

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела образования и  
молодежной политики администрации  
Кронштадтского района

  
Е.Е. Рыкина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 11.01.2022 № 9-Д

Директор ГБУ ИМЦ Кронштадтского  
района Санкт-Петербурга

  
В.А. Уокарева

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБУ ИМЦ  
Кронштадтского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 11.01.2022 № 1

**ПРОГРАММА**  
**сопровождения представителей кадрового резерва**  
**на замещение вакантных должностей руководителей**  
**образовательных организаций**  
**Кронштадтского района Санкт-Петербурга**  
**на 2022-2024 гг.**

(Программа составлена в соответствии с требованиями профессионального стандарта  
руководителя образовательной организации)

Санкт-Петербург  
2022 г.

**Паспорт программы  
формирования резерва управленческих кадров  
в системе образования Кронштадтского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы**

№ п/п	Полное наименование Программы	Программа сопровождения представителей кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций Кронштадтского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы (далее - Программа)
	<b>Основания для разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;</li> <li>- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;</li> <li>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>- Распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3 052 – р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681;</li> </ul> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Паспорт национального проекта «Образование» утверждён решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года.</li> <li>- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2021 года № 187-РФ, принятым Государственной Думой 21 декабря 2001(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022);</li> <li>- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638)</li> <li>- Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 N 5)</li> <li>- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28 августа 2018 г. № 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>- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12 декабря 2008 г. № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов</li> </ul>

		<p>государственной власти Санкт-Петербурга»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Распоряжение Комитета по образованию от 30.07.2020 г. №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>- Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной образовательной организацией), утвержденным приказом Минтруда России от 19.04.2021 № 250н.</li> <li>- Положение об организации работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций Кронштадтского района Санкт-Петербурга, согласованное с начальником ООиМП и утвержденное приказом директора ИМЦ от 11.01.2022 года № 9-Д.</li> </ul>
	<b>Сроки и этапы реализации Программы</b>	<p>Срок реализации Программы: 2022-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационный этап (2022 год) предполагает адаптацию участников программы к работе в новом педагогическом сообществе кадрового резерва (далее – КР) на должность руководителя образовательного учреждения Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ);</li> <li>- деятельностный этап (2022-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по сопровождению кадрового резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- аналитический этап (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по сопровождению резерва и принятие соответствующих управленческих решений, направленных на совершенствование качества подготовки КР, развитие районной системы образования.</li> </ul>
	<b>Цель реализации Программы</b>	<p>Цель - сформировать сообщество лидеров районной системы образования, обладающих необходимым набором управленческих компетенций для эффективного управления государственным образовательным учреждением на уровне районной образовательной системы.</p>
	<b>Основные задачи</b>	<p>Задачи по сопровождению резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить государственно-общественное и методическое сопровождение подбору КР.</li> <li>2. Обеспечить профессиональное развитие управленческих и педагогических кадров, способствовать развитию мотивации к карьерному росту лиц, обладающих наиболее выраженным управленческим потенциалом.</li> <li>3. Осуществлять планомерную подготовку кандидатов на должность руководителя.</li> <li>4. Способствовать формированию у претендентов на</li> </ol>

		должность руководителя комплекса необходимых профессиональных знаний, обеспечивающих эффективное управление современным образовательным учреждением.
	<b>Основные направления работы</b>	<p>Основные направления работы по сопровождению КР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационное выявление лиц для включения в КР;</li> <li>- методическое, психолого-педагогическое, информационное сопровождение кандидатов на должность руководителя образовательной организации;</li> <li>- обеспечение профессионального развития представителей КР;</li> <li>- мониторинг эффективности реализации Программы и подготовки КР.</li> </ul>
	<b>Целевая аудитория реализации программы</b>	<p>Основной состав: представители кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения Кронштадтского района Санкт-Петербурга. Участниками событий программы могут также быть действующие руководители ОУ района, представители педагогического сообщества, планирующие выстраивать вертикальную карьеру в будущем.</p>
	<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие системы государственно-общественного управления в выдвижении кандидатов в КР;</li> <li>- Сформированность команды КР мотивированных к карьерному росту лиц, обладающих наиболее выраженным управленческим потенциалом, компетентностями в соответствии с требованиями профессионального стандарта руководителя.</li> <li>- Наличие системы работы по осуществлению планомерной деятельности по подготовке кандидатов на должность руководителя на уровне районной системы образования.</li> <li>- Сформированность у претендентов на должность руководителя комплекса необходимых профессиональных знаний и компетенций управления современным образовательным учреждением.</li> <li>- Сформированность команды КР в условиях районной образовательной системы в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 3 человек).</li> </ul>
	<b>Основные показатели</b>	<p>Основные показатели эффективности работы по сопровождению кадрового резерва:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей,</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГБОУ по отношению к общему количеству</li> </ul>

		<p>назначений на вакантную должность руководителя ГОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения;</li> <li>- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней;</li> <li>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</li> </ul>
	<b>Разработчики Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ООиМП администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга.</li> <li>- Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно- методический центр» Кронштадтского района Санкт-Петербурга.</li> </ul>
	<b>Итоговое событие Программы</b>	Завершением уровня реализации Программы, своеобразной итоговой аттестацией является районная конференция, где представители КР демонстрируют свои наработки индивидуально и в малых группах.

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Актуальность программы

Актуальность обусловлена задачами современной образовательной политики по обеспечению эффективной управленческой позиции в деятельности государственных образовательных учреждений, организованной в соответствии с требованиями профессионального стандарта руководителя (ПСР), что вызывает ряд трудностей как у руководителей образовательных учреждений, так и у претендентов на их должность. Противоречия, которые, зачастую, складываются в готовности педагогического работника на уровне самоощущений быть руководителем и отсутствием требуемых в современных условиях профессиональных качеств.

Важной проблемой, так же, является отсутствие навыка, знаний и компетенций системной многонаправленной управленческой деятельности, организованной с учетом особенностей того или иного ГОУ, особенностей районной системы образования. В тоже время, мотивация к выстраиванию вертикальной карьеры претендентов на должность руководителей повышает эффективность их подготовки, требовательность к качеству научно-методического и практического материала, к адресности его реализации.

Систему работы по подготовке кадрового резерва (КР) определяется, как постановку цели и организацию работы по трем направлениям: в создание команды (рабочей группы) по реализации Программы сопровождения КР, выявление лиц, ориентированных и потенциально способных выстраивать вертикальную карьеру, составление реестра кадрового резерва; повышение квалификации педагог в области освоения, изучения, понимания и компетентностного развития в направлении «Управление ГОУ» в соответствии с требованиями Стандарта руководителя; диагностическая работа, направленная на определение качества профессионального развития претендента, его готовности к деятельности в качестве руководителя, эффективности реализации Программы.

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, элементы стажировок, 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 и социального характеров).

Значимым моментом, подтверждающим актуальность Программы является широкий спектр специалистов, привлекаемых РОО и ИМЦ для реализации программы. Среди них представители науки, муниципальных и государственных структур управления, ведомств, представители вузов и средних специальных заведений, родительской общественности и общественных организаций. Особое место в этом ряду занимают действующие руководители.

### 1.2. Опыт района по направлению реализации Программы.

Поддержка данной работы определяется успешным опытом взаимодействия ООиМП, ИМЦ, ГБОУ и всей системы образования Кронштадтского района, опирающегося на:

- собственную Программу развития РОС,
- четкую систему научного руководства,
- опыт деятельности, напрямую связанный с вопросами управления,
- развитую сеть социального партнерства с образовательными и культурными центрами, способствующую зарождению оригинальных и эффективных форм организации деятельности КР,

- систему государственно-общественного управления, представленную экспертными советами, сообществами
- систему организационно-методического сопровождения инновационной деятельности, осуществляемую с помощью следующих механизмов: консультирование, модерация, фасилитация, супервизия;
- включение в состав действующих руководителей за последние 5 лет представителей КР.

### 1.3. 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 КР.

- Открытость, прозрачность, доступность.
- 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 ГОУ.

### 2. Основные аспекты сотрудничества в рамках реализации Программы.

Для успеха подготовки КР 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 Совета развития,
- научные руководители ГОУ
- экспертные группы по оценке инновационной деятельности, районному конкурсному движению, принятию программ развития и др. регламентационных актов.

