

СОГЛАСОВАНО

Директор ГБУ ДППО ЦПКС
«Информационно-методический центр»
Московского района Санкт-Петербурга



И.Г. Лужецкая

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования
администрации Московского района
Санкт-Петербурга



В.В.Литвинова

« »

2021 г.

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

Санкт-Петербург
2021

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Наименование Программы | Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Московского района Санкт-Петербурга на 2021-2025 |
| 2. Основания для разработки программы | <ul style="list-style-type: none">➤ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»➤ Указ Президента РФ от 21.07.2020 N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»➤ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование».➤ Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (сроки реализации 2018-2025)➤ Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10)➤ Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»➤ Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге», утверждённая Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 (с последними изменениями)➤ Региональные проекты Санкт-Петербурга по реализации Национального проекта «Образование» (утверждены протоколом заседания Проектного комитета по направлению «Образование» в Санкт-Петербурге от 24.05 2019г. №4)➤ 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.➤ 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 СанктПетербурга».➤ Распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства СанктПетербурга от 28.08.2018 № 681».➤ Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.07.2020 № 1477-р |

| | |
|---|---|
| | <p>«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».</p> <p>➤ Программа развития системы образования Московского района Санкт-Петербурга «Система образования в условиях изменений: качество, партнерство, инновации» 2021-2025</p> |
| 3. Разработчик Программы | ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга |
| 4. Цель программы | Создание условий для развития управленческих компетенций и личностно-профессиональных ресурсов у лиц, состоящих в кадровом резерве администрации Московского района Санкт-Петербурга на замещение вакантных должностей руководителя образовательных учреждений. |
| 5. Задачи Программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создавать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района, мотивации на профессиональный и карьерный рост. |
| 6. Направления работы с кадровым резервом | <p>Направления работы по формированию резерва 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. Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения; 3. Обучение резерва управленческих кадров и перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность; 4. Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность; |

| | |
|--|---|
| | 5. Организация и проведение профессионального конкурса «Управленцы будущего» |
| 7. Этапы реализации Программы | <p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Московского района: 2021-2025 годы.</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. этап проектирования (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; 2. этап внедрения и реализации (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; 3. – обобщающе-аналитический этап (2025 год) предполагает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования и обобщение результатов, конструирование дальнейших путей развития данного направления в районной системы образования |
| 8. Ожидаемые результаты реализации программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. В районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений 2. Повышение готовности кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения к ведению управленческой деятельности. |
| 9. Целевые индикаторы реализации программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, 2. Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; 3. Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ; 4. Доля лиц, получивших профессиональное образование или профессиональную переподготовку по менеджменту в образовании/ экономики в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв. 5. Доля лиц, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения. 6. Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв. |

2. Циклограмма мероприятий по работе с кадровым резервом ОУ района на год
(ежегодно корректируется при необходимости)

| № п/п | Месяц | Содержание работы | ОУ | Ответственный |
|-------|----------------------------|--|----------------------------|---|
| 1. | В течение года | Организация и проведение цикла мероприятий по подготовке лиц, включенных в кадровый резерв и кандидатов на включение в кадровый резерв к ведению управленческой деятельности | ИМЦ | Лужецкая И.Г. Кузьмин Д.А. руководители ОУ |
| 2. | В течение года | Цикл управленческих мастер-классов лучших руководителей ОУ района | ИМЦ ОУ района | Лужецкая И.Г. Кузьмин Д.А. руководители ОУ |
| 3. | В течение года | Информирование лиц, включенных в кадровый резерв и кандидатов на включение в кадровый резерв о городских и всероссийских мероприятиях | ИМЦ | Кузьмин Д.А. |
| 4. | Ежегодно, сентябрь-октябрь | Сбор и обработка информации ОУ на кандидатов в кадровый резерв на замещение должности руководителя (далее – кандидатов в кадровый резерв) | ИМЦ ОУ | Кузьмин Д.А. руководители ОУ |
| 5. | Ежегодно, сентябрь-декабрь | Профессиональный конкурс «Управленцы будущего» | ОО ИМЦ ЦППМСП | Гребень В.В. Лужецкая И.Г. Кузьмин Д.А. Шкапова Л.В. |
| 6. | Ежегодно, октябрь-ноябрь | Психолого-педагогическая диагностика лиц, состоящих в кадровом резерве | ОО ЦППМСП | Гребень В.В. Шкапова Л.В. Доронина О.В. |
| 7. | Октябрь 2020 | Городской семинар по обмену опытом реализации проектов ОЭР, связанных с формированием в ОУ условий для профессионального развития педагогов, соотнесенных с идеями НСУР | СПбАППО ОУ № 376 ИМЦ | Кузьмин Д.А. Дмитриенко М.А. |
| 8. | Ежегодно, ноябрь-декабрь | Согласование списков кандидатов в кадровый резерв | ОО | Литвинова В.В. Гребень В.В. |
| 9. | Ежегодно, ноябрь - декабрь | Анализ данных кандидатов в кадровый резерв и консультирование по формированию их индивидуальных траекторий профессионального роста (направление на курсовую подготовку, профессиональную переподготовку и профессиональное образование (в том числе магистратуру) по менеджменту в | ИМЦ | Кузьмин Д.А. Кириллова А.В. |

