

ЦНППМ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОРОДА ТУЛЫ»

(МКУ «ЦНППМ г. Тулы»)

ПРИКАЗ

28.08.2026 г.

№ 43 – а

Об утверждении Программы развития
кадрового потенциала на 2026–2030 годы

В целях совершенствования системы непрерывного профессионального развития сотрудников, своевременного восполнения профессиональных дефицитов, формирования кадрового резерва и профилактики профессионального выгорания, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Минпросвещения России от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» и Комплексной программой «Кадровое обеспечение системы образования Тульской области на 2024–2030 годы»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу развития кадрового потенциала МКУ «ЦНППМ г. Тулы» на 2026–2030 годы (далее – Программа) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Ввести Программу в действие с 1 сентября 2026 года,

3. Назначить ответственными за реализацию Программы:

– заместителя директора Ермакову В.В. – за организацию аттестации, диагностики дефицитов, повышения квалификации и стимулирование творческой активности сотрудников;

– заместителя директора Дороничеву Т.А. – за формирование кадрового резерва, наставничество, адаптацию новых специалистов, развитие аналитической деятельности сотрудников Центра и профилактику эмоционального выгорания;

– специалиста по кадрам Семерикову М.И. – за работу с вакансиями, размещение информации на портале «Работа России» и документационное сопровождение.

4. Начальникам структурных подразделений:

– обеспечить выполнение мероприятий Программы в установленные сроки;
– предоставлять отчёты о ходе реализации заместителям директора, указанным в пункте 3, ежегодно до 10 декабря.

5. Заместителям директора Дороничевой Т.А. и Ермаковой В.В.:

– осуществлять мониторинг исполнения Программы;
– ежегодно, до 25 декабря, представлять директору аналитическую справку о результатах реализации Программы.

6. Специалисту по кадрам Семериковой М.И.:

– ознакомить всех сотрудников МКУ «ЦНППМ г. Тулы» с Программой под личную подпись в срок до 1 сентября 2026 года.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.А. Гайдукова

Программа развития кадрового потенциала
муниципального казённого учреждения «Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических работников города Тулы»
(МКУ «ЦНППМ г. Тулы»)
на 2026 – 2030 годы

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МКУ «ЦНППМ г. Тулы» на 2026–2030 гг.
Основание для разработки	– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». – Профессиональные стандарты, утвержденные для должностей работников, включенных в штатное расписание МКУ «ЦНППМ г. Тулы», в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – Распоряжение Минпросвещения России от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». – Комплексная программа «Кадровое обеспечение системы образования Тульской области на 2024–2030 годы»
Разработчик программы	Администрация МКУ «ЦНППМ г. Тулы» (далее – Центра)

Цель программы	Создание эффективной системы непрерывного профессионального развития сотрудников Центра, обеспечивающей своевременное восполнение профессиональных дефицитов, формирование кадрового резерва и профилактику профессионального выгорания
Задачи программы	–определить количественную и качественную потребность в кадровом резерве по всем значимым должностям; –разработать объективные критерии оценки профессиональных и личностных качеств для целей аттестации и отбора в резерв; –проводить периодическую аттестацию всех сотрудников на соответствие занимаемой должности; –разработать индивидуальные планы профессионального развития для сотрудников, не прошедших аттестацию –выявить сотрудников, имеющих потенциал для профессионального и карьерного роста, и включать их в кадровый резерв; –организовать системное обучение, наставничество и другие формы развития для всего персонала; –осуществлять оценку эффективности работы сотрудников Центра; –создание благоприятного психологического климата и профилактика эмоционального выгорания
Сроки и этапы реализации	I этап. Подготовительный – 2026 год: – анализ кадрового состава, выявление проблем; – разработка нормативной базы (положения об аттестации, о наставничестве, дорожная карта повышения квалификации сотрудников); – планирование мероприятий. II этап. Основной – 2027–2029 гг.: – поэтапная реализация программы, аттестация, обучение сотрудников Центра, работа с резервом; – промежуточный мониторинг и корректировка. III этап. Заключительный – 2029–2030 гг.: – завершение реализации, итоговый мониторинг, анализ эффективности

Основные направления	– Совершенствование системы аттестации и диагностики дефицитов кадров. – Повышение квалификации и переподготовка сотрудников. – Привлечение персонала и работа с вакансиями (в том числе размещение информации о вакансиях на портале «Работа в России» и иных цифровых платформах). – Формирование и подготовка кадрового резерва. – Наставничество и адаптация новых сотрудников. – Стимулирование инновационной и творческой активности, развитие аналитической деятельности сотрудников Центра. – Профилактика профессионального выгорания
Ответственные	Администрация Центра, начальники структурных подразделений, аттестационная комиссия
Источники финансирования	Мероприятия Программы реализуются в рамках текущей финансово-хозяйственной деятельности Центра за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных на содержание учреждения. Дополнительное финансирование не требуется
Ожидаемые результаты	– 100% укомплектованность штата квалифицированными сотрудниками; – прохождение аттестации всеми работниками, 100% успешно; – ликвидация дефицита кадров; – создание кадрового резерва для ключевых должностей; – повышение творческой активности (изучение новых методик, технологий (в том числе цифровых), подготовка публикаций в профессиональных изданиях и т.п.); – развитие умения анализировать, собирать и обрабатывать статистические данные. – снижение уровня выгорания (по результатам опросов)
Контроль исполнения	Информация о ходе выполнения предоставляется ежеквартально. Текущее управление осуществляет административная команда под руководством директора

2. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Необходимость разработки программы обусловлена рядом факторов: старение кадров, недостаточный приток молодых специалистов с педагогическим образованием, наличие сотрудников, чья базовая подготовка не соответствует профилю деятельности (отсутствие педагогического образования), низкая мотивация части персонала к саморазвитию, а также риск профессионального выгорания в условиях интенсивной методической и аналитической работы.

Количественный и качественный состав сотрудников (на 01.09.2026):

Показатель	Значение
Общая численность	58 шт. ед.
Из них руководители (директор, заместители, начальники отделов)	8
Основной персонал, в том числе специалисты, методисты	47
Вспомогательный персонал	3

Распределение по возрасту:

Возрастная группа	Количество (чел.)	Доля
до 30 лет	3	8 %
30–45 лет	14	36 %
46–55 лет	7	18 %
старше 55 лет	15	38 %

Образовательный ценз:

Уровень образования	Количество	Доля
Высшее педагогическое	20	51 %
Высшее непрофильное (гуманитарное, техническое, экономическое и др.)	16	41 %
Среднее профессиональное (педагогическое)	1	3 %
Среднее профессиональное (непедагогическое)	2	5 %

Стаж работы в системе образования, включая стаж работы в МКУ «ЦНППМ г. Тулы»

Стаж	Количество	Доля
до 5 лет	9	23 %
5–10 лет	9	23 %
10–20 лет	8	20 %
более 20 лет	13	34 %

Прохождение курсов повышения квалификации (на 01.09.2026)

Период прохождения курсов	Количество (чел.)	Доля
За последний 1 год	11	28%
За последние 2 года	2	5 %
За последние 3 года	1	3%
Более 3 лет (включая тех, кто не проходил)	25	64 %

Выявленные проблемы

Высшее непрофильное – 41% (16 чел.), среднее профессиональное непедагогическое – 5% (2 чел.). Итого без педагогического образования – 46%. Это значительно осложняет качественное методическое сопровождение педагогов города, требует обязательной профессиональной переподготовки и дополнительных затрат времени и ресурсов.

34% сотрудников имеют стаж более 20 лет, а 38% находятся в возрасте старше 55 лет. Это повышает риск профессионального и эмоционального выгорания, снижает восприимчивость к инновациям и цифровым технологиям, а также создаёт угрозу массового выхода на пенсию в ближайшие 5 лет.

Доля сотрудников до 30 лет составляет всего 8% (3 чел.). Это свидетельствует о необходимости системной кадровой работы по привлечению студентов и выпускников педагогических вузов.

Недостаточная активность в повышении квалификации. Лишь 33% сотрудников прошли курсы за последние 2 года, у 64 % не было повышения квалификации более 3 лет.

Положительные стороны

Наличие опытных высококвалифицированных кадров. 5 сотрудников имеют почётные звания. Это ядро профессионалов, способных транслировать лучшие практики и выступать наставниками для молодёжи.

Стабильность коллектива. Средний срок работы в Центре составляет 10 лет, что говорит о низкой текучести и сформированных рабочих связях.

Рекомендации (в рамках программы):

- Продолжить работу со студентами обучающимися по целевому обучению в педагогических вузах (уже заложено 5 мест в 2025 году) с обязательным последующим трудоустройством выпускников.
- Провести мероприятия, способствующие дальнейшему трудоустройству в Центр студентов выпускных курсов.
- Сократить долю сотрудников с непрофильным образованием через организацию профессиональной переподготовки.
- Внедрить периодическую аттестацию с чёткими критериями, чтобы объективно выявлять дефициты и направлять сотрудников на обучение.
- Запустить программу наставничества для передачи опыта молодым специалистам.
- Ликвидировать задолженность по повышению квалификации у сотрудников, не проходивших обучение более 3 лет, с последующим соблюдением плановой периодичности.

3. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ ПО ЭТАПАМ

Направления деятельности	I этап (2026)	II этап (2027–2029)	III этап (2030)
Совершенствование аттестации и диагностики	– Разработка Положения об аттестации. – Создание аттестационной комиссии. – Определение уровня профессиональных дефицитов кадров	– Аттестация всех сотрудников с использованием тестирования, самооценки, экспертных оценок. – Формирование рейтинга устранения дефицитов и реализация индивидуальных планов	– Подведение итогов аттестации, анализ динамики профессиональных дефицитов. – Оценка эффективности мероприятий по устранению дефицитов. – Корректировка процедур аттестации с учётом полученных результатов

Повышение квалификации и переподготовка	– Составление перспективного плана повышения квалификации на 3 года. – Определение сотрудников, нуждающихся в переподготовке	– Организация курсов повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года для каждого). – Направление на профессиональную переподготовку не менее 2 сотрудников. – Участие в вебинарах, семинарах	– Мониторинг охвата обучением, анализ эффективности
Привлечение персонала и работа с вакансиями	– Размещение на портале «Работа России» информации о вакантных должностях Центра, включая объявления о наборе на целевое обучение. – Контроль успеваемости и прохождения практики целевиками (договора по целевому обучению с 5 студентами ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого», 2025 г.)	– Ежегодное размещение актуальных вакансий (в том числе для целевиков) на портале «Работа России». – Контроль успеваемости и прохождения практики целевиками. – Организация профориентационных встреч со студентами выпускных курсов для формирования привлекательного имиджа Центра как работодателя и увеличения числа трудоустроенных выпускников	– Размещение вакансий на портале «Работа России» для закрытия оставшихся или вновь открывшихся позиций. – Трудоустройство в Центр 5 выпускников ТГПУ, обучавшихся по договорам целевого обучения. – Анализ эффективности целевого обучения
Формирование кадрового резерва	– Разработка Положения о резерве, критериев отбора. – Проведение конкурса на включение в резерв	– Ежегодное обновление резерва. – Назначение наставников	– Оценка готовности резервистов, выдвижение на руководящие должности. – Актуализация

			резерва по итогам аттестации
Наставничество и адаптация	– Разработка программы наставничества для новых сотрудников и стажёров	– Закрепление наставников за вновь принятыми и молодыми специалистами	– Обобщение опыта наставничества, поощрение лучших наставников
Стимулирование творческой активности	– Планирование участия в вебинарах, семинарах, конференциях, том числе с выступлениями	– Поддержка публикационной активности (методические пособия, статьи)	– Материальное и моральное поощрение победителей
Профилактика выгорания и психологический климат	– Проведение диагностики уровня эмоционального выгорания (методика Маслач)	– Внедрение регулярных корпоративных мероприятий	– Проведение повторной диагностики уровня эмоционального выгорания (методика Маслач)

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ИНДИКАТОРЫ

Результат	Индикатор (целевое значение)
Укомплектованность штата квалифицированными кадрами	100% сотрудников прошли аттестацию
Устранение профессиональных дефицитов по итогам аттестации	100% сотрудников, не имеющих критических профессиональных дефицитов по итогам аттестации
Повышение квалификации	Не менее 100% сотрудников проходят курсы не реже 1 раза в 3 года
Привлечение студентов и выпускников педагогических вузов	Доля сотрудников до 30 лет составляет не менее 15%
Кадровый резерв	Сформирован, резервисты готовы к замещению

Творческая активность	Рост числа публикаций на 20% по сравнению с базовым годом
Снижение выгорания	Снижение индекса выгорания по опроснику Маслач

5. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Формы контроля:

- Анализ результатов аттестации и выполнения индивидуальных планов.
- Проведение промежуточного и итогового мониторинга.

Ответственные за мониторинг:

- Заместители директора.
- Начальники отделов Центра.
- Специалист по кадрам.

Показатели мониторинга:

- Количество сотрудников, завершивших обучение.
- Индекс удовлетворённости трудом и психологического климата.
- Состояние кадрового резерва.

Корректировка программы:

- По результатам мониторинга вносятся изменения в план мероприятий, сроки и методы работы.
- При систематическом невыполнении показателей отдельными сотрудниками применяются меры дисциплинарного и мотивационного воздействия.