

УТВЕРЖДЕНО  
Директор ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ  
Приморского района Санкт-Петербурга

  
С.П. Демидова



**ПРОГРАММА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА  
ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОУ И  
СОПРОВОЖДЕНИЯ КАНДИДАТОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ИХ К ДОЛЖНОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОУ**

**НА 2021 – 2022 ГОД**

**Программа составлена в соответствии с требованиями профессионального стандарта  
руководителя образовательной организации**

**Паспорт программы**

Наименование Программы	Программа по сопровождению кадрового резерва на замещение вакантной должности руководителей ГОУ и сопровождения кандидатов при подготовке их к должности руководителей ГОУ на 2021 – 2022 годы
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li><li>- Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»</li><li>- Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»</li><li>- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (сроки реализации 2018 - 2025)</li><li>- Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10)</li><li>- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»</li><li>- Государственная программа Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге», утвержденная Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 №453 (с изменениями)</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></ul>

	<p>- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 №1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга</p> <p>- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 23.10.2018 №3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 №681</p> <p>- Распоряжение Комитета по образованию 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»</p> <p>- Программа развития системы образования Приморского района Санкт-Петербурга</p>
Разработчик Программы	ГБУ ДПО ЦПКС ИМЦ Приморского района Санкт-Петербурга
Цели Программы	Создание условий для развития управленческих компетенций в личностно-профессиональных ресурсах лиц, состоящих в кадровом резерве администрации Приморского района на замещение вакантных должностей руководителей образовательных учреждений
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя ГОУ района, обладающих высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя ГОУ.</li> <li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> <li>4. Облегчить адаптацию и снизить риски вхождения в должность при назначении кандидата.</li> <li>5. Создавать условия для развития кадрового потенциала ГОУ района, мотивации на профессиональный и карьерный рост.</li> </ol>
Направления работы с кадровым резервом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение вакантной должности руководителя ГОУ.</li> <li>2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ.</li> <li>3. Обучение резерва управленческих кадров и перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность.</li> </ol>

	<p>4. Методическое сопровождение резерва управленческих кадров перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность, включающее диагностику профессионально-личностных качеств кандидатов, мониторинг профессионального развития, стажировки, наставничество, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, проектах, оценку уровня удовлетворенности кандидатов результатами своего профессионального развития.</p>
<p>Этапы реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этап проектирования (2021 год ???) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</li> <li>2. Этап внедрения и реализации (2021 – 2025 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров.</li> <li>3. Обобщающе – аналитический этап (2026) предполагает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования и обобщение результатов, опыта, конструирование дальнейших путей развития данного направления в районной системе образования.</li> </ol>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<p>В районном системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений. Повышение готовности кандидатов на должность руководителя ГОУ к ведению управленческой деятельности.</p>
<p>Целевые индикаторы реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей.</li> <li>2. Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв.</li> <li>3. Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему числу назначений на вакантную должность руководителя ГОУ.</li> <li>4. Доля лиц, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ГОУ.</li> <li>5. Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.</li> </ol>

## Пояснительная записка

1. Актуальность данной Программы обусловлена задачами современной образовательной политики по обеспечению эффективной управленческой позиции в деятельности ГОУ, организованной в соответствии с требованиями профессионального стандарта руководителя, что вызывает ряд трудностей как у руководителей ОУ, так и у претендентов на их должность. Важной проблемой является отсутствие навыка, знаний и компетенций системной многонаправленной управленческой деятельности, организованной с учетом особенностей того или иного учреждения, особенностей районного системы образования.

Систему работы по подготовке кадрового резерва мы определяем как постановку цели и организацию работы по трем направлениям: в создании команды по реализации Программы сопровождения, выявление лиц, ориентированных и потенциально способных выстраивать вертикальную карьеру, составление реестра кадрового резерва; повышение квалификации педагогов в области освоения, изучения, понимания и компетентностного развития в направлении «Управление ГОУ» в соответствии с требованиями профессионального стандарта руководителя. Сегодня стандартизация профессиональной деятельности становится закономерным ответом системы образования на вызовы времени. Однако работа по реализации профессионального стандарта руководителя на сегодня является инновационной по своему характеру.

Программа носит практикоориентированный характер как по формам проведения мероприятий (дискуссионные площадки, практикумы, интерактивные лекции, фокус-группы, стажировки, практикумы наставников), так и по задачам активизации деятельности участников (участие в подготовке и проведении районных мероприятий в составе малых рабочих групп, участие в профессиональных конкурсах и подготовке участников, участие в районных проектах инновационного характера). Главным ориентиром Программы является рассмотрение профессионального стандарта руководителя как ресурса профессионального развития претендентов на кадровый резерв.

2. Принципы реализации Программы:

- принцип организации совместных мероприятий как для действующих руководителей ГОУ, так и для претендентов, не имеющих на данный момент формальных показателей к включению в кадровый резерв;
- открытость, доступность, прозрачность;
- учет позиций сетевого взаимодействия, критического мышления, дизайн-мышления;
- адресность, составление индивидуальных образовательных маршрутов;
- практикоориентированность, активизация профессиональных позиций участников;
- культура сотрудничества, взаимоуважения, профессионального взаимообогащения;
- реализация профессионального стандарта руководителя ОО.

Для успешной подготовки кадрового резерва необходимо, чтобы в работе по реализации Программы участвовало как можно больше представителей различных направлений деятельности, ведомств. К работе по реализации Программы привлечены научное руководство района, представители научно-методического совета, научные руководители ГОУ.

## Мониторинг реализации Программы

Программа по сопровождению кадрового резерва на замещение вакантной должности руководителей ГОУ и сопровождения кандидатов при подготовке их к должности руководителей ГОУ на 2021 – 2022 годы 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. Основными задачами данного 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 являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчетности;
- ответственность за формирование отчетности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчетности;
- информативность и наглядность системы отчетности.