

Муниципальное бюджетное учреждение
«Отдел образования»
Пестречинского
муниципального района
Республики Татарстан
Советская ул. д.6; с. Пестрецы, 422770
Тел./факс: (8-267) 3-03-54
E-mail: imc.pes@tatar.ru
ИНН 1633000183
КПП 163301001
ОГРН 2041645607254
Л/С 02092020001
ЛБ349540001-МУ ОО
Отделение-НБ Республики Татарстан
Банка России/УФК по Республике
Татарстана г.Казань
БИК 019205400



Муниципаль бюджет учреждение
«Мәгариф бүлгеге»
Питрәч муниципаль районы
Татарстан Республикасы
Совет урамы, 6 нче йорт;
Питрәч авылы, 422770
Тел./факс: (8-267) 3-03-54
E-mail: imc.pes@tatar.ru
ИНН 1633000183
КПП 163301001
ОГРН 2041645607254
Л/С 02092020001
ЛБ349540001-МУ ОО
Отделение-НБ Республики Татарстан
Банка России/УФК по Республике
Татарстана г.Казань
БИК 019205400

ПРИКАЗ

от 25.08.2021

№ 174/1

Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров

Во исполнение Регламента формирования резерва руководящих кадров в сфере образования Республики Татарстан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.03.2016 №140 (далее-Регламент) и с целью создания в районной системе образования Пестречинского муниципального района условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров, приказываю:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на 2021-2024 годы (приложение).
2. Утвердить список кандидатов на включение в кадровый резерв или на замещение вакантной должности (приложение 1 - 4).
3. Утвердить протокол заседания конкурсной комиссии для включения в кадровый резерв на должность или на замещение вакантной должности (приложение 5).
4. Методисту МБУ «Отдел образования» организовать работу с педагогами и руководителями образовательных организаций по реализации Программы.
5. Руководителям образовательных организаций:
 - провести работу по формированию кадрового резерва руководителей ОО в соответствии с Программой.
 - организовать работу по развитию профессиональных компетенций кандидатов, выдвинутых в состав кадрового резерва руководителей ОО.
6. Контроль над исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника МБУ «Отдел образования» Шатаеву Е.Н.

Начальник МБУ «Отдел образования»



М.А.Харитоновна

Приложение №1
к приказу МБУ «Отдел образования» ПМР РТ
от 25 августа 2021 года № 174/1

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
Пестречинского муниципального района
Республики Татарстан
на 2021-2024 годы

Разработчик:
Муниципальный методический совет
Пестречинского муниципального района
Республики Татарстан

Пестрецы, 2021

1. Паспорт программы развития районной методической службы

1	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на 2021-2024 годы
2	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) - Законом Республики Татарстан от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании» - Государственная программа «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014 – 2025 годы» - Стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2017-2021 годы и на период до 2030 года - Приказ МОиН РТ от 12.11.2014 № 6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан» - Регламента формирования резерва руководящих кадров в сфере образования Республики Татарстан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.03.2016 № 140 - Приказ МОиН РТ от 23.11.2017 года № под-1879/17 «Об утверждении республиканского реестра дополнительных профессиональных программ (модулей) повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Татарстан на 2018 год»; - Приказ МОиН РТ от 05.09.2018 года № под-1313/18 «Об утверждении этапов работы с модулем «Повышение квалификации работников образования» на образовательном портале «Электронное образование в Республике Татарстан» - Приказ МОиН РТ от 23.07.2021 года № под-974/21 «О

		региональной системе сопровождения педагогических работников и управленческих кадров РТ»
3	Цель реализации программы	Цель – создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4	Основные задачи реализации программы	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: 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 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. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: – выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения – сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя 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	Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Пестречинского муниципального района: 2021-2024 годы. Этапы реализации Программы развития районной методической службы: – <i>разработческий этап</i> (2021год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования

		- <i>практический этап</i> (2021-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования - <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования
7	Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей (не менее 13 человек).
8	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей ОУ - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ - 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 районного уровня - 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
9	Разработчик Программы	Муниципальное образовательное учреждение «Отдел образования» Пестречинского муниципального района

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя 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)	Отдел образования ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Отдел образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ	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
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Ежегодно (декабрь - январь)	Отдел образования Кандидаты
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	В течение года	Отдел образования
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана	Ежегодно (декабрь)	Отдел образования

	руководителя образовательного учреждения	подготовки к замещению должности руководителя ОУ		
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 по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август - декабрь)
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)
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
		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)
		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

		карьерный рост			
	Муниципальный 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)	Отдел образования	
	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)	Отдел образования	

3. Показатели эффективности реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

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.

Основными задачами являются:

- отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образования
- 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 Программы развития являются:

- 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;

Субъекты: координатор реализации Программы.

Объектами: основные мероприятия и результаты реализации Программы.

Предметом: является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения: 1 раза в год

Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования района для замещения вакантных должностей	Выгрузка электронной базы данных кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва

		виде		управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн - анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, 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 ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ	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 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	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	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

СПИСОК

кандидатов на включение в кадровый резерв или на замещение вакантной должности

(Пестречинский муниципальный район)

на должность начальника отдела образования

№ п/п	ФИО кандидата, дата рождения и контактный телефон	Место работы: наименование организации, должность адрес организации, контактный телефон	Образование, основное	Образование ДПО (переподготовка)	Общий стаж работы	Педагогический стаж	Стаж работы на руководящих должностях	Заслуги (2-3 предложения)

СПИСОК
кандидатов на включение в кадровый резерв
Пестречинский муниципальный район
на должность директора общеобразовательной организации

№ п/п	ФИО кандидата, дата рождения и контактный телефон	Место работы: наименование организации, должность адрес организации, контактный телефон	Образование, основное	Образование ДПО (переподготовка)	Общий стаж работы	Педагогический стаж	Стаж работы на руководящих должностях	Заслуги (2-3 предложения)

СПИСОК
кандидатов на включение в кадровый резерв или на замещение вакантной должности
(наименование муниципального района)
на должность директора организации среднего профессионального образования

№ п/п	ФИО кандидата, дата рождения и контактный телефон	Место работы: наименование организации, должность адрес организации, контактный телефон	Образование, основное	Образование ДПО (переподготовка)	Общий стаж работы	Педагогический стаж	Стаж работы на руководящих должностях	Заслуги (2-3 предложения)

СПИСОК
кандидатов на включение в кадровый резерв
(наименование муниципального района)
на должность директора организации дополнительного образования детей

№ п/п	ФИО кандидата, дата рождения и контактный телефон	Место работы: наименование организации, должность адрес организации, контактный телефон	Образование, основное	Образование ДПО (переподготовка)	Общий стаж работы	Педагогический стаж	Стаж работы на руководящих должностях	Заслуги (2-3 предложения)

к приказу № 174/1
« 25 » 08 .2021 г.

ПРОТОКОЛ
ЗАСЕДАНИЯ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ
ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ДОЛЖНОСТЬ

или
НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ

« » _____ 20__ года

№

Председатель комиссии	Фамилия И.О.
Секретарь комиссии	Фамилия И.О.
Члены комиссии:	Фамилия И.О.
	Фамилия И.О.
	Фамилия И.О. – независимый эксперт, должность
	Фамилия И.О. – независимый эксперт, должность
Приглашенные:	Фамилия И.О. – должность
	Фамилия И.О. – должность

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О собеседовании с участниками конкурса _____.
2. Об итогах конкурса _____.

1. СЛУШАЛИ:

Ф.И.О. докладчика – рассказал, что на конкурс для включения в кадровый резерв на должность (на замещение вакантной должности) _____ подали документы _____ человек. На заседание заключительной конкурсной комиссии, по результатам проведенных этапов конкурса, были приглашены _____ участника конкурсного отбора:

Фамилия И.О., Фамилия И.О., Фамилия И.О.

На рассмотрение комиссии представил следующие документы:

- анкетные данные кандидатов, их оценка (приложение 1);
- результаты выполнения конкурсного задания (приложение 2,3);
- результаты психологического тестирования (приложение 4);
- предварительная оценка кандидатов (приложение 5).

Следующие кандидаты не были приглашены на заседание конкурсной комиссии:

1. не явились на профессиональное собеседование:

- Фамилия И.О.

2. отказались от участия в конкурсе:

- Фамилия И.О.

3. показали недостаточный уровень квалификации при выполнении конкурсного задания (проведения собеседования):

- Фамилия И.О.

4. не выполнили конкурсное задание:

- Фамилия И.О.

2. ГОЛОСОВАЛИ:

О включении в резерв для замещения должностей.

Фамилия Имя Отчество	Предлагаемая группа должностей	Результаты голосования		
		«ЗА»	«ПРОТИВ»	«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ»

РЕШИЛИ:

1. Считать конкурс для включения в кадровый резерв на должность (на замещение вакантной должности) _____ состоявшимся/не состоявшимся.

2. Признать _____ победителем конкурса на _____ должность _____ и рекомендовать назначить на вакантную должность государственной гражданской службы Ярославской _____ области _____.

3. Рекомендовать для включения в кадровый резерв *наименование ОГВ* для замещения должностей государственной гражданской службы _____

4. Секретарю комиссии Фамилия И.О. познакомить всех претендентов с результатами конкурса.

Председатель
конкурсной комиссии

подпись

И.О. Фамилия

Секретарь
конкурсной комиссии

подпись

И.О. Фамилия

Члены комиссии:

подпись
подпись

И.О. Фамилия
И.О. Фамилия

ОЦЕНКА АНКЕТНЫХ ДАННЫХ
кандидатов на замещение вакантной должности
(для включения в кадровый резерв на должность)

_____ (указывается должность и наименование государственного органа)

№	Ф.И.О. /год рождения/ образование	Место работы	Примечание	Оценка анкетны х данных + 2
1.				
2.				

Руководитель структурного подразделения
органа государственной власти
_____ дата

_____ подпись

И.О. Фамилия

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
кандидатов на замещение вакантной должности
(для включения в кадровый резерв на должность)

(указывается должность и наименование государственного органа)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Аргументы «за»	Аргументы «против»	Оценка

Руководитель структурного подразделения
органа государственной власти
_____ *дата*

_____ *подпись*

И.О. Фамилия

РЕЗУЛЬТАТЫ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНКУРСНОГО ЗАДАНИЯ
кандидатами на замещение вакантной должности
(для включения в кадровый резерв на должность)

(указывается должность и наименование государственного органа)

№	Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл за тест	Оценка

Руководитель структурного подразделения
органа государственной власти
дата

подпись

И.О. Фамилия

ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ
проведения конкурса на замещение вакантной должности
(для включения в кадровый резерв на должность)

(