

Аналитическая справка о результатах реализации проекта «Школа кадрового резерва», реализованного в 2018-20 гг. в Ермаковском районе

Целью проекта являлось:

Создание ШКОЛЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА для обеспечения комплексного развития профессионального уровня управленческого потенциала образовательных организаций Ермаковского района на основе муниципального стандарта руководителя.

Задачи проекта были следующие:

- разработать требования к должности руководителя (муниципальный стандарт) на основе профессионального стандарта;
- разработать механизмы оценки соответствия уровня профессионализма требованиям муниципального стандарта;
- разработать критерии по отбору кандидатов в «Школу кадрового резерва»;
- создать «Школу кадрового резерва». Определить механизмы и способы работы ШКР;
- разработать и реализовать план мероприятий по обучению кадрового резерва.

Планируемые результаты проекта:

- Сформирован стабильный, качественно обученный кадровый резерв современных руководителей.
- У выпускников «Школы кадрового резерва» сформированы управленческие компетенции, необходимые для эффективного управления развитием образовательных организаций.
- Определены точки приложения и направления деятельности перспективных выпускников «Школы кадрового резерва».
- Система работы с «резервистами» станет «инструментом» запуска организационных изменений в инфраструктуре общего образования Ермаковского района.

Критерии результатов:

- У педагогов – выпускников ШКР будут сформированы ключевые управленческие компетентности в соответствии с

профессиональным стандартом руководителя образовательной организации.

- Педагоги – выпускники ШКР научатся ориентироваться в финансово-экономическом, материально-техническом сопровождении деятельности ОО.
- По итогам публичной защиты не менее 33% будут зачислены в оперативный кадровый резерв управления образования администрации Ермаковского района на замещение должности руководителя учреждения.
- Остальные участники будут включены в перспективный кадровый резерв, включая: (заместителя руководителя ОО, руководителя РМО, муниципального эксперта, общественного совета и др.)

Результаты реализации проекта:

1. В результате совместной работы районного методического центра, районного методического совета и методического объединения руководителей ОО в районе были разработаны требования к должности руководителя на основе профессионального стандарта.
2. Сформирован состав слушателей «Школы». В Школу кадрового резерва были зачислены 17 слушателей из 14 образовательных учреждений. Из них: 13 человек – из общеобразовательных учреждений, 3 человека – из дошкольных образовательных учреждений, 1 человек – из учреждения дополнительного образования.
3. Учебный план «Школы» был реализован в полном объеме.
4. В ходе реализации проекта произошел отсев участников: 1 человек – в связи со сменой места жительства за пределы района; 2 – не закончили обучение и были отчислены.
5. Остальные участники закончили обучение в рамках проекта и были зачислены в кадровый резерв.
6. В 2020 году 2 человека из числа слушателей «Школы» были назначены директорами общеобразовательных учреждений района (МБОУ «Ивановская СШ» и МБОУ «Ойская СШ»).
7. В настоящее время работают заместителями директоров по учебно-воспитательной работе 3 человека из числа слушателей «Школы» (МБОУ «Ермаковская СШ №1», МБОУ «Новополтавская СШ», МБУДО «Ермаковский Центр дополнительного образования»).
8. В 2020 г. 1 слушатель «Школы» был назначен ведущим специалистом по дошкольному образованию Управления образования администрации Ермаковского района.

9. По результатам опроса слушателей «Школы» выявлена удовлетворенность обучением и понимание значимости проекта для системы образования района.

Проблемы, выявленные в ходе реализации проекта:

1. Отсутствие стратегического планирования развития организации рядом руководителей ОО района, выразившееся, в том числе, в недостаточном понимании необходимости формирования кадрового резерва в организации. Следствием этого стало также назначение руководителем филиала педагогического работника, не прошедшего обучение в «Школе» в плановом порядке и вынужденного проходить обучение экстренно, совмещая его с работой в должности руководителя (филиал МБОУ «Ермаковская СШ № 2» «Новоозерновская ОШ»).
2. Старение педагогических, и в том числе управленческих кадров, крайне низкий приток молодых специалистов в район, что затрудняет работу по формированию кадрового резерва.
3. Недостаточная мотивированность возможных кандидатов на обучение в составе кадрового резерва.
4. Недостаточное количество практических занятий со слушателями школы.

Методические рекомендации по итогам реализации проекта «Школа кадрового резерва»:

1. Муниципальной методической службе района:
 - рассмотреть возможность пролонгирования сроков реализации проекта с обновленным составом слушателей;
 - внести изменения в учебный план, сократив количество часов, отведенных на самостоятельную работу слушателей и увеличив количество часов, отведенных на практические занятия с руководителями ОО, методистами информационно-методического центра и специалистами Управления образования.
 - рассмотреть возможность проведения практико-ориентированных семинаров, тренингов, мастер-классов по вопросам, вызывающим затруднения у слушателей «Школы».
2. Руководителям ОО, провести аналитическую и организационную работу по формированию кадрового резерва, с последующим представлением кандидатов на обучение в рамках реализации проекта.