Представители КР, привлекаясь к организации и проведению статусных районных мероприятий, получают практику взаимодействия с деятелями муниципальных служб, руководителями и специалистами отделов администрации (молодежная политика, культура, спорт), представителями учреждений высшей школы и среднего образования, представители общественных организаций (в акциях), представители промышленности и бизнеса (встречи на уровне районной администрации, акции, мероприятия в ГОУ, профориентационные события)

Рассматривая важность *индивидуальных образовательных траекторий*, при реализации Программы придается значение не индивидуальной деятельности каждого из участников, а совместной, в идеале – коллективной как высший вид совместной деятельности, нацеленной на профессиональное взаимообогащение, формирование и развитие в образовательной среде культуры педагогического взаимодействия. Наиболее распространенной и оптимальной формой организации этого взаимодействия является организация работы в группах. Группы КР могут быть сформированы по самым разным признакам, быть постоянного состава или меняться в зависимости от решаемых задач.

При Реализации Программы предполагается широкий спектр возможных вариантов взаимодействия:

Субъекты образовательного процесса

- Обучающиеся
- Родители обучающихся
- Педагоги
- Методисты
- Руководители ГОУ

- Представители органов управления образованием

### **Представители сетевых партнеров**

- Общеобразовательные учреждения-партнеры, партнеры из образовательных учреждений дополнительного образования района и города
- ВУЗы и ССУЗы района и города
- Методические службы
- Общественные организации
- Представители промышленности и бизнеса
- Учреждения культуры города

При реализации Программы учитывается, что привлечение социальных партнеров в значительной степени способствует формированию ряда трудовых функций руководителей. В предложенных в рамках Программы событиях, всегда возможно предусмотреть участие родителей и/или социальных партнеров – как в качестве отдельной микрогруппы, так и в качестве участников каждой из микрогрупп. Это придаст мероприятиям остроту, новизну, многомерность, и в конечном итоге сделает данную работу более эффективной.

## **3. Условия реализации Программы**

### **3.1. Система условий эффективной реализации Программы**

<b>Организационно-педагогические</b>	<b>Психолого-педагогические</b>	<b>Методические</b>
Адресность	Оптимистичность	Инновационность форм профессионального развития
Оптимальность	Когнитивность (понимание)	Свобода выбора форм, темпов и содержания профессионального развития КР
Нормативная база	Комфортность	Сочетание очных и дистанционных форм профессионального развития КР
Сочетание инициативы и централизации	Адекватность самооценки	Сочетание групповых и индивидуальных форм профессионального развития КР
Выявление профессиональных дефицитов	Мотивация профессионального самоанализа	Проведение мониторинговых мероприятий.
Формирование потребности профессионального развития, карьерного роста, перспективных программ ОУ,	Мотивация к внедрению результатов повышения квалификации в профессиональную практику	Разработка и внедрение новых форм планирования, профессионального развития.



индивидуальных маршрутов.		
Внедрение новых форм профессионального развития в практику КР.	Понимание значимости новых форм профессионального развития, развитие культуры профессионального взаимодействия.	Проведение мероприятий по выявлению и диссеминации лучших образовательных практик профессионального развития представителей КР.
Анализ готовности КР к управленческой деятельности.	Понимание и принятие сфер применения полученной квалификации.	Проведение диагностических мероприятий. Представление их результатов. Корректировка деятельности по результатам.
Регламентация работы.	Обеспечение позитивного отношения к статусу и профессионализму КР.	Подготовка к работе руководителя.

### 3.2. Сочетание очных и дистанционных форм профессионального развития в рамках реализации Программы.

Сегодня профессиональное развитие невозможно без использования возможностей глобальных и локальных информационных сетей. Это позволяет пользователю быть абсолютно свободным в выборе времени, а зачастую и места своей работы в этом направлении. Поэтому в рамках реализации Программы предусмотрено гибкое сочетание очных, дистанционных и очно-дистанционных форматов взаимодействия.

Техническое обеспечение данных задач реализуется через современный технический потенциал ИМЦ (очно-дистанционного взаимодействия), оснащенные кабинеты, через возможности учреждений-стажировочных площадок района (ГБОУ №№ 422, 425)

Однако, важно понимать, что живое человеческое общение необходимо в такой работе, т.к. оказывает более сильное эмоциональное воздействие на слушателей и является зачастую решающим фактором, влияющим на реальное изменение качества профессиональной деятельности.

### 3.3. Сочетание групповых и индивидуальных форм работы в рамках реализации Программы.

Профессиональная педагогическая деятельность носит совместный характер, поэтому освоение навыка управления будет более эффективным с использованием групповых, а в идеале, коллективных форм, где включаются механизмы эмоционального заражения, взаимовлияния, взаимообучения, обмена опытом, кооперации, распределенной ответственности и др. Однако каждый педагог – творческая индивидуальность, что диктует необходимость индивидуального подхода в процессе повышения квалификации и использования индивидуальных (или фронтальных как варианта индивидуальных) форм работы. Сочетание этих форм может быть различным в зависимости от целей, содержания, объема, применяемых средств, а также от потребностей слушателей.

