

УТВЕРЖДАЮ
Начальник МКУ Отдел образования
МР Зианчуринский район РБ

приказ от 30.12.2020 г. № 487



ПРОГРАММА
по формированию резерва руководящих кадров в системе образования
муниципального района Зианчуринский район на 2021-2024 годы

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва руководящих кадров в системе образования муниципального района Зианчуринский район на 2021-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: <ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;• 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);• Положение о порядке формирования резерва руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений (утв. Приказом МКУ «Отдел образования МР Зианчуринский район РБ» от 28.12.2018 г. № 597).
3.	Цель реализации Программы	Цель — создать в районной системе образования ус, обеспечивающие развитие лидерских способностей руководящих компетенций резерва руководящих кадров.
4.	Основные задачи реализации Программы	Задачи по формированию резерва руководящих кадров: <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 муниципального образовательного учреждения.<ol style="list-style-type: none">1. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве руководящих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.2. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.

5.	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва руководящих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв руководящих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв руководящих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; - обучение резерва руководящих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва руководящих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
6.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва руководящих кадров в системе образования: 2021—2024 годы.</p> <p><u>Этапы реализации Программы:</u></p> <p><u>организационный этап</u> (2021) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва руководящих кадров в районной системе образования;</p> <p><u>практический этап</u> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва руководящих кадров в районной системе образования;</p> <p><u>аналитический этап</u> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва руководящих кадров в районной системе образования</p>
7.	Ожидаемый результат	<p>В районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 50 % от общего числа руководителей (не менее 12 человек)</p>
8.	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 — 50%; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя — 80%; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения — 100 %; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образование, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв — 100%.
9.	Разработчик Программы	<p>МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зиянчуринский район Республики Башкортостан"</p>

2. Система программных мероприятий с резервом руководящих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв руководящих 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)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан", образовательные организации
		Формирование списка резерва руководящих кадров	Сформирован список резерва руководящих кадров	Ежегодно (октябрь)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
		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)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв руководящих 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)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
		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	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"

		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Ежегодно (декабрь)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
3.	Обучение резерва руководящих 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)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
4.	Методическое сопровождение резерва руководящих 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	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
		Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва руководящих кадров педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан"
		Районный конкурс «Лидер в образовании»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие должности в системе образования	Ежегодно (декабрь — февраль)	Комитет по образованию, ИМО МКУ «Центр техобслуживания образования»

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва руководящих кадров

Программа по формированию резерва руководящих 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 руководящих 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 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 руководящих кадров.

Показатели эффективности работы по формированию резерва руководящих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва руководящих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва руководящих кадров

2.	Удовлетворённость резерва руководящих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по в части формирования резерва руководящих 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 МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан" по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам МКУ "Отдел образования Администрации муниципального района Зианчуринский район Республики Башкортостан" по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки замещению должности руководителя 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
6.	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