



Администрация города Сарова

Департамент образования Администрации г. Саров

П Р И К А З

09.09.2021

№ 164

**Об утверждении муниципальной программы
«Формирование резерва руководителей организаций
в системе образования города Сарова
на 2021-2024 годы»**

С целью создания в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих своевременное, эффективное замещение должностей руководителей образовательных организаций, развития лидерских способностей, управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить муниципальную программу «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова на 2021-2024 годы» (далее – программа) (прилагается).
2. Назначить организацией-оператором программы МБОУ ДПО МЦ (директор Королева О.А.).
3. Первому заместителю директора Департамента образования Мухину В.Г. направить тест программы в подведомственные образовательные организации и обеспечить ее размещение на сайте Департамента образования в сети Интернет.
4. Директорам подведомственных образовательных организаций довести содержание программы до всех заинтересованных лиц.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Володько

Рассмотрена на заседании Коллегии
Департамента образования
Администрации г. Саров
Протокол от 28.07.2021 № 6

Утверждена
приказом Департамента образования
Администрации г. Саров
от 09.09.2021 № 164

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

**«Формирование резерва руководителей
организаций в системе образования
города Сарова на 2021-2024 годы»**

**САРОВ,
2021**

1. Паспорт программы «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова на 2021-2024 годы»

1.	Полное наименование Программы	Программа «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова на 2021-2024 годы» (далее – Программа)
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); - Государственная программа «Развитие образования Нижегородской области», утвержденная Постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 № 301 (ред. от 27.07.2021); - Муниципальная программа «Образование города Сарова Нижегородской области», утвержденная постановлением Администрации города Сарова от 31.10.2014 № 4468 (в редакции постановления Администрации города Сарова от 25.12.2019 № 4331, с изменениями, внесенными постановлениями Администрации города Сарова от 24.04.2020 № 916, от 03.09.2020 № 2064, от 11.09.2020 № 2174, от 16.11.2020 № 2902, от 25.12.2020 № 3407, от 30.12.2020 № 3518, от 22.01.2021 № 98, от 25.03.2021 № 729, от 25.06.2021 № 1634, от 04.08.2021 № 2021) - Постановление Администрации г. Сарова от 15.05.2019 № 1601 "Об утверждении положения о порядке и сроках проведения аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации г. Саров"

3.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы: 2021-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>этап разработки</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова; - <i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова; - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва руководителей организаций в системе образования города Сарова.
4.	Цель реализации Программы	<p>Цель:</p> <p>создание в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей, управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя.</p>
5.	Основные задачи	<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. 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 организаций города и мотивации вертикального карьерного роста работников.
6.	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципальной образовательной организации;

		<ul style="list-style-type: none"> - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
7.	Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.
8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы по формированию кадрового резерва:</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 МОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОО; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
9.	Финансовое обеспечение	Программа не требует финансового обеспечения.

2. План реализации программы

	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального 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)	Департамент образования, МОО
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Департамент образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МОО	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Департамент образования
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Департамент образования
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОО	Ежегодно (декабрь-январь)	Департамент образования, Методический центр, кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО	В течение года	Департамент образования, Методический центр
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Департамент образования, Методический центр

		руководителя муниципальной образовательной организации	подготовки к замещению должности руководителя МОО		
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 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)	Методический центр
		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)	Методический центр
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Методический центр
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 управленческого потенциала	По запросу	Методический центр
		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)	Методический центр
		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)	Методический центр

	Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций и кандидатов на замещение должности руководителя	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Методический центр
--	--	---	------------------------------------	--------------------

3. Мониторинг реализации Программы

Программа будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных целей и задач.

На момент написания Программы 47 руководителей муниципальных образовательных организаций и педагогических работников прошли переподготовку по программе «Управление образованием» в НИУ ВШЭ - Нижний Новгород.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы 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 над ходом реализации 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 районным проектом;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъект мониторинга: МБОУ ДПО МЦ.

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

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

Процедура проведения мониторинга: ежегодно в декабре осуществляется анализ информации об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров.

4. 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 виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва
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 методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОО, 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 МОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОО	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 муниципальной образовательной организации	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	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 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

КОНЕЦ ДОКУМЕНТА