

## **Анализ эффективности принятых мер по формированию резерва управленческих кадров**

Основные цели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определены в Концепции развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области, утвержденной распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 01.06.2021 № 1557-р.

Распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 01.06.2021 № 1557-р утвержден План мероприятий по выполнению основных принципов системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области.

Формирование резерва руководителей осуществляется на основании распоряжения Комитета по образованию от 23.03.2018г. № 203 «Об утверждении Положения о резерве руководителей учреждений для муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию» (далее – Положение о Резерве).

Формирование Кадрового резерва и работа с ним проводится в **целях:**

- постоянного пополнения кадров руководителей Учреждений высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должности «руководитель»;
- внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирования карьеры);
- снижения рисков при назначениях руководящих работников;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Кадровый резерв формируется на основе:

- предложений руководителей Учреждений (по согласованию с работниками Учреждений);
- заявлений граждан, желающих быть включенными в Кадровый резерв.

Количество претендентов, рассматриваемых для зачисления, и зачисляемых в Кадровый резерв для выдвижения на соответствующую должность по каждому Учреждению, не ограничивается.

Квалификационный отбор претендентов на зачисление в Кадровый резерв осуществляет специально созданная **Экспертная группа**.

Положением о резерве определены требования к зачислению в Кадровый резерв:

1.1.1. высшее профессиональное образование и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет;

1.1.2. возраст от 25 до 55 лет;

1.1.3. наличие соответствия занимаемой должности для заместителей руководителей Учреждения и руководителей структурных подразделений Учреждений.

Обновление базы резерва осуществляется ежегодно с учетом изменения структуры и количества учреждений района, а также ротации кадров.

Методом сбора и обработки информации о кандидатах в резерв является **мониторинг** актуальности состава Резерва руководителей учреждений для муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области». Мониторинг включает в себя сведения об образовании резервистов, курсах повышения квалификации или профессиональной переподготовке за последние три года, стаж работы и возраст.

На каждого резервиста сформирован пакет документов, необходимый для включения в Резерв: заявление, анкета, согласие на обработку персональных данных, копии паспорта, документов об образовании и курсах повышения квалификации, копия трудовой книжки и характеристика с места работы.

Система критериев, показателей и методов сбора информации мониторинга качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников утверждена распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 01.06.2021 № 1557-р.

#### **Муниципальные показатели эффективности принятых мер по формированию резерва руководящих кадров в разрезе за три года:**

Показатель/ год	Общее число резервистов (ед.)	Количество Резервистов, прошедших дополнительную профессиональную переподготовку или обучающихся на момент включения в резерв по курсу «Управление образованием», в общей численности резерва (процент)
2018/2019 учебный год	63	69,8%
2019/2020 учебный год	67	98,5%
2020/2021 учебный год	66	100%

Анализируя данные за три года можно сделать вывод об эффективности принятых мер по формированию резерва руководящих кадров.

По Положению о резерве включение в Кадровый резерв является одним из оснований для направления гражданина на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку с целью осуществления профессионального развития претендента.

Также, профессиональное развитие лиц, включенных в Кадровый резерв, на муниципальном уровне осуществляется через:

- повышение квалификации (семинары, конференции, круглые столы и другие формы методической и управленческой работы);
- стажировку.

Организация повышения квалификации и кураторство на муниципальном уровне возложены на МУ «Всеволожский районный методический центр». Исходя из данных мониторинга, можно заключить, что основными базами для повышения квалификации и переподготовки являются ГАОУ ДПО «ЛОИРО» и ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им.А.С. Пушкина».

Стажировка проводится на базе Учреждений, возлагается на руководителя Учреждения и может включать:

- разработку индивидуальных планов развития;
- участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, документов по совершенствованию деятельности Учреждений;
- подготовка различных материалов для принятия управленческих решений;
- привлечение к организации и проведению мероприятий по профилю деятельности (специальности) предполагаемой к замещению должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения (отпуск, болезнь, командировка и т.д.).

По данным мониторинга в 2020-2021 учебном году 51 член Кадрового резерва занимает должность заместителя руководителя или руководителя структурного подразделения, что составляет 76% в общей численности резервистов.

Резервисты принимают активное участие в мероприятиях районного уровня, таких как ежегодный Слет классных руководителей, заседания предметных РМО, конференции и семинары. Являются членами оргкомитетов Всероссийских акций: географический диктант, всероссийский конкурс сочинений, всероссийский исторический диктант на тему событий Великой Отечественной войны «Диктант Победы». Участие в конкурсах, семинарах и заседаниях районных методических объединений позволяет резервистам транслировать свой опыт на уровне района и повысить собственный профессиональный уровень.

За последние 3 года были назначены на должность руководителя 5 резервистов.

Рекомендации:

1. Разработать новое положение о резерве руководящих кадров с определением условий и организации работы с кадровым резервом.

2. Необходимо усилить работу по мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

3. Руководителям образовательных учреждений необходимо ежегодно проводить собеседование с резервистами от Учреждения по результатам выполнения индивидуального плана развития с целью вынесения решения о целесообразности включения в резерв данной кандидатуры.

10 июня 2021 года



И.В. Кныш, методист МУ «ВРМЦ»