Приложение
к Программе оценки
качества образования
Юго-Восточного управления
на период до 2024 года,
утверждённой распоряжением
Юго-Восточного управления
от 17.01.2020 № 22/1-од

**Программа по формированию резерва управленческих кадров
руководителей образовательных учреждений, подведомственных
Юго-Восточному управлению министерства образования
и науки Самарской области на период до 2024 года**

В Самарской области механизмом оценки результативности (качества) работы руководителей образовательных учреждений является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений региона, в который включены руководители образовательных учреждений, подведомственных Юго-Восточному управлению.

В целях подготовки и развития компетентности управленческих кадров в регионе создана и успешно функционирует система кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, в которую включена территориальная система образования.

Принципами формирования кадрового резерва руководителей подведомственных образовательных учреждений являются:

- добровольность и равный доступ к участию в конкурсе;
- объективность оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва и о его реализации.

Целями и задачами конкурса на включение в кадровый резерв являются:

- отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных учреждений с высоким уровнем трудовой активности, деловой

инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва;

– создание условий для их профессионального роста.

В рамках осуществляемой министерством образования и науки Самарской области деятельности по формированию кадрового резерва руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, на территории Юго-Восточного образовательного округа организована работа по подготовке кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей подведомственных образовательных учреждений.

Механизмы представления кандидатов на участие в конкурсном отборе для включения в резерв управленческих кадров:

- предложения начальников отделов, сотрудников Юго-Восточного управления;

- предложения директоров образовательных учреждений, имеющих достаточный стаж работы, опыт работы и демонстрирующих по итогам работы высокую результативность;

- предложения членов Общественного совета Юго-Восточного образовательного округа;

- предложения органов местного самоуправления муниципальных районов, на территории которых работают образовательные учреждения;

- личная инициатива кандидатов.

Цель программы:

Повышение качества руководящего кадрового состава подведомственной системы образования, раскрытие потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей, создание условий для профессионального роста управленческих кадров.

Задачи программы:

- Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательного учреждения из числа руководящих и

педагогических работников, обладающих высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы, компетентности, управленческим потенциалом.

- Разработать и реализовать мероприятия, направленные на планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров, состоящих в резерве.

- Осуществить систему мер для развития кадрового потенциала системы образования в стратегической перспективе.

- Организовать мониторинг деятельности по формированию резерва управленческих кадров, эффективности и результативности работы с резервом, направленной на повышение профессиональной компетентности лиц, в нём состоящих.

- Провести анализ подходов к формированию резерва управленческих кадров, а также оценку эффективности и результативности работы с резервом.

Сроки реализации:

Программа рассчитана на период с 2020 года по 2024 год, как и Программа оценки качества образования Юго-Восточного управления министерства образования и науки Самарской области на период до 2024 года, приложением к которой является настоящая программа.

В деятельность по формированию резерва управленческих кадров включены разные уровни управления системой образования, поэтому необходимо осуществление мониторинга эффективности и результативности работы с резервом управленческих кадров.

Перечень показателей для проведения мониторинга:

- доля руководителей подведомственных образовательных учреждений, назначенных из резерва управленческих кадров, от числа назначенных руководителей образовательных учреждений;

- доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности в системе образования округа;

- доля лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров от числа представленных кандидатов в резерв управленческих кадров;

- доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в профессиональных конкурсах управленческих кадров;

- доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в составе управленческих команд образовательных учреждений в конкурсах, направленных на инновационное развитие образовательных учреждений;

- доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях окружного, областного, всероссийского уровней.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для работы на должности директора образовательного учреждения.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению должности признаются:

- высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

- получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

- перемещения между уровнями управления в образовательном учреждении, между образовательными учреждениями;

- участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации образовательной политики в различных сферах деятельности.

Юго-Восточным управлением организована планомерная работа по подготовке кандидатов для резерва управленческих кадров, а также по повышению управленческой компетентности лиц, состоящих в резерве.

Формы работы:

- проведение отделом развития образования семинаров для молодых управленческих кадров;

- деятельность рабочей группы молодых управленческих кадров в рамках Клуба молодых педагогов Юго-Восточного образовательного округа, организованного при ГБУ ДПО ЦПК «Нефтегорский Ресурсный центр»;

- участие молодых управленческих кадров в межрегиональном с международным участием профессиональном конкурсе «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области», проводимом по инициативе Юго-Восточного управления и на территории Юго-Восточного образовательного округа;

- закрепление за молодыми управленческими кадрами кураторов из числа директоров и руководящих работников, имеющих достаточный стаж работы, опыт работы и демонстрирующих по итогам работы высокую результативность;

- разработка на уровне образовательного учреждения индивидуальных планов личностно-профессионального развития;

- проведение стажировок;

- участие в проектной и экспертной деятельности;

- индивидуальное и групповое консультирование;

- участие в наставнической деятельности;

- самоподготовка.

Вопросы повышения профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений, руководящих работников ОУ, отбора и подготовки кандидатов на включение в кадровый резерв рассматриваются на рабочих совещаниях Юго-Восточного управления, собеседованиях с руководителями ОУ, заседаниях Коллегии Юго-Восточного управления, Общественного совета Юго-Восточного образовательного округа.

Планируемые результаты реализации Программы:

Показатели	Базовое значение	Целевые значения по годам:				
	2019 год	2020	2021	2022	2023	2024
Доля руководителей подведомственных ОУ, назначенных из резерва управленческих кадров, от числа назначенных руководителей ОУ, %	50	60	70	80	90	100
Доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности в системе образования округа, %	50	60	70	80	90	100
Доля лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров от числа представленных кандидатов в резерв управленческих кадров, %	80	85	90	95	100	100
Доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в профессиональных конкурсах управленческих кадров, %	70	75	80	85	90	100
Доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в составе управленческих команд ОУ в конкурсах, направленных на инновационное развитие ОУ, %	25	45	65	85	95	100
Доля лиц из резерва управленческих кадров, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях окружного, областного, всероссийского уровней, %	35	55	75	85	95	100

План реализации мероприятий Программы

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подбор претендентов на должность руководителя образовательного учреждения	Ежегодно до 1 августа	Чеченева Л.Н., начальник отдела развития образования
Организация участия в конкурсном отборе, проводимом министерством образования и науки Самарской области	Ежегодно, август	Чеченева Л.Н.
Мониторинг деятельности по формированию резерва управленческих кадров, эффективности и результативности работы с резервом	Ежегодно, февраль, октябрь	Чеченева Л.Н.
Анализ результатов мониторинга, оценка эффективности и результативности работы с резервом	Ежегодно, декабрь	Чеченева Л.Н. Малышева О.М., и.о. директора ГБУ ДПО ЦПК «Нефтегорский Ресурсный центр»
Разработка и реализация мероприятий, направленных на планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров, состоящих в резерве	В течение всего периода	Чеченева Л.Н. Малышева О.М.
Проведение семинаров для молодых управленческих кадров	Не реже 1 раза в квартал	Чеченева Л.Н.
Разработка и реализация индивидуальных планов личностно-профессионального развития	Постоянно	Директора ОУ
Закрепление за молодыми управленческими кадрами кураторов из числа директоров и руководящих работников	Ежегодно, сентябрь	Чеченева Л.Н.
Проведение стажировок в ОУ и вне ОУ	По графику	Малышева О.М.

		Директора ОУ
Участие в проектной и экспертной деятельности	По мере необходимости	Чеченева Л.Н.
Индивидуальное и групповое консультирование	По запросу	Чеченева Л.Н.
Участие в наставнической деятельности	Постоянно	Бледнова О.Е.
Проведение собеседований с кандидатами по итогам их самоподготовки	Постоянно	Директора ОУ
Участие в рабочей группе молодых управленческих кадров в рамках Клуба молодых педагогов Юго-Восточного образовательного округа	По графику	Малышева О.М.
Участие молодых управленческих кадров в межрегиональном с международным участием профессиональном конкурсе «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области»	Ежегодно, октябрь	Бледнова О.Е., начальник территориального отдела Малышева О.М.
Участие в иных профессиональных конкурсах для управленческих кадров	По мере проведения	Бледнова О.Е. Малышева О.М.