

Принята на Совещании руководителей  
Протокол от 28.10.2021 № исх-760

**ПРОГРАММА**  
**по формированию резерва**  
**управленческих кадров в системе образования**  
**Ленингорского муниципального района**  
**на 2022-2026 годы**

## 1. Паспорт программы развития районной методической службы

1	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Лениногорского 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"> <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>- 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>- Постановление Исполнительного комитета Лениногорского муниципального района «Об утверждении муниципальной программы Развитие образования Лениногорского муниципального района на 2019-2023 годы» от 11.02.2019 № 40 а/ик-п.</li> <li>- Муниципальная целевая программа "Развития образования Лениногорского муниципального района на 2019-2023 годы" от 11.02.2019</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 муниципального 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 муниципального образовательного учреждения;</li> <li>- сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального 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 Лениногорского муниципального района: 2022-2026 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы развития районной методической службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>разработческий этап</i> (2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- <i>практический этап</i> (2022-2026 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- <i>аналитический этап</i> (2026 год) предусматривает анализ реализации</li> </ul>

		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 58,1 % от общего числа руководителей (не менее 43 человек).
8	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: <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 муниципального 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>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением 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	МКУ «Управление образования Ленинского муниципального района»

## 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 муниципального 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)	МКУ УО
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	МКУ УО
		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 УО
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	МКУ УО
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	МКУ УО

	индивидуально го плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальног о образовательно го учреждения	Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	В течение года	МКУ УО
		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 ОУ	Ежегодно (декабрь)	МКУ УО
3	Обучение резерва управленчески х 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 по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	МКУ
4	Методическое сопровождение резерва управленчески х кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МКУ УО
			Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ УО
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ УО
		Районный конкурс «Лидеры образования»	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.	Ежегодно (декабрь- февраль)	МКУ УО

	Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ УО
--	---	---	------------------------------------	--------

### 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 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 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.

#### Показатели эффективности работы но 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	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров

	сопровождением			
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			
5	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ			
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		
8	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.			