

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ АЛЕКСАНДРОВСКОГО РАЙОНА
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

Сб. 2022 г.

№ 105/1

Об утверждении программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Александровского района на 2022-2025 годы

В соответствии муниципальной программой «Развитие образования в Александровском районе на 2021-2025 годы», утвержденной Постановлением администрации Александровского района Томской области от 29.12.2020г. №1278,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Александровского района на 2022-2025 годы.
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

директор Александровского РОО



Е.В. Зубкова

Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Александровского района на 2022-2025 годы

1. Нормативно правовое основание для разработки программы

Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и муниципального уровней:

-Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная 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 2018г. №16);

-Государственная программа «развитие образования в Томской области», утвержденная постановлением Администрации Томской области от 27.09.2019 №342а (ред. от 30.12.2021г.);

-Муниципальная программа «Развитие образования в Александровском районе на 2021-2025 годы», утвержденная постановлением Администрации Александровского района Томской области от 29.12.2020 №1278;

-Положение о резерве управленческих кадров муниципального казенного учреждения отдел образования Администрации Александровского района Томской области, утвержденное приказом Александровского РОО от 28.04.2021г. №74

2. Цели и задачи реализации Программы

Цель реализации программы – создать в муниципальной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.

Задачи по формированию резерва управленческих кадров:

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 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 руководителей;

4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.

3. Основные направления, сроки и этапы реализации программы

Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:

-выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения;

-сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана к замещению должности руководителя 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.

Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Александровского района: 2022-2025 годы.

Этапы реализации Программы:

-*разработческий этап* (2022) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;

-*практический этап* (2022-2025) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;

-*аналитический этап* (2025) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.

4. Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом

Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:

-доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей;

-доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;

-доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ;

-доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения;

-доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;

-доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;

-уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.

5. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки
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 Формирование списка резерва управленческих кадров	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	ежегодно (сентябрь)
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)
		Составление кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)
2	Сопровождение кандидатов, включенных 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	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь-январь)

учреждения		Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	В течение года
Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Проведен анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь)	
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 по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)
4. Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала Инициирование участия	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала Профессиональное и	По запросу Ежегодно

<p>педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров</p>	<p>личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	
<p>Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру</p>	<p>Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	<p>Ежегодно (в течение учебного года)</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>Участие педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, во взаимобучении школьных управленческих команд</p>	<p>Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	<p>Ежегодно (в течение учебного года)</p>

6. 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 муниципальной 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:

-мноуровневость 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;

-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 раз 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 Александровского РОО.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
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

	Удовлетворенность резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-тестирование	Анализ отчетов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
	Доля лиц, включенных 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, включенных 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 ОУ	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальное собеседование	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, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальное собеседование	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, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальное собеседование	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенный в	Заполнение информационно-	Статистическая и	Индивидуальные рекомендации

кадровый резерв	диагностической карты в электронном виде. Индивидуальное собеседование	аналитическая обработка данных (декабрь)	педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
-----------------	---	---	---