

Принята на Совете директоров
Протокол от 05.03.2021 № 4

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
Атнинского муниципального района
на 2021-2025 годы

Атня
2021

1.Паспорт программы развития районной методической службы

1	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Атнинского муниципального района
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"> - 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); - Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16)
3	Цель реализации программы	Создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4	Основные задачи реализации программы	<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 государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации карьерного роста работников.

5	Основные направления работы	<ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение 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 карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост.
6	Сроки и этапы реализации Программы	<p><i>разработческий этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>практический этап</i> (2021-2025 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>аналитический этап</i> (2025 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.
7	Ожидаемый результат.	полное формирование кадрового резерва руководителей образовательных учреждений
8	Основные показатели	<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;

		<ul style="list-style-type: none"> - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного 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	МКУ «Отдел образования» Атинского районного исполнительного комитета

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 карьеру	Ежегодно (сентябрь)	МКУ «Отдел образования»
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	МКУ «Отдел образования»
		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)	МКУ «Отдел образования»
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	МКУ «Отдел образования»
2.	Сопровождение	Составление	Составлен и согласован	Ежегодно	МКУ

	кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	(декабрь-январь)	«Отдел образования»
	плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	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 «Отдел образования»
		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 «Отдел образования»
3	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	МКУ «Отдел образования»
4	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МКУ «Отдел образования»
		Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «Отдел образования»

карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	рост		
Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «Отдел образования»
Районный конкурс «Лидеры образования»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования.	Ежегодно (декабрь-февраль)	МКУ «Отдел образования»
Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «Отдел образования»

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:

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 проектом;
- 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.

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 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 ОУ, 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 ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ	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 государственного образовательного учреждения	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию 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 профессиональной карьеры
8	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 профессиональной карьеры