| | | | | |
|-----|--------------------------|--|--------------------------------------|--|
| | | образовании и/или экономики в образовании, участие в профессиональных конкурсах и распространении педагогического опыта) | | |
| 10. | Ежегодно, декабрь | Прием и обработка отчетов о реализации индивидуальных планов подготовки | ИМЦ | Кузьмин Д.А. |
| 11. | Ежегодно, декабрь-январь | Подготовка отчетов по работе с кадровым резервом в администрацию района и Комитет по образованию | ОО ИМЦ | Литвинова В.В. Кузьмин Д.А. |
| 12. | Ежегодно, январь-март | Обновление списков кадрового резерва для Комитета по образованию и СПБАППО | ОО ИМЦ | Литвинова В.В. Гребень В.В. Кузьмин Д.А. |
| 13. | Март 2021 | Распространение опыта работы ИМЦ Московского района по работе с кадровым резервом на Петербургском международном образовательном форуме | КО СПБАППО ИМЦ | Кузьмин Д.А. |
| 14. | Ежегодно, апрель | Разработка и согласование индивидуальных планов подготовки лиц, вновь включенных в кадровый резерв | Администрация района ОО ИМЦ | Литвинова В.В. Гребень В.В. Кузьмин Д.А. |
| 15. | Апрель 2021 | Распространение опыта работы ИМЦ Московского района по работе с кадровым резервом на городском семинаре «Формирование условий для профессионального развития педагогов, соотнесенных с идеями национальной системы учительского роста» | ИМЦ ОУ № 376 | Кузьмин Д.А. Дмитриенко М.А. |
| 16. | Ежегодно, Апрель | Стажировка победителей профессионального конкурса «Управленцы будущего» в рамках районного педагогического форума | ИМЦ ОУ района | Кузьмин Д.А. Руководители ОУ района |
| 17. | В течение года | Консультирование по разработке и реализации индивидуальных планов подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве и кандидатов | ИМЦ | Кузьмин Д.А. |
| 18. | В течение года | Участие в городских семинарах для ответственных за работу с кадровым резервом в районах | СПБАППО ИМЦ | Кузьмин Д.А. |

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров может считаться успешно реализованной при условии достижения поставленных целей и задач. С целью обеспечения реализации Программы и повышения результативности основных

мероприятий в части достижения запланированных целевых индикаторов планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации районной Программы;
- формирование, анализ и обобщение 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.

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районной циклограммы мероприятий.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы. Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей и участников Программы. Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь). Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется в отдел по вопросам государственной службы и кадров администрации Московского района Санкт-Петербурга.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

| № | Показатели | Методы сбора информации | Механизмы анализа | Подготовка адресных рекомендаций |
|----|---|---|---|--|
| 1. | Анализ результативности выполнения годовой циклограммы работы по формированию резерва управленческих кадров | Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Составление годовой циклограммы работы по формированию резерва |
| 2. | Удовлетворённость резерва | Анкетирование | Анализ ответов и составление | Корректировка годовой |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| | управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный управленческий рост, методическим сопровождением | | справки (декабрь) | циклограммы работы по формированию резерва управленческих кадров |
| 3. | Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей | Сбор статистических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам ИМЦ по организации сопровождения кадрового резерва |
| 4. | Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв | Сбор статистических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам ИМЦ по организации сопровождения кадрового резерва |
| 5. | Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ | Сбор статистических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам ИМЦ по организации сопровождения кадрового резерва |
| 6. | Доля лиц, получивших профессиональное образование или профессиональную переподготовку по менеджменту в образовании/экономике в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв | Заполнение информационной карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования (выборочно) | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Индивидуальные рекомендации кандидатам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры |
| 7. | Доля лиц, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к | Заполнение информационной карты в электронном виде. | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Индивидуальные рекомендации кандидатам по выстраиванию |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения | Индивидуальные собеседования (выборочно) | | вертикальной профессиональной карьеры |
| 8. | Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв | Заполнение информационной карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования (выборочно) | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Индивидуальные рекомендации кандидатам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры |