ПРИНЯТА

на заседании педагогического совета

Протокол от 28 августа 2020 года № 1

ПРОГРАММА

по формированию резерва управленческих кадров

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области

«Тобольский многопрофильный техникум»

**Паспорт программы развития**

1. **Полное наименование Программы:**

Программа по формированию резерва управленческих кадров ГАПОТО «Тобольский многопрофильный техникум» на 2020-2024 годы

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», 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);

## - Постановление Правительства Тюменской области от 10 октября 2016 года N 1161-рп О порядке замещения вакантных должностей в государственных учреждениях и иных организациях Тюменской области

 **Цель реализации программы**

Цель - создать в техникуме условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.

**Основные задачи реализации программы**:

**Задачи по формированию резерва управленческих кадров:**

1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на вакантные должности техникума, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.

2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов административно- управленческого персонала техникума.

3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.

4. Создать условия для развития кадрового потенциала техникума и мотивации вертикального карьерного роста работников.

**Основные направления работы**

Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:

- выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров и педагогических работников на замещение должностей руководящего состава техникума

- сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности административно- управленческого персонала государственного образовательного учреждения;

- обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост;

- методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.

**Сроки и этапы реализации**

Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров: 2020-2024 годы.

Этапы реализации Программы развития методической службы:

- этап разработки (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров техникума

- практический этап (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в административно- управленческий персонал

- аналитический этап (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров техникума

Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:

- доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа работников техникума,

- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должности административно- управленческого персонала, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;

- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ;

- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности административно- управленческого персонала - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв.

- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;

- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.

Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:

- доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа сотрудников техникума

- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность административно- управленческого персонала, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв;

- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности должность административно- управленческого персонала государственного образовательного учреждения;

- доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней;

- доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней;

- уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.

1. **Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Направления деятельности | Мероприятия | Результаты | Сроки | Ответственные |
| 11. | Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения | Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. | Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру | Ежегодно (сентябрь) |  Специалист по кадрам. Руководитель УМО |
| Формирование списка резерва управленческих кадров | Сформирован список резерва управленческих кадров | Ежегодно (октябрь) | Специалист по кадрам. |
| Собеседование с лицами, претендующими на замещение на должность административно- управленческого персонала | Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, претендующих на включение в кадровый резерв | Ежегодно (ноябрь) | Специалист по кадрам. |
| Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру | Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры | Ежегодно (апрель) | Специалист по кадрам. Руководитель УМО |
| 2. | Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения | Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения | Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ГОУ | Ежегодно (декабрь- январь) | Специалист по кадрам. Руководитель УМО Кандидаты |
| Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения | Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ | В течение года | Специалист по кадрам. Руководитель УМО |
| Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должностируководителя государственного образовательного учреждения | Проведён анализ результативности выполнения индивидуального планаподготовки к замещению должности руководителя ГОУ | Ежегодно (декабрь) | Специалист по кадрам. Руководитель УМО |
| 3. | Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост | Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании» | Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании» | Ежегодно (август, декабрь) | Руководитель УМО |
| Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования» | Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие образовательной организации. | Ежегодно (в течение учебного года) | Руководитель УМО |
| Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности | Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности | Ежегодно (в течение учебного года) | Руководитель УМО |
| 4 | Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост | Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала | Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала | По запросу | Руководитель УМО |
| 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) | Руководитель УМО |
| 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) | Руководитель УМО |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Районный конкурс «Лидеры образования» | Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования.Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру. | Ежегодно (декабрь- февраль) | Руководитель УМО |
| Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций | Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост | Ежегодно (в течение учебного года) | Руководитель УМО |

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров административно- управленческого персонала техникума

Программа по формированию резерва управленческих кадров 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 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 развития 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 проектов;

- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков 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 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: 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 в Департамент образования и науки Тюменской области (по запросу)

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 данныхв электронномвиде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Составление годового плана работы по формированию резервауправленческих кадров |
| 2. | Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением | Онлайн- анкетирование | Анализ ответов и составление 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 ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв | Сбор статистических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва |
| 5. | Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ | Сбор статистических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва |
| 6. | Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения | 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 количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней | Заполнение информационно ­диагностической карты в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь) | 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 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 |