

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ПРИКАЗ

21.07.2020

№ 447

п. Шексна

**Об утверждении программы по формированию резерва
управленческих кадров в системе образования Шекснинского
муниципального района на 2020-2024 годы**

В связи с необходимостью создания в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Шекснинского муниципального района на 2020-2024 годы (приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела информационно-методической работы Управления образования Чашину Л.А.

Начальник Управления образования



Н.А.Левина

Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Шекснинского муниципального района на 2020-2024 годы

1. Паспорт Программы

1.	Наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Шекснинского муниципального района на 2020-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	□ 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)
3.	Цель реализации Программы	Цель – создать в муниципальной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров
4.	Основные задачи Программы	Задачи:

		1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций 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, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления работы	□ 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 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.
6.	Сроки реализации Программы	2020 – 2024 годы
7.	Этапы реализации	<i>теоретический этап</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; <i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования; <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования
8.	Ожидаемый результат	Сформированность кадрового резерва не менее 10%
9.	Показатели эффективности Программы	- 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 муниципального уровня; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв муниципального уровня; - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
--	--	---

1. 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)	Управление образования
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Управление образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОО	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Управление образования
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	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
		Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	Управление образования
		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 ОО	В течение года	Управление образования

		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ	Ежегодно (декабрь)	Управление образования
3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру к получению профессионального образования	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Управление образования
		Участие в реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования
		Участие в реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования
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	По запросу	РМО педагогов-психологов
		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)	Управление образования