

Городское управление образованием администрации города Черногорска

ПРИКАЗ

02.06.2021

г. Черногорск

№ 817

Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров в городском управлении образованием администрации города Черногорска на 2021-2025 годы.

В целях реализации мероприятий Федерального проекта «Современная школа» с учетом п.9.постановления Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 10.02.2021 № 21-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование», в целях исполнения приказа Министерства образования и науки Республики Хакасия от 24.05.2021 № 100-435 «О проведении мониторинга системы управления качеством образования на муниципальном уровне в Республике Хакасия в 2021 году», в соответствии Положением о проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, утвержденного приказом городского управления образованием администрации города Черногорска от 01.06.2021 № 810, п р и к а з ы в а ю:

1. Отменить действие приказа городского управления образованием администрации города Черногорска (далее по тексту ГУО) от 30.12.2019 № 1623 «Об утверждении Инструкцию по формированию списка резерва руководящих кадров для замещения должности «руководитель образовательных организаций» муниципального образования г.Черногорска» с 01.06.2021.

2. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образованием города Черногорска на 2021-2025 годы (приложение № 1)

3. Контроль за исполнением приказа возложить на главного специалиста аппарата городского управления образованием администрации города Черногорска Воронцову Н.М.

Руководитель управления



Е.Г.Чернышева

ПРИНЯТА

На заседании аттестационной комиссии
городского управления образованием
администрации г.Черногорска

протокол от 03.06.2021 № 3а

ПРОГРАММА

**По формированию резерва управленческих кадров
в городском управлении образованием администрации города Черногорска
на 2021-2025 годы**

г.Черногорск

2021

1. Паспорт программы развития городской методической службы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в городском управлении образованием администрации города Черногорска на 2021-2025 годы
2.	Основания для разработки Программы	<p>основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, республиканского и муниципального уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> • федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), • закон Республики Хакасия от 05.07.2013 №60-РХ «Об образовании в Республики Хакасия» (с последующими изменениями), • постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 10.02.2021 № 21-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование», • приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 24.05.2021 № 100-435 «О проведении мониторинга системы управления качеством образования на муниципальном уровне в Республике Хакасия в 2021 году», • приказ городского управления образованием администрации города Черногорска от 01.02.2021 № 810 «Об утверждении Положения о проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций»
3.	Цель реализации Программы	Цель - создать в городской системе образования г.Черногорска условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров
4.	Основные задачи реализации Программы	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций города, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации.

		<p>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешно выполнять должностные обязанности руководителя.</p> <p>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций города и мотивации карьерного роста работников.</p>
5.	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <p>1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципальной образовательной организации.</p> <p>2. Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, методическое сопровождение по подготовке к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.</p> <p>3. Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост.</p>
6.	Сроки и этапы реализации	<p>Срок реализации Программа по формированию резерва управленческих кадров в городском управлении образованием администрации города Черногорска на 2021-2025 годы</p> <p>Этапы реализации Программы развития городской методической службы:</p> <p>1. Разработческий этап (2021) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.</p> <p>2. Практический этап (2021-2025) включает в себя комплекс мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.</p> <p>3. Аналитический этап (2025) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.</p>
7.	Ожидаемый результат	<p>Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций в количестве не менее 10% от общего количества руководителей (не менее 10 человек)</p>
8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <p>1. Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей.</p>

		<p>2.Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя муниципальной образовательной организацией, по отношению к общему числу лиц, включенных в кадровый резерв.</p> <p>3.Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя муниципальной образовательной организацией по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя муниципальной образовательной организацией.</p> <p>4.Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв руководителя муниципальной образовательной организацией.</p> <p>5.Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв</p>
9.	Методы сбора и обработки информации	<p>Используются следующие методы сбора и обработки информации:</p> <p>1.Статистические и аналитические материалы (информация, справки, списки)</p> <p>2.Отчет о самообследовании образовательной организации;</p> <p>3.Материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие материалы);</p> <p>4.Аналитические справки, информация об уровне квалификации руководителей, информация об освоении руководителями образовательных организаций дополнительных профессиональных программ;</p> <p>5.Мониторинг информационных систем.</p>
10.	Разработчик Программы	Городское управление образованием администрации города Черногорска

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№ п/п	Направление деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на должность руководителя муниципальной образовательной организации	Запрос в образовательные организации о наличии педагогических работников, потенциально способных занять руководящую должность в муниципальной образовательной организации	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать карьеру	Ежегодно (февраль)	ГУО Руководители ОО
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (март)	ГУО Руководители ОО
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (май)	ГМК Руководители ОО
2	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Стимулирование педагогических работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно	ГМК Руководители ОО
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления и развития муниципальной образовательной организации	Ежегодно (в течение учебного года)	ГМК Руководители ОО

		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	ГМК Руководители ОО
3	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	ГМК Руководители ОО
		Инициирования участия педагогических работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	ГМК Руководители ОО
		Республиканский конкурс «Лидеры в образовании»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие должности в муниципальных образовательных организациях	Ежегодно (в течение учебного года)	ГМК Руководители ОО
		Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	ГМК Руководители ОО

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

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

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществить мониторинг реализации Программы (далее по тексту – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

1. Формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы.
2. Формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы.
3. Обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы.

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

1. Многоуровневость организации мониторинга.
2. Строгая периодичность формирования, представления и анализа отчетности.
3. Обязательная персональная ответственность за формирование отчетности.
4. Обоснованность формирования и обновления данных в системе отчетности.
5. Информированность и наглядность системы отчетности.
6. Иерархичность системы отчетности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы.

Предметом мониторинга является деятельность основных исполнителей, соисполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения мониторинга: один раз в год (апрель).

Процедура проведения мониторинга: в апреле анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчет о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется руководителю ГУО и Главе Администрации г.Черногорка

**Показатели эффективности работы по формированию резерва
управленческих кадров**

№ п/п	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа
1.	Анализ результативности выполнения плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)
2.	Доля лиц, включенных в кадровый резерв от общего числа руководителей	Сбор статистических и аналитических данных в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)
3.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя муниципальной образовательной организации, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв	Сбор статистических и аналитических данных в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)
4.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя муниципальной образовательной организации, по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя муниципальной образовательной организации	Сбор статистических и аналитических данных в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)
5.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)
6.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в эл.виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (апрель)

