



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ДОБРИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

12.07.2021

№252

п. Добринка

Об утверждении

Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Добринского муниципального района Липецкой области на 2021-2024 годы.

В целях создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Добринского муниципального района Липецкой области на 2021-2024 годы (приложение 1).
2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на главного специалиста-эксперта Губину Е.И.

Начальник



И.М. Немцева

Приложение 1
к приказу Отдела образования администрации
Добринского муниципального района Липецкой
области от 12.07.2021 № 252.

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования Добринского
муниципального района Липецкой области
на 2021-2024 годы

Паспорт программы по формированию резерва
управленческих кадров в системе образования Добринского
муниципального района Липецкой области
на 2021-2024 годы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Добринского муниципального района Липецкой области на 2021-2024 годы
	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного 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); - Приказ Отдела образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области от 25.02.2019 №60 «О проведении аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области» - Программа «Развитие кадрового потенциала системы образования Добринского муниципального района Липецкой области на 2020-2022 гг.»
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 формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения. 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 учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	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 муниципального образовательного учреждения; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального 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	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Добринского муниципального района: 2021-2024 годы.
	Программы	<p>Этапы реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Добринского муниципального района:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>разработческий этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва

		управленческих кадров в районной системе образования.
7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 5 человек.
8.	Основные показатели	<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 МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ; - 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	Отдел образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области

1. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. Формирование списка резерва управленческих кадров Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МОУ	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру Сформирован список резерва управленческих кадров Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (сентябрь) Ежегодно (октябрь) Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования, ОУ Отдел образования Отдел образования, руководители ОУ
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Информирование педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности государственного образовательного учреждения	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (апрель) Ежегодно (декабрь-январь)	Отдел образования Отдел образования, руководители муниципальных методических объединений, кандидаты, Отдел образования, ОУ, руководители муниципальных методических
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности муниципального образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	В течение года	Отдел образования, ОУ, руководители муниципальных методических

						объединений, кандидаты
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения		Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования, ОУ
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)	Отдел образования, ОУ
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 запросу	Отдел образования, руководители муниципальных методических объединений
		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)	Отдел образования
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру		Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования, руководители муниципальных методических объединений

	<p>Районный конкурс «Лидеры образования»</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>Ежегодно (декабрь-февраль)</p>	<p>Отдел образования</p>
--	--	--	---------------------------------------	--------------------------

2. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров 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 районной 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 проектам;
- 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, соисполнителей 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 начальнику отдела образования.

**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 управленческих кадров
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 МОУ, 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 МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ	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 муниципального образовательного учреждения	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