ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

29.12.2021 ОКУД № 5748-р

Адм-я Петродворцовог
№ 5748-Р
от 29.12.2021

О порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

В соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 30.07.2020 № 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»; в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников:

1. Утвердить Положение о порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга, согласно приложению № 1.

2. Утвердить циклограмму мероприятий по работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – циклограмма) согласно приложению № 2.

3. Отделу образования администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга обеспечить:

3.1. Формирование состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – кадровый резерв).

3.2. Осуществление оценки эффективности работы с кадровым резервом.

3.3. Реализацию мероприятий в соответствии с циклограммой.

4. Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального педагогического образования центру повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Петродворцового района Санкт-Петербурга обеспечить:

4.1. Организацию мероприятий в соответствии с циклограммой.

4.2. Проведение мониторинга результативности деятельности системы сопровождения и подготовки кадрового резерва.

5. Руководителям государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга, обеспечить участие кандидатов, заявленных в кадровый резерв, в мероприятиях в соответствии с циклограммой.

6. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Щербину Е.Ю.

Глава администрации **Д.А. Попов**

Приложение № 1
к распоряжению администрации
от «29» 12. 2021 № 574А-р

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

1. Нормативная правовая база

Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

государственная программа Российской Федерации «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»;

распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681».

2. Основные понятия

Кадровый резерв – сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должность руководителя государственного образовательного учреждения.

Субъекты формирования кадрового резерва – органы власти, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию кадрового резерва.

Электронные базы данных – единая информационная система, содержащая информацию о лицах, включенных в кадровый резерв, их профессиональном росте на основе индивидуальной траектории профессионального развития, статистическую информацию, аналитические материалы.

Личностно-профессиональные ресурсы – профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества лиц, включенных в кадровый резерв, сформированные на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта, позволяющие проявлять эффективность и результативность назанимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств.

Личностно-профессиональное развитие – процесс приобретения лицами, включенными в кадровый резерв, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющих на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности

и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях.

Индивидуальная траектория профессионального развития – формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в кадровый резерв, и определяющий направления и способы такого развития.

3. Цели и задачи формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений

В кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – кадровый резерв), включаются граждане Российской Федерации, имеющие высшее образование, стаж работы по специальности не менее пяти лет, а также опыт работы на должностях руководителей государственных органов, предприятий, учреждений и иных организаций либо их структурных подразделений не менее трех лет.

Лица, включенные в кадровый резерв, могут быть назначены на должность руководителя государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – ГОУ), в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Формирование кадрового резерва на должность руководителя ГОУ проводится в целях:

повышения качества кадрового обеспечения системы образования Петродворцового района Санкт-Петербурга;

своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;

повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров;

снижения рисков при назначениях на должность руководителя;

облегчения адаптации и снижении времени при вхождении в должность;

раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей;

мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя ГОУ, для замещения которых формируется кадровый резерв, из числа кандидатов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

обеспечить непрерывность и преемственность управления;

совершенствовать деятельность по подбору и расстановке кадров для своевременного удовлетворения потребности ГОУ в замещении руководящих должностей;

создать перспективы и мотивации для профессионального роста.

4. Принципы формирования и организация отбора кандидатов для включения в кадровый резерв на должность руководителя образовательного учреждения

Отбор и подготовка кадрового резерва на должность руководителя ГОУ осуществляется на основе следующих принципов:

законности;

добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;

гласности и доступности информации о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей;

соблюдения равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

руководителей ГОУ;

всесторонней и объективной оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и лиц, включенных в кадровый резерв;

комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей ГОУ, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

эффективности использования кадрового резерва.

5. Порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений

Кадровый резерв формируется исходя из потребности в резерве на должности руководителей ГОУ на основании мониторинга кадрового состава руководителей, исходя из текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах, в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 1541), с учетом распоряжения Комитета по образованию от 30.07.2020 № 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».

Организация подбора кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется отделом образования администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

Ежегодно состав участников кадрового резерва обновляется в связи с выбытием участников из состава кадрового резерва, а также изменением текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах.

