

Согласовано

Принято

Утверждено

Начальник отдела образования
администрации Кировского района
Санкт-Петербурга

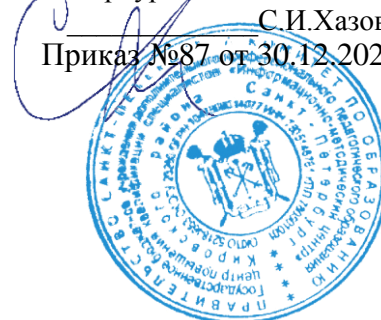
Ю.В.Ступак

Методический совет
ИМЦ Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол №5 от 04.12.2020

Директор
ИМЦ Кировского района
Санкт-Петербурга

С.И.Хазова

Приказ №87 от 30.12.2020



ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования Кировского района
Санкт-Петербурга на 2021-2025 гг.

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Кировского района Санкт-Петербурга на 2021-2025 гг. (далее - Программа)
2.	Основания для разработки	<p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; • Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; • Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); • Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»; • Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге» (утверждена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 (с изм. на 27.12.2019)). • Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681 «Об аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и внесении изменений в некоторые постановления правительства Санкт-Петербурга». • Распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681». • Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга». • Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.07.2020 № 1477-р «Об утверждении методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга». • Программа развития системы образования Кировского района Санкт-Петербурга на 2021-2025 годы
3.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы: 5 лет, 2021-2025 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2021 год – разработка комплекса мер по формированию и работе с резервом управленческих кадров в районной системе образования; - 2021-2025 годы - реализация комплекса мер в районной системе образования; - 2025 год - анализ реализации комплекса мер.

4.	Цель и задачи реализации Программы	<p>Цель – создание в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие управленческих компетенций кандидатов на должность руководителя образовательной организации, соответствующих потребностям современной системы образования.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района. 2. Обеспечение подбора претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 3. Осуществление планомерного профессионального развития кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 4. Формирование у кандидатов на должность руководителя профессионально необходимых знаний, развитие деловых и личных качеств, обеспечивающих подготовку к успешному выполнению должностных обязанностей руководителя.
5.	Основные направления	<p>Основные направления по формированию и работе с резервом управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения; 2. организация обучения резерва управленческих кадров; 3. методическое сопровождение резерва управленческих кадров при выполнении индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения.
6.	Ожидаемый результат	<p>Ожидаемый результат: в системе образования Кировского района сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.</p>
7.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы по направлению:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей, - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательного учреждения; - уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.
8.	Разработчик Программы	<p>Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Кировского района Санкт-Петербурга</p>

2. Система мероприятий

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результат	Ответственные
1.	Выявление кандидатов для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники для включения в кадровый резерв	Отдел образования ИМЦ
		Совещания для педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе	Информирование педагогических работников о возможностях для выстраивания	Отдел образования ИМЦ
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя образовательным учреждением	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Отдел образования
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Отдел образования
2.	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сформирован и утвержден индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя	Отдел образования Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Кандидаты выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Отдел образования ИМЦ.
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Проведен анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Отдел образования ИМЦ

3.	Обучение резерва управленческих кадров	Стимулирование педагогов к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»/ получению дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка),	Направление на обучение на курсах повышения квалификации, переподготовки, в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	ИМЦ
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	ИМЦ
		Проведение семинаров, тренингов для резерва	Личностное развитие кандидатов	ИМЦ
4.	Методическое сопровождение лиц, включенных в резерв управленческих кадров	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств, управленческого потенциала и профессиональных компетенций	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств, управленческого потенциала, профессиональных компетенций	ИМЦ
		Инициирование участия кандидатов в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие кандидатов	ИМЦ
		Организация участия в городских мероприятиях, проводимых для резерва руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие кандидатов	Отдел образования ИМЦ

План работы, включающий конкретные мероприятия по сопровождению и обучению лиц, включенных в кадровый резерв, организуемые в районе, формируется и утверждается ежегодно.

3. Мониторинг Программы

Условие успешной реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров: реализация задач и достижение поставленной цели.

С целью обеспечения достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее - мониторинг).

Основные задачи мониторинга:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга:

- проводится анализ информации об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом;
- составляется аналитический отчет (справка) о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется Главе администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Использование данных анализа
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Планирование/корректирование плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2.	Удовлетворенность резерва управленческих кадров методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов, формирование справки	Корректировка годового плана работы
3.	Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
5.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя

6.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
7.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
8.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя