

МКУ «Информационно-методический центр системы образования
Рыбинского района»

ПРИКАЗ

г. Заозерный

15.12.2021г.

№ 17

«Об утверждении Программы
сопровождения резерва управленческих
кадров в системе образования Рыбинского
района на 2021-2024 годы»

В целях развития системы образования Рыбинского района и повышения эффективности подготовки резерва управленческих кадров, руководствуясь Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденной распоряжением Министерства просвещения РФ от 06.08.2020г № Р-76,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу сопровождения резерва управленческих кадров в системе образования Рыбинского района на 2021-2024 годы (Приложение № 1).
2. Назначить координатором Программы заместителя руководителя Лапееву И.А.
3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Руководитель МКУ «ИМЦ»

С приказом ознакомлен



Л.О. Почитальнова

И.А. Лапеева

Приложение №1
к приказу МКУ «ИМЦ»
от «15» декабря 2021г № 17

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МКУ «ИМЦ»

Д.О. Почитальнова
Приказ № 17
от «15» декабря 2021г.



ПРОГРАММА
сопровождения резерва управленческих кадров
в системе образования Рыбинского района
на 2021-2024 годы

г. Заозерный

2021

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа сопровождения резерва управленческих кадров в системе образования Рыбинского района на 2021-2024 годы
2.	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 создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденная Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020г №Р-76;- Закон Красноярского края «Об образовании в Красноярском крае» от 26 июня 2014 года N 6-2519 (с изменениями на 24 декабря 2020 года);- Положение и дорожная карта о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края, утвержденное Приказом Министерства образования Красноярского края от 22.07.2021г №397-11-05;- Постановление Правительства Красноярского края "О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 508-п "Об утверждении государственной программы Красноярского края "Развитие образования" (с изменениями на 15 декабря 2021 года); Муниципальная программа «Развитие образования Рыбинского района» (утв. постановлением администрации Рыбинского района от 15.10.2020 № 583-п).- Постановление администрации Рыбинского района от 15.10.2013 № 583-п «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования Рыбинского района» (с изменениями на 25.12.2020г).- Положение по организации и координации процедур оценки качества образования, утвержденное приказом Управления образования администрации Рыбинского района от 03.03.2021 г № 137.

3.	Цель реализации программы	Цель - создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4.	Основные задачи реализации программы	<p>Задачи по сопровождению резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 2. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 3. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по сопровождению резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного 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.
6.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы по сопровождению резерва управленческих кадров в системе образования Рыбинского района: 2021-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>разработческий этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по сопровождению резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по сопровождению резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по сопровождению резерва управленческих кадров в районной системе образования.
7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирована система сопровождения кадрового резерва руководителей образовательных учреждений.

8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения; - 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.	Разработчик Программы	Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр системы образования Рыбинского района»

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	МКУ «ИМЦ» Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	В течение года	МКУ «ИМЦ»
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь)	МКУ «ИМЦ»
3.	Повышение квалификации и переподготовка кадрового резерва	Формирование графика на курсы повышения квалификации и переподготовки кадрового резерва	Направление на курсы повышения квалификации и переподготовки по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно	МКУ «ИМЦ»
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МКУ «ИМЦ»
		Участие кандидатов, включенных в резерв, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ИМЦ»

	<p>Районный конкурс «Лидеры образования Рыбинского района»</p>	<p>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.</p>	<p>1 раз в 2 года</p>	<p>МКУ «ИМЦ»</p>
	<p>Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций</p>	<p>Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	<p>Ежегодно (в течение учебного года)</p>	<p>МКУ «ИМЦ»</p>

3. Мониторинг реализации Программы

Программа по сопровождению резерва управленческих кадров в системе образования Рыбинского района 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 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 и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;

- информативность и наглядность системы отчётности;

- 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 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 руководителю Управления образования администрации Рыбинского района.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы Анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по сопровождению резерва управленческих кадров
2.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Корректировка деятельности МКУ «ИМЦ» по организации сопровождения кадрового резерва

3.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации кандидатам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
4.	Доля лиц, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку по различным аспектам управленческой деятельности, 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 по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
5.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по различным аспектам управленческой деятельности, 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 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 кандидатам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры