

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКУ «Управление образования
городского округа Верхотурский»

№ 299 от 15.11.2023

«Об утверждении Муниципальная программа
(план мероприятий) по формированию резерва
управленческих кадров в системе образования
городского округа Верхотурский на 2023-2025
годы»

Муниципальная программа
(план мероприятий)
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
городского округа Верхотурский
на 2023-2025 годы

1.Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования городского округа Верхотурский на 2023-2025 годы
2	Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - 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»; - 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)»; -
3	Цели программы	<ul style="list-style-type: none"> - устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО; - развития кадрового потенциала в образовательных организациях; - создать в системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческой компетенций резерва управленческих кадров
4	Основные задачи реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Показатели	Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета: <ul style="list-style-type: none"> • обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами; • доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов; • доля учителей, которые преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием;
6	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
7	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;
8	Ожидаемый результат	В системе образования городского округа Верхотурский сформирован кадровый резерв руководителей ОО в количестве не менее 50% от общего числа руководителей (не менее 9 человек)
9	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
10	Разработчик программы	МКУ «Управление образования городского округа Верхотурский»

2. Программные мероприятия с резервом управленческих кадров

План работы с резервом управленческих кадров образовательной организации на 2023/25 уч. г.

Название и форма мероприятия	Сроки проведения	Результат/формируемые компетенции	Ответственные
Корректировка списка управленческих кадров	До 10 апреля 2023 г.	Список	зам.начальника
Работа с индивидуальными картами карьерного роста резервистов			Заместитель директора по УВР
Психологическое тестирование	До 15 сентября 2023 г.	Оценка управленческой компетентности. Карта личности	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог
Планирование работы с управленческим резервом. Утверждение плана работы	До 15 сентября 2023 г.	План работы с резервом	зам.начальника
Стратегическая сессия «Поиск будущего»	Ноябрь–декабрь 2023 г.	Навыки стратегического планирования (SWOT- и PEST-анализы), декомпозиция целей. Разработка программы развития ОУ	зам.начальника
Коуч-тренинг «Повышение управленческой эффективности»	Февраль 2023 г.	Разработка профиля компетентностей руководителя. Навыки эффективного делегирования полномочий. Управление временем (матрица Эйзенхауера)	зам.начальника
Тренинг «Самопрезентация»	Март 2024 г.	Овладение инструментами внутренней и внешней коммуникации	
Управленческий консалтинг	В течение года	Развитие и совершенствование управленческих компетенций	зам.начальника
Управленческий коучинг	В течение года	Развитие и совершенствование управленческих	

		компетенций	
Курсы повышения квалификации	В течение года	Знания по теории современного образовательного менеджмента	Заместитель начальника
Организация участия в педагогическом и методическом советах	По годовому плану	Формирование и развитие профессиональных и коммуникативных компетенций	
Школа профессионального роста	По плану	Формирование и развитие профессиональных и коммуникативных компетенций	Заместитель начальника
Разработка нормативно-правовой базы (локальные акты, положения) и документов стратегического характера (Программа развития)	В течение года	Развитие и совершенствование управленческих компетенций	Заместитель начальника
Экспертно-аналитическая деятельность: • мониторинг; • внутренний контроль; • экспертиза учебно-методической, программной документации (в составе экспертной группы при методическом совете)	По плану контроля. По плану работы методического совета		Заместитель начальника
Подготовка отчета о работе с управленческим резервом по итогам года	До 30 мая каждого года	Отчет о работе с управленческим резервом	

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	Сбор данных	Статистическая и аналитическая	Рекомендации специалистам метод.служб по

	ОО , по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв		обработка	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