



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 02.07.2022 года

№ 54

г.Абинск

**Об утверждении муниципальной программы
по формированию резерва управленческих кадров в
муниципальном образовании Абинский район
на 2022-2025 годы**

С целью создания условий для реализации муниципальной программы «Развитие образования» управление образования и молодежной политики администрации образования Абинский район **п р и к а з ы в а е т**:

1. Утвердить муниципальную программу по формированию резерва управленческих кадров в муниципальном образовании Абинский район на 2022-2025 годы (Приложение).

2. Специалистам управления образования, МКУ «ИМЦ ДПО» составлении перспективного планирования использовать муниципальную программу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район Марукян Е.Г.

Начальник управления

С.Н. Филипская

ПРИНЯТА

на заседании экспертного совета при МКУ

ИМЦ ДПО

Протокол от 28 января 2022 года № 5

ПРОГРАММА

**по формированию резерва управленческих кадров в
муниципальном образовании Абинский район
на 2022-2025 годы**

г. Абинск 2022

1. Паспорт программы развития районной методической службы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Абинского района на 2022-2025 годы
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <p>Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);</p> <p>Постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 мая 2017 №569 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 29 апреля 2014 года №712 №Об утверждении Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров МО Абинский район»</p> <p>Приказ управления образования администрации муниципального образования Абиснский район от 31 декабря 2013 года № 941 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций МО Абинский район»</p>
	Цель реализации программы	Цель – создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
	Основные задачи реализации программы	<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 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.
Основные направления работы		<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения; 2. сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; 3. обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; 4. методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
Сроки и этапы реализации		<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Абинского района: 2022 – 2025 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы развития районной методической службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>разработческий этап</i> (2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>практический этап</i> (2022-2025 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 резерва управленческих кадров в районной системе образования.
Ожидаемый результат		Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 13 человек).
Основные показатели		<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</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 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 образовательного учреждения; – 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.
	Разработчик Программы	МКУ «ИМЦ ДПО»

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. Формирование списка резерва управленческих кадров	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	управление образования. МКУ «ИМЦ ДПО» образовательные учреждения
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя	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. МКУ «ИМЦ ДПО»
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	управление образования. МКУ «ИМЦ ДПО» 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 ГОУ	В течение года	управление образования. МКУ «ИМЦ ДПО»

		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	Ежегодно (декабрь)	Управление образования. МКУ «ИМЦ ДПО»
3.	Обучение резерва и планирующих работников, вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих профессиональную карьеру, 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)	МКУ «ИМЦ ДПО»
		Реализация дополнительной 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)	МКУ «ИМЦ ДПО»
		Реализация дополнительных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ИМЦ ДПО»
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МКУ «ИМЦ ДПО»

Работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Инициирование участия педагогов, планирующих выступать вертикальную 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)	МКУ «ИМЦ ДПО»
	Психологические тренинги для педагогов, планирующих вертикальную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	

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 раз 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 на Совете руководителей образовательных организаций Абинского 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 виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва 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, 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 по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя	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 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

Начальник управления



С.Н.Филипская