*Поддержка* – является обязательным условием для каждого из ракурсов организуемой работы, и поэтому осуществляется на всех трех направлениях. Ее основным смыслом является содействие, помощь в решении проблем и достижении целей в процессе обучения КР

*Организационная поддержка* - подразумевает, в первую очередь, организацию комплекса мер и мероприятий районного уровня, в который встраивается каждый представитель КР в соответствии со своими потребностями, образовательными запросами и выявленными профессиональными дефицитами.

*Психолого-педагогическая поддержка* – базируется на объективных данных психолого-педагогической диагностики с использованием различных методов, выявляя психологические проблемы отдельных участников Программы. Далее этот вид поддержки подразумевает адресное консультирование, позволяющее наметить пути решения выявленных проблем и необходимые меры помощи в этих решениях со стороны специалистов ОиМП, ИМЦ.

*Методическая поддержка* – подразумевает помощь ИМЦ (своих и приглашенных ИМЦ специалистов) в разработке необходимых методических продуктов, типовых форм документации, систем критериев оценки, программ. Такая помощь позволяет оптимизировать усилия по подготовке КР.

Таким образом, данная система условий в своей совокупности позволит обеспечить эффективную подготовку КР как на базе ООиМП, ИМЦ, так и в ГОУ района, имеющих возможность проведения стажировочных встреч.

**4 . Система мероприятий Программы сопровождения представителей кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций Кронштадтского района Санкт-Петербурга на 2022-2024 г.г.**

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	<p>Реализация мероприятий – компонентов структуры по подбору кандидатов в КР.</p> <p>Информационное обеспечение проведения отбора кандидатов в кадровый резерв на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации представляется руководителям ОУ, представление правил и требований формирования районного кадрового резерва.</p> <p>Запрос в образовательные организации о наличии педагогов и управленцев, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования района.</p> <p>Информационно-методическое совещание для педагогических и управленческих работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.</p> <p>Проведение консультаций, собеседований, входных диагностик.</p>	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру, имеющих для этого квалификационные и компетентностные предпосылки, управленческий потенциал.	Ежегодно (январь-февраль)	ООиМП ИМЦ ОУ
		Формирование реестра (списка) КР	Сформирован список резерва управленческих кадров на уровне районной системы образования.	Ежегодно (март-апрель)	ООиМП ИМЦ
		Собеседования с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ, формирование личных портфолио участников КР.	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (апрель-май)	ООиМП ИМЦ

		<p>Информационно-методическая встреча в формате «круглый стол» для включенных в кадровый резерв, представляющий позиции управленцев, научнометодического сообщества по вопросам стратегий и тактик деятельности КР.</p> <p>Диагностика выявления профессиональных дефицитов, потребностей, склонностей представителей КР.</p>	<p>Сформированность видения перспектив профессионального взаимодействия на уровне районного КР, определение состава малых творческих и рабочих групп КР в различных функциональных задачах</p> <p>Наличие перечня профессиональных дефицитов, потребностей, склонностей представителей КР.</p>	Ежегодно (июнь)	ООиМП ИМЦ
2.	<p><b>Организационно-методическое, психологопедагогическое, информационное сопровождение кандидатов на должность руководителя образовательной организации. Обеспечение профессионального развития представителей кадрового резерва.</b></p>	<p>Составление индивидуальных траекторий профессионального развития представителей КР, выявление потенциала представителей КР, ОУ района по представлению мероприятий по обмену профессиональным опытом, представлению опыта на уровне города, моделирование наставничества.</p> <p>Организация, проведение мероприятий всех видов и уровней.</p> <p>Включение представителей КР в рабочие группы по подготовке и проведению статусных районных мероприятий.</p> <p>Систематизация событий по профессиональному развитию КР в соответствии с требованиями трудовых функций профессионального стандарта руководителя: - управление образовательной деятельностью - администрирование</p>	<p>Наличие согласованных: -перечня мероприятий, направленных на разрешение профессиональных дефицитов, -потребностей и приоритетов участников КР; - индивидуальных траекторий профессионального развития; модулей взаимодействия в наставничестве. Наличие цикла мероприятий всех видов и уровней по профессиональному развитию КР. Наличие рабочих групп по подготовке и проведению статусных районных мероприятий из числа представителей КР.</p> <p>Сформированность профессиональных знаний КР в соответствии с требованиями трудовых функций профессионального стандарта руководителя: - управление образовательной деятельностью;</p>	Ежегодно (в течение всего учебного года)	ООиМП ИМЦ

		<p>деятельности;  - управление развитием;  - управление взаимодействием с участниками образовательных отношений, соц. партнерами.</p> <p>Привлечение представителей кадрового резерва к экспертной деятельности на следующих мероприятиях:  - общественно - профессиональная экспертиза результатов инновационной деятельности образовательных организаций района;  - научно-практическая конференция учащихся «Науки юношей питают»  - районный Педагогический совет</p> <p>Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности.</p> <p>Администрирование раздела на официальном сайте как электронной площадки профессионального взаимодействия по направлению «Кадровый резерв».</p>	<p>- администрирование деятельности;  - управление развитием;  - управление взаимодействием с участниками образовательных отношений, соц. партнерами.  Сформированность практик экспертной деятельности представителей КР на следующих мероприятиях:  - общественно - профессиональная экспертиза результатов инновационной деятельности образовательных организаций района  - научно-практическая конференция учащихся «Науки юношей питают»  - районный Педагогический совет</p> <p>Наличие согласованных, прошедших апробацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности, модулей в программах.  Работа информационно-методического ресурса как электронной площадки профессионального взаимодействия по направлению «Кадровый резерв»</p>		
--	--	--	--	--	--

	<b>Мониторинг эффективности реализации Программы и подготовки КР.</b>	Мониторинг удовлетворенности представителей КР Программой, эффективности работы с КР.  Проведение районной конференции по направлению «Кадровый резерв»	Наличие данных об эффективности реализации Программы сопровождения кадрового резерва.  Наличие практик проведения районной конференции «Кадровый резерв».	Февраль	ООиМП ИМЦ
--	---	---	---	---------	--------------

## 5. Кадровое обеспечение Программы

№ п/п	ФИО	Сфера деятельности
	Самохина Надежда Геннадьевна	Первый заместитель главы администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Совет развития Кронштадтского района Санкт-Петербурга	Члены Совета
	Рыкина Елена Евстафиевна	Начальник ООиМП администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Пронина Ирина Александровна	Главный специалист ООиМП администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Протопопова Ксения Андреевна	Ведущий специалист ООиМП администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Маркова Ольга Борисовна	председатель Территориальной организации Профсоюза работников образования и науки РФ Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Кравцов Алексей Олегович	Научный консультант РОС Кронштадтского района Санкт-Петербурга, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием РГПУ им. А.И. Герцена
	Муштавинская Ирина Валентиновна	Зав. кафедрой начального, основного и среднего общего образования СПБАППО, кандидат педагогических наук, доцент
	Гайсина Светлана Валерьевна	Старший преподаватель СПб АППО
	Токарева Виктория Алексеевна	Директор Информационно-методического центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Асанова Ирина Николаевна	Директор ГБОУ СОШ №425 им. ак. П.Л. Капицы Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Романчук Елена Леонидовна	Директор ГБУ ДОД ДМЦ «Юный моряк» Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Ткачёва Татьяна Владимировна	ГБУ ДО ЦППМСП Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Горлатова Елена Викторовна	Председатель Ассоциации педагогов-наставников, учитель химии ГБОУ СОШ №425 им.ак. П.Л. Капицы Кронштадтского района Санкт-Петербурга,
	Бавыкина Марина Александровна	методист по математике Информационно-методического центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга

	Сальникова Ирина Леонидовна	методист по русскому языку и литературе Информационно-методического центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Садченко Ольга Павловна	методист по оценке качества образования Информационно-методического центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга
	Медведева Светлана Викторовна	методист Информационно-методического центра Кронштадтского района Санкт-Петербурга



## 6. Мониторинг эффективности реализации Программы

### 6.1. Непрерывность анализа развития кадрового резерва

Программа по сопровождению резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее - мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации районной 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;

- Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;

- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;

- обязательная персональная 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 районным проектам;

- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

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 аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется Главе администрации Кронштадтского района Санкт-Петербурга, представляется на итоговой конференции.

### 6.2. Оценка эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров

2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана 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 методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения 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 методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
6.	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 (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
7.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
8.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в городской и районный кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
----	---	---	---	---