

**Комитет образования  
администрации Бокситогорского муниципального района  
Ленинградской области**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

15 июля 2021 года

г. Бокситогорск

№ 382

**Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области**

Во исполнение Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования», приказа Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области от 29 декабря 2020 года N 119 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки и управления качеством образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области», в целях формирования резерва управленческих кадров в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области Бокситогорском муниципальном районе Ленинградской области,

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области на 2021-2025 годы (Приложение 1).

2. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Председатель Комитета образования

Е.В. Гречневкина

**ПРОГРАММА**  
по формированию резерва управленческих кадров  
в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской  
области на 2021-2025 годы

**1. Паспорт Программы**

1.	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области на 2021-2025 годы
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: <ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li><li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li><li>- Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);</li><li>- Государственная программа Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области»;</li><li>- Муниципальная программа "Современное образование в Бокситогорском муниципальном районе Ленинградской области" на 2021-2023 годы, утвержденная постановлением администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области от 18.02.2021 № 139</li><li>- Порядок формирования резерва управленческих кадров Бокситогорского муниципального района Ленинградской области утвержденный постановлением администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области от 19.02.2019 № 169</li></ul>
3.	Цель реализации программы	Цель - создание в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области условий, обеспечивающих 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. Обеспечение своевременного подбора претендентов на должность руководителя образовательных организации района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществление планомерной подготовки и профессионального развития кандидатов на должность руководителя образовательной организации.</li> <li>3. Формирование и развитие у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> <li>4. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательных организаций района и мотивации вертикального карьерного роста работников.</li> </ol>
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 образовательной организации;</li> <li>- сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации;</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 реализации Программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Бокситогорского муниципального района Ленинградской области: 2021-2025 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <p><i>подготовительный этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>практический этап</i> (2021-2025 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования;</li> <li>- <i>аналитический этап</i> (2025 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.</li> </ul>
7.	Ожидаемый результат	<p>Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений.</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 образовательных организаций в районе;</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО;</li> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения;</li> <li>- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв (участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на конференциях, семинарах, вебинарах, представление собственного опыта и т.п.).</li> </ul>
9.	Разработчик Программы	Комитет образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области

## 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 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)	КО ОО
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	КО
		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)	КО кандидаты
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	КО кандидаты
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	КО, МО ОО Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	КО МО ОО
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	КО

		руководителя ОО	подготовки к замещению должности руководителя ОО		
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)	КО МО
		Направление на дополнительную профессиональную программу 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)	КО МО
		Направление на дополнительные профессиональные программы повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	КО МО
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	КО МО
		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)	КО МО
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	КО МО

			карьерный рост		
		Участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру во взаимобучении школьных управленческих команд	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	КО МО

КО – Комитет образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области

МО – методический отдел

ОО – образовательные организации

### **3. 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 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.

**Показатели эффективности работы по  
формированию резерва управленческих кадров**

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей образовательных организаций в районе	Сбор статистических данных	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
2	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
3	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО	Сбор статистических данных	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Заполнение информационно-диагностической карты. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
5	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
6	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
7	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты е	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры