

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДОВИКОВСКОГО РАЙОННОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ

**ПРИКАЗ**

от 25 января 2021 г

№ 22

г. Городовиковск

Об утверждении Программы по формированию  
кадрового резерва для замещения вакантной  
должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению  
образования ГРМО РК

На основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утверждённой Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019), Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16), Государственной программы «Развитие образования Республики Калмыкия», утвержденной Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 27.12.2018 г № 416, Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования ГРМО РК, утвержденное приказом управления образования 16 сентября 2020 года № 217.

В целях создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров

Приказываю:

1. Утвердить Программу по формированию кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования ГРМО РК (Приложение №1)
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Управления образования ГРМО РК.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. начальника УО ГРМО РК:



Л.С. Петренко

Приложение 1  
к приказу УО ГРМО РК  
от 25.01.2021 г. № 22

**ПРОГРАММА**  
**по формированию кадрового резерва для замещения вакантной должности**  
**руководителей образовательных организаций, подведомственных**  
**Управлению образования ГРМО РК на 2021-2025 годы**

г. Городовиковск

## 1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования ГРМО РК на 2021-2025
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <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», утвержденная 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 «Развитие образования Республики Калмыкия» (Постановление Правительства Республики Калмыкия от 27.12.2018 г № 416)</li> <li>- Положение о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования ГРМО РК, утвержденное приказом управления образования 16 сентября 2020 года № 217</li> </ul>
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 руководителей образовательных организаций района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательной организаций.</li> <li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> <li>4. Создать условия 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 Городовиковского РМО РК: 2021-2021 годы</p> <p>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> <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 районной системе образования;</li> <li>- <i>аналитический этап</i> (2025 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</li> </ul>
7.	Ожидаемый результат.	<p>Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций.</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 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> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации;</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> </ul>
9.	Разработчик Программы	Управление образования Городовиковского районного муниципального образования Республики Калмыкия

## 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 образовательной организации	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 ГРМО РК
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Управление образования ГРМО РК
		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 ГРМО РК
		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 ГРМО РК
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 образовательной организации	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	Управление образования ГРМО РК
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	Управление образования ГРМО РК
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Управление образования ГРМО РК

		руководителя образовательной организации	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)	Управление образования ГРМО РК
		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)	Управление образования ГРМО РК
		Реализация 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 ГРМО РК
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	Управление образования ГРМО РК
		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 ГРМО РК
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования ГРМО РК

		карьерный рост		
	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)	Управление образования ГРМО РК
	Участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру во взаимобучения школьных управленческих команд	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Управление образования ГРМО РК



### 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 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 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 начальнику управления образования администрации города Невинномыска.

#### 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	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва

		виде		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 ОО, 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 ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО	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 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 в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

