



Утверждаю  
Начальник управления образования  
ИКМО «ЛМР» РТ  
В.С.Санатуллин

**ПРОГРАММА**  
**по формированию резерва управленческих кадров**  
**в системе образования**  
**Ленингорского муниципального района**  
**на 2020-2024 годы**

**1.Паспорт по формированию резерва управленческих кадров  
системе образования  
Лениногорского муниципального района**

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Лениногорского 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> </ul>
3.	Цель реализации программы	Цель – создать в муниципальной 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 ЛМР 2020-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>подготовительный этап</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;</li> <li>- <i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;</li> <li>- <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.</li> </ul>
7.	Ожидаемый результат.	<p>Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей</p>

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, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя;</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 муниципалитета;</li> <li>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв муниципалитета;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</li> </ul>
9.	Разработчик Программы	МКУ «Управление образования» ИКМО «Лениногорский муниципальный район»

## 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 муниципального бюджетного образовательного учреждения	<p>Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.</p> <p>Формирование списка резерва управленческих кадров</p> <p>Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ</p> <p>Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру</p>	<p>Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру</p> <p>Сформирован список резерва управленческих кадров</p> <p>Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв</p> <p>Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры</p>	<p>Ежегодно (сентябрь)</p> <p>Ежегодно (октябрь)</p> <p>Ежегодно (ноябрь)</p> <p>Ежегодно (апрель)</p>	<p>Управление образования</p> <p>Управление образования</p> <p>Управление образования</p> <p>Управление образования</p>
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	<p>Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя</p> <p>Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя</p> <p>Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности</p>	<p>Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ</p> <p>Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ</p> <p>Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана</p>	<p>Ежегодно (декабрь-январь)</p> <p>В течение года</p> <p>Ежегодно (декабрь)</p>	<p>Управление образования</p> <p>Управление образования</p> <p>Управление образования</p>

		руководителя	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 по направлению «Менеджмент в образовании»	Руководитель на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Управление образования	
		Реализация дополнительной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования	
		Реализация дополнительных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования	
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	По запросу Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования Управление образования	

		<p>Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций</p>	<p>карьерный рост Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	<p>Ежегодно (в течение учебного года)</p>	<p>Управление 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 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:

- 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	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва



		виде		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 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	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