

Принято

на педагогическом совете
МБОУ «СОШ № 31» г. Калуги
(протокол от 30.08.2021 № 1)

Утверждено

Приказ МБОУ «СОШ № 31»
от 30.08.2021 № 46/01-09
Директор школы
Шевченко О.Д.

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров

на 2021-2025 уч. год

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров на 2021-2025 гг. (далее -Программа)
2.	Основания для разработки	Основанием для разработки Программы являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: <ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая 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);
3.	Сроки и этапы реализации Программы	Срок реализации Программы: 5 лет, 2021-2025 годы. Этапы реализации Программы: <ul style="list-style-type: none">- 2021 год – разработка комплекса мер по формированию и работе с резервом управленческих кадров ;- 2021-2025 годы - реализация комплекса мер;- 2025 год - анализ реализации комплекса мер.

4.	Цель и задачи реализации Программы	<p>Цель – создание 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 образовательного учреждения. 2. Обеспечение подбора претендентов на должность руководителя образовательного учреждения, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 3. Осуществление планомерного профессионального развития кандидатов на должность руководителя. 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров; 2. прохождение обучения резерва управленческих кадров; 3. методическое сопровождение резерва управленческих кадров
6.	Ожидаемый результат	<p>Ожидаемый результат: наличие потенциальных кандидатов на должность руководителя ОО</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; - 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; - уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв.
8.	Разработчик Программы	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31» г. Калуги

2. Система мероприятий

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

3.	Обучение резерва управленческих кадров	Стимулирование педагогов к обучению, получению дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности)	Направление на обучение на курсы повышения квалификации, переподготовки	Администрация школы, профсоюз, руководители ШМО
4.	Методическое сопровождение лиц, включенных в резерв управленческих кадров	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств, управленческого потенциала и профессиональных компетенций Организация участия в городских мероприятиях, проводимых для резерва руководящих кадров	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств, управленческого потенциала, профессиональных компетенций Профессиональное и личностное развитие кандидатов	Администрация школы, профсоюз Педагог-психолог Администрация школы, профсоюз, руководители ШМО

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 (май).

Процедура проведения мониторинга:

- проводится анализ информации об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом;
- составляется справка о работе по формированию резерва управленческих кадров.

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.	Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа педагогов	Сбор статистических данных	Обработка данных(декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
3.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя	Заполнение информационно-диагностической карты. Индивидуальные собеседования	Обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
4.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя

5.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты	Обработка данных	Рекомендации кандидатам на должность руководителя
----	---	--	------------------	---