

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
познавательному–речевому развитию детей № 39
(МАДОУ детский сад № 39)**

Принято на заседании
педагогического совета
протокол № 1 от 25 августа 2021 г.

Утверждено приказом заведующего
МАДОУ детский сад № 39
от 25 августа 2021 г. № 215

**ПРОГРАММА
о совершенствовании и формировании кадрового резерва
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
познавательному–речевому развитию детей № 39
на 2021-2024 г.г.**

Паспорт программы развития методической службы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно–речевому развитию детей № 39.

1	<p>Полное наименование Программы</p>	<p>ПРОГРАММА о совершенствовании и формировании кадрового резерва, муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно–речевому развитию детей № 39 на 2021-2025 г.г.</p>
2	<p>Основания для разработки Программы</p>	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <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); – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ; – Приказ Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организацией»; – Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. N 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»; – Приказ Минобрнауки РФ от 10 декабря 2013 г. № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»; – Приказ Минобрнауки РФ от 5 декабря 2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; – СанПиН 2.4.3648-13 от 28 сентября 2020 г. № 28.
3	<p>Цель реализации программы</p>	<p>Цель - создать в образовательном учреждении условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.</p>

4	Основные задачи реализации программы	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. <p>Создать условия для развития: кадрового потенциала образовательного учреждения, и мотивации вертикального карьерного роста работников.</p>
5	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя 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.
6	Сроки и этапы реализации программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в образованном учреждении: 2021-2024 годы.</p> <p>Этапы реализации Программы развития методической службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>предварительный этап</i> (2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в образовательном учреждении; - <i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в образовательном учреждении; - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в образовательном учреждении.
7	Ожидаемый результат.	<p>Ожидаемый результат: в образовательном учреждении сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 4 человек).</p>
8	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего

		<p>числа руководителей,</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательного учреждения; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв образовательного учреждения; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв образовательного учреждения; - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
9	Разработчик Программы	муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей № 39

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Информировать МКУ «ЦРО» в о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в образованном учреждении	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	Отдел образования. ИМЦ ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	ИМЦ
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя образованного учреждения	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Отдел образования. ИМЦ
2	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного	Ежегодно (декабрь-январь)	Отдел образования. ИМЦ Кандидаты

	государственного образовательного учреждения		учреждения		
		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 образовательного учреждения	В течение года	Отдел образования. ИМЦ
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования. ИМЦ
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)	Отдел образования. ИМЦ
		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)	Отдел образования. ИМЦ

		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования. ИМЦ
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	Отдел образования. ИМЦ
		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)	Отдел образования. ИМЦ
		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)	Отдел образования. ИМЦ
		Областной, муниципальный конкурс «Лидеры образования»	Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять	Ежегодно (декабрь-февраль)	Отдел образования. ИМЦ

			<p>управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.</p>		
		Работа виртуальной площадки для руководителей образовательных организаций	<p>Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	Ежегодно (в течение учебного года)	<p>Отдел образования. ИМЦ</p>

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 над 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 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 проектом;
- 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.

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 по формированию резерва управленческих 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 специалисту методической службы по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалисту методической службы по организации сопровождения кадрового резерва
5	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательного учреждения	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалисту методической службы 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 образовательного учреждения	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 кадровый резерв образовательного	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде.	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

	учреждения			
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