



**Управление образования  
администрации Володарского муниципального района  
Нижегородской области**

**П Р И К А З**

17 августа 2022 года

№ 249

**Об утверждении муниципальной программы «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района на 2022 -2025 годы»**

С целью создания в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих своевременное, эффективное замещение должностей руководителей образовательных организаций, развития лидерских способностей, управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района на 2022 -2025 годы» (далее – Программа) (приложение 1).
2. Руководителям муниципальных образовательных организаций довести содержание Программы до заинтересованных лиц.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Павлову О.В., заместителя начальника Управления образования.

Начальник Управления образования



Н.Г. Соловьева

**ПРИНЯТА**  
на заседании Экспертно-методического совета  
Управления образования администрации  
Володарского муниципального района  
Протокол от 17 августа 2022 года № 1

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом Управления образования администрации  
Володарского муниципального района  
от 17.08.2022 № 249

**Муниципальная программа**  
**«Формирование резерва руководителей организаций в системе образования**  
**Володарского муниципального района**  
**на 2022 -2025 годы»**

**1. Паспорт программы «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района на 2022 -2025 годы»**

|    |                                    |  |
|----|------------------------------------|--|
| 1. | Полное наименование Программы      | «Формирование резерва руководителей организаций в системе образования в системе образования Володарского муниципального района на 2022 -2025 годы»   |
| 2. | Основания для разработки Программы | <p>Основанием для разработки Программы являются следующие документы:</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», утверждённая 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 Нижегородской области», утвержденная Постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 № 301 (ред. от 27.07.2021);</li> <li>— Программа развития образования Володарского муниципального района</li> </ul> |
| 3. | Сроки и этапы реализации Программы | <p>Срок реализации Программы: 2022-2025 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы:</p> <p>I этап проектировочный (2022 год) - разработка комплекса мер по формированию резерва руководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района;</p> <p>II практический этап (2022-2025 годы) -реализация комплекса мер по формированию резерва руководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района;</p> <p>III аналитико-обобщающий этап (2025 год) - анализ реализации комплекса мер по формированию резерваруководителей организаций в системе образования Володарского муниципального района, определение перспективы..</p>   |
| 4. | Цель реализации Программы          | Цель: создание в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей, управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя.  |
| 5. | Задачи Программы                   | <p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li> <li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации.</li> <li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личностные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> <li>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций района и мотивации вертикального</li> </ol>   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | образовательных организаций района и мотивации вертикального карьерного роста работников.   |
| 6. | 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 муниципального образовательного учреждения;</li> <li>сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</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>  |
| 7. | Ожидаемый результат  | в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей  |
| 8. | Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом | <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 МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;</li> <li>доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ;</li> <li>доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения;</li> <li>доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв районного уровня;</li> <li>доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв районного уровня;</li> <li>уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.</li> </ul> |
| 9. | Финансовое обеспечение                                       | Осуществляется за счет местного бюджета   |

## 2. План реализации программных мероприятий с резервом управленческих кадров

| № п/п | Направления деятельности   | Мероприятия  | Результаты  | Сроки          | Ответственные  |
|-------|--|--|---|----------------|--|
| 1.    | Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального образовательного учреждения                  | Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. | Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру  | Сентябрь       | Управление образования администрации Володарского муниципального района, ИДК |
|       |  | Формирование списка резерва управленческих кадров  | Сформирован список резерва управленческих кадров  | Октябрь        | Управление образования администрации Володарского муниципального района, ИДК |
|       |  | Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя МОУ  | Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв              | Ноябрь         | Управление образования администрации Володарского муниципального района, ИДК |
| 2.    | Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя | Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную карьеру  | Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания Профессиональной карьеры | Ноябрь         | Управление образования администрации Володарского муниципального района, ИДК |
|       |  | Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения                            | Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя МОУ  | Декабрь-январь | Информационно-диагностический кабинет  |
|       |  | Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана   | Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана   | постоянно      | Информационно-диагностический кабинет  |

|    |  |  |   |                                 |  |
|----|--|--|---|---------------------------------|--|
|    | <p>муниципального образовательного учреждения</p>  | <p>подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения</p> <p>Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности</p>   | <p>подготовки к замещению должности руководителя МОУ</p>  |                                 |  |
| 3. | <p>Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p> | <p>Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке по направлению «Менеджмент в образовании»</p>  | <p>Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»</p>   | <p>Август, декабрь</p>          | <p>Управление образования администрации Володарского муниципального района, ИДК</p> <p>Управление образования администрации Володарского муниципального района</p>   |
| 4. | <p>Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников,</p>                       | <p>Реализация дополнительной профессиональной программы Повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»</p> <p>Реализация дополнительных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности</p> <p>Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала участников программы</p> | <p>Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации.</p> <p>Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности</p> <p>Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала</p> | <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p> | <p>Управление образования администрации Володарского муниципального района</p> <p>Управление образования администрации Володарского муниципального района</p> <p>Информационно-диагностический кабинет</p> |

|  |   |  |   |                                       |                                       |
|--|---|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
|  | планирующих вертикальный карьерный рост   | 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)    | Информационно-диагностический кабинет |
|  | Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру | Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост                             | Ежегодно (в течение учебного года)  | Информационно-диагностический кабинет |                                       |
|  | Районный конкурс «ПРОФИ»  | Выявление педагогических работников для вхождения в резерв кадров  | По плану УО   | Информационно-диагностический кабинет |                                       |

### 3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных целей 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 являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчетности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчетности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчетности;
- информативность и наглядность системы отчетности;
- иерархичность системы отчетности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районных проектов;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения затрат и риска искажения информации.

Субъекты мониторинга: Управление образования.

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: анализ информации об условиях, процессах и результатах работы кадрового резерва; составление аналитического отчета о работе по формированию резерва управленческих кадров.



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

| № п/п | Показатели   | Методы сбора информации   | Механизмы анализа   | Подготовка адресных рекомендаций  |
|-------|--|---|---|---|
| 1.    | Анализ результатов 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 по формированию резерва                                   |
| 2.    | Удовлетворённость резерва управленческих кадров педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением        | Онлайн-анкетирование  | Анализ ответов и оставление 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 МОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв           | Сбор статистических данных в электронном виде   | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам Управления образования по формированию кадрового резерва          |
| 5.    | Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОО | Сбор статистических данных в электронном виде   | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам Управления образования по формированию кадрового резерва          |
| 6.    | Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя   | 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  | Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде                               | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры |

|    |  |   |   |   |
|----|--|---|---|---|
|    | оличеству<br>лиц, включённых<br>в кадровый<br>резерв   |   |   |   |
| 8. | Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению ко всему количеству 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 |
| 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 |