



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ СЕРАФИМОВИЧСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 20.01.2022 № 29

Об утверждении муниципальной программы по формированию управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022-2026 годы

В соответствии с Концепцией реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области, утвержденной постановлением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 17.08.2021 № 415 «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области», планом мероприятий («дорожной картой») повышения эффективности механизмов управления качеством образования в Серафимовичском муниципальном районе Волгоградской области, утвержденным распоряжением администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 10.12.2021 № 303-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») повышения эффективности механизмов управления качеством образования в Серафимовичском муниципальном районе Волгоградской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу по формированию управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022-2026 годы.
2. Возложить функционал координатора деятельности по реализации муниципальной программы по формированию управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022-2027 годы на отдел по образованию, опеке и попечительству администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области (далее – отдел по образованию).
3. Отделу по образованию, опеке и попечительству администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области учитывать положения настоящего постановления при организации работы по формированию, сопровождению и подготовке резерва управленческих кадров образовательных организаций

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела по образованию, опеке и попечительству администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области Цибенко Е.Н.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Глава Серафимовичского
муниципального района



С.В. Пономарев

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела по образованию,
опеке и попечительству

Начальник организационно-правового отдела

Е.Н. Цибенко

И.В. Денисов

1. Паспорт программы по формированию управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022-2026 годы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022-2026 годы
2.	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 г. «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области»; Постановление администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области от 17.08.2021 № 415 «Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Серафимовичского муниципального района Волгоградской области»
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	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательной организации Серафимовичского муниципального района (далее – руководитель МОО), обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя МОО. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя МОО. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя МОО; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
6.	Сроки и этапы реализации Программы	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района (далее – Программа): 2022-2026 годы. Этапы реализации Программы : - разработческий этап (2022 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - практический этап (2023-2026 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - аналитический этап (2026 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в муниципальной системе образования.

7.	Ожидаемый результат.	Ожидаемый результат: в муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций в количестве не менее 20 % от общего числа руководителей (не менее 4 человек).
8.	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей; доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОО; доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОО; доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв руководителей МОО; доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв руководителей МОО; уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв руководителей МОО.
9	Разработчик Программы	Отдел по образованию, опеке и попечительству администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской 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 МОО	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. Формирование списка резерва управленческих кадров Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МОО	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру Сформирован список резерва управленческих кадров Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (сентябрь) Ежегодно (октябрь) Ежегодно (ноябрь)	Отдел по образованию, ОУ Отдел по образованию Отдел по образованию.
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОО Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя МОО	Ежегодно (декабрь-январь) В течение года Ежегодно (декабрь)	Отдел по образованию. Кандидаты Отдел по образованию. Отдел по образованию, кандидаты

3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования и к обучению по программе профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании»	Направление на обучение по программе профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (в течение года)	Отдел по образованию, руководители ОО
		Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к обучению по программам повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел по образованию, руководители ОО
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров ОО	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел по образованию, руководители ОО

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области 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 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 риска 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 раз в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: ежегодно, 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 главе Серафимовичского муниципального района.

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

№	Показатели	Методы сбора информации	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Анализ результатов деятельности	Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Анкетирование	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей ОО	Анализ результатов деятельности	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Анализ результатов деятельности	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОО	Анализ результатов деятельности	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОО	Заполнение информационно-диагностической Индивидуальные собеседования	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 руководителей МОО	Заполнение информационно-диагностической карты	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 городской и районный кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

Начальник организационно-правового отдела



И.В. Денисов