



Администрация Комсомольского муниципального района
Хабаровского края
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ПРИКАЗ

14.04.2022 № 152
г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении муниципальной программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Комсомольского муниципального района на 2022-2025 гг.

В целях создания условий для развития кадрового потенциала образовательных учреждений Комсомольского муниципального района, формирования конкурентоспособного руководящего, педагогического корпуса
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Комсомольского муниципального района на 2022-2025 гг. (далее – Программа) (приложение 1).
2. Разместить программу на официальном сайте управления образования администрации Комсомольского муниципального района.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Синецкую И.А, главного специалиста по кадровой работе и аттестации.

Начальник
управления образования

Е.Б. Порвина

Приложение
к приказу управления обра-
зования
от 14.02.2022 № 152

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих
кадров в системе образования Комсомольско-
го муниципального района на 2022-2025 гг.

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Комсомольского муниципального района на 2022-2025 гг. (далее - Программа)
2.	Основания для разработки	<p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; 3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; 4. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»; 5. Приказ Министерства просвещения России от 27.06.2019 № 342 «Об организации проектной деятельности в Министерстве просвещения Российской Федерации»; 6. Постановление Правительство Хабаровского края от 11 апреля 2019 года № 146-пр «Об организации проектной деятельности в Правительстве Хабаровского края»; 7. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки № 05-307 от 29.08.2018 г. 8. Постановление Правительства Хабаровского края от 13.06.2018 № 215-пр «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года»; 9. Постановление Правительства Хабаровского края от 05.06.2012 № 177-пр «О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае»; 10. Распоряжение министерства образования и науки края от 25.12.2019 № 1765 «Об утверждении методологии системы оценки региональных механизмов управления качеством общего образования» 11. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 18.02.2020 № 796 «Об утверждении положения о резерве руководителей образовательных организаций Хабаровского края «Команда будущего».
3.	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы: 3 года, 2022-2023 годы. Этапы реализации Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2022 год – разработка комплекса мер по формированию и работе с резервом управленческих кадров в районной системе образования; - 2022-2025 годы - реализация комплекса мер в районной системе образования; - 2025 год - анализ реализации комплекса мер.

4.	Цель и задачи реализации Программы	<p>Цель – создание в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие управленческих компетенций кандидатов на должность руководителя образовательной организации, соответствующих потребностям современной системы образования.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района. 2. Обеспечение подбора претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 3. Осуществление планомерного профессионального развития кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения. 4. Формирование у кандидатов на должность руководителя профессионально необходимых знаний, развитие деловых и личных качеств, обеспечивающих подготовку к успешному выполнению должностных обязанностей руководителя.
5.	Основные направления	<p>Основные направления по формированию и работе с резервом управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения; организация обучения резерва управленческих кадров; методическое сопровождение резерва управленческих кадров при выполнении индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения.
6.	Ожидаемый результат	<p>Ожидаемый результат:</p> <p>в системе образования Комсомольского муниципального района сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.</p>
7.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы по направлению:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей, - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательного учреждения; - уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.
8.	Разработчик Программы	<p>Управление образования администрации Комсомольского муниципального района</p>

2. Основные положения программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Комсомольского муниципального района на 2022-2025 гг.

Программа направлена на совершенствование механизмов управления качеством образования в Комсомольском муниципальном районе и предполагает формирование, подготовку и использование резерва руководителей из числа перспективных работников сферы образования.

В ходе реализации программы предполагается решение задач по выявлению инициативных и компетентных специалистов для работы в качестве руководителей образовательных организаций района; создание условий для профессионального роста перспективных сотрудников сферы образования; формирование современного компетентного профессионального сообщества руководителей сферы образования района.

Резерв управленческих кадров – это группа наиболее квалифицированных административно-управленческих и педагогических работников образовательных организаций, прошедших предварительный отбор, и далее целевую подготовку с целью замещения вышестоящих вакантных должностей работников административно-управленческого персонала, обладающих необходимыми для выдвижения на вышестоящие должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, а также положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях.

Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- гласность (информация для работников, включенных в кадровый резерв, для потенциальных кандидатов о замещаемых должностях должна быть открытой);
- конкуренция, как основополагающий принцип формирования кадрового резерва (состоит в предварительном-системном отборе участия в проекте);
- активность (руководители образовательных организаций должны предлагать квалифицированных и перспективных кандидатов на включение в кадровый резерв);
- добровольность включения в кадровый резерв кандидата на руководящую должность;
- объективность оценки профессиональных качеств кандидата, результатов его профессиональной деятельности;
- соблюдение равенства прав работников образовательных организаций края при включении в кадровый резерв.

Кадровый резерв формируется для решения оперативных задач (замещение работниками руководителей на период отпуска, болезни, командировки, срочного назначения на вакантные должности и пр.) и стратегических задач (выявление и подготовка специалистов с лидерскими качествами, способными занять руководящие должности в долгосрочной перспективе) в соответствии с распоряжением министерства образования и науки края от 18.02.2020 №796 «Об утверждении положения о резерве руководителей образовательных организаций Хабаровского края «Команда будущего»».

Описание проблемы

Необходима организация эффективной подготовки работников, включенных в кадровый резерв. Подготовка должна проходить на плановой основе и по утвержденной программе. Программа создает необходимые условия стимулирования работников к профессиональному росту и развитию.

Актуальность

Обеспечение планового замещения вакансий с сохранением непрерывности управления образовательной организации.

В современных условиях подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, должна организовываться через систему непрерывного повышения квалификации,

стажировки, а также самоподготовки специалистов, посредством организации и участия в мероприятиях и проектах, направленных на повышение необходимых профессиональных и личностных качеств кандидатов, включенных в кадровый резерв.

В кадровый резерв включаются специалисты, имеющие лидерские качества, способные занять руководящие должности в долгосрочной перспективе.

3. План мероприятий по реализации мероприятий по формированию кадрового резерва управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результат	Ответственные
1.	Выявление кандидатов 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. Совещания для педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя образовательным учреждением	Выявлены педагогические работники для включения в кадровый резерв Информирование педагогических работников о возможностях для выстраивания Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Управление образования Управление образования Управление образования
2.	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Формирование списка резерва управленческих кадров Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сформирован список резерва управленческих кадров Сформирован и утвержден индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя Кандидаты выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя Проведен анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Управление образования Управление образования Управление образования Управление образования

3. Обучение резерва управленческих кадров	Стимулирование педагогов к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»/ получению дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности Проведение семинаров, тренингов для резерва	Направление на обучение на курсах повышения квалификации, переподготовки, в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании» Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности Личностное развитие кандидатов	Управление образования Управление образования Управление образования Управление образования
4. Методическое сопровождение лиц, включенных в резерв управленческих кадров	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств, управленческого потенциала и профессиональных компетенций Инициирование участия кандидатов в методических мероприятиях для руководящих кадров Организация участия в городских мероприятиях, проводимых для резерва руководящих кадров	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств, управленческого потенциала, профессиональных компетенций Профессиональное и личностное развитие кандидатов Профессиональное и личностное развитие кандидатов	Управление образования Управление образования Управление образования

План работы, включающий конкретные мероприятия по сопровождению и обучению лиц, включенных в кадровый резерв, организуемые в районе, формируется и утверждается ежегодно, в соответствии с планом – графиком мероприятий проекта министерства образования и науки Хабаровского края «Команда будущего»

3. Мониторинг Программы

Условие успешной реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров: реализация задач и достижение поставленной цели.

С целью обеспечения достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее - мониторинг).

Основные задачи мониторинга:

- 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;

Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга:

- проводится анализ информации об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом;
- составляется аналитический отчет (справка) о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется Главе администрации Комсомольского муниципального района.

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Использование данных анализа
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	Планирование/корректирование плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2.	Удовлетворенность резерва управленческих кадров методическим сопровождением	Онлайн- анкетирование	Анализ ответов, формирование справки	Корректировка годового плана работы
3.	Доля лиц, включенных 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 кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Заполнение информационно диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя

5.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв	Заполнение информационно диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
6.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв	Заполнение информационно диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
7.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
8.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя