

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.07.2022 г. № 293

г. Качканар

Об утверждении программы подготовки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа

С целью осуществления подбора управленческих кадров, Управление образованием Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить программу подготовки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа.

2. Руководителям образовательных организаций осуществлять организационное, методическое и информационное сопровождение подготовки работников включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа.

3. Назначить ответственным лицом за работу по подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа, ведущего специалиста Управления образованием Качканарского городского округа Э. Я. Быкову.

4. Ответственному за работу по подготовке кадрового резерва руководителей образовательных учреждений подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа:

4.1. обеспечить координацию действий по подготовке резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа;

4.2. обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Управления образованием Качканарского городского округа в информационно - коммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль исполнения постановления оставляю за собой.

Начальник Управления образования
Качканарского городского округа

М.А. Мальцева

Программа подготовки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образованием Качканарского городского округа

В целях подготовки и профессиональном развитии лиц, включенных в состав кадрового резерва разрабатывается программа сопровождения профессионального развития и карьерного роста участников резерва.

Мероприятия направлены на создание условий для развития профессиональных и управленческих ресурсов и реализации их потенциала, проведения регулярной оценки динамики управленческой готовности.

Программа охватывает весь период от включения участника в состав резерва до выхода из него по различным причинам и интегрирует в себе разные направления работы с представителями кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Направления работы с представителями резерва управленческих кадров отвечают принципам целостности, комплексности, развития, индивидуализации и персонализации.

Программа подготовки кадрового резерва руководителей образовательных организаций предусматривает индивидуальное сопровождение профессионального развития участника резерва.

Формы работы:

- профессиональное консультирование - процесс профессионального взаимодействия между участником программы и консультантом, ориентированный на актуализацию, опережающее создание, удержание и развитие ресурсов личности, развитие ее уникальности, а также способности задействовать эти ресурсы в ходе управленческой и иной деятельности;

- групповые обучающие семинары на темы, вызывающие затруднения в самостоятельном освоении участников резерва.

Индивидуальное сопровождение профессионального развития является одним из элементов комплексного ресурсного анализа и направлено на:

- 1) актуализацию имеющихся личностно-профессиональных ресурсов;
- 2) развитие умения наращивать недостающие профессиональные ресурсы;
- 3) развитие умения восстанавливать утрачиваемые профессиональные ресурсы;
- 4) развитие умения реструктурировать и применять в профессиональной деятельности личностно-профессиональные ресурсы.

Формы индивидуального сопровождения:

1) вовлечение участников резерва в процесс самодиагностики, развитие их умения самостоятельно идентифицировать собственные ресурсы, поощрение экспертности участников индивидуального сопровождения;

2) развитие умения не только диагностировать, но и наращивать, восстанавливать, реструктурировать и применять имеющиеся ресурсы в процессе практической деятельности.

Программа может осуществляться в виде индивидуального образовательного маршрута, цель которого - повышение эффективности деятельности через развитие способности к самоанализу и компетентности самоуправления своими личностно-профессиональными ресурсами, гибких навыков коммуникации и расширение стилевых особенностей управленческой деятельности.

По итогам периода нахождения участника в составе кадрового резерва проводится регулярная оценка их управленческой готовности, определяется динамика на основе анализа профессиональных достижений, представленных лично участниками резерва; анализа

включенности и активности, их продуктивного участия в предложенных мероприятиях; карьерной динамики; результатов прохождения образовательной программы.

Направления программы сопровождения профессионального развития и карьерного роста участников резерва:

- 1) мониторинг динамики развития профессиональных и управленческих ресурсов;
- 2) образовательные программы по развитию управленческой готовности резервистов;
- 3) привлечение резервистов к экспертной и аналитической работе; к наставничеству; к проектной деятельности; к участию в качестве спикеров в экспертных дискуссиях и проблемно-аналитических сессиях; к выступлениям на семинарах-совещаниях, конференциях; к публикациям научно-практических материалов; к участию в фокус-группах для подготовки оперативной информации по актуальным вопросам современности;
- 4) информирование и методическую поддержку участников резерва;
- 5) вовлечение участников в проектную работу и в развитие системы проектного управления в системе управления образованием;

На основе данных оценки динамики управленческой готовности участников резерва формируется рейтинг, который можно использовать для последующего принятия кадровых решений.

Целевые показатели рейтинга управленческой готовности на основе учета достижения участником резерва в период пребывания в резерве:

- 1) карьерные перемещения и их характер;
- 2) наличие признанных и подтвержденных профессиональных и управленческих достижений участников резерва;
- 3) личностно-профессиональное развитие участников резерва, рост их управленческой и экспертной компетентности, прежде всего, в рамках реализации мероприятий, предусмотренных планом развития;
- 4) формальный рост управленческого опыта, который приобретается участниками резерва в ходе пребывания в резерве, при условии замещения ими управленческих должностей;
- 5) участие в реализации проектов.

Степень проявления достижений является показателем роста управленческой готовности участников резерва.

По итогам формируется база данных, отражающая динамику управленческой готовности участников резервов за весь период нахождения его в составе резерва управленческих кадров и индивидуальную траекторию его личностно-профессионального развития и карьерного роста.