


**Согласовано**  
Начальник отдела образования  
администрации Кировского района  
Санкт-Петербурга  
Ю.В.Слупак



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

**Утверждено**  
Директор  
ИМЦ Кировского района  
Санкт-Петербурга  
С.И.Хазова  
Приказ №87 от 30.12.2020



**ПРОГРАММА**  
**по работе с резервом управленческих кадров**  
**в системе образования**  
**Кировского района Санкт-Петербурга**  
**на 2021-2025 гг.**

## 1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по работе с резервом 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"> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</li> <li>• Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>• Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);</li> <li>• Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;</li> <li>• 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)).</li> <li>• 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».</li> <li>• Распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681».</li> <li>• 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».</li> <li>• 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».</li> <li>• Программа развития системы образования Кировского района Санкт-Петербурга на 2021-2025 годы</li> </ul>
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"> <li>- 2021 год – разработка комплекса мер по работе с резервом управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- 2021-2025 годы - реализация комплекса мер в районной системе образования;</li> <li>- 2025 год - анализ реализации комплекса мер.</li> </ul>

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"> <li>1. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района.</li> <li>2. Осуществление планомерного профессионального развития кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения.</li> <li>3. Формирование у кандидатов на должность руководителя профессионально необходимых знаний, развитие деловых и личных качеств, обеспечивающих подготовку к успешному выполнению должностных обязанностей руководителя.</li> </ol>
5.	Основные направления	<p>Основные направления по работе с резервом управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. участие в мероприятиях по выявлению лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения;</li> <li>2. организация обучения резерва управленческих кадров;</li> <li>3. методическое сопровождение резерва управленческих кадров при выполнении индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения.</li> </ol>
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"> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения;</li> <li>- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;</li> <li>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;</li> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательного учреждения;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.</li> </ul>
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.	Участие в мероприятиях по выявлению кандидатов для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сбор информации 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 образования.	Информирование педагогических работников о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Отдел образования ИМЦ
		Участие в собеседованиях с лицами, претендующими на замещение должности руководителя образовательным учреждением	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Отдел образования ИМЦ
		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	Предоставление информации для включения в индивидуальные планы подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Включение информации в индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя	ИМЦ Кандидаты
		Сопровождение кандидатов на мероприятиях 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.
		Предоставление информации по выполнению мероприятий индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Проведен анализ выполнения мероприятий индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Отдел образования ИМЦ

3.	Организация обучения резерва управленческих кадров	Предоставление информации и 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
		Организация участия в конференциях, семинарах, тренингах и пр. для резерва	Личностное развитие кандидатов	ИМЦ
4.	Методическое сопровождение лиц, включенных в резерв управленческих кадров	Организация психолого-педагогической диагностики 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, на каждый календарный год формируется и утверждается ежегодно.

### 3. Мониторинг Программы

Условие успешной реализации Программа по работе с резервом 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 работе с резервом управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Планирование/корректирование плана работы по работе с резервом 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