

ПРИНЯТА

на заседании совета комитета по образованию
администрации Чаплыгинского
муниципального района
Протокол от 25 февраля 2022 года № 2

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
Чаплыгинского муниципального района
на 2022-2024 годы

Чаплыгин

2022 год

**1. Паспорт программы по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования Чаплыгинского муниципального района
на 2022-2024 годы**

| | | |
|----|------------------------------------|--|
| 1. | Полное наименование Программы | Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Чаплыгинского муниципального района на 2022-2024 годы (далее – Программа) |
| 2. | Основания для разработки Программы | <p>Основанием для разработки Программы 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); - 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 2018 г. № 16); - Муниципальная программа «Развитие образования Чаплыгинского муниципального района», утверждённая Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района от 12.11.2019 г. № 639 - Постановление администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области от 14.09.2020 N 445 «Об утверждении Положения об организации и проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения Чаплыгинского муниципального района». |
| 3. | Сроки и этапы реализации Программы | <p>Срок реализации Программы: 2022-2024 годы. Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>разработческий этап</i> (2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва |

| | | |
|----|-----------------------------|---|
| | | <p>управленческих кадров в районной системе образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>практический этап</i> (2023 год) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования. |
| 4. | Цель реализации Программы | Цель – создать в районной системе образования обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров |
| 5. | Основные задачи | <p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <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, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников. |
| 6. | Основные направления работы | <p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <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 вертикальный карьерный рост; |

| | | |
|----|-----------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост. |
| 7. | Ожидаемый результат | <p>Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 5 человек.</p> |
| 8. | Основные показатели | <p>Основные показатели эффективности работы по формированию кадрового резерва:</p> <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 МБОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МБОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МБОУ; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв районного уровня; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв районного уровня; - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв. |
| 9. | Разработчик Программы | Комитет по образованию администрации Чаплыгинского 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 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) | Комитет по образованию ЦООО ОУ |
| | | Формирование списка резерва управленческих кадров | Сформирован список резерва управленческих кадров | Ежегодно (октябрь) | ЦООО |
| | | Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОО | Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв | Ежегодно (ноябрь) | Комитет по образованию |
| | | Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру | Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры | Ежегодно (апрель) | Комитет по образованию ЦООО |
| 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 ОО | Ежегодно (декабрь-январь) | Комитет по образованию ЦООО 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 ОО | В течение года | Комитет по образованию ЦООО |
| | | Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности | Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана | Ежегодно (декабрь) | Комитет по образованию ЦООО |

| | | | | | |
|----|---|--|---|------------------------------------|------|
| | | руководителя образовательного учреждения | подготовки к замещению должности руководителя ОО | | |
| 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» | Ежегодно (август, декабрь) | ЦООО |
| | | Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования» | Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие образовательной организации. | Ежегодно (в течение учебного года) | ЦООО |
| | | Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности | Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности | Ежегодно (в течение учебного года) | ЦООО |
| 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 | ЦООО |
| | | 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) | ЦООО |
| | | Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру | Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный | Ежегодно (в течение учебного года) | ЦООО |

| | | | | | |
|--|--|---|--|------------------------------------|------|
| | | | карьерный рост | | |
| | | 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) | ЦООО |
| | | 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) | ЦООО |

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 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 Чаплыгинского района.

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 ОО, 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 ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО | 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 образовательного учреждения | 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 районного уровня | 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 районный 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 |