты сопоставимы между регионами и школами



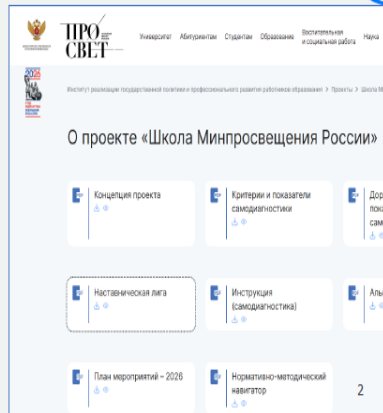
«Наставническая лига»



Состав «Наставнической лиги»

1 069 школ-лидеров
(школ-наставников)

Основная цель «Наставнической лиги» проекта «Школа Минпросвещения России» — повышение эффективности реализации проекта путем использования потенциала общеобразовательных организаций, демонстрирующих наиболее успешные управленческие практики



Основные задачи



обобщение и трансляция управленческих практик



взаимодействие и обмен опытом



адресное сопровождение



развитие связей



повышение осведомленности

Основные формы и направления деятельности

проведение образовательных событий

организация стажировочных площадок

наставничество школьных команд

публикации материалов об успешных практиках

проведение «методических десантов»

разработка чек-листов, аналитических, методических и иных материалов

Охват и диспропорции



15 школ-наставников: Тюмень (6), Тобольск (2), Ишим (2), Бердюжье, Уват, Московское, Казанское, Байкалово

Охват проектом

98%

На высоком и среднем уровнях

97,5%

Муниципалитетов без инновационных площадок

57,7%

Муниципалитетов без стажировочных площадок

38,5%

ШНОР в статусе более двух лет

39%

Лига — механизм выравнивания качества

Отбор по единым критериям: 15 школ-наставников региона

Что оценивали при отборе

- 01 Наиболее успешное прохождение самодиагностики
- 02 Программы высокого качества — разработаны и реализуются
- 03 Положительная динамика результатов обучающихся
- 04 Значительный вклад в развитие региональной сети
- 05 Готовность решать задачи «Наставнической лиги»

15

школ-наставников в регионе

Прошли отбор по пяти критериям и берут на сопровождение школы-наставляемые — базового уровня и ниже, в том числе ШНОР

Основная задача школ «Наставнической лиги»

Задача

Обобщить и транслировать успешные управленческие практики

Не отчитаться о своих результатах, а сделать так, чтобы опыт школы-лидера заработал в других школах

Как это устроено

- 01 Школа-наставник — точка роста для других школ
- 02 Работа идёт в связке «наставник — наставляемый»
- 03 Сопровождение адресное: под дефициты конкретной школы

Ожидаемый результат

$\frac{1}{3}$

школ-наставляемых

выход не менее трети школ-наставляемых на средний уровень

2+ года

статус ШНОР

снижение числа школ со статусом ШНОР более двух лет

2027

устойчивость динамики

устойчивость положительной динамики в 2027 году

Сокращение доли школ базового уровня и ниже базового; работающая система адресного сопровождения и региональный банк лучших практик.

Основные формы и направления деятельности



Образовательные события

Проведение образовательных событий



Стажировочные площадки

Организация стажировочных площадок



Наставничество школьных команд

Наставничество школьных команд



Публикации материалов

Публикации материалов об успешных практиках



«Методические десанты»

Проведение «методических десантов»



Чек-листы и материалы

Разработка чек-листов, аналитических, методических и иных материалов

Модель оценивания деятельности школ «Наставнической лиги»

Модель

1.	Мероприятия по наставничеству, проведенные школой-наставником	
1.1	Организация стажировочных площадок на базе общеобразовательной организации	
1.2	Наставничество школьных команд	
1.3	Совместные советы (педагогический, административный, родительский и т.д.)	
1.4	Онлайн-консультирование	
1.5	Онлайн-сопровождение	
1.6	Совместное планирование образовательных событий	
1.7.	Иные мероприятия (при наличии):	
1.7.1		
1.7.2		
1.7.3		
2.	Проводились ли представителями школы-наставника «методические десанты» (выездные семинары)	
3.	Разработка командой школы-наставника чек-листов, аналитических, методических и иных материалов для использования широким кругом образовательных организаций	

4.	Динамика результатов школ-наставляемых				
	Наименование школы-наставляемого	Результаты самодиагностики			
		уровень	баллы	уровень	баллы
		2024 год		2025 год	
4.1					
4.2					
4.3					
4.4					
4.5					
4.6					
4.7					
4.8					
4.9					
4.10					

«Наставническая лига»

оценка эффективности

выявление проблемных зон

выявление успешных практик

в целом
и в разрезе
регионов
и школ

«Школа есть одна из тех органических частей государства, которая не может быть рассматриваема и оцениваема отдельно, ибо достоинство ее состоит только в большей или меньшей ответственности ее остальным частям государства»

Лев Николаевич Толстой



Организация работы регионального Клуба директоров

- Зачем создан региональный Клуб директоров
- Как он работает
- Что ждём от методистов





Цель

объединение
директоров
образовательных
организаций
в единую команду,
способную
к эффективной
реализации
государственной
политики

Задачи

- 01.** Формирование мировоззрения участников проекта с учетом государственной политики.
- 02.** Создание и развитие профессионального сообщества управленцев для развития и укрепления горизонтального и вертикального взаимодействия.
- 03.** Преодоление формализма в воспитательной работе в образовательных организациях.
- 04.** Работа с общественным мнением, в том числе трансляция знаний о том, как формируется государственная политика.
- 05.** Оказание консультационной и методической помощи участникам сообщества.
- 06.** Участие директоров в обсуждении проектов / документов / инициатив на уровнях муниципалитетов и субъектов Российской Федерации.
- 07.** Совершенствование управленческих компетенций, в том числе через систему наставничества.



ФОНД
ГУМАНИТАРНЫХ
ПРОЕКТОВ

Результаты проекта

01. **Создание системы прямой коммуникации** с директорским сообществом
02. **Выявление и развитие ЛОМов** в сфере образования и просвещения (запрос на признание)
03. **Формирование и развитие экспертного сообщества** для обсуждения/разработки важных резонансных вопросов, требующих широкой общественной дискуссии на федеральном/региональном/ муниципальном уровнях (школьная форма, оценка за поведение, концепции документов и т.д.), очные мероприятия (региональные и федеральные)
04. **Формирование системы выявления управленцев** высокого уровня в сфере образования для участия в федеральных проектах
05. **Разработка и реализация комплексной программы** профессиональной подготовки (программа повышения квалификации)
06. **Вхождение директорского корпуса в общественные институты** (общественные палаты, общественные и ведомственные советы, думы, заксобрания и т.д.)



[О Клубе](#) [Партнеры и поддержка](#) [Отзывы](#) [Анонс](#) [Команда](#) [Контакты](#)

[Войти](#)

Что такое «Клуб Директоров»?

Это профессиональное сообщество руководителей образовательных организаций со всей страны.

Здесь объединяются опыт, знания и энергия людей, которые формируют будущее российского образования.

Наша миссия — создать условия для профессионального роста директоров, обмена опытом и совместного поиска решений, направленных на повышение качества образования в России.



Благодаря участию в проекте вы сможете



Прокачать свои профессиональные и лидерские качества



Получить персонализированный маршрут повышения мастерства, сформированный под ваши профессиональные задачи



Поделиться успешным опытом с коллегами

Информационные ресурсы проекта

Клуб Директоров образовательных организаций поддерживает ряд официальных ресурсов, предназначенных для обеспечения максимальной доступности и удобства пользователей, участвующих в проекте.

Электронная почта

club@expohistory.ru

Официальный сайт

kd.bvbinfo.ru

Официальная группа ВК

vk.com/grifonclubrf

Официальные ресурсы



КОНТАКТЫ

E-mail:

club@expohistory.ru



Социальные сети:

vk.com/grifonclubrf

Региональный Клуб директоров



ЛН

**Лидия Николаевна
Русакова**

Руководитель клуба,
Народный учитель России,
директор МАОУ СОШ.№70
г.Тюмень



ЕА

**Елена
Александровна
Склюева**

**Заместитель
руководителя клуба,**
директор МАОУ СОШ.№7
г.Тюмень

**Ишимский округ:
клуб объединил 11 муниципалитетов**

Совет регионального Клуба директоров

1. Азова Елена Михайловна, заместитель директора по УВР МАОУ гимназия №1 города Тюмени
2. Афонасьева Ольга Владимировна, директор МАОУ «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е. Г. Лукьянец» города Ишима
3. Головчак Елена Владимировна, директор МАОУ СОШ.№88 города Тюмени
4. Долгих Светлана Васильевна, заведующий кафедрой подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО ТОГИРРО
5. Емельянова Мария Валерьевна, директор МАОУ гимназия № 21 города Тюмени
6. Емец Оксана Юрьевна, директор МАОУ СОШ.№16 им. В.П.Неймышева города Тобольска
7. Живодерова Ольга Викторовна, директор МАОУ СОШ.№56 города Тюмени
8. Лобовская Елена Вячеславовна, директор лицей №81 города Тюмени
9. Носова Ирина Владимировна, Тюменская область МАОУ СОШ № 15 города Тюмени
10. Петрученко Татьяна Валерьевна, методист ЦНППМПР ТОГИРРО
11. Попова Надежда Юрьевна, ст.методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ОО ТОГИРРО
12. Русакова Лидия Николаевна, директор МАОУ СОШ.№70 города Тюмени
13. Склюева Елена Александровна, директор МАОУ СОШ.№7 города Тюмени
14. Соловьева Вера Константиновна, ректор ТОГИРРО
15. Трифонов Максим Иванович, директор МАОУ гимназия №12 города Тюмени
16. Червякова Елена Михайловна, директор МАОУ СОШ.№95 города Тюмени

Клуб — ответ на системный вызов

ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Единая команда директоров образовательных организаций, способная к эффективной реализации государственной политики. Клуб создаёт пространство, где директора перестают решать всё поодиночке и получают команду для совместной работы.

76%

руководителей
старше 45 лет

системный вызов кадровой
ситуации

<1%

доля молодых директоров
менее 1% — приток молодых
управленцев

Команда

вместо одиночных решений
директора перестают решать
всё поодиночке

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Клуб становится площадкой для профессионального роста, обмена опытом и совместной выработки управленческих решений. Сообщество способно решать актуальные задачи и повышать качество образования в каждой школе.

Форматы работы Клуба директоров



Стратегические сессии

Сессия «От вызова к запросу» переводит проблемы школ в задачи и решения.



Круглые столы

Обсуждение актуальных задач и совместная выработка управленческих решений.



Мастер-классы

Передача лучших управленческих практик от опытных руководителей.



Онлайн-обсуждения

Площадка для профессионального роста и обмена опытом между директорами.



Стажировки в лучших школах

Практическое знакомство с опытом школ-наставников и сильных управленческих команд.



Поддержка молодых и наставничество

Особое внимание — поддержке молодых руководителей и наставничеству.

РОЛЬ МЕТОДИСТОВ

Что ждём от методистов

Клуб — инструмент горизонтального обучения



Обеспечить участие директоров в мероприятиях клуба



Содействовать распространению лучших управленческих практик



Помогать выстраивать связи между школами-наставниками и школами, нуждающимися в поддержке

Официальные ресурсы

01

Электронная почта

club@expohistory.ru

02

Официальный сайт

kd.bvbinfo.ru

03

Официальная группа ВК

vk.com/grifonclubrf

