

09.06.2022

№ 196/1

ПРИКАЗ

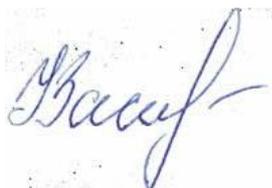
Об утверждении программы «Формирование резерва руководителей учреждений в системе образования городского округа город Фролово Волгоградской области на 2022-2024 годы»

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу «Формирование резерва руководителей учреждений в системе образования городского округа город Фролово Волгоградской области на 2022-2024 годы» (далее - Программа) (Приложение).
2. Ответственность за проведение мониторинга Программы возложить на Худякову Л.М., консультанта Отдела по образованию, опеке и попечительству городского округа город Фролово.
3. Ответственность за выполнение основных задач и основных направлений работы Программы возложить на руководителей образовательных организаций городского округа город Фролово.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника:



С.И. Васичкина

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Отдела по образованию,
опеке и попечительству городского
округа город Фролово
от 09.06.2022 №196/1

ПРОГРАММА
«Формирование резерва руководителей
учреждений в системе образования городского округа город Фролово
Волгоградской области на 2022-2024 годы»

1. Паспорт Программы

1	Полное наименование Программы	Программа «Формирование резерва руководителей учреждений в системе образования городского округа город Фролово Волгоградской области на 2022-2024 годы» (далее - Программа)
2.	Основания для разработки Программы	<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 Волгоградской области», утвержденная постановлением Администрации Волгоградской области от 30.10.2017 № 574 (ред. от 27.07.2021);
3.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Сроки реализации Программы: 2022-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Этап разработки</i> (1 полугодие 2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва руководителей учреждений в системе образования городского округа город Фролово; - <i>Фактический этап</i> (2022-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва руководителей учреждений; - <i>Аналитический этап</i> (2 полугодие 2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва руководителей учреждений.
4.	Цель реализации	Создание в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей,
	Программы	управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя.
5.	Основные задачи	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров для учреждений муниципальной системы образования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. -обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителей учреждений, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом; 2. - осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального учреждения; 3. - формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя; 4. -создать условия для развития кадрового потенциала.

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; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя учреждения; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих замещение должности руководителя; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих замещение должности руководителя;
----	-----------------------------	---

7.	Ожидаемый результат	<p>В муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.</p>
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 учреждения, по отношению к
		<p>общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя; - 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	<p>Программа не требует финансового обеспечения.</p>

2. План реализации программы

	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответствен.
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя учреждения	Запрос в учреждения о наличии педагогов, работников потенциально способных занимать руководящие должности в системе	Выявлены педагоги, работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	Отдел по образованию
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя учреждения	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение	Ежегодно (ноябрь)	
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, работников иных категорий планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (апрель)	
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя учреждения	Ежегодно (декабрь-январь)	ИМО
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	В течение года	
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	

3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих замещение должности руководителя учреждения	Стимулирование работников, планирующих замещение должности руководителя к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	ИМО
Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и	Ежегодно (в течение года)			
Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение года)			
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих замещение должности руководителя	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	Руководител и учреждений
Инициирование участия педагогов, планирующих замещение должности руководителя в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров	Ежегодно (в течение года)			
Психологические тренинги для педагогов, других категорий работников планирующих замещение должности руководителя	Личностное развитие, самообразование резерва управленческих кадров	Ежегодно (в течение года)	ИМО		

3. Мониторинг реализации Программы

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

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:

- 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 рисков искажения информации.

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 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 по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителей по отношению к общему количеству назначений на вакантную	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя	Заполнение информационно-диагностической карты. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации кандидатам
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 кандидатам
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 кандидатам
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации кандидатам