



Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования



***Совещание ответственных за работу с
лицами, включенными в резерв
руководителей ОО Санкт-Петербурга
(02 марта 2022 года)***

**Курцева Е.Г., к.п.н., зав. кафедрой управления и
экономики образования СПб АПО**



Анализ результатов планирования

- **Цель** – объединение ресурсов системы образования СПб для повышение работы с кадровым резервом руководителей ОУ
- **Задачи:**
 - выполнение методических рекомендаций Комитета по образованию от 30.07.2020 г. №1477-р;
 - организация и осуществление взаимодействия, 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.



Анализ профессиональных дефицитов (по итогам проведенного исследования)

Испытывают затруднения:

- 34% - при руководстве административной, финансовой и хозяйственной деятельностью;
- 32% - при руководстве разработкой / актуализацией и утверждении локальных нормативных актов общеобразовательной организации;
- 27% - при управлении формированием цифровой образовательной среды;
- 26% - при формировании и организации деятельности коллегиальных органов управления общеобразовательной организации



Организация работы

- до 25 числа каждого месяца присылаем уточнения в план мероприятий
- по итогам мероприятий присылаем ссылки на ресурсы, где размещены материалы проведенных мероприятий + лист регистрации участников
- планы по работе с лицами, включенными в кадровый резерв руководителей
- документ, в котором отражена индивидуальная траектория профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв руководителей (**пока только для оперативного состава**)
- возможно будет проведен городской мониторинг по выявлению запросов от лиц, включенных в резерв руководителей



План работы района

Должен, **в том числе**, включать:

- мониторинг (ги) (профессиональных затруднений, готовности к участию в процедуре аттестации на должность руководителя, удовлетворенность оказываемым организационно-методическим сопровождением и др.)
- в самой методике, которую используем обращаем внимание на: наличие описания методов сбора и обработки информации, сведения о том, для чего будут использованы сведения, полученные по результатам мониторинга
- мониторинг должен быть проведен в начале и конце года, т.к. сравнительный анализ результатов позволит оценить эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений
- т.к. численность кадрового резерва руководителей достаточно большая, срок пребывания в резерве разный, то при составлении плана работы учитываем необходимость кластеризации



Оценка качества работы с кадровым резервом руководителей ГОУ

- **Сочетание критериев** муниципального мониторинга управления качеством образования с положениями Распоряжения 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»
- **Оценка + диагностика** (выявление дефицитов на уровне города, систематизация, выделение сильных и слабых сторон, дальнейшее планирование и организация работы)
- Максимальное использование информации, находящейся в открытом доступе.
- Сроки – середина апреля.
- Проведение семинара в мае по анализу итогов оценки и диагностики.
- Консультирование
- **Может подумать о едином банке рекомендуемых методик и форм? (Ждем ваших предложений)**