

МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ САЯНСКОГО РАЙОНА»

ПРИКАЗ

10.06.2021

№ 134-0

с. Агинское

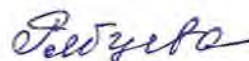
Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Саянского района на 2021-2024 годы

В целях создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров, руководствуясь распоряжением администрации Саянского района №128-р от 09.06.2021 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Саянского района на 2021-2024 годы (Приложение).
2. Заместителю руководителя МКУ «Управление образования администрации Саянского района» (Атаскевич И.Э.) обеспечить исполнение программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Саянского района на 2021-2024 годы.
3. Заведующему методическим кабинетом МКУ «Управление образования администрации Саянского района» (Сазанович С.М.) обеспечить методическое сопровождение по реализации данной программы.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель
управления образования



Е.В.Рябцева

Приложение к приказу МКУ
«Управление образования
администрации
Саянского района»
от 10.06.2021 №134-О

ПРОГРАММА
формированию резерва управленческих кадров в системе
образования Саянского района на 2021-2024 годы

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Саянского района на 2021-2024 годы
2.	Основания для разработки программы	<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); - Распоряжение администрации Саянского района №128-р от 09.06.2021 года
	Цель реализации программы	создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4.	Основные задачи реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя ОО, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом; • осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя ОО; • формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя; • создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления работы	<p>выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя ОО;</p> <p>сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО;</p> <p>обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;</p> <p>методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</p>

6.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>2021-2024годы</p> <p>- подготовительный этап (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p>практический этап (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p>аналитический этап (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</p>
7.	Ожидаемый результат	<p>в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 23 % от общего числа руководителей (не менее 5 человек).</p>
8.	Основные показатели	<ul style="list-style-type: none"> • -доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей ОО; • -доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; • -доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО; • -доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО; • -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; <p>-уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</p>
9.	Разработчик Программы	<p>МКУ «Управление образования администрации Саянского района»</p>

2.		Система программных мероприятий с	Работа с резервом управленческих кадров		
№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя ОО	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	Управление образования ОО
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Управление образования
		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)	Управление образования
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Управление образования
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	Управление образования Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	Управление образования
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Управление образования

		руководителя ОО	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)	Управление образования
		Реализация дополнительной профессиональной 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, руководители ОО
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования, руководители ОО
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	Управление образования
		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)	Управление образования
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования

			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)	Управление образования	
		Работа виртуальной площадки для руководителей ОО	Информационное обеспечение самообразования управленческих педагогических планирующих карьерный рост	обеспечение резерватечение кадров и работников, вертикальный	Ежегодно (в учебном году)	Управление образования, руководители ОО

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;

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 в (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 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 по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Заполнение информационно-диагностической карты 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	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	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	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры