

Отдел образования администрации Кировского района Санкт-Петербурга

СПРАВКА

О работе с кадровым резервом руководителей образовательных организаций в Кировском районе Санкт-Петербурга

С целью создания в системе образования Кировского района условий для подбора претендентов на должность руководителя образовательных учреждений и обеспечения у кандидатов развития управленческих компетенций работа с кадровым резервом в Кировском районе строится в соответствии с утвержденной Программой по формированию резерва управленческих кадров на 2021-2025 гг. http://oo.kirov.spb.ru/images/Программа_Резерв.pdf.

Работа направлена на профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения и осуществляется по трем основным направлениям:

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.

Данные направления определены в соответствии с задачами, поставленными в регионе:

- осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения;
- формировать и развивать у кандидатов, состоящих в кадровом резерве на должность руководителя образовательного учреждения, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя;
- создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений.

Процедура подбора и утверждения кандидатур в Кировском районе проводится специалистами отдела образования и включает несколько этапов:

1. Запрос в образовательные организации о наличии кандидатов для включения в кадровый резерв
2. Формирование предварительного списка резерва управленческих кадров
3. Организация диагностики лидерских качеств и управленческого потенциала кандидатов (по необходимости).

4. Собеседование по выявлению личной мотивации кандидатов, рассмотрению результативности их профессиональной деятельности, имеющихся достижений.

При подаче заявки на включение в список кадрового резерва кандидат обязательно представляет портфолио профессиональных достижений.

5. Подготовка пакета документов для кадровой службы администрации.

Список лиц, включенных в кадровый резерв, утверждается распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга. (В качестве примера - Распоряжения администрации Кировского района за 2020 и 2021 года - <https://disk.yandex.ru/i/FdeMp0mJ596W2Q>, <https://disk.yandex.ru/i/zWOxBqURnSEkKA>).

Состав лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений Кировского района, постоянно обновляется: включаются новые кандидатуры, назначаются руководители из числа резерва.

За последние 3 года обновление происходило следующим образом:

Год	Количество вновь включенных	Количество назначений на должность из резерва
2019	15	8
2020	5	2
2021	12	4

Доля лиц, назначенных из резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв на должность руководителя образовательного учреждения (отражает степень мобильности кадрового резерва, эффективность планирования и его использования), за последние 3 года составила почти 15%.

Процент обновления состава лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, за последние 3 года составил более 42%.

По состоянию на 20.07.2021 года в резерве управленческих кадров в Кировском районе состоит 27 человек, из них:

- на замещение руководителя государственного дошкольного образовательного учреждения – 12 кандидатов (44,4%);
- на замещение руководителя государственного образовательного учреждения – 13 кандидатов (48,1%);
- на замещение руководителя государственного учреждения дополнительного образования – 2 кандидата (7,4%).

Организация обучения и методическое сопровождение кадрового резерва в Кировском районе проводится согласно поручению отдела образования http://oo.kirov.spb.ru/images/Письмо_ОО_работа_с_резервом_в_2021.pdf и ежегодному Плану работы с кадровым резервом http://oo.kirov.spb.ru/images/мониторинг_механизмов_управления/3.1_мониторинг

направление ведут отдел образования и ИМЦ Кировского района.

Работа в 2021-2022 учебном году строилась в соответствии с планом работы, утвержденным в СПБАППО, с целью объединения ресурсов системы образования города и районов для повышения работы с кадровым резервом руководителей ОУ. Это позволило осуществлять взаимодействие, обмен опытом работы между районными системами образования по вопросам подготовки и сопровождения лиц, включенных в кадровый резерв; создание условий для формирования и реализации индивидуальных траекторий профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв на вариативной основе; создание условий для ликвидации профессиональных дефицитов лиц, включенных в кадровый резерв.

Каждым кандидатом на должность руководителя посещены мероприятия теоретической и практической направленности с целью ликвидации профессиональных дефицитов лиц, включенных в кадровый резерв. Темы выбирались кандидатами лично, исходя из их потребностей.

Выбор большинства мероприятий резервистами на должности директора школы осуществлен из числа предлагаемых семинаров, мастер-классов, вебинаров и пр. в рамках организуемого СПБАППО взаимодействия и обмена опытом работы между районными системами образования по вопросам подготовки и сопровождения лиц, включенных в кадровый резерв. Информация и материалы доступны для открытого пользования кандидатами на должность руководителя на сайте СПБАППО в разделе «Подготовка кадрового резерва руководителей ОО» (<https://spbappo.ru/podgotovka-kadrovogo-rezerva/>).

В представлении опыта в 2021-2022 году приняли участие следующие образовательные учреждения Кировского района:

- ГБОУ Гимназия №261 – вебинар по теме «Инновационная деятельность как условие эффективного управления развитием образовательной организации в контексте профессионального стандарта «Руководитель ОО»;

- ГБОУ школа №502 и ГБОУ СОШ №269 - вебинар по теме «Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья»;

- ГБДОУ детский сад №28 – семинар «Организация здорового питания дошкольников как одна из управленческих задач руководителя ДОУ»;

- ГБДОУ №59 - городской семинар «Работа в команде и психологический климат в дошкольной образовательной организации при проведении профессиональных конкурсов как часть корпоративной культуры».

Кандидаты из резерва на должность руководителя дошкольного образовательного учреждения посещали организованные в Кировском районе

специалистами ИМЦ практикум «Основы планирования деятельности ДОО» семинары для старших воспитателей:

октябрь 2021	Семинар «Воспитательная составляющая педагогического процесса дошкольной образовательной организации»
ноябрь 2021	Совещание-семинар «Эффективная практика использования цифровых образовательных ресурсов в развивающем пространстве ДОО»
декабрь 2021	Семинар «Мониторинг качества деятельности ДОО»
апрель 2022	Семинар «Социальная и сетевая активность ДОО как инновационный формат педагогической деятельности»

В системе проводятся индивидуальные консультации по написанию программ развития ДОО.

В течение учебного года лица, включенные в кадровый резерв, принимали участие в конференциях, выступали в качестве экспертов при проведении профессиональных конкурсов в районе.

После посещения мероприятий кандидаты на должность руководителя образовательного учреждения по электронной почте направляют в отдел образования краткую информацию по оценке посещенного мероприятия и его необходимости для профессионального роста резервиста, что позволяет оценивать удовлетворенность кандидатов результатами своего профессионального развития. Организуемая обратная связь позволяет не только увидеть реализацию кандидатами индивидуального маршрута в области повышения квалификации, но и своевременно скорректировать его.

Для совершенствования организации в Кировском районе работы по отбору и подготовке кадрового резерва, а также профессионального роста кандидатов, в ближайшей перспективе требуется решение следующих вопросов:

- 1) Разработка Положения об организации работы с кадровым резервом на замещение вакантной должности руководителя ГОУ.
- 2) Создание реестра кандидатов на должности руководителей в электронном виде.
- 3) Подбор/разработка инструментария для диагностики профессионально-личностных качеств кандидатов на должности руководителей и оценки удовлетворенности результатами развития.

28.04.2022

Начальник отдела образования



Ступак Ю.В.