

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ВОЛОВСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

**от 10.09.2021 № 123-1/2**

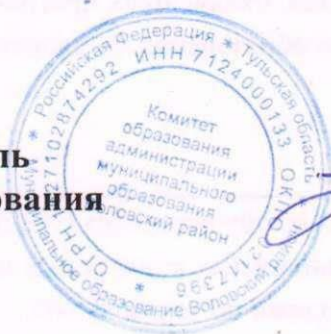
**Об утверждении Программы по формированию резерва  
управленческих кадров в системе образования муниципального  
образования Воловский район на 2021-2024 годы**

В целях развития механизмов управления качеством образования, формирования резерва управленческих кадров, в соответствии с приказом комитета образования от 17.06.2021 № 78/2 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») по развитию муниципальной системы оценки качества образования и муниципальных механизмов управления качеством образования на территории муниципального образования Воловский район на 2021 -2023 годы»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования муниципального образования Воловский район на 2021-2024 годы (приложение).
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой

**Председатель  
комитета образования**



**Н.В. Тришина**

Приложение к приказу  
комитета образования  
администрации МО Воловский район  
от 10.09.2021 № 123-1/2

**1. Паспорт программы**

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования муниципального образования Воловский район на 2021-2024 годы (далее - Программа)
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы 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 Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»;</p> <p>Государственная программа Тульской области «Развитие образования Тульской области», утверждённая Постановлением Правительства Тульской области от 01.02.2019 № 39.</p> <p>Постановление губернатора Тульской области от 31.03.2011 года № 235 "О порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности руководителя государственного унитарного предприятия или государственного учреждения Тульской области и аттестации руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений Тульской области",</p> <p>Постановление администрации муниципального образования Воловский район от 20.11.2015 № 638 «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя образовательного учреждения муниципального образования Воловский район»,</p> <p>Постановление администрации муниципального образования Воловский район от 01.04.2020 № 225 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования муниципального образования Воловский район»</p>
3.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы: 2021-2024 годы. Этапы реализации Программы:</p> <p><i>разработческий этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p><i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p><i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в</p>

		районной системе образования.
4.	Цель реализации Программы	Цель - создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров
5.	Основные задачи	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <p>Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</p> <p>Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения.</p> <p>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>Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.</p>
6.	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, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного 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>
7.	Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 0,5 % от общего числа руководителей (не менее 5 человек).
8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы по формированию кадрового резерва:</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 общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ;</li> <li>доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</li> </ul>

		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.
9.	Разработчик Программы	Комитет образования администрации МО Воловский район

## 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 муниципального 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)	Комитет образования. ВЦОДСО, ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	ВЦОДСО
		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)	Комитет 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)	Комитет образования. ВЦОДСО
2	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (декабрь-январь)	Комитет образования. ВЦОДСО, Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе	Кандидаты успешно выполняют	В течение Года	Комитет образования.

	должности руководителя муниципального образовательного учреждения	выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ		ВЦОДСО
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОУ	Ежегодно (декабрь)	Комитет образования. ВЦОДСО
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 в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	ВЦОДСО
		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)	ВЦОДСО
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	По запросу	ВЦОДСО
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 «ВЦОДСО»

	работников, планирующих вертикальный карьерный рост	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)	МКУ «ВЦОДСО»
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	МКУ «ВЦОДСО»

### 3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров.

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных целей 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 муниципальной 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 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 председателю комитета образования администрации МО Воловский район.

## 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 МКУ «ВЦОДСО» 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 специалистам МКУ «ВЦОДСО» 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 специалистам МКУ «ВЦОДСО» по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального 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	Заполнение информационно-	Статистическая и аналитическая	Индивидуальные рекомендации

	в кадровый резерв	диагностической карты в электронном виде	обработка данных (декабрь)	педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
--	-------------------	--	----------------------------	---