



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
« ГОРОД САРАТОВ »

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

П Р И К А З

Всего 1081 подп. № 309

О реализации муниципального
инновационного проекта
«Хочу руководить»

В целях выявления, развития и поддержки перспективных руководителей и педагогов, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств, управленческих и профессиональных компетенций, формирования муниципальной команды резерва административно-управленческого аппарата образовательных учреждений

приказываю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Паспорт муниципального инновационного проекта «Хочу руководить» (приложение № 1);
 - 1.2. Положение о муниципальном инновационном проекте «Хочу руководить» (приложение № 2);
 - 1.3. Дорожную карту по реализации муниципального инновационного проекта «Хочу руководить» (приложение № 3).
2. Муниципальному казённому учреждению «Городской методический центр» провести мероприятия по реализации муниципального инновационного проекта «Хочу руководить».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. председателя комитета

Л.Ю. Живцова

Приложение № 1
к приказу председателя
комитета по образованию
администрации муниципального
образования «Город Саратов»
от _____ № _____

Паспорт муниципального инновационного проекта «Хочу руководить» (далее – Проект)

Наименование направления	Образование		
Наименование	Муниципальный инновационный проект «Хочу руководить» (далее – Проект)		
Срок начала	Июль 2021 года		
Срок окончания	Август 2022 года		
Руководитель Проект	Хильманович С.П., директор муниципального казённого учреждения «Городской методический центр» (далее - МКУ «ГМЦ»)		
Куратор Проекта	Минаева Н. Е., заместитель директора МКУ «ГМЦ»		
Координатор Проекта	Одиноква О.Б., начальник отдела сопровождения профессионального развития управленческих кадров МКУ «ГМЦ»		
Исполнители Проекта	Методисты МКУ «ГМЦ»: Храмова М.А., Черепанова С.П., Лощилова Е.Н., Коровина Н.С., рабочая группа из числа опытных руководителей образовательных учреждений		
Содержание Проекта			
Цель Проекта	Формирование муниципальной команды резерва административно – управленческого аппарата образовательных учреждений		
Показатели Проекта и их значения	Показатель	Планируемый результат	Фактический результат

	Количество участников, вовлеченных в Проект в номинации «Руководитель»	не менее 20	
	Количество участников, вовлеченных в Проект в номинации «Заместитель руководителя»	не менее 20	
	Количество участников Проекта, прошедших диагностический этап в номинации «Руководитель»	не менее 20	
	Количество участников Проекта, прошедших диагностический этап в номинации «Заместитель руководителя»	не менее 20	
	Количество участников Проекта, прошедших обучающий этап в номинации «Руководитель»	не менее 20	
	Количество участников Проекта, прошедших обучающий этап в номинации «Заместитель руководителя»	не менее 20	
	Процент участников Проекта в номинации «Руководитель», вошедших в муниципальную команду резерва после очного собеседования (%)	80%	
	Процент участников Проекта в номинации «Заместитель руководителя», вошедших в муниципальную команду резерва после очного собеседования (%)	80%	
	Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначение из числа прошедших подготовку (%)	80%	
Результаты и требования к результатам Проекта	1. Использование диагностического инструментария для определения личностных характеристик и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность.		

	<p>2. Создание системы менторства с расширением практики профессиональных стажировок, в формировании продуктивного опыта через тьюторское сопровождение.</p> <p>3. Формирование системы социального партнерства с организациями образовательной и научной сферы, способными объединить свои ресурсы для повышения результативности обучающего этапа программы.</p> <p>4. Развитие системы выявления, обобщения и распространения эффективного опыта управленческой работы в образовательных учреждениях.</p> <p>5. Создание подборки материалов, обеспечивающих информационную, научно – педагогическую, методическую и экспертную поддержку педагогических и руководящих работников.</p>
<p>Модель функционирования и достижения показателей Проекта</p>	<p>В рамках Проекта применяются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналитико – диагностический подход (определение личностной характеристики и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность); - информационный подход (обеспечение достоверной информации о современных управленческих технологиях); - развивающий подход (в рамках обучающего этапа участники программы реализуют планы самообразования); - мотивированный подход (формирование внутренней готовности к осознанному профессиональному выбору и построению профессионального пути через систему менторства). <p>Работа с резервом управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора кандидатов для включения в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно профессиональному развитию; - принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения управленческих должностей;

	<ul style="list-style-type: none"> - принцип комплексного подхода к оценке личностно профессиональных ресурсов кандидатов для включения в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно профессионального развития; - принцип постоянного совершенствования личностно профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. <p>Разработка модели формирования муниципальной команды резерва управленческих кадров основана на необходимости осуществления системно деятельного подхода к организации и проведению диагностики личностно – профессиональных ресурсов будущих управленческих кадров образовательных учреждений.</p> <p>Реализация программы предполагает работу в следующих направлениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение своевременного подбора претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров из числа руководителей и педагогов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом; - осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров; - создание условий для развития кадрового потенциала системы управления образовательными учреждениями. <p>К кандидатам, претендующим на включение в резерв управленческих кадров, предъявляются требования к уровню образования, стажу, опыту работы на соответствующих должностях, возрасту. По результатам формирования и использования резерва управленческих кадров осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы.</p>
<p style="text-align: center;">Этапы и контрольные точки Проекта</p> <p>На каждом этапе планируется организация мероприятий и событий, обеспечивающих вовлечение кандидатов в реализацию Проекта</p>	

№	Наименование этапа	Тип: завершение, контрольная точка результата, контрольная точка показателя.	Ответственный	Ожидаемый результат	Срок
1. Общие организационные мероприятия по Проекту					
1.1.	Этап 1(инициирование)				
1.1.1.	Инициирование Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Проект инициирован	01.07.2021
1.1.2.	Утверждение паспорта Проекта	Завершение этапа	МКУ «ГМЦ»	Проект утвержден	01.07.2021
1.2.	Этап 2 (планирование)				
1.2.1.	Подготовка сводного плана Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Сводный план Проекта подготовлен	01.07.2021
1.2.2.	Утверждение сводного плана Проекта	Завершение этапа	МКУ «ГМЦ»	Утвержден сводный план Проекта	01.08.2021
1.3.	Этап 3 (реализация)				
1.3.1.	Уточнение показателей Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Показатели уточнены	31.08.2021
1.3.2.	Подведение предварительных результатов реализации Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Предварительные итоги подведены	29.10.2021 29.04.2022
1.4.	Этап 4 (завершение)				
1.4.1.	Утверждение итогового отчета	Завершение этапа	МКУ «ГМЦ»	Утвержден итоговый отчет	31.08.2022
2. Основные мероприятия по Проекту					

2.1.	Разработка диагностического инструментария для определения личностной характеристики и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность образовательного учреждения	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ», рабочие группы	Предоставление анкет и тестов участникам Проекта	июль – сентябрь 2021 года
2.2.	Использование диагностического инструментария для определения личностной характеристики и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность	Завершение этапа	МКУ «ГМЦ», рабочие группы	Анализ анкет и тестов участников Проекта	сентябрь – октябрь 2021 года
2.3.	Создание системы информационной, психолого-педагогической, методической и экспертной поддержки участников Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Информирование, консультирование участников Проекта	В течение реализации Программы

2.4.	Формирование социального партнерства с организациями образовательной и научной сферы, способными объединить свои ресурсы для повышения результативности обучающего этапа Проекта	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Видеолекции	В течение реализации Проекта
2.5.	Создание системы наставничества в расширении практики профессиональных стажировок, в формировании продуктивного опыта через тьюторское сопровождение	Контрольная точка результата	МКУ «ГМЦ»	Программа стажировок	В течение реализации Проекта

Ключевые риски и возможности

№ п/п	Наименование риска возможности	Мероприятия по предупреждению риска
Риски		
1.	Отказ партнеров от сотрудничества	- согласование и утверждение списка партнеров Проекта

2.	Низкий уровень активности заявителей на включение в резерв управленческих кадров	- система информационного сопровождения Проекта
Возможности		
1.	Обмен опытом	- размещение информационных листов, онлайн-выступлений
2.	Освоение управленческих компетенций	- повышение эффективности управления

Описание Проекта

Связь с государственными программами Российской Федерации	Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 года № 5)
Взаимосвязь с другими проектами и программами	1. Государственная программа Саратовской области «Развитие образования в Саратовской области» 2. Муниципальная программа «Развитие образования в муниципальном образовании «Город Саратов» на 2021-2024 годы»
Основания для инициации	Документы федерального уровня 1. Указ Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях в стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 3. Статья 9 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Обоснование необходимости реализации инновационного муниципального проекта «Хочу руководить»

Вопрос формирования и рационального использования управленческого кадрового резерва стоит особенно остро и злободневно. Изменения, происходящие в политической, экономической, социальной сферах нашего общества, требуют перемен в кадровой политике и кадровой деятельности. Это можно осуществить при наличии профессионально подготовленного кадрового резерва, при условии эффективной муниципальной кадровой политики.

При реализации кадровой политики в центре внимания находятся вопросы правового обеспечения и организации необходимой работы по эффективности использования кадровых резервов, так как, во-первых, кадровый резерв должен быть основным источником пополнения и обновления кадрового состава; во – вторых, наличие кадрового резерва – необходимый стимул профессионального роста самого работника.

В настоящее время наблюдается слабая организация плановой работы по обучению резервистов, недостаточно высокий уровень готовности кадрового резерва к руководству, поэтому возникла необходимо проводить работу по качественной подготовке и информационному обеспечению кадрового резерва.

Создание системы работы по формированию управленческого кадрового резерва должна быть направлена на организацию взаимодействия и взаимосвязи кадровых резервов.

Система работы с управленческим кадровым резервом формируется поэтапно и преследует следующие цели:

- создание правовой и организационной основы по формированию кадровых резервов, проведению оценки, осуществление подготовки и обучения в резерве;
- создание механизмов взаимодействия и учета кадровых резервов;
- определение способов привлечения претендентов на включение в управленческий кадровый резерв;
- выявление основных направлений и содержания подготовки и обучения лиц, включенных в кадровый резерв;
- проведение мониторинга динамики роста уровня готовности кадрового резерва к управлению;
- анализ, обобщение и распространение опыта формирования управленческого кадрового резерва.

Эффективная работа с кадровым резервом позволяет контролировать подготовку кандидатов на должность руководителя. При формировании кадрового резерва необходимо привлекать сотрудников, проявивших качества руководителя для дальнейшего специального обучения и выполнения управленческих задач.

Меры по повышению профессионального уровня кандидатов резерва: профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировки, проведение вебинаров и тренингов, самоподготовка кандидатов, временное замещение должностей.

Для оценки качества подготовки кандидатов для включения в кадровый резерв используются: тестирование, анкетирование, участие в разработке и реализации социально – значимых проектах.

При подготовке резервистов используются индивидуальные консультации, деловая игра, тренинги, выполнение групповых проектных работ по актуальным управленческим темам.

Система работы с управленческим кадровым резервом планируется проводить по следующим направлениям:

- разработка и утверждение программы (план-график) формирования резерва управленческих кадров;
- подготовка и издание правовых актов, необходимых для формирования и подготовке резерва управленческих кадров;
- образование комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров;
- обеспечение ведения базы данных о лицах, включенных в управленческий резерв;
- обеспечение информирования образовательных учреждений о мероприятиях, проводимых в рамках формирования и обучения кадрового резерва управленцев.

Методика расчета показателя Проекта

№	Наименование показателя	Единица измерения	Алгоритм формирования (формула)	Базовые показатели	Индекс формы отчетности	Ответственный за сбор данных
1	Количество участников, вовлеченных в Проект в номинации «Руководитель»	чел.	Кр	Формируется на 01.10.2021	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»
2	Количество участников, вовлеченных в Проект в номинации	чел.	Кз	Формируется на 01.10.2021	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»

	«Заместитель руководителя»					
3	Количество участников, Проекта, прошедших диагностический этап в номинации «Руководитель»	чел.	Кр1	Формируется на 01.11.2021	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»
4	Количество участников, Проекта, прошедших диагностический этап в номинации «Заместитель руководителя»	чел.	Кз1	Формируется на 01.11.2021	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»
5	Количество участников, Проекта, прошедших обучающий этап в номинации «Руководитель»	чел.	Кр2	Формируется на 01.04.2022	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»
6	Количество участников, Проекта, прошедших обучающий этап в номинации «Заместитель руководителя»	чел.	Кз2	Формируется на 01.04.2022	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»

7	Доля участников Проекта в номинации «Руководитель», вошедших в муниципальную команду резерва руководителей после очного собеседования	чел.	$D7 = (Kp1 + Kp2) / Kp$, где D7 -доля участников, Kp1 -количество резервистов - руководителей, прошедших диагностический этап, Kp2 - количество резервистов - руководителей, прошедших обучающий этап, Kp - общее число участников Проекта	Формируется на 01.08.2022	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»
8	Доля участников Проекта в номинации «Заместитель руководителя», вошедших в муниципальную команду резерва руководителей после очного собеседования	чел.	$D8 = (Kz1 + Kz2) / Kz$, где D8 -доля участников, Kz1 - количество резервистов - заместителей, прошедших диагностический этап, Kz2 - количество резервистов - заместителей, прошедших обучающий этап, Kz - общее число участников Проекта	Формируется на 01.08.2022	Периодическая отчетность	МКУ «ГМЦ»

Приложение № 2
к приказу председателя
комитета по образованию
администрации муниципального
образования «Город Саратов»
от _____ № _____

Положение
о муниципальном инновационном проекте «Хочу руководить»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет нормативно-правовое и содержательно-деятельное функционирование муниципального инновационного проекта «Хочу руководить» (далее - Проект) в муниципальном образовании «Город Саратов».

1.2. Проект обеспечивает достижение целей, показателей и результатов национального проекта «Образование».

1.3. Проект разработан в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, нормативными документами Министерства просвещения Российской Федерации, настоящим Положением.

2. Цели и задачи

2.1. Цель Проекта: повышение эффективности и совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, повышение качества руководящих должностей в учреждениях образования, выявление и использование потенциальных возможностей работников и привлечения высококвалифицированных специалистов на руководящие должности в учреждения образования.

2.2. Задачи Проекта:

2.2.1. Выявление, развитие и поддержка перспективных руководителей и педагогов, обладающих высоким уровнем развития лидерских качеств, управленческих и профессиональных компетенций.

2.2.2. Формирование у участников Проекта умений и навыков в сфере управления, в том числе через обучение и получение обратной связи от экспертов и наставников.

2.2.3. Создание коммуникационной площадки для обмена опытом и оказание содействия дальнейшему развитию управленческих кадров муниципальной системы.

2.2.4. Создание системы наставничества в расширении практики профессиональных стажировок, в формировании продуктивного опыта через тьюторское сопровождение.

3. Этапы, сроки и содержание

3.1. Проект состоит из следующих этапов:

- подготовительный этап (июль – август 2021 года);
 - заявительный этап (сентябрь 2021 года) – заполнение анкеты;
 - 1-ый диагностический этап (октябрь 2021 года) - прохождение тестов;
 - обучающий этап (ноябрь 2021 года- март 2022 года) - участие в цикле вебинаров, деловой игре «Команда школы большой страны», стажировки;
 - 2-ой диагностический этап (апрель 2022 года) - прохождение тестов;
 - итоговое собеседование (июнь 2022 года) – защита проекта;
 - заключительный этап (июль – август 2022 года).
- 3.2. Срок реализации Проекта: июль 2021 года – август 2022 года.

4. Основные направления работы

- 4.1. Профессиональная адаптация.
- 4.2. Организация профессиональной коммуникации.
- 4.3. Мотивация к самообразованию специалистов, претендующих на руководящие должности в учреждениях образования.

5. Участие в Проекте

К участию приглашаются:

- 1. Педагоги, имеющие высшее профильное образование для включения в резерв заместителей руководителей образовательных учреждений, заместителей заведующих и старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений.
- 2. Заместители руководителей образовательных учреждений, заместители заведующих и старшие воспитатели, имеющие стаж административно - управленческой работы не менее 3-лет, для включения в резерв руководителей образовательных учреждений.
- 3. Участники Проекта, не вошедшие в число финалистов, могут принимать участие повторно.
- 4. Форма участия в Проекте: дистанционно, очно, заочно.

6. Документация

- 6.1. Дорожная карта по реализации Проекта.
- 6.2. Паспорт Проекта.
- 6.3. Сводный план Проекта.
- 6.4. Диагностический материал.
- 6.5. Анализ результатов реализации Проекта.
- 6.6. Банк данных специалистов, претендующих на руководящие должности.

Приложение № 3
к приказу председателя
комитета по образованию
администрации муниципального
образования «Город Саратов»
от _____ № _____

Дорожная карта по реализации муниципального инновационного проекта «Хочу руководить»

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные исполнители	Результат
1 Общесистемные мероприятия				
1	Формирование рабочей группы по вопросам реализации муниципального инновационного проекта «Хочу руководить» (далее – Проект)	Июль-август 2021 года	Одиноква О.Б. Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П.	Рабочая группа по вопросам реализации Проекта
3	Изучение опыта регионов по работе с кадровым потенциалом и резервом руководителей	В течение реализации Проекта	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б. Коровина Н.С.	Применение эффективных практик в организации работы с кадровым потенциалом и резервом руководителей
4	Формирование информационных материалов	В течение реализации Проекта	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б.	Утверждение информационных материалов

			Коровина Н.С.	
5	Создание сетевого взаимодействия ОУ города по реализации Проекта; закрепление наставника	В течение реализации Проекта	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П.	Подписание договоров о сетевом взаимодействии; закрепление наставника
2. Основные мероприятия по Проекту				
6	Разработка диагностического инструментария для определения личностной характеристики и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность образовательного учреждения	Июль – сентябрь 2021 года	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б. Коровина Н.С.	Использование диагностического инструментария
7	Определение личностной характеристики и профессиональных способностей претендентов на руководящую должность	Октябрь 2021 года	Рабочие группы	Анализ анкет и тестов, заполненных участниками проекта; создание портфолио
8	Создание системы информационной, педагогической, методической и экспертной поддержки участников Проекта	В течение реализации Проекта	Рабочие группы	Сопровождение, консультирование
3. Мероприятия, направленные на решение проблем методического характера				
9	Проведение мероприятий обучающего характера	Ноябрь 2021 года – Март 2022 года	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П.	Проведение семинаров, вебинаров,

	(семинары, вебинары, деловая игра и т.д.)		Одиноква О.Б. Коровина Н.С.	конференций, образовательной сессии
10	Формирование социального партнерства с организациями образовательной и научной сферы, способными объединить свои ресурсы для повышения результативности обучающего этапа Проекта	В течение реализации Проекта	Коровина Н.С. Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б.	Договоры, соглашения о сетевом партнерстве
11	Создание системы наставничества в расширении практики профессиональных стажировок, в формировании продуктивного опыта через тьюторское сопровождение	В течение реализации Проекта	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б.	Сеть стажировок
12	Информационное сопровождение Проекта	В течение реализации Проекта	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П.	Информационные письма
13	Психолого – педагогическое сопровождение участников Проекта	В течение реализации Проекта	Коровина Н.С. рабочая группа	Проведение консультаций
4. Мероприятия, направленные на представление отчетов о реализации Проекта				
14	Тестирование	Октябрь 2021 года - апрель 2022 года	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Одиноква О.Б. Коровина Н.С.	Анализ результатов

15	Представление промежуточных результатов по реализации Проекта	Октябрь 2021 года - апрель 2022 года	Лощилова Е.Н. Храмова М.А. Черепанова С.П. Коровина Н.С.	Анализ результатов каждого этапа
16	Итоговое собеседование (защита проектной работы)	Июнь 2022 года	Комиссия по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей	Рекомендации участникам проекта
17	Представление отчета по реализации Проекта	Июль – август 2022 года	Одинокова О.Б.	Отчет, приказ о зачисление в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений