

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУРКИНСКИЙ
РАЙОН
ПРИКАЗ

от 15 сентября 2020 года

№ 131

Об утверждении ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе образования
муниципального образования Куркинский район района на 2021-2025 годы

С целью создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие управленческих компетенций резерва управленческих кадров п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить ПРОГРАММА по формированию резерва управленческих кадров в системе образования муниципального образования Куркинский район района на 2021-2025 годы (приложение).

2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

Администрации МО Куркинский район



О.В.Барникова

Приложение
к приказу отдела образования
Администрации
муниципального образования
Куркинский район
от 15 сентября 2020 года №131

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе образования
муниципального образования Куркинский район района на 2021-2025 годы

Куркино 2020

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования муниципального образования Куркинский район на 2020-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); 3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года; 4. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 5. Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); 6. Муниципальная программа «Развитие образования в муниципальном образовании Куркинский район».
3.	Цель реализации программы	Цель – создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4.	Основные задачи реализации программы	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.
5.	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального 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.
6.	Сроки и этапы реализации Программы	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования муниципального образования Куркинский район: 2021-2025 годы.

		Этапы реализации Программы: <i>разработческий этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; <i>практический этап</i> (2021-2025 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; <i>аналитический этап</i> (2025 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию
7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 5 % от общего числа руководителей (не менее 5 человек).
8.	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 должность руководителя МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ; - 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;
9.	Разработчик Программы	Отдел образования Администрации муниципального образования Куркинский район

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 образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие занимать руководящие должности в системе образования	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 МОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц,	Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования.

			претендующих на включение в кадровый резерв		
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	Отдел образования. Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	В течение года	Отдел образования.
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования.
3.	Обучение резерва управленческих кадров и	Стимулирование работников к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Центр обеспечения

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 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;

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей.

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 управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров планирующих 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 методической службы по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность	Сбор статистических данных	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации специалистам методической службы по

	руководителя МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	в электронном виде	(декабрь)	организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методической службы по организации сопровождения кадрового резерва
6.	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 лицам, включенным в кадровый резерв
7.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации лицам, включенным в кадровый резерв