

СПРАВКА

О работе с кадровым резервом руководителей образовательных организаций в Кировском районе Санкт-Петербурга в 2023 году

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. Актуальный список находится в администрации Кировского района Санкт-Петербурга и отделе образования (пр. Стачек, д. 18)

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
2022	-	-
2023	-	2

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 4 года составила 50%.

Процент обновления состава лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, за 4 года составил более 40%.

По состоянию на 31.12.2023 года в резерве управленческих кадров в Кировском районе состоит 19 человек, из них:

- на замещение руководителя государственного дошкольного образовательного учреждения – 6 кандидатов (31,6%);
- на замещение руководителя государственного образовательного учреждения – 11 кандидатов (57,9);
- на замещение руководителя государственного учреждения дополнительного образования – 2 кандидата (10,5%).

Организация обучения и методическое сопровождение кадрового резерва в Кировском районе проводится согласно ежегодному поручению отдела образования и ежегодному Плану работы с кадровым резервом. Данное направление ведут отдел образования и ИМЦ Кировского района.

На протяжении последних 3 лет работа строится 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 позволяет 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 в 2023 году 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 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.

30.12.2023

Директор ИМЦ



Хазова С.И.