



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ НАЗАРОВСКОГО РАЙОНА**

**П Р И К А З**

« 29 » 12 2020 г.

г. Назарово

№ 145/1

Об утверждении программы по  
формированию резерва управленческих кадров  
в системе образования Назаровского района  
на 2021-2024 годы

В целях создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров Назаровского района, руководствуясь Положением об управлении образованием администрации Назаровского района, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Назаровского района на 2021-2024 годы.
2. Отделу общего образования (Жарикова)
  - 2.1. разработать порядок формирования кадрового резерва в системе образования Назаровского района;
3. Отделу информации управления образования администрации Назаровского района (Колесникова) организовать реализацию системы программных мероприятий:
  - 3.1. по методическому сопровождению резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;
  - 3.2. по обучению резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель главы района,  
руководитель управления образования  
администрации Назаровского района



Т.А. Парамонова

Приложение  
к приказу управления образования  
администрации Назаровского района  
от 29.12 2020 № 145/1

**ПРОГРАММА**  
**по формированию резерва управленческих**  
**кадров в системе образования**  
**Назаровского района**  
**на 2020-2024 годы**

**Назарово 2020**

# 1. Паспорт программы по формированию резерва управленческих кадров

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Назаровского района на 2020-2024 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>Закон Красноярского края от 26 июня 2014 года N 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае» (в редакции Законов Красноярского края от 12.02.2015 N 8-3112, от 25.06.2015 N 8-3558, от 02.12.2015 N 9-3957, от 08.12.2016 N 2-220, от 22.12.2016 N 2-301, от 29.06.2017 N 3-846, от 19.04.2018 N 5-1537, от 05.07.2018 N 5-1855, от 03.10.2019 N 8-3115, от 31.10.2019 N 8-3246, от 05.06.2020 N 9-3917, от 24.12.2020 N 10-4622);</p> <p>Муниципальная программа Назаровского района «Развитие образования», утверждённая Постановлением администрации Назаровского района от 29.10.2013 № 576-п (с изм. на 19.11.2020).</p>
3.	Цель реализации программы	Цель — создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4.	Основные задачи реализации программы	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного</li> </ol>

		<p>образовательного учреждения.</p> <p>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</p> <p>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.</p>
5.	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров.	<p>Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</p> <p>Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения;</p> <p>Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;</p> <p>Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</p>
6.	Сроки и этапы реализации программы	<p>Этапы реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разработческий этап (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</li> <li>-практический этап (2021-2023 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе 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 80 % от общего числа руководителей (не менее 24 человек).</p>
8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей,</li> <li>—доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>—доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к</li> </ul>

		<p>общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ;</p> <p>доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</p> <p>—доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв районного уровня;</p> <p>-доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней;</p> <p>-уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</p>
9.	Разработчик программы	Отдел общего образования управления образования администрации Назаровского района

## 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 государственного 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 общего образования (ООО) ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	ООО
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	ООО.
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	ООО
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного 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 информации Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	В течение года	Отдел информации.
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	ООО, отдел информации

		руководителя муниципального образовательного учреждения	подготовки к замещению должности руководителя МОУ		
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 к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	ООО, Отдел информации
		Участие педагогов в реализации 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)	Отдел информации
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел информации
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	Отдел информации
		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 информации
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел информации

			карьерный рост		
		Районный конкурс «Современный руководитель»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.	Ежегодно (декабрь-февраль)	Отдел информации
		Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел информации



## **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 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 являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- заданная периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районной программы;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации программы, ответственные исполнители, участники 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 управленческих кадров, который предоставляется заместителю главы района, руководителю управления образования.

**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 по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по 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 по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОУ	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.
----	---	---	---	--