

ПРИНЯТА

на заседании коллегии отдела образования

Первомайского МР

Протокол от 28.05.2020 года № 2

Начальник отдела образования

М.Р. Калинина



## **ПРОГРАММА**

**по формированию резерва управленческих кадров  
в системе образования**

**Первомайского муниципального района на 2020-2024 годы**

п. Пречистое  
2020

## 1. Паспорт Программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Первомайского муниципального района на 2020-2024 годы
2.	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"><li>- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li><li>- Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);</li><li>- Муниципальная программа «Развитие образования в Первомайском муниципальном районе на 2020-2022 гг.»</li><li>- Постановление администрации Первомайского МР от 10.10.2018 № 572 «Об утверждении Положения о проведении аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных учреждений Первомайского муниципального района».</li></ul>

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"> <li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения.</li> <li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> <li>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.</li> </ol>
5.	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения;</li> <li>- сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения;</li> <li>- обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;</li> <li>- методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</li> </ul>
6.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Первомайского муниципального района: 2020-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>разработческий этап</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- <i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</li> </ul>

7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 20 % от общего числа руководителей (не менее 3 человек).
8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей,</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ;</li> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения;</li> <li>- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</li> </ul>
9.	Разработчик Программы	<p>Отдел образования администрации Первомайского муниципального района МУ ЦОФ ОУ Первомайского муниципального района</p>

## 2. 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 образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	Отдел образования. ЦОФ ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	ЦОФ ОУ
		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 (ноябрь)	Отдел образования.
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Отдел образования. ЦОФ ОУ
2.	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)	Отдел образования. ЦОФ ОУ 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	Отдел образования. ЦОФ ОУ
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования. ЦОФ ОУ

		руководителя образовательного учреждения	подготовки к замещению должности руководителя 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», повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (август, декабрь)	ЦОФ 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	ЦОФ ОУ
		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)	ЦОФ ОУ

### **3. 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 Главе администрации Первомайского муниципального района.