Отдел образования Администрации
Краснохолмского муниципального округа

ПРИКАЗ

07.06.2021 г. г. Красный Холм № 202

Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа Тверской области на 2021-2024 годы

С целью выявления динамики в эффективности деятельности управленческих кадров в системе образования и динамики качества работы образовательных организаций

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа Тверской области на 2021-2024 годы (Приложение к приказу)
2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя заведующей отделом образования Л.В. Кузнецову.

Заведующая отделом Н.В. Шадеркова

Утверждена
приказом Отдела образования
Администрации Краснохолмского
муниципального округа
от 07.06.2021 № 202

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа Тверской области на 2021-2024 годы

Красный Холм
2021

1. Паспорт программы развития методической службы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа Тверской области на 2021-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы: • 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).

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 бюджетного 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)	Отдел образования Методический кабинет ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Отдел образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МБОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования Методический кабинет

		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Отдел образования Методический кабинет
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МБОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	Отдел образования. Методический кабинет Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности	В течение года	Отдел образования. Методический кабинет Кандидаты

		государственного образовательного учреждения	руководителя ГОУ		
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования. Методический кабинет Кандидаты
3	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессиональног о 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)	Методический кабинет

		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)	Методический кабинет
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Методический кабинет
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	Ежегодно (в течение учебного года)	Методический кабинет

		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)	Методический кабинет

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 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 проектов;
- 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 виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва
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 ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового

	кадровый резерв			резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ	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 государственного 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 городского и районного уровней	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 городской и 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	Заполнение информационно-диагностическо	Статистическая и аналитическая обработка	Индивидуальные рекомендации педагогам по

	кадровый резерв	й карты в электронном виде	данных (декабрь)	выстраиванию вертикальной профессионал ьной карьеры