

СОГЛАСОВАНА

Начальником отдела образования
администрации Петродворцового района
Санкт-Петербурга


Л.В. Локтионова

« 29 » декабря 2022г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом
№ 207 от « 30 » декабря 2022г.
Директор ГБУ ИМЦ
Петродворцового района


М.М. Мединская

ПРОГРАММА

формирования, сопровождения и подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы

2022г.

1. Паспорт программы формирования, сопровождения и подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

Полное наименование программы	Программа формирования, сопровождения и подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений находящихся в ведении администрации Петродворцового района
Нормативное основание 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 07.05.2018 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 24.12.2018 № 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», утверждённая Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 (с изм. на 27.12.2019). - 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». - 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». - 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 Петродворцового района Санкт-Петербурга на период 2020-2024 годы. - Распоряжение администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга от 29.12.2021 № 5748-р «О порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга»
Сроки и этапы реализации	<p>1 этап – проектировочный (январь-март 2023 года) предполагает проектирование комплекса мер по формированию, сопровождению и подготовке кандидатов, включенных в кадровый резерв районной системы образования;</p> <p>2 этап – деятельностный (2023 – 2025 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию, сопровождению и подготовке кандидатов, включенных в кадровый резерв;</p> <p>3 этап – аналитический (2025 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию, сопровождению и подготовке кандидатов, включенных в кадровый резерв.</p>

Цель	создание в районной системе образования условий, способствующих успешной подготовке кадрового резерва, для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, готового решать проблемы модернизации образования на основе современной науки и инновационной практики.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов, включенных в кадровый резерв; - формировать и развивать у кандидатов, включенных в кадровый резерв, профессионально необходимые знания, деловые и личностные качества; - создавать условия для формирования и реализации индивидуальных траекторий профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв; - создавать условия для ликвидации профессиональных дефицитов кандидатов, включенных в кадровый резерв; - формировать и развивать профессиональное мышление и модели инновационного поведения среди кандидатов, включенных в кадровый резерв.
Основные направления работы	<ul style="list-style-type: none"> - создание базы данных кандидатов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования Петродворцового района; - разработка индивидуальной траектории профессионального развития кандидата, включенного в кадровый резерв; - методическое сопровождение кандидатов, включенных в кадровый резерв; - организация мониторинга по выявлению профессионально-личностных качеств лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений.
Ожидаемые результаты реализации	в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей
Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы по формированию кадрового резерва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя государственного образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя государственного образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя государственного образовательного учреждения; - доля кандидатов, успешно освоивших индивидуальную траекторию профессионального развития; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней; - динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных качеств кандидатов, включенных в кадровый резерв.
Разработчик Программы	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Петродворцового района Санкт-Петербурга

2. ЦИКЛОГРАММА

мероприятий по работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

п/п	Период	Работа с нормативно-правовыми документами	Индивидуальная траектория профессионального развития		Стажерская практика	Ответственные исполнители
			Направление работы	Форма работы		
<i>Выявление кандидатов для включения в кадровый резерв по замещению вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга</i>						
1	декабрь-январь	Запрос в образовательные организации о наличии кандидатов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования	-	Онлайн-запрос	-	Отдел образования
2	январь	Создание электронной базы данных с учетом информации о лицах, включенных в кадровый резерв	-	Электронные таблицы	-	Отдел образования
<i>Сопровождение кандидатов, включенных в кадровый резерв замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга</i>						
3	январь-февраль	Знакомство с положением о мониторинге внутренней системы оценки качества образования в ОУ, технологической и дорожной картами	Изучение технологической карты, участие в самообследовании ГОУ	индивидуальная	Анализ соответствия целей, задач и мероприятий	Отдел образования ИМЦ
4	январь-февраль	Формирование внутренней системы оценки качества образования в ОУ	Изучение технологической карты, участие в самообследовании ОУ	подгрупповая	Анализ функционирования внутренней системы оценки качества образования в ДОУ	Отдел образования ИМЦ
5	март	Программа развития — стратегический документ ОУ	Подготовка Чек-листа «Лист экспертной оценки Программы развития ГОУ»	индивидуальная	Анализ реализации плана мероприятий за текущий год, отраженных в «Дорожной карте» Программы развития	Отдел образования ИМЦ

					системы образования Петродворцового района Санкт-Петербурга на 2020-2024 годы	
6	апрель-май	Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими написание основной образовательной программы	Анализ содержания примерной основной образовательной программы	подгрупповая	Проведение мониторинга содержания основной образовательной программы	Отдел образования ИМЦ
7	сентябрь-октябрь	Структура локальной нормативной базы ОУ при реализации ФГОС	Формирование перечня необходимых локальных актов, согласно направлениям правового обеспечения деятельности ГОУ. Разработка шаблона приказа, положения, инструкции, протокола.	индивидуальная	Анализ сайтов ОУ на соответствие нормативным требованиям к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникативной сети «Интернет» и формату представления информации	Отдел образования ИМЦ
8	ноябрь-декабрь	Знакомство с районной программой, направленной на сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников образовательных организаций, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга «Здоровое поколение»	Изучение плана мероприятий районной программы «Здоровое поколение». Разработка Чек-листа «Степень вовлеченности ОУ в реализацию	подгрупповая	Анализ деятельности ОУ, направленной на формирование здоровьесберегающей среды.	Отдел образования ИМЦ

			районной программы «Здоровое поколение»			
9	по отдельному плану (в соответствии с годовым планом работы)	Мероприятия районного уровня по формированию профессиональных компетенций	участие в вебинарах, конференции, методических чтениях. Консультационные встречи	индивидуальная	-	Отдел образования ИМЦ
10	в течение года	Мероприятия городского уровня для лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций	участие в вебинарах, лекциях, семинарах, конференциях	индивидуальная	-	Отдел образования ИМЦ
Мониторинг по выявлению профессионально-личностных качеств лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений						
11	декабрь-январь	Мониторинг по выявлению профессионально-личностных качеств лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений	-	онлайн-опрос	-	Отдел образования ИМЦ
12	май	Мониторинг по выявлению профессиональных качеств лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений	-	онлайн-опрос	-	Отдел образования ИМЦ

3. Мониторинг результативности системы сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющих сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв.

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации районной Программы формирования, сопровождения и подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга;

- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;

Периодичность проведения мониторинга:

Онлайн-диагностика личностных качеств кандидатов, включенных в кадровый резерв, проводится 1 раз в год (декабрь).

Онлайн-диагностика профессиональных качеств кандидатов, включенных в кадровый резерв, проводится 2 раза в год (декабрь, май).

Процедура проведения мониторинга:

- в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом;

- составляется аналитическая справка по результатам оценки профессионально-личностных качеств и изучения профессионального опыта и индивидуальной траектории профессионального развития для дальнейшего формирования плана работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей.

Форма 1

Показатель	Описание	Методы сбора информации	Результаты обработки информации
динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов кандидатов, включенных в кадровый резерв;	анализ результатов индивидуальной траектории профессионального развития	документарный анализ траектории профессионального развития	0,1-0,4 низкий уровень динамики 0,4-0,7 средний уровень динамики 0,7-1 высокий уровень динамики
деятельность кандидатов, включенных в кадровый резерв	% участия кандидата в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве на должность руководителя ОУ от общего числа проведенных мероприятий	анализ активности	0-20% низкая активность 21-60% средняя активность 61-100% высокая активность
уровень личностно-профессиональных достижений кандидатов, включенных в кадровый резерв	определение уровня управленческой готовности	онлайн-диагностика собеседование	выявление коэффициента управленческой готовности

Форма индивидуальной траектории профессионального развития

Ф.И.О. (полностью) кандидата, заявленного в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений Петродворцового района Санкт-Петербурга

1. Теоретическая подготовка (коэффициент 0,1)

№ п/п	Наименование образовательной организации	Наименование курса обучения	Сроки обучения

2. Практикоориентированные мероприятия (коэффициент 0,3)

№ п/п	Дата	Форма/Тема	Статус участия (участник, выступающий, организатор и т.д.)

3. Участие в наставнической деятельности (коэффициент 0,15)

№ п/п	Год участия	Статус участия (наставник/наставляемый/куратор)	Содержание (тема) деятельности

4. Стажерская практика (коэффициент 0,3)

№ п/п	Название мероприятия	Срок выполнения	Ссылка на аналитическую справку

5. Проектная деятельность (коэффициент 0,15)

№ п/п	Срок	Наименование	Краткое содержание проекта	Практический результат внедрения проектов

Индикаторы, представленные в мониторинговом исследовании, позволяют определить эффективность системы сопровождения и подготовки кадрового резерва, а количественная оценка: высокий, средний, низкий, позволяет установить уровень профессионального становления кандидата, включенного в кадровый резерв.

Результаты мониторинговых исследований также позволяют принять эффективные управленческие решения по совершенствованию системы сопровождения и подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв.