

ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга

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	☐ 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

	«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 Московского района Санкт-Петербурга «Система образования в условиях изменений: качество, партнерство, инновации» 2021-2025
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	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	Направления работы по формированию резерва управленческих кадров: 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	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Московского района: 2021-2025 годы. Этапы реализации: 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	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	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 образовании и/или экономики в образовании, участие в профессиональных конкурсах и распространении педагогического опыта)	ИМЦ	Кузьмин Д.А. Кириллова А.В.
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 в 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 ОУрайона	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 управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный управленческий рост, методическим сопровождением	Анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годовой 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	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам ИМЦ по организации сопровождения

	руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв			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/экономики 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 замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Заполнение информационной карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования (выборочно)	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации кандидатам по выстраиванию 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