

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ ПОКРОВСКИЙ РАЙОН  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПОКРОВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

20 июня 2024 г.

№ 111

Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров системе образования Покровского района на 2021-2024 годы

В целях создания условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу по формированию резерва управленческих кадров системе образования Покровского района на 2021-2024 годы согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Главному специалисту отдела образования (Стёпина Е.И.) ознакомить руководителей образовательных учреждений с программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Орловского района на 2021-2024 годы.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник Отдела образования



М.А.Журавлёва

Программа  
по формированию резерва управленческих кадров системе образования  
Покровского района на 2021-2024 годы

Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров системе образования Покровского района на 2021-2024 годы
2	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального, муниципального уровней: - Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642 (ред. от 27.12.2019); - Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 мая 2018 года №204 « О национальных ценностях 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 24.12.2018 г. №16); - Постановление Правительства Орловской области от 16 сентября 2019 года №526 «Об утверждении государственной программы Орловской области «Образование в Орловской области»; - Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования в Орловской области (утв. Приказом Департамента образования Орловской области от 05 августа 2020 года №999 «Об утверждении Концепция непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических кадров системы образования в Орловской области»; - Постановление от 11 декабря 2014 года №360 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы образования Покровского района на 201-2017 годы» (с изменениями и дополнениями, Постановление №867 от 16.12.2020 г.)
3	Цель реализации Программы	Цель – создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4	Основные задачи	Задачи по формированию резерва управленческих кадров:

	реализации программы	<p>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</p> <p>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения.</p> <p>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, выполнение должностных обязанностей обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</p> <p>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста.</p>
5	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</li> <li>- сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</li> <li>- обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;</li> <li>- методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</li> </ul>
6	Сроки и этапы Программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Покровского района на 2021 -2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этап разработки (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>- практический этап (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системы образования;</li> <li>- аналитический этап (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</li> </ul>
7	Ожидаемый результат	<p>В районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 30% от общего числа руководителей (не менее 5 человек)</p>
8	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей;</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц,</li> </ul>

		<p>включенных в кадровый резерв;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ;</li> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ;</li> <li>- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;</li> <li>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.</li> </ul>
9	Разработчик Программы	Отдел образования администрации Покровского района



Приложение 1  
к Программе по формированию резерва  
управленческих кадров в системе  
образования Покровского района  
на 2021-2024 годы

Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№ п/п	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
		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 качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Начальник отдела
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Начальник отдела, кандидаты
2	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв	Составление индивидуального плана подготовки к	Составлен и согласован индивидуальный план	Ежегодно (декабрь-январь)	Отдел образования, кандидаты

	управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	замещению должности руководителя	подготовки к замещению должности руководителя ОУ		
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	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 ОУ	Проведен 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 и к обучению по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	ИРО
		Реализация дополнительной профессиональной 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)	ИРО
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам	Ежегодно (в течение учебного года)	ИРО

		управленческой деятельности	управленческой деятельности		
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	ИРО
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	
Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать профессиональную карьеру		Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования	
Участие в региональных конкурсах			Ежегодно (в течение учебного года)	ИРО	

### 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 Программ.

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчетности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчетности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчетности;
- информативность и наглядность системы отчетности;
- иерархичность системы отчетности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектам;
- 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 отчет 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 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 ОУ, 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 ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ	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 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	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	Заполнение	Статистическая	Индивидуальные

	методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Информационно-диагностическая карты в электронном виде	и аналитическая обработка данных (декабрь)	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