При подборе кандидатов учитываются следующие сведения:

образование, уровень профессиональной подготовки кандидата;

замещаемая должность;

результаты служебной, профессиональной деятельности;

профессиональные и личные качества;

стремление к развитию, самосовершенствованию;

отсутствие судимости.

Рекомендуемый возраст участников кадрового резерва – от 25 до 45 лет.

Включение в кадровый резерв для замещения должностей руководителей ГОУ, осуществляется с согласия лица, подлежащего включению в кадровый резерв, по согласованию с руководителем Комитета по образованию и с учетом мнения вице-губернатора Санкт-Петербурга, координирующего и контролирующего деятельность Комитета по образованию. Включение в кадровый резерв оформляется приказом администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

Возможность замещения вакантной должности руководителя ГОУ лицом, включенным в кадровый резерв, определяется уполномоченным руководителем на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений лица, включенного в кадровый резерв, а также с учетом оценки уровня и динамики развития личностно-профессиональных ресурсов кандидатов, его потенциала.

По результатам формирования и использования кадрового резерва осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе

оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей.

С целью учета информации о лицах, включенных в кадровый резерв, сведения о них вносятся в электронные базы данных. Порядок получения, хранения и использование персональных данных, результатов личностно-профессиональной оценки лиц, включенных в кадровый резерв, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Кадровый резерв может формироваться с учетом участия кандидатов в специальных программах, проектах и мероприятиях, реализуемых на федеральном, региональном или районном уровнях, с целью выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей. Результаты участия в таких программах, проектах и мероприятиях могут учитываться при включении кандидатов в кадровый резерв.

Рекомендуемый срок нахождения в кадровом резерве не более 3 лет.

6. Организация работы с кадровым резервом

Работа с кадровым резервом включает в себя следующие мероприятия:

ознакомление с профессиональными, деловыми и личностными качествами лиц, включенных в кадровый резерв, анализ результатов их работы;

подбор новых кандидатур для включения в кадровый резерв с учетом настоящих методических рекомендаций;

составление индивидуальной траектории профессионального развития лица, включенного в кадровый резерв.

В индивидуальной траектории профессионального развития предусматриваются:

конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в кадровый резерв, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения должности руководителя ГОУ;

срок выполнения указанных мероприятий; отметка о выполнении указанных мероприятий.

Индивидуальная траектория профессионального развития включает в себя: мероприятия по изучению лицом, включенным в кадровый резерв, основ организации управления, экономики и законодательства в сфере деятельности ГОУ;

участие лица, включенного в кадровый резерв, в работе конференций, совещаний, семинаров и других мероприятий, проводимых по направлениям деятельности ГОУ;

мероприятия по самостоятельной профессиональной подготовке лица, включенного в кадровый резерв.

В конце каждого календарного года проводится анализ работы с кадровым резервом. Ежегодно уточняют данные о месте работы и замещаемой должности лиц, включенных в кадровый резерв, обновляют сведения о них.

7. Оценка и изучение личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв.

Оценка личностно-профессиональных ресурсов осуществляется с помощью различных методик: сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения

профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценка объективных показателей участия лиц, включенных в кадровый резерв, в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

При проведении оценки лиц, включенных в кадровый резерв, учитывается мнение их работодателей.

Для организации и проведения оценки лиц, включенных в кадровый резерв, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв

По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в кадровый резерв, отражаются в индивидуальных траекториях профессионального развития.

Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляются в следующих формах:

участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки;

участие в конференциях, форумах;

участие в проектной и экспертной деятельности;

индивидуальное и групповое консультирование (коучинг);

участие в наставнической деятельности;

другие формы работы.

Для реализации программ подготовки лиц, включенных в кадровый резерв, в соответствии с законодательством Российской Федерации привлекаются лучшие образовательные учреждения, показывающие устойчиво высокие результаты работы.

Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать оцениванию и учитываться в индивидуальной траектории профессионального развития.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для замещения вакантной должности руководителей ГОУ.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в кадровый резерв, и уровня его готовности к замещению вакантной должности руководителя ГОУ являются:

высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

получение дополнительного профессионального образования, прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию умений и навыков

в различных сферах деятельности.

9. Исключение из кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений

Исключение из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ осуществляется в соответствии с постановлением № 1541 включая следующие случаи:

инициатива лица, включенного в кадровый резерв, об исключении его из кадрового резерва с его личного согласия;

назначение лица, включенного в кадровый резерв, на должность руководителя ГОУ;

после повторного отказа лица, включенного в кадровый резерв, от предложения оназначении на вакантную должность руководителя ГОУ;

предоставление кандидатом недостоверных сведений при включении его в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ;

прекращение трудового договора и увольнения лица, включенного в кадровый резерв, по основаниям, предусмотренным в пунктах 3, 5 - 11 статьи 81, пунктах 4, 5, 8 статьи 83, пунктах 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

достижение лицом, включенным в кадровый резерв, рекомендуемого возраста пребывания в резерве на должность руководителя ОУ;

по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в кадровом резерве или назначение из резерва на должность руководителя ГОУ невозможным (выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть).

10. Оценка эффективности работы с кадровым резервом

По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей эффективности такой работы.

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки их личностно-профессиональных ресурсов.

Эффективность работы с кадровым резервом на должность руководителя ГОУ определяется исходя из целей и задач их формирования и организации, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование кадрового резерва и т.п.).

Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв (отражает степень мобильности кадрового резерва, эффективность планирования и его использования);

доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ (отражает эффективность кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с кадровым резервом могут быть отнесены:

показатели эффективности привлечения и отбора в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты освоения индивидуальных траекторий профессионального развития);показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в кадровый резерв (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве на должность руководителя ГОУ; удовлетворенность лиц, включенных в кадровый резерв, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв; доля лиц, включенных в кадровый резерв, получивших назначения, из числа прошедших подготовку);

иные показатели, установленные субъектами формирования кадрового резерва на должность руководителя ГОУ.

Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с кадровым резервом на должность руководителя ГОУ осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с кадровым резервом.

Приложение № 1

к положению о порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

Критерии для оценки уровня квалификации, профессиональной компетенции при включении кандидата в кадровый резерв для замещения должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администраций Петродворцового района Санкт-Петербурга

_____

Ф.И.О (полностью) кандидата в кадровый резерв для замещения должности руководителя образовательного учреждения

№ п/п	Критерии	Квалификационные требования	да/нет
1	Образование, уровень профессиональной подготовки кандидата	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики	
2	Рекомендательное письмо	наличие рекомендательного письма от руководителя образовательного учреждения/председателя методического объединения	
3	Самоанализ профессиональной деятельности:		
3.1	замещаемая должность	-стаж работы на педагогических илируководящих должностях не менее 5лет, -наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководствогруппой педагогов	
3.2	результаты служебной деятельности	-участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования; -наличие внедренных разработок	
3.3	Профессиональные и личные качества;	-обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта	
3.4	стремление к развитию, самосовершенствованию	-повышение квалификации, профессиональная переподготовка; -участие в профессиональныхконкурсах; -позитивная динамика достиженийв профессиональной деятельности	

Приложение № 2
к положению о порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

Показатели и методы сбора и обработки информации для выявления результативности системы сопровождения и подготовки кадрового резерва формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений

Показатель	***Описание***	***Методы сбора информации***	***Результаты обработки информации***
динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов кандидатов, включенных в кадровый резерв;	анализ результатов индивидуальной траектории профессионального развития	документарный анализ траектории профессиональн ого развития	0,1-0,4 – низкий уровень динамики 04,-0,7 – средний уровень динамики 0,7-1 – высокий уровень динамики
деятельность кандидатов, включенных в кадровый резерв	% участия кандидата в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве на должность руководителя ОУ от общего числа проведенных мероприятий	Анализ активности	0-20% – низкая активность 21-60% – средняя активность 61-100% – высокая активность
уровень личностно-профессиональных достижений кандидатов, включенных в кадровый резерв	определение уровня определение уровня управленческой готовности	Опросник Собеседование	Выявление коэффициента управленческой готовности

