

ПРИКАЗ

17.01.2025 года

г.Красный Холм

№16

Об утверждении муниципальной программы
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования Краснохолмского
муниципального округа на 2025-2027 годы

С целью создания в системе образования Краснохолмского муниципального округа условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и компетенций резерва управленческих кадров приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие муниципальную программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа на 2025-2027 годы (Приложение).
2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя заведующего Отделом образования Л.В.Кузнецову.

Заведующий Отделом образования
Администрации Краснохолмского
муниципального округа

Н.В.Шадеркова

Приложение
к приказу Отдела образования
Администрации Краснохолмского
муниципального округа
от 17.01.2025 № 16

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе
образования Краснохолмского муниципального округа Тверской
области на 2025-2027 годы

Красный Холм
2025

1. Паспорт Программы

Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Краснохолмского муниципального округа на 2025-2027 годы (далее-Программа)
Разработчик Программы	Отдел образования Администрации Краснохолмского муниципального округа
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 30.11.2024); -Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 года №474; -Муниципальная программа «Развитие образования в Краснохолмском муниципальном округе»; -Положение о проведении аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных учреждений краснохолмского муниципального округа.
Цель реализации Программы	Цель - создать в муниципальной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и компетенций резерва управленческих кадров.
Основные задачи реализации Программы	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений округа, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя 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 округа и мотивации вертикального карьерного роста работников.
Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: -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 муниципального образовательного учреждения; -обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; -методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.

Сроки и этапы реализации Программы	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Первомайского Краснохолмского муниципального округа: 2025-2027 годы. Этапы реализации Программы: - <i>этап разработки</i> (2025 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; - <i>практический этап</i> (2025-2027 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; <i>аналитический этап</i> (2027 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.
Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 20% от общего числа руководителей (не менее 2 человек).
Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: -доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, -доля лиц, назначенных из кадрового резерва на вакантную должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; -доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ; -доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ; -обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; -уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.

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)	Отдел образования ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Отдел образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных	Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования

			качеств лиц, Претендующих на включение в кадровый резерв		
		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
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 ОУ	Ежегодно (декабрь - январь)	Отдел образования, кандидаты
	индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	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 ОУ	В течение года	Отдел образования
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования
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	Направление на курсы Переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании», повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (август, декабрь)	Отдел образования

		образовании»			
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 управленческого потенциала	По запросу	Отдел 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)	Отдел образования

2. Мониторинг реализации Программы

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы, 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 и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год

Процедура проведения мониторинга: анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров.