Приложение №1 к приказу

Управления образования

№ 10 от 16.01.2020

Муниципальная программа

(план мероприятий)

по формированию резерва управленческих кадров

в системе образования

Яйского муниципального округа

на 2020-2022

**1.Паспорт программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Полное наименование программы | Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Яйского муниципального округа на 2020-2022 годы |
| 2 | Основания для разработки программы | - Федеральный закон «Об образовании в РФ»№ 273 от 29.12.2012г;  -Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»;  -Указ Президента РФ от 07.05.2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;  -Национальный проект « Образование» ( утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам ( протокол от 3 сентября 2018 г. № 10);  - Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации ( одобрен Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. №5);  -Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. №636-р « О федеральной программе «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров ( 2010-2021 годы)»;  - Приказ Министерства образования и науки РФ от 16 марта 2015 г. №240 « Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и должность руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации» ( ред. От 27 октября 2017 г.);  -Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы ( утверждена постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 4 сентября 2013 г. №367);  -Положение о формировании резерва управленческих кадров кемеровской области организации работы с резервом (утверждено постановлением Коллегии Администрации кемеровской области от 26 ноября 2013 № 540);  -Программа (План мероприятий) «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 годы» ( Приказ ДО и НКО от 19.12.2018 № 2267);  -Постановление администрации Яйского муниципального округа « Об утверждении Положения о Порядке формирования кадрового резерва на муниципальной службе Яйского муниципального округа от 05 ноября 2020 г. № 1317  - Программа «Развитие и обновление кадрового потенциала Яйского МО на 2019-2023 г.» от 25.12.2018г № |
| 3 | Цель и  показатели программы | - создать в системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческой компетенций резерва управленческих кадров  -сформированность управленческой компетентности работников, включенных в резерв управленческих кадров |
| 4 | Основные задачи реализации программы | -Разработать документы по организации работы с резервом управленческих кадров;  - Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителей образовательных организаций, обладающих наиболее высоким  управленческим потенциалом;  -Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательной организации;  -Формировать и развивать у кандидатов , состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. |
| 5 | Основные направления работы | - Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательной организации;  - сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров;  -обучение резерва управленческих кадров;  -методическое сопровождение резерва управленческих кадров |
| 6 | Этапы реализации программы | - Разработка комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров;  - реализация комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров;  -анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров; |
| 7 | Ожидаемый результат | В системе образования Яйского муниципального округа сформирован кадровый резерв руководителей ОО в количестве не менее 50% от общего числа руководителей (не менее 13 человек) |
| 8 | Показатели эффективности | -Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей  -Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв.  -доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;  -уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв |
| 9 | Разработчик программы | Управление образования администрации Яйского муниципального округа |

**2. Программные мероприятия с резервом управленческих кадров**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Направления деятельности | мероприятия | результаты | сроки | ответственные |
| 1 | Формирование базы данных резерва управленческих кадров | 1.Запрос в ОО о наличии педагогов, способных занимать руководящие должности  2.Формирование списка резерва управленческих кадров  3.Собеседование с педагогами-соискателями | 1.Выявлены педагоги-соискатели  2. сформирован список резерва управленческих кадров  3. Сформировано представление о профессиональных, деловых, личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв | Ежегодно  (сентябрь)  Ежегодно  (октябрь)  Ежегодно  ( ноябрь) | Управление образования  Управление образования  Управление образования,  ИМЦ |
| 2 | Организация  обучения кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров. | 1 Стимулирование работников, включенных в кадровый резерв, к профессиональной переподготовке по направлению « Менеджмент в образовании»  2 Организационно-методическое сопровождение обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации по различным направлениям управленческой деятельности | 1 Направление на курсы переподготовки  2 расширение знаний и умений, развитие компетенций  3 Развитие профессиональных компетенций по различным направлениям управленческой деятельности | Ежегодно  (В течение года)  Ежегодно  (В течение года)  Ежегодно  (В течение года) | ИМЦ  ИМЦ  ИМЦ |
| 3 | Методическое сопровождение педагогов-соискателей | 1 Инициирование участия педагогов в методических мероприятиях  2 Участие в муниципальном этапе областного конкурса  «Лидеры перемен»  «Новая волна»  3 Прохождение добровольной сертификации | 1Профессиональное и личностное развитие  Выявлены педагоги готовые и способные занять должности руководителей ОО | Ежегодно  (В течение года)  Ежегодно  ( январь-апрель) | ИМЦ  ИМЦ |

**3. Мониторинг Программы**

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет успешно реализована при условии достижения поставленных задач и цели.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы планируется осуществлять мониторинг.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей и участников Программы

Периодичность мониторинга 1 раз в год

Процедура проведения мониторинга: анализируется информация о результатах работы с кадровым резервом, составляется аналитический отчет.

**4.** **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 |
| 2 | Удовлетворенность резерва управленческих кадров методическим сопровождением | анкетирование | Анализ ответов и составление справки (декабрь) | Корректировка годового плана |
| 3 | Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей | Сбор данных | Статистическая и аналитическая обработка | Рекомендации специалистам метод.служб по организации сопровождения кадрового резерва |
| 4 | Доля лиц, назначенных из кадрового резерва, на должность руководителя ОО , по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв | Сбор данных | Статистическая и аналитическая обработка | Рекомендации специалистам метод.служб по организации сопровождения кадрового резерва |
| 5 | Доля кандидатов. Успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО | Индивидуальные собеседования | Статистическая и аналитическая обработка  (декабрь) | Индивидуальные рекомендации |
| 6 | Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв | Заполнение информационной карты | Статистическая и аналитическая обработка  (декабрь) | Индивидуальные рекомендации |
| 7 | Уровень профессиональных достижений | Заполнение информационной карты | Статистическая и аналитическая обработка  (декабрь) | Индивидуальные рекомендации |