

ПРИНЯТА на заседании Совета Управления
образования Администрации города Новочеркаска
Протокол от 01.02.2022 года № 2

ПРОГРАММА

**по формированию резерва управленческих кадров в системе образования
города Новочеркаска на 2022-2026 годы**

г. Новочеркасск, 2022

1. Паспорт программы

№ п\п	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Новочеркаска на 2022-2026 годы
1	Основания для разработки программы	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и муниципального уровней:</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); - Концепция региональной системы управления качеством образования Ростовской области, приказ минобразования Ростовской области от 20.12.2021 № 1132; - О Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в городе Новочеркаске, утвержденная приказом по УО № 718 от 30.12.2020 года; - Постановление Администрации города от 24.12.2018 № 2061 Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Новочеркаска», в редакции от 24.03.2021 № 347 ; -Приказ УОА г. Новочеркаска № 741 от 30.12.2019 «Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва муниципальных образовательных учреждений города».
2	Цель реализации программы	Цель – создать в городской системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
3	Основные задачи реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение своевременного подбора претендентов на должность руководителя образовательных учреждений города, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществление планомерной подготовки и профессионального развития кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения. 3. Формирование и развитие у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательных учреждений города и мотивации вертикального карьерного роста работников.
4	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:

		<ul style="list-style-type: none"> – выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения; - формирование индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; – сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; – обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; – методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
5	Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Новочеркасска: 2022-2026 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработческий этап (2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования; – практический этап (2022-2026 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования; – аналитический этап (2026 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в городской системе образования
6	Ожидаемый результат	<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 ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; – доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ; – доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; – доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;
7	Разработчик Программы	Управление образования Администрации города Новочеркасска

Приоритетной задачей в работе с резервом является построение новой системы, базирующейся на Федеральной программе "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021 годы)", включающей профессиональное развитие, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

Профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Ростовской области и приобретение ими необходимых методологических, теоретических, правовых, управленческих, экономических и других знаний, умений и навыков, необходимых для замещения управленческой должности осуществляется в соответствии с реестром кадрового резерва руководителей, созданным на муниципальном и региональном уровнях и регламентируется п. 4.1.Статьи 51 Правовой статус руководителя образовательной организации Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании» (ред. от 2 июля 2021г. N 351-ФЗ).

Подготовка кадрового резерва осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по профессиональному развитию резерва управленческих кадров Ростовской области (Утверждены протоколом заседания Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Ростовской области от 06.12.2012 № 5-К (с изм. от 02.12.2014 № 4-К).

Основными формами профессионального развития лиц, состоящих в резерве управленческих кадров города, являются:

- участие в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации, проводимых в рамках реализации Плана подготовки кадров муниципального управления;
- участие в работе советов, комиссий, рабочих групп;
- участие в проведении конференций, выставок, тематических семинаров, круглых столов, совещаний, организуемых образовательной организацией или управлением образования;
- участие в деятельности коллегиальных органов;
- участие в разработке и реализации социально значимых проектов и программ, входящих в компетенцию образовательной организации;
- самообразование.

Подготовка лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров, проводится в рамках городского проекта «Школа эффективного руководителя»:

- повышения уровня профессиональной компетентности;
- повышение уровня управленческой компетентности;
- овладение практическими навыками управленческой работы;
- тренинги эффективного управления (психологические тренинги).

2. Перечень мероприятий с резервом управленческих кадров

№ п/п	Направление деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
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	Заместитель начальника управления
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно	Заместитель начальника управления
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно	Начальник управления образования
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Сентябрь	Начальник управления образования
2.	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	В течение года	Отдел специального образования, здоровьесбережения и организационно-методического сопровождения
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки	В течение года	Отдел специального образования, здоровьесбережения и организационно-методического сопровождения
		Собеседование по итогам	Проведен анализ результативности	В течение	Начальник

		выполнения индивидуального плана подготовки	выполнения индивидуального плана	года	управления, заместитель начальника
3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование кандидатов, включенных в резерв, к получению профессионального образования по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	В течение года	Отдел специального образования, здоровьесбережения и организационно-методического сопровождения
		Реализация дополнительных образовательных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	В течение года	
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 отдельному плану	Начальник управления, заместитель начальника
		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	По отдельному плану	
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностный развитие резерва управленческих кадров	По отдельному плану	
		Работа виртуальной площадки для руководителей ОУ	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	В течение года	

4. Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

«Показатели по формированию резерва управленческих кадров» ориентирован на выявление сформированности управленческой команды из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей в муниципалитете, сформированности конкурсной системы назначения руководителей образовательных организаций и др.

На основании Анализа результатов мониторинга показателей профессионального развития резерва управленческих кадров в 2021 году составлен перечень показателей в муниципалитете:

№ п\п	Показатели	Показатели по региону (процент)	Методы сбора информации	Подготовка адресных рекомендаций
1	Количество претендентов, которые по итогам конкурсного отбора и обучения включены в кадровый резерв системы образования муниципалитета для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» образовательных организаций (укажите количество)	51	Сбор статистических данных в электронном виде	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
2	Количество претендентов, включенных в кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году (укажите количество)	84,5 %	Сбор статистических данных в электронном виде	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
3	В образовательной организации сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей (да - 1/ нет - 0)		Сбор статистических данных в электронном виде	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения		Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде.	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
5	В муниципалитете сформирована конкурсная система назначения руководителей образовательных организаций (да - 1/ нет - 0)			
6	В муниципалитете сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций (да - 1/ нет - 0)		Концептуальный документ	Ссылка

