

*Приложение 3
к Программе развития
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ставропольского края «Гимназия № 25»
на 2025-2029 годы*

**ПОДПРОГРАММА
«УЧИТЕЛЬ ДЛЯ БУДУЩЕГО»
на 2025-2029 годы**

Ставрополь, 2024

1. Общие сведения

Настоящая подпрограмма «Учитель для будущего» (далее – программа) определяет основные направления и приоритеты деятельности государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ставропольского края «Гимназия № 25» (далее - гимназия) по эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма коллектива на период с 2025 по 2030 годы.

2. Паспорт программы

Наименование программы	Программа «Учитель для будущего»
Основания для разработки программы	<ol style="list-style-type: none">1. Конституция Российской Федерации;2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;3. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;4. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» (п. 4.4 паспорта национального проекта «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16));5. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;6. Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования;7. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденная Президентом РФ 03.04.2012 № Пр-827;8. Концепция проекта создания базовых школ РАН, утвержденная на заседании комиссии РАН по научно-организационной поддержке базовых школ РАН 31.05.2019, протокол №1;9. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р;10. Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р;11. Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р;12. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, утвержденная указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203;13. Постановление Правительства Ставропольского края от 31.12.2023 года №844-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Развитие образования»;14. Приказ министерства образования Ставропольского края от 14.06.2019 г. №959-пр «Об организации работы по реализации проекта по созданию в Ставропольском крае базовых школ Российской Академии наук, ориентированных на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий»;15. Модельное штатное расписание образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;16. Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;17. Справочник профстандартов 2022 года для общеобразовательных организаций;18. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций»);19. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

	20. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
Основные разработчики Программы	Авторский коллектив: Лагутина Е.В., директор гимназии, Почетный работник общего образования РФ; Рыженко Т.А., заместитель директора по информатизации, Почетный работник общего образования РФ; Сыромятникова Т.А., заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Почетный работник общего образования РФ
Ответственные исполнители программы	Администрация и педагогический коллектив гимназии
Социальные и образовательные партнеры	Образовательные организации высшего дополнительного профессионального образования Ставропольского края и Российской Федерации: СтГАУ, СКФУ, СГПИ, СКИРО ПК и ПРО и др.; Общественные организации: ассоциации учителей-предметников, методические объединения разного уровня и др.; средства массовой информации и др. организации
Назначение программы	Программа в соответствии с Программой развития ГБОУ СК «Гимназия № 25», является организационной основой управления, функционирования и развития кадрового потенциала гимназии с учетом социальных, экономических, демографических, национально-региональных и культурно-исторических условий.
Цель программы	Развитие кадрового потенциала гимназии
Задачи программы	1. Укомплектовать гимназию педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом и штатным расписанием 2. Повысить уровень профессионального мастерства работающих педагогов за счет развития системы научно-методического сопровождения (в т.ч. повышения квалификации, института наставничества, самообразования, индивидуальных образовательных маршрутов, работы методических объединений и других профессиональных сообществах), участия в профессиональных конкурсах; 3. Обеспечить освоение и внедрение педагогами современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.); 4. Стимулировать результативно работающих педагогов.
Субъекты программы	Администрация гимназии, руководители методических объединений и творческих групп, педагоги
Этапы и сроки реализации программы	Сроки реализации Программы с января 2025 по декабрь 2029 года. Этапы реализации Программы: 1 этап – январь-июль 2025 года – подготовительный этап: актуализация нормативно-правовой базы; разработка показателей результативности; начало реализации стратегии развития кадрового потенциала; 2 этап – сентябрь 2025- август 2029 годы – реализация комплекса мероприятий по выделенным направлениям деятельности; внедрение инноваций, внесение корректировок в программу. Организация ежегодного промежуточного контроля. 3 этап – сентябрь - декабрь 2029 год - коррекция реализации Программы «Учитель для будущего» на основе мониторинга эффективности работы по её внедрению, подведение итогов работы.
Объемы и источники финансирования	Финансирование Программы осуществляется за счет бюджетов разного уровня, благотворительных и спонсорских взносов социальных партнеров, доходов от дополнительных образовательных услуг.
Ожидаемые конечные результаты, важнейшие целевые показатели Программы	– Повышение привлекательности педагогической профессии и уровня квалификации педагогических работников; – рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов; – повышению персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда; – сокращение числа нарушений в сфере образования; – внедрение инновационных образовательных технологий; – созданию гибкой системы профессионального роста педагогических работников в процессе педагогической деятельности;

	<p>– увеличение числа педагогов, охваченных мероприятиями по повышению квалификации;</p> <p>– повышения удовлетворенности населения качеством образовательных услуг, предоставляемых в гимназии</p> <p>Целевые показатели Программы:</p> <table border="1"> <tr> <td>Удельный вес численности педагогов, имеющих высшее педагогическое образование, %</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>Удельный вес педагогов, имеющих квалификационную категорию, %</td> <td>67</td> </tr> <tr> <td>Удельный вес численности педагогов, прошедших повышение квалификации в течение 5 лет, %</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>Удельный вес численности учителей до 35 лет, %</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Удельный вес педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровней, %</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Удельный вес педагогов, награжденных государственными, отраслевыми, ведомственными наградами, званиями, %</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ, ассоциациях учителей-предметников, методических объединениях и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, от общей численности учителей, %</td> <td>Не менее 30</td> </tr> <tr> <td>Укомплектованность кадрами, %</td> <td>100</td> </tr> </table>	Удельный вес численности педагогов, имеющих высшее педагогическое образование, %	98	Удельный вес педагогов, имеющих квалификационную категорию, %	67	Удельный вес численности педагогов, прошедших повышение квалификации в течение 5 лет, %	98	Удельный вес численности учителей до 35 лет, %	25	Удельный вес педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровней, %	45	Удельный вес педагогов, награжденных государственными, отраслевыми, ведомственными наградами, званиями, %	25	Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ, ассоциациях учителей-предметников, методических объединениях и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, от общей численности учителей, %	Не менее 30	Укомплектованность кадрами, %	100
Удельный вес численности педагогов, имеющих высшее педагогическое образование, %	98																
Удельный вес педагогов, имеющих квалификационную категорию, %	67																
Удельный вес численности педагогов, прошедших повышение квалификации в течение 5 лет, %	98																
Удельный вес численности учителей до 35 лет, %	25																
Удельный вес педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровней, %	45																
Удельный вес педагогов, награжденных государственными, отраслевыми, ведомственными наградами, званиями, %	25																
Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ, ассоциациях учителей-предметников, методических объединениях и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, от общей численности учителей, %	Не менее 30																
Укомплектованность кадрами, %	100																
Система организации контроля выполнения Программы	Контроль за исполнением программы осуществляет администрация гимназии. Результаты контроля ежегодно включаются в публичный отчет директора гимназии, публикуются на сайте гимназии, представляются на заседаниях Педагогического совета гимназии.																
Механизм реализации Программы	Программа реализуется за счет взаимодействия всех заинтересованных лиц. Управление Программой осуществляет администрация гимназии, которая для решения программных задач использует ресурсы образовательной среды учреждения, инвестиции бюджетных и внебюджетных средств; привлекает организации, специалистов в соответствии с действующим законодательством.																

3. Общая характеристика педагогических кадров в системе образования ГБОУ СК «Гимназия № 25»

Коллектив гимназии насчитывает 100 человек (основных – 97, совместителей – 3). Руководство гимназией осуществляет директор (Лагутина Елена Владимировна, Почетный работник общего образования), отдельные направления работы курируют заместители директора. Методическое обеспечение образовательного процесса по конкретным областям знаний, непрерывное развитие массового и исследовательского творчества учителей гимназии осуществляется основными структурными подразделениями гимназии – методическими объединениями (МО), которые возглавляют учителя высшей (первой) квалификационной категории. Координирует работу методических объединений методический совет гимназии.

Состав коллектива представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Сведения о работниках гимназии

Показатель	Кол-во	%
Количество работников учреждения	100	100
Руководители	10	10
Педагогические работники, из них:	73	73
Учителя	62	62
Педагоги-психологи	2	2
Учитель-логопед	1	1
Учитель -дефектолог	0	0
Социальные педагоги	2	2
Педагоги-библиотекари	0	0
Педагоги дополнительного образования	4	0
Педагоги-организаторы	1	1
Воспитатель	1	1
Обслуживающий персонал	8	8
Учебно-вспомогательный персонал	9	9
В т.ч в декретном отпуске, в длительном отпуске	4	4

Таблица 2.2. Сведения об административных работниках на 01.08.2024г.

Должность	Фамилия, имя, отчество	Квалификационная категория
Администрация		
Директор	Лагутина Е.В.	соответствие занимаемой должности
Зам. директора по УВР - 1-4 классы	Пожидаева Е.Н.	
Зам. директора по УВР – 5-8 классы	Бабич Е.В.	
Зам. директора по УВР – 9-11 классы	Горяинова Е.С.	
Зам. директора по УВР (методическая работа)	Сыромятникова Т.А.	
Зам. директора по информатизации	Рыженко Т.А.	
Зам. директора по ВР	Салова Л.И.	
Зам. директора по АХР	Тимошенко С.В.	
Руководители предметных методических объединений гимназии (МО)		
Русского языка и литературы	Забельская Т.А.	высшая
Математики и информатики	Евстафиади О.А.	высшая
Иностранного языка	Заикина Е.С.	первая
Общественных наук	Ниппа Ф.А.	высшая
Естественно-научных дисциплин	Кокшарова Т.В.	соответствие
Музыки, ИЗО и технологии	Олияр Н.И.	высшая
Физической культуры и ОБЖ	Лоскутов Ю.Ю.	высшая

Среди общего числа административных и педагогических работников 94% с высшим образованием, 2% со средним специальным образованием, 4 % - с общим средним образованием и получающим высшее образование.

Доля педагогических работников, имеющих высшую/первую квалификационную категорию составляет 59%.

В гимназии трудятся победители и призеры профессиональных конкурсов регионального и федерального уровня, 7 победителей конкурса по реализации Приоритетного национального проекта «Образование».

Ежегодно аттестацию на первую и высшую категорию проходят до 20% педагогов, тем самым 59% педагогов (47 человек) - специалисты первой или высшей категории.

Внутригимназической системой аттестации проведена процедура аттестации на соответствие занимаемой должности 16 педагогов.

Среди учителей гимназии - 1 кандидат наук, 16 магистров, 4 аспиранта, 2 отличника народного просвещения, 4 почетных работников общего образования Российской Федерации, 1 почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, 5 почетных работника сферы общего образования РФ, 2 почетных работника воспитания и просвещения, 1 Почетный наставник 1 награжден Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. 13 работников являются выпускниками гимназии.

Среди педагогов гимназии работает 7 молодых специалистов. В гимназии разработано и утверждено Положение о наставничестве в ГБОУ СК «Гимназия № 25», назначены наставники учителям информатики Игнатенко О.С., Госало А.Г. - наставник Евстафиади О.А., педагогу-психологу Тамбиевой А.А. - наставник Волобуева С.Н., учителям английского языка Карачевцевой А.А., Хаджиевской М.Р. - наставник Заикина Е.С., учителю английского языка Михалеву А.Г. - наставник Фатеева Е.Н., учителю французского языка Фирстовой М.П., учителю английского языка Чельшеву А.Н. - наставник Иконникова Е.А., учителю истории Галаган А.А. - наставник Данько Н.В., учителю физической культуры Ткаченко А.В. - наставник Лоскутов Ю.Ю. Молодым специалистам оказана индивидуальная помощь со стороны педагогов-наставников.

К сожалению, остается большой проблемой увольнение молодых специалистов после первого года работы в гимназии, связанное с большой нагрузкой, разочарованием профессией, недостаточной поддержкой наставников.

Количество работников (в т.ч. педагогических, административно-хозяйственных работников), стремящихся пройти обучение по программам повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования Ставропольского края и других городов Российской Федерации, через дистанционное обучение, тематические семинары и вебинары и прочих формах, снизилось с 63 человек в год (2021 г.) до 56 человек (2024 г.).

При этом порядка 10% педагогов обучаются по магистерским программам в вузах региона.

Расширено интеллектуально-методическое пространство педагогов за счет организации их участия в профессиональных проектах, конкурсах различного уровня, участия в работе методических объединений, создание творческих групп для решения проблемных ситуаций, распространение опыта педагогов через городские, краевые мастер-классы, публикации в научно-методических изданиях, проведение открытых уроков.

О **высоком уровне профессионализма** педагогических работников гимназии также свидетельствуют следующие факты:

- Лагутина Е.В., директор гимназии, учитель русского языка и литературы – член жюри регионального этапа Всероссийского конкурса «Лучший управляющий совет образовательной организации» (приказ СКИРО ПК и ПРО от 13.09.2023 №308-О/Д), член оргкомитета университетского этапа всероссийского конкурса «Учитель года России» 2023 в номинации «Шаг в профессию», председатель государственной экзаменационной комиссии ГБОУ ВО СППИ по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, профиль «Начальное образование» (январь, февраль 2024), член государственной экзаменационной комиссии СКФУ;

- Рыженко Т.А., заместитель директора по информатизации, являлась экспертом краевых конкурсов, проводимых СКИРО ПК и ПРО: «Программа развития образовательной организации» (приказ СКИРО ПК и ПРО №269-ОД от 25.08.2023) и «Программа профилактики/преодоления учебной неуспешности» (приказ от 29.01.2024 № 26-од); членом оргкомитета университетского этапа всероссийского конкурса «Учитель года России» 2023 в номинации «Шаг в профессию»; членом государственной экзаменационной комиссии СКФУ по направлениям подготовки «Практическая психология образования», «Педагогика и воспитательные науки», «Психолого-педагогическое образование» (май-июнь 2024), «Педагогика и психология воспитания»,

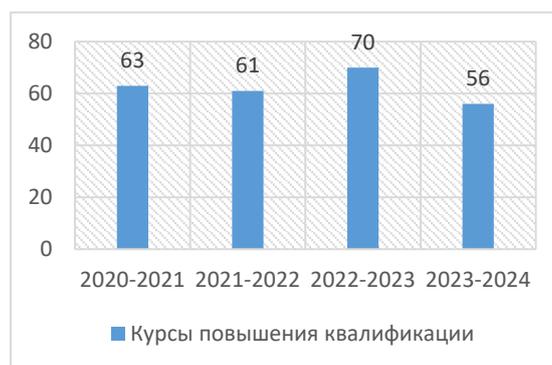


Рисунок 1. Количество работников, прошедших курсы повышения квалификации

«Практическая психология образования», «Психолого-педагогическое сопровождение семьи и детей» (январь-февраль 2024);

- Салова Л.И., заместитель директора по ВР, учитель русского языка и литературы, – член экспертной группы специалистов аттестационной комиссии для всестороннего анализа профессиональной деятельности учителей русского языка и литературы (приказы МО СК от 31.05.2023 №956-пр и от 24.04.2024 №682-пр);

- Сыромятникова Т.А., заместитель директора по УВР, - эксперт, привлекаемый к аккредитационной экспертизе (приказы министерства образования Ставропольского края от 29.11.2023 №57-а и от 07.05.2024 №63-а), руководитель ППЭ при проведении государственной итоговой аттестации в 11 классе; член оргкомитета университетского конкурса «Учитель года» 2023 в номинации «Шаг в профессию» (приказ СКФУ от 04.12.2023 №631/1-ОД);

- Березюк Е.Г., учитель географии, являлась членом единой проверочной работы с контролем объективности результатов в Ставропольском крае в 2024 году (приказ МО СК от 05.03.2024 №349-пр), членом экспертной группы специалистов аттестационной комиссии для всестороннего анализа профессиональной деятельности учителей географии (приказы МО СК от 31.05.2023 №956-пр и от 24.04.2024 №682-пр), членом жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников 2023-2024 учебного года по географии (приказ МО СК от 30.11.2023 № 2060-пр), экспертом предметной комиссии ГИА 9 класс и 11 класса по географии;

- Воробьева Н.В., учитель химии, - председатель предметной комиссии ГИА 9 класс (химии) и член предметной комиссии ГИА 11 класс (химия);

- Данько Н.В., учитель истории и обществознания, являлась членом единой проверочной работы с контролем объективности результатов в Ставропольском крае в 2024 году (приказ МО СК от 05.03.2024 №349-пр), членом жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников 2023/24 учебного года по истории (приказ МО СК от 30.11.2023 № 2060-пр), членом экспертной группы специалистов аттестационной комиссии для всестороннего анализа профессиональной деятельности учителей истории и обществознания (приказы МО СК от 31.05.2023 №956-пр и от 24.04.2024 №682-пр), председателем предметной комиссии ГИА 9 класс (обществознание) и заместителем председателя предметной комиссии ГИА 11 класс (обществознание);

- Забельский С.Ю., учитель физической культуры, - член экспертной комиссии краевого этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»;

- Кириченко О.В., учитель русского языка и литературы, - председатель Регионального Отделения Общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей литературы и русского языка» Ставропольского края, член жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников 2023-2024 учебного года по литературе, по русскому языку (приказ МО СК от 30.11.2023 № 2060-пр), председатель комиссии предметной комиссии ГИА 9 класс (русский язык), заместитель председателя предметной комиссии ГИА 11 класс (русский язык), член жюри краевого конкурса «Библиотекарь года Ставрополя 2023» (приказы МО СК от 27.11.2023 №310-к, от 21.11.2023 №301-к);

- Кокшарова Т.В., учитель физики, - член жюри регионального этапа всероссийской олимпиады школьников 2023-2024 учебного года по астрономии (приказ МО СК от 30.11.2023 № 2060-пр), эксперт предметной комиссии ГИА 9 класс по физике;

- Зубова А.В., заведующий библиотекой, - член жюри краевого конкурса «Библиотекарь года Ставрополя» 2023 (приказ МО СК от 15.11.2023 №1959-пр);

- 12 педагогов – члены жюри муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по разным предметам: Бекетова И.Ю. (биология), Березюк (география), Воробьева Н.В. (химия), Гаазов В.Л. (экология), Данько Н.В. (история, обществознание, право), Евстафиади О.А. (математика), Кириченко О.В. (литература), Лец М.Н. (экология), Ниппа Ф.А. (обществознание), Пешкова И.В. (литература), Сергеева Е.М. (физкультура), Шахманова С.В. (экономика), приказ комитета образования администрации города Ставрополя №902-ОД от 17.11.2023 г.;

- 6 педагогов – члены жюри регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по разным предметам: Кокшарова Т.В. (астрономия), Березюк (география), Данько Н.В. (история), Кириченко О.В. (литература, русский язык), Евстафиади О.А. (математика), Гордиенко А.В. (технология) (приказ МО СК от 30.11.2023 № 2060-пр);

- 34 человека (43% педагогических и административных работников) - приняли участие в организации работы ППЭ при проведении итоговой аттестации в 9 классах;

- 24 человека (30% педагогических и административных работников) приняли участие в организации работы ППЭ при проведении итоговой аттестации в 11 классах;
- 13 человек (16% педагогических и административных работников, в т.ч.: Бекетова И.Ю., Березюк Е.Г., Воробьева Н.В., Данько Н.В., Евстафиади О.А., Кириченко О.В., Кокшарова Т.В., Косенко Н.О., Ниппа Ф.А., Пешкова И.В., Осадчая Т.А., Ходункова Л.В., Шахманова С.В. - эксперты по проверке экзаменационных работ учащихся в форме ОГЭ в 2024 году;
- 10 человек (13% педагогических и административных работников, в т.ч.: Бекетова И.Ю., Березюк Е.Г., Воробьева Н.В., Данько Н.В., Заикина Е.С., Кириченко О.В., Ниппа Ф.А., Осадчая Т.А., Пешкова И.В., Ходункова Л.В. – эксперты по проверке экзаменационных работ учащихся в форме ЕГЭ в 2024 году;
- 11 человек 14% педколлектива - преподаватели курсов повышения квалификации СКИРО ПК и ПРО.

Педагогические работники гимназии делились опытом своей работы перед слушателями краевых курсов повышения квалификации СКИРО ПК и ПРО, в работе городских, краевых и всероссийских методических мероприятий, приняли активное участие в разработке методических материалов для учителей города и края, в подготовке печатных изданий.

Опыт педагогов востребован профессиональными издательствами, пишущими на тему образования. Статьи опубликованы в научно-методических сборниках вузов Российской Федерации, на сайтах педагогических изданий, таких как Инфоурок, «Альманах педагога», «Время знаний», «Центр развития педагогики» и др.

Анализ кадрового состава позволяет сделать вывод, что в целом педагогический коллектив стабилен, квалифицирован, что позволяет выстраивать учебно-воспитательный процесс в гимназии на профессионально высоком уровне, однако педагоги нуждаются в систематической методической поддержке и актуализации знаний.

4. SWOT - анализ потенциала развития кадров

Кадровое обеспечение

Внутренние факторы		Внешние факторы	
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
Штатное расписание включает административные, педагогические, учебно-вспомогательные и хозяйственные должности.	Единые подходы к штатному расписанию в организации не используются Недостаточное понимание управленческими кадрами нормативов штатной численности, способной обеспечить реализацию целей и задач гимназии в соответствии с Уставом. Есть вакансии на педагогические должности Отсутствует учитель-дефектолог	Использование единых подходов к штатному расписанию, обеспечит каждому обучающемуся получение качественного образования через реализацию образовательных программ, возможность получения консультации (помощи, сопровождения) специалистов (психолог (педагог-психолог), социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, медицинский работник и др.).	Использование единого штатного расписания возможно не позволит учесть отдельные особенности работы гимназии
Коллектив профессионалов, 94% с высшим педагогическим образованием, 48% - педагоги высшей квалификационной категории, 11% - первой категории, 1 человек – кандидат наук, 7 молодых специалистов.	Молодые специалисты, не имеющие опыта работы и достаточной квалификации (8% не имеют категории), нуждаются в постоянном внимании, наставничестве. 4% педагогов не имеют высшего или среднего профессионального образования (студенты ВУЗ) 14% педагогов не имеют достаточного опыта работы или не подготовили документы на прохождение процедуры аттестации.	Востребованность учреждения выпускниками педагогических вузов, а также опытными педагогами, возможность выбора специалистов, отвечающих запросам учреждения. Профессиональное признание педагогов гимназии педагогическим сообществом, обмен опытом Возможность привлечения преподавателей вузов к работе в гимназии	Текучка кадров особенно среди молодых специалистов, а также лиц пенсионного возраста. Снижение качества обучения учащихся.

	Педагоги, имеющие большой опыт работы часто работают «по старинке», нередко тяжело осваивают новые образовательные и информационные технологии, не стремятся к внедрению инноваций в работу, отказываются от прохождения процедуры аттестации на высшую категорию.		
Организована система наставничества	Текучка кадров среди молодых специалистов не дает сформировать достаточный опыт Высокая степень загруженности наставников не позволяет качественно реализовывать мероприятия по наставничеству с молодыми педагогами	Возможность привлечения молодых специалистов в гимназию, трансляция опыта и традиций учреждения	Переход молодых специалистов, получивших положительный опыт в гимназии, в другие учреждения образования
Предусмотрены меры материального и нематериального стимулирования	Появляются новые направления работы, неучтенные в локальных актах	Возможность увеличить заработную плату педагогов за счет материального стимулирования Возможность привлечения преподавателей вузов к работе в гимназии	Уменьшение фонда оплаты труда

Комментарии: Кадровый потенциал гимназии характеризуется, в целом, высоким профессиональным уровнем и соответствует требованиям, поставленным новыми образовательными и профессиональными стандартами. В гимназии есть возможность обновления коллектива за счет привлечение молодых специалистов, в том числе студентов высших учебных заведений. Однако отсутствие опыта у этой категории педагогов сказывается на качестве преподавания и нуждается в корректировке, в том числе за счет расширения системы наставничества, остается проблемой увольнение молодых педагогов после первого года работы.

С другой стороны, опытные педагоги обеспечивают высокое качество знаний, при этом нередко отказываются от прохождения процедуры аттестации на подтверждение категории, работают «по старинке», не всегда стремятся участвовать в жизни гимназии, не желают актуализировать свои знания.

Отмечена несформированность единого подхода к формированию штатного расписания, обеспечивающего каждому обучающемуся получение качественного образования через реализацию образовательных программ, возможность получения консультации (помощи, сопровождения) специалистов (педагог-психолог), социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, медицинский работник и др.). Есть вакантные должности.

Повышение квалификации

Внутренние факторы		Внешние факторы	
Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
Прохождение учителями диагностикой профессиональных компетенций (федеральной, региональной, самодиагностикой)	Недостаточный охват учителей диагностикой (федеральной, региональной, самодиагностикой). Непонимание со стороны педагогов необходимости прохождения диагностики профессиональных компетенций	Получение информации о собственных профессиональных дефицитах на основании экспертной оценки практической деятельности, возможность устранить выявленные дефициты через систему повышения квалификации Улучшение качества работы, в том числе при реализации образовательных программ	Переход педагогов в другие учреждения образования
Педагогами разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) по результатам диагностики профессиональных компетенций	Низкая доля учителей, для которых по результатам диагностики профессиональных дефицитов разработаны ИОМ. Непонимание со стороны педагогов необходимости разработки ИОМ	Возможность устранить выявленные дефициты через систему повышения квалификации Возможность получения дополнительного профессионального образования Улучшение качества работы, в том числе при реализации образовательных программ	Переход педагогов в другие учреждения образования
Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации (за три последних года) составляет не менее 80%	Не достаточно систематически обеспечивается повышение квалификации членов управленческой команды. Низкая доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации по инструментам ЦОС, по программам повышения квалификации в сфере воспитания Погоня за «корочками» часто приводит к формальному посещению занятий, не влияет на использование полученных знаний в образовательной деятельности.	Возможность получения дополнительного профессионального образования, прохождение курсовой подготовки или профессиональной переподготовки в любой образовательной организации дополнительного профессионального обучения (в том числе на бюджетной основе, в дистанционной форме), самосовершенствование педагогов. Привлечение опытных педагогов гимназии к работе в системе повышения квалификации с целью распространения своего опыта.	Длительное отсутствие педагога, проходящего плановые курсы повышения квалификации, или во время участия в конкурсных мероприятиях приводит к пробелам в знаниях учеников и недовольству их родителей.
Ежегодно через систему повышения квалификации проходит более 50% педагогов.	Получение образования связано с отсутствием педагога на рабочем месте, что приводит к постоянному поиску «замены учителя». Нежелание «опытных» педагогов проходить систематические курсы повышения квалификации, боязнь новых форм обучения (дистанционные курсы). Непонимание важность своевременного прохождения курсовой подготовки по актуальным темам (например, введение ФОП, ФГОС 2021г. и др.)	Возможность получения дополнительного профессионального образования, прохождение курсовой подготовки в любой образовательной организации дополнительного профессионального обучения (в том числе на бюджетной основе, в дистанционной форме), самосовершенствование педагогов, привлечение опытных педагогов гимназии к работе в системе повышения квалификации с целью распространения своего опыта.	Длительное отсутствие педагога, проходящего плановые курсы повышения квалификации, приводит к пробелам в знаниях учеников и недовольству их родителей.

Педагоги продолжают обучение по программам магистратуры и аспирантуры.	Получение образования связано с отсутствием педагога на рабочем месте, что приводит к постоянному поиску «замены учителя».	Возможность получения дополнительного профессионального образования	Переход педагогов, завершивших обучение, в другие учреждения образования
Наличие методических объединений учителей / методических советов	Недостаточно качественно организована работа с документами Недостаток времени у руководителей МО в связи с их высокой нагрузкой на качественный анализ работы МО, планирование работы, оказание действенной помощи учителям МО.	Возможность систематизировать работы по предметной области в гимназии позволяет транслировать его педагогическому сообществу города и края	Переход педагогов другие учреждения образования
Участие педагогов в конкурсном движении. Наличие среди педагогов победителей и призеров конкурсов на всероссийском уровне	Для активных педагогов, участвующих в конкурсах, мала Высокая степень загруженность педагогов не дает возможности участвовать в конкурсных мероприятиях или достичь высоких результатов Участие в конкурсах требует больших временных и материальных затрат.	Профессиональное признание педагогов гимназии педагогическим сообществом, обмен опытом, саморазвитие	Длительное отсутствие педагога, проходящего плановые курсы повышения квалификации, или во время участия в конкурсных мероприятиях приводит к пробелам в знаниях учеников и недовольству их родителей. Переход педагогов другие учреждения образования

Сложившаяся внутренняя система повышения квалификации дает возможность педагогам пройти обучение или переподготовку в любой образовательной организации дополнительного профессионального образования или в дистанционной форме, систематически повышать уровень своей квалификации и соответствовать требованиям, предъявляемым обществом к современному педагогу. Курсы повышения квалификации, выбираемые педагогами, входят в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования.

Однако отмечена низкая доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации по инструментам ЦОС, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования, а также по программам повышения квалификации в сфере воспитания (за три последних года). Недостаточно обеспечено повышение квалификации членов управленческой команды. Нередко встречается сопротивление со стороны педагогов, не желающих проходить курсы повышения квалификации по актуальным темам. Также отмечен недостаточный уровень количества педагогов, стремящихся к прохождению диагностики профессиональных компетенции, и созданию собственных образовательных маршрутов, направленных на преодоление выявленных профессиональных дефицитов.

Минусом также является тот факт, что отсутствие педагога, находящегося на курсах, приводит к пробелам в знаниях учеников и негативной реакции со стороны родителей.

Кроме этого у педагогов есть возможность давать мастер-классы в рамках системы повышения квалификации, участвовать в конкурсах профессионального мастерства, а также на площадках конференций и других научно-методических мероприятий, однако доля таких педагогов, по-прежнему, мала. Педагоги, вовлеченные в конкурсные мероприятия, вынуждены отрываться от образовательного процесса, что приводит к пробелам в знаниях учеников и негативной реакции родителей.

Выводы: Педагогический коллектив, по-прежнему, характеризуется высоким профессиональным уровнем и соответствует требованиям, поставленным новыми стандартами, однако система работы с коллективом нуждается в актуализации по некоторым направлениям.

5. Направления и механизм реализации программы

Ключевой фигурой образовательной деятельности сегодня является педагог, к нему с каждым годом предъявляются все более высокие требования. Поэтому большое внимание в настоящее время уделяется вопросам непрерывного образования и профессионального совершенствования деятельности как педагогических, так и руководящих работников.

Задачи программы:

1. Укомплектовать гимназию педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом и штатным расписанием;

2. Повысить уровень профессионального мастерства работающих педагогов за счет развития системы научно-методического сопровождения (в т.ч. повышения квалификации, института наставничества, самообразования, индивидуальных образовательных маршрутов, работы методических объединений и других профессиональных сообществах), участия в профессиональных конкурсах;

3. Обеспечить освоение и внедрение педагогами современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

4. Стимулировать результативно работающих педагогов.

Основными направлениями **развития кадрового потенциала** станут следующие мероприятия:

– пересмотр штатного расписания в соответствии с нормативными документами, корректировка должностных инструкций педагогов и трудовых договоров в соответствии с профстандартами (при наличии), актуализация локальных актов, касающихся деятельности педагогического коллектива;

– укомплектование гимназии педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом;

– подготовка кадрового резерва из числа работников гимназии и обновление кадрового состава за счет привлечения молодых специалистов;

– организация работы по участию педагогов в диагностике профессиональных компетенций и разработке индивидуальных образовательных маршрутов по преодолению профессиональных дефицитов;

– развитие института наставничества в гимназии;

– совершенствование системы методического сопровождения педагогов, системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров гимназии;

– освоение и внедрение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

– усиление роли предметных методических объединений гимназии в работе над совершенствованием содержания образования в гимназии;

– активное вовлечение педагогов гимназии в деятельность городских, краевых и всероссийских профессиональных сообществ (методических объединений, ассоциаций, сетевых сообществ и т.д.), экспертных комиссий и т.д.;

– участие в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях;

– совершенствование системы аттестации педагогических работников;

– совершенствование системы морального и материального стимулирования педагогического труда.

№	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные лица
1.	Работа с локальными документами, касающимися деятельности педагогов т.ч.:		
1.1.	Пересмотр штатного расписания в соответствии с действующими нормативными документами	Июль-август 2025 года	Директор Лагутина Е.В., гл. бухгалтер Кузема О.Ю., специалист по кадрам
1.2.	Актуализация локальных актов, касающихся деятельности коллектива (в т.ч. Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка работников)	Сентябрь-ноябрь 2025	Председатель профкома Евстафиади О.А., комиссия
1.3.	Корректировка должностных инструкций и трудовых договоров работников	С января по май 2025,	Специалист по кадрам Прудкова С.Ю.

№	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные лица
		далее – по мере необходимости	
2.	Укомплектование гимназии педагогическими кадрами с соответствующим образовательным цензом		
2.1.	Определение вакансий по должностям на период до 2030 года	Январь 2025	Специалист по кадрам Прудкова С.Ю.
2.2.	Подбор и расстановка кадров	До 01.09. ежегодно, далее – по мере необходимости	Директор Лагутина Е.В., специалист по кадрам Прудкова С.Ю.
2.3.	Подготовка кадрового резерва из числа работников гимназии	С января 2025 года	Директор Лагутина Е.В., зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
2.4.	Привлечение молодых специалистов в гимназию, в т.ч. в порядке целевого набора	С марта 2025 года	Директор Лагутина Е.В., специалист по кадрам Прудкова С.Ю.
2.5.	Мониторинг педагогического коллектива (статистическое наблюдение)	Ежегодно, октябрь, май	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
3.	Организация работы по участию педагогов в диагностике профессиональных компетенций и разработке индивидуальных образовательных маршрутов по преодолению профессиональных дефицитов		
3.1.	Проведение профдиагностики среди учителей в Цифровой экосистеме ДПО (https://education.apkpro.ru/ и на других ресурсах)	До декабря 2025, далее – по необходимости	Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
3.2.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов по преодолению профессиональных дефицитов	После прохождения профдиагностики	
4.	Развитие института наставничества в гимназии		Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
4.1.	Реализация дорожной карты по наставничеству		
4.2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами, издание приказа	Ежегодно до 01.09	Директор Лагутина Е.В., зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
4.3.	Организация педагогической практики на базе гимназии студентов педагогических специальностей из региональных вузов (СКФУ, СГПИ)	Весь период	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
5.	Совершенствование системы методического сопровождения педагогов, системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров гимназии		
5.1.	Совершенствование системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров гимназии, в т.ч.:	С января 2025	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
	Разработка перспективного плана повышения квалификации педагогических кадров и руководящих кадров гимназии на 2025-2030 г.г.	Октябрь 2024	
	Определение спроса на получение дополнительного образования или переподготовки	Ежегодно, февраль-март	
	Формирование плана-заказа на получение дополнительного образования в СКИРО ПК и ПРО, определение тематики обучения	Ежегодно, март	
	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации в СКИРО ПК и ПРО по актуальным темам (ФГОС, ОВЗ и т.д.)	Весь период, по плану	
	Организация дополнительного профессионального образования учителей биологии, информатики, математики, физики, химии по программам, направленным на	Весь период, по	

№	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные лица
	формирование у обучающихся общеобразовательных организаций навыков, необходимых для обеспечения технологического суверенитета Российской Федерации	расписанию курсов	
	Организация повышения квалификации членов управленческой команды	Весь период, по графику	
	Обеспечение обучения педагогов по программам повышения квалификации в сфере воспитания	Весь период	
	Обучение по программам повышения квалификации по использованию инструментов ЦОС		
5.2.	Организация и проведение обучающих семинаров, педагогических советов с привлечением опытных педагогов гимназии	Весь период	Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
5.3.	Развитие самообразования работников гимназии		Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
5.4.	Привлечение педагогов к обучению на дистанционных курсах, вебинарах, семинарах по актуальным темам	Весь период	
5.5.	Обеспечение педагогам возможности получения дополнительного образования в магистратуре, аспирантуре	Весь период	Директор Лагутина Е.В., зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
5.6.	Формирование у педагогов антикоррупционного поведения	По графику	
5.7.	Организация учета профессиональных достижений коллектива	Весь период	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
6.	Освоение и внедрение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.)	Весь период	Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А., зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
7.	Усиление роли предметных методических объединений гимназии в работе над совершенствованием содержания образования в гимназии		
7.1.	Проведение заседаний методических объединений учителей-предметников, включающих вопросы развития кадров, содержания образования	Весь период	Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А., руководители МО учителей-предметников
7.2.	Совершенствование деятельности совета классных руководителей	Весь период	Зам. директора по ВР Салова Л.И.
8.	Активное вовлечение педагогов гимназии в деятельность городских, краевых и всероссийских профессиональных сообществ (методических объединений, ассоциаций, сетевых сообществ и т.д.), экспертных комиссий и т.д.		
8.1	Участие педагогов в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, олимпиад разного уровня (школьного, муниципального краевого)	Весь период	Зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
8.2	Распространение опыта педагогов через мастер-классы, публикации, открытые уроки	Весь период	
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства (например, «Учитель года», «Директор школы») и других мероприятиях	Весь период	
10.	Совершенствование системы аттестации педагогических работников:		
10.1	Составление перспективного графика аттестации педагогических работников	Январь 2025	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.
10.2	Определение педагогов, претендующих на прохождение процедуры аттестации на первую и высшую категории, соответствие занимаемой должности	Апрель, ноябрь ежегодно	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А., зам. директора по УВР Сыромятникова Т.А.
10.3	Проведение мероприятий по информированию и сопровождению педагогических работников при подготовке документов на аттестацию на получение/ подтверждение квалификационной категории	Весь период	Зам.директора по УВР Сыромятникова Т.А.
10.4	Проведение процедуры аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности	Весь период	Аттестационная комиссия
10.5	Учет результатов аттестации, корректировка документов по оплате труда работников		Зам. директора гимназии по информатизации Рыженко Т.А., специалист по кадрам Прудкова С.Ю.

№	Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные лица
11.	Совершенствование системы морального и материального стимулирования педагогического труда	Весь период	Директор Лагутина Е.В.
	Применение эффективных контрактов работников	Весь период	Специалист по кадрам Прудкова С.Ю.
	Материальное стимулирование педагогов на основании Коллективного договора	Весь период	Директор Лагутина Е.В., гл. бухгалтер Кузема О.Ю.
	Совершенствование системы награждения работников	С 2025 года	Зам. директора по информатизации Рыженко Т.А.

6. Ресурсное обеспечение и контроль выполнения программы

Ресурсное обеспечение Программы включает в себя финансовое, материально-техническое, кадровое и информационное обеспечение. Объем финансирования программы складывается из бюджетных и внебюджетных средств.

Контроль за выполнением программы осуществляет администрация гимназии.

В ходе выполнения Программы администрация выполняет следующие функции:

- осуществляет координацию деятельности по эффективной реализации ее мероприятий участниками Программы, обеспечивающих достижение показателей Программы, а также анализ использования средств бюджета;

- обеспечивает координацию работы со Ставропольским краевым институтом развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования (СКИРО ПК и ПРО), другими организациями дополнительного образования педагогов;

- разрабатывает в пределах своих полномочий нормативные правовые акты (локальные акты), необходимые для выполнения Программы;

- подготавливает доклады о ходе реализации Программы, в т.ч. для ежегодного Публичного отчета руководителя гимназии;

- подготавливает ежегодно при необходимости в установленном порядке предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной год, уточняет затраты по мероприятиям Программы, а также механизм ее реализации;

- несет ответственность за своевременную и качественную реализацию Программы;

- обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых на ее реализацию;

- организует использование информационных технологий в целях управления реализацией Программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий;

- организует размещение на официальном сайте гимназии в Интернете информации о ходе и результатах реализации Программы, о финансировании ее мероприятий.

7. Ожидаемые результаты и оценка эффективности реализации Программы

По прогнозным оценкам к концу 2029 года реализация предусмотренных Программой мероприятий обеспечит достижение ряда положительных эффектов.

В результате выполнения Программы в гимназии будет наблюдаться:

- повышение привлекательности педагогической профессии и уровня квалификации педагогических работников;

- рост общекультурной и профессиональной компетентности педагогов;

- повышению персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда;

- сокращение числа нарушений в сфере образования;

- внедрению инновационных образовательных технологий,

- созданию гибкой системы профессионального роста педагогических работников в процессе педагогической деятельности;

- увеличение числа педагогов, охваченных мероприятиями по повышению квалификации;

- повышения удовлетворенности населения качеством образовательных услуг, предоставляемых в гимназии

Целевые показатели Программы:

Контрольные показатели	Ожидаемые изменения индикаторов и показателей				
	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
В организации используются единые подходы к формированию штатного расписания	-	-	Да	Да	да
Удельный вес численности педагогов, имеющих высшее педагогическое образование, %	95	96	97	98	98
Удельный вес педагогов, имеющих квалификационную категорию, %	60	62	63	65	67
Удельный вес педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, %	49	50	51	52	53
Удельный вес педагогов, имеющих 1 квалификационную категорию, %	11	11	12	13	14
Удельный вес учителей, которые прошли диагностику профессиональных компетенций	Не <60	Не <65	Не <70	Не <75	Не <80
Доля учителей, для которых по результатам диагностики разработаны индивидуальные образовательные маршруты, % учителей	3 - 4	3 - 4	5-9	10	10 и более
Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования (за три последних года), %	Не <80	Не <80	Не <85	Не <87	Не <90
Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации по инструментам ЦОС, размещенным в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования (за 3 года)	30	50	60	70	Не <80
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по программам повышения квалификации в сфере воспитания (за 3 года)	Не <50	Не <50	Не <70	Не <80	Не <80
Доля членов управленческой команды, прошедших обучение по программам из Федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (за 3 года), %	Не <50	Не <50	100	100	100
Доля педагогических работников (учителей биологии, информатики, математики, физики, химии), получивших дополнительное профессиональное образование по программам, направленным на формирование у обучающихся общеобразовательных организаций навыков, необходимых для обеспечения технологического суверенитета Российской Федерации (за 3 года), чел.	Не <2	Не <5	Не <6	Не <7	Не <10
Удельный вес численности учителей до 35 лет, %	23	24	25	25	Не <25
Удельный вес педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального и всероссийского уровней, %	30	35	40	43	45
«Текучесть» кадров, %	15	13	11	<10	<7

Оценка эффективности реализации Программы производится ежегодно на основе использования системы целевых индикаторов, позволяет обеспечить мониторинг динамики результатов реализации Программы за оцениваемый период с целью уточнения степени решения задач и выполнения мероприятий Программы.

Оценка эффективности реализации Программы производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

Выполнению поставленных задач могут мешать риски, сложившиеся под воздействием негативных факторов и имеющихся в обществе социально-экономических проблем:

- макроэкономические риски: снижение темпов роста экономики Ставропольского края, уровня инвестиционной активности, высокая инфляция;
- финансовые риски: недостаточность финансирования из бюджетных источников;
- социальные: открытие новых образовательных организаций в городе Ставрополе, производственные конфликты, снижение работоспособности педагогов.