Утверждено
на заседании рабочей группы
от 30 мая 2023г. №

Аналитическая справка
по итогам работы с резервом управленческих кадров образовательных учреждений городского округа Ревда в 2022 -2023 учебном году

Работа с кадровым резервом в городском округе Ревда выстроена в соответствии с Концепцией формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций Свердловской области, которая разработана с целью использования единых принципов и механизмов отбора высококвалифицированных кадров, мобильных, имеющих активную жизненную позицию и потенциал к развитию, готовых занять руководящую должность.

Работа с кадровым резервом регулируется Положением о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Ревда, утвержденного Распоряжением Управления образования от 14.07.2022 №419.

Формирование резерва управленческих кадров является комплексным процессом, который начинается с определения оптимального состава, для чего были использованы собеседование, анализ личных документальных данных. На основании данных об уровне образования, стремлении резервиста к развитию и саморазвитию. В состав группы кадрового резерва вошли 17 педагогов и заместителей руководителя ОО в следующей структуре: 3 учителя из МАОУ «СОШ №10», МАОУ «Еврогимназия» МАОУ «Гимназия №25»; 10 заместителей руководителя общеобразовательных организаций; 3 руководителя структурных подразделений дошкольных образовательных организаций; 1 заместитель руководителя учреждения дополнительного образования.

Анализ структуры и состава кадрового резерва свидетельствует о том, что не все руководители работают над вопросом формирования кадрового резерва. Нет вообще кандидатов в кадровый резерв из школ 7,9,22 и 28, детских садов 2,17,46.50 и ЦДО.

В соответствии с планом работы «Школы будущего руководителя», утвержденного Распоряжением Управления образования от 14.01.2022 №38/1 проведено 4 занятия:

— 18.02. 2022 по теме «Планирование деятельности руководителя образовательного учреждения»;

— 25.03.2022 по теме «Система создания безопасных условий и обеспечения антитеррористической безопасности образовательной организации»;

— 08.04.2022 по теме «Устав, локальные акты ОУ, трудовой договор, трудовые книжки, дополнительное соглашение, эффективный контракт, совместительство, приказы деловые»;

— 15.04.2022 по теме «Система организации профилактической работы. Межведомственное взаимодействие субъектов профилактики».

В соответствии с планом работы «Школы будущего руководителя», утвержденного Распоряжением Управления образования от 30.08.2022 № 479 проведено 6 занятий:

— 30.09.2022 по теме «Финансово – хозяйственная деятельность образовательного учреждения»;

— 28.10.2022 по теме «Организация отдыха обучающихся»;

— 18.11.2022 по теме «Пожарная безопасность. Система работы по информационной безопасности, защита персональных данных»;

— 25.11.2022 по теме «Школьное волонтерство как ресурс реализации программы воспитания и социализации обучающихся»;

— 02.12.2022 по теме «Аналитическая деятельность руководителя»;

— 09.12.2022 по теме «Итоговое тестирование».

Занятия проводили специалисты Управления образования и методисты МКУ «Центр развития образования». По результатам каждого занятия проводилась тестовая работа о чем свидетельствуют ведомости успеваемости.

Как видно из тем занятий, теоретическая часть была посвящена освоению основных проблемных тем модернизации образования в условиях инновационных изменений. Практическая часть проводилась с целью формирования управленческих компетенций для разработки целевых программ и проектов, стратегии деятельности и финансового развития образовательной организации в условиях инновационных изменений.

В итоговой работе оценивалась степень сформированности и обновленности профессиональных компетенций.

В соответствии с Распоряжением управления образования городского округа Ревда от 23.12.2022 №810 за каждым кандидатом кадрового резерва руководителей закреплен наставник из числа руководителей ОО (Приложение 1). Наставник с резервистом разработали годовой индивидуальный план подготовки резервиста с 01.01.23 по 31.12.23, скан утвержденного руководителем образовательной организации индивидуального плана представлен в управление образования.

По представленным сканам можно судить, о том, что у резервистов сформированы умения разрабатывать системную «карту» своей управленческой деятельности и определять направления индивидуальной траектории управленческого роста. По картам прослеживается умение выявлять ключевые управленческие проблемы и пути их решения, что свидетельствует о профессионализме наставников.

Каждый резервист разработал индивидуальный управленческий инновационный проект для реализации в образовательной организации, который будет представлен педагогическому сообществу 14 декабря 2023 года.

В проекте участник кадрового резерва должен показать свою способность и умение, опираясь на полученные знания, сформированные в ходе учебы и самоподготовки управленческие компетенции решать задачи управленческой деятельности.

Анализируя работу с кадровым резервом можно сделать вывод, что:

1) Работа носит системный характер, регламентируется Положением и планами.
2) Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров -17.
3) Количество резервистов, прошедших аттестацию по итогам занятий в «Школе будущего руководителя» - 17 (100%).
4) Количество резервистов, имеющих планы индивидуального развития – 17 (100%).
5) Один резервист назначен руководителем МБОУ «СОШ №22».

Рекомендации и предложения:

Управлению образования:

1) при формировании муниципального кадрового резерва всесторонне анализировать прогноз востребованности резерва руководящих кадров по должностному составу;
2) соблюдать возрастные критерии при отборе кандидатов.

Руководителям образовательных организаций:

1) при разработке индивидуального плана развития резервиста предусматривать мероприятия по следующим направлениям: привлечение резервистов к экспертной и аналитической работе; к наставничеству; к проектной деятельности; к участию в качестве спикеров на семинарах и совещаниях; к публикации научно-методических материалов;
2) на уровне образовательной организации запланировать работу с кадровым резервом для подготовки специалистов на замещение должности заместителя руководителя.

МКУ «Центр развития образования»:

1) в целях максимальной эффективности мероприятий в рамках реализации программы по формированию управленческого резерва использовать методики и технологии для комплексного решения подготовки резервистов: стажировки, игры-тренинги, планирование карьеры;
2) спланировать работу по проведению номинации «Молодой руководитель» на уровне проведения муниципальных конкурсов.