Приложение № 3

к положению о порядке формирования, системе сопровождения и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

ФОРМА

индивидуальной траектории профессионального развития

Ф.И.О.(полностью) кандидата, заявленного в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений Петродворцового района Санкт-Петербурга

1. Теоретическая подготовка (коэффициент 0,1)

№ п/п	Наименование образовательной организации	Наименование курса обучения	Сроки обучения

2. Практикоориентированные мероприятия (коэффициент 0,3)

№ п/п	Дата	Форма/Тема	Статус участия (участник, выступающий, организатор и т.д.)

3. Участие в наставнической деятельности (коэффициент 0,15)

№ п/п	Год участия	Статус участия (наставник/наставляемый)	Содержание(тема) деятельности

4. Стажерская практика (коэффициент 0,3)

№ п/п	Название мероприятия	Срок выполнения	Ссылка на аналитическую справку

5. Проектная деятельность (коэффициент 0,15)

№ п/п	Срок	Наименование	Краткое содержание проекта	Практический результат внедрения проекта

Приложение № 2
к распоряжению администрации
от «29» 12 2021 № 5748-р

ЦИКЛОГРАММА

мероприятий по работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

№ п/п	Период	Работа с нормативно-правовыми документами	Индивидуальная траектория профессионального развития		Стажерская практика	Ответственные исполнители
			Направление работы	*форма работы*		
1	январь-февраль	Знакомство с положением о мониторинге внутренней системы оценки качества образования в ГОУ, технологической и дорожной картами	Изучение технологической карты, участие в самообследовании ГОУ	индивидуальная	Анализ соответствия целей, задач и мероприятий	Отдел образования ИМЦ
2	январь-февраль	Формирование внутренней системы оценки качества образования в ДОУ	Изучение технологической карты, участие в самообследовании ДОУ	подгрупповая	Анализ функционирование внутренней системы оценки качества образования в ДОУ	Отдел образования ИМЦ
3	март	Программа развития – стратегический документ ГОУ	Подготовка Чек-листа «Лист экспертной оценки Программы развития ГОУ»	индивидуальная	Анализ реализации плана мероприятий за 2020 год, отраженных в «Дорожной карте» Программы развития системы образования Петродворцового района Санкт-Петербурга на 2020-2024 годы	Отдел образования ИМЦ
4	апрель-май	Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими написание основной образовательной программы и примерной программой воспитания	Анализ содержания примерных основной образовательной программы и программы воспитания	подгрупповая	Проведение мониторинга содержания основной образовательной программы и рабочей программы воспитания образовательного учреждения	Отдел образования ИМЦ
5	сентябрь-октябрь	Структура локальной нормативной базы ОУ при реализации ФГОС	Формирование перечня необходимых локальных актов, согласно направлениям правового обеспечения деятельности ГОУ.	индивидуальная	Анализ сайтов ОУ на соответствие нормативным требованиям к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникативной сети	Отдел образования ИМЦ

			Разработка шаблона приказа, положения, инструкции, протокола.		«Интернет» и формату представления информации	
6	ноябрь-декабрь	Знакомство с районной программой, направленной на сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников образовательных организаций, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга «Здоровое поколение»	Изучение плана мероприятий районной программы «Здоровое поколение». Разработка Чек-листа «Степень включенности ГОУ в реализацию районной программы «Здоровое поколение»	подгрупповая	Анализ деятельности ОУ, направленной на формирование здоровьесберегающей среды.	Отдел образования ИМЦ
7	по отдельному плану (в соответствии с годовым планом работы ИМЦ)	Мероприятия районного уровня по формированию профессиональных компетенций	участие в вебинарах, конференции, методических чтениях. Консультационные встречи	индивидуальная	-	ИМЦ
8	в течение года	Мероприятия городского уровня для лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций	участие в вебинарах, лекциях, семинарах, конференциях	индивидуальная	-	Отдел образования