

ПРИНЯТА
на заседании экспертного совета
при МКУ городского округа «город
Кизилюрт»

Протокол от 28 сентября 2020 года № 5

М.М. Мухоморова *д.э.н.*
М.М. Мухоморов *М.М. Мухоморов* *М.М. Мухоморов* *М.М. Мухоморов*

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
городского округа «город Кизилюрт» на
2020-2024 годы

1. Паспорт программы развития управления образования

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Кизилюрт на 2020-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и городского уровней:</p> <p>Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);</p>
3.	Цель реализации программы	Цель — создать в городской системе образования 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 учреждений города, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.

		4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений города и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <p>выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения;</p> <p>сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения;</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>
6.	Сроки и этапы реализации	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Кизилюрта:
	Программы	<p>2020-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы развития управления образования:</p> <p><i>разработческий этап</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования;</p> <p><i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования;</p> <p><i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования.</p>
7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в городской системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 13 человек).

8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ; <p>доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского уровня; доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского уровня; <p>уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</p>
9.	Разработчик Программы	МКУ «Управление образования» городского округа «город Кизилюрт»

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	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
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	МКУ
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ГОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	ММКУ
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих профессиональный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	МКУ
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	МКУ
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	В течение года	МКУ
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	МКУ

		руководителя государственного образовательного учреждения	подготовки к замещению должности руководителя ГОУ		
3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную 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 (август, декабрь)	МКУ
Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»		Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ	
Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности		Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ	
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
Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров		Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ	
Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру		Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ	

			карьерный рост		
		городской конкурс «Лидеры образования»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.	Ежегодно (декабрь-февраль)	МКУ
		Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ

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 осуществлять мониторинг реализации Программы (далее — мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации городской Программы;
- формирование, 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:

- многоуровневость организации мониторинга;
- 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;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками городских проектов;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей 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 Главе администрации городского округа «город Кизилюрт».

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва

		виде		управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам управления образования по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
7.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
8.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в городской кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры