

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

от 18.03.2020

№ 243

Об утверждении программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Анжеро-Судженского городского округа на 2020-2024 годы

В целях формирования управленческой компетентности педагогических и иных работников, включенных в резерв управленческих кадров муниципальной системы образования, на основании методических рекомендаций по формированию и подготовке резерва управленческих кадров на должности руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области-Кузбасса,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Анжеро-Судженского городского округа на 2020-2024 годы (приложение 1)

2. Директору МКУ «Функционально-аналитический центр» (С.А. Вейс) обеспечить реализацию программы в течение всего периода.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Ю.В. Гринцевич, заместителя начальника управления образования.

Начальник
образования

управления

М.В. Семкина

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе
образования Анжеро-Судженского городского округа
на 2020-2024 годы

1. Паспорт программы

Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Анжеро-Судженского городского округа на 2020-2024 годы
Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).
Цель реализации программы	Цель – формирование управленческой компетентности педагогических и иных работников, включенных в резерв управленческих кадров муниципальной системы образования, за счёт реализации мероприятий в рамках выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации. <i>Обоснование цели:</i> Своевременное выявление и успешная подготовка кадров к руководящей работе в образовательных организациях муниципалитета позволила в 2017-2019 годах снизить адаптационный период для вновь назначенных руководителей (до 1 месяца), не допустить текучести кадров (не выявлено ни одного случая отказа вновь назначенного руководителя от должности в первый год работы), обеспечить преемственность в управлении и повысить лояльность педагогических работников к новому руководителю (не выявлено ни одного профессионального конфликта педагогов с вновь назначенными руководителями). Организация работы с кадровым резервом позволила решить проблему «перерастания» педагогическими работниками своего кадрового потолка, за счёт потенциальной возможности карьерного роста и самореализации. Соответствие региональной цели: Проект КРИПКИПРО «Формирование и подготовка резерва управленческих

	<p>кадров системы общего образования на основе реинжиниринга» (https://do.kuz-edu.ru/pluginfile.php/173965/mod_resource/content/1/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82.pdf)</p> <p>Методические рекомендации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров на должности руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций, расположенных на территории Кемеровской области-Кузбасса (https://do.kuz-edu.ru/pluginfile.php/174009/mod_resource/content/1/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2.pdf)</p>
<p>Основные задачи реализации программы</p>	<p>Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций муниципалитета, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</p> <p>Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения.</p> <p>Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</p> <p>Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций муниципалитета и мотивации вертикального карьерного роста работников.</p>
<p>Основные направления работы</p>	<p>выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательной организации;</p> <p>сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации;</p> <p>обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;</p> <p>методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</p>
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Анжеро-Судженского ГО: 2020-2024 гг.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организационный этап (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; – практический этап (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; – аналитический этап (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.

Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 50 человек).
Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров; - количество лиц, имеющих планы индивидуального развития; - количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период на 100%; - количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период в объеме 50-90%; - количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%.
Разработчик Программы	Государственное казенное учреждение АСГО «Функционально-аналитический центр»

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные	Участники
1	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательной организации	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	МКУ «ФАЦ», отдел информационной и кадровой работы	Лица, претендующие на включение в кадровый резерв
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	МКУ «ФАЦ», отдел информационной и кадровой работы	
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОО	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Управление образования	
2	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	МКУ «ФАЦ», отдел информационной и кадровой работы	кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	В течение года	МКУ «ФАЦ», Отдел организационно-методической и инновационной работы	кандидаты
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки	Проведён анализ результативности выполнения	Ежегодно (декабрь)	Управление образования	кандидаты

		к замещению должности руководителя ОО	индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО			
3	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке к обучению по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на ДПП «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Управление образования	кандидаты
		Содействие освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие ОО	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования	кандидаты
		Содействие освоению дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ФАЦ», Отдел организационно-методической и инновационной работы	кандидаты
4	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МКУ «ФАЦ», Отдел организационно-методической и инновационной работы	кандидаты
		Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ФАЦ», Отдел организационно-методической и инновационной	кандидаты

		руководящих кадров	вертикальный карьерный рост		работы	
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ФАЦ», Отдел организационно-методической и инновационной работы	кандидаты

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленной цели и задач.

Для обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы (МКУ «ФАЦ», отдел информационной и кадровой работы).

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется начальнику управления образования администрации Анжеро-Судженского городского округа.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и	Анализ ответов и составление	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих

	педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	справки (декабрь)	кадров
3	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей ОО	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
6	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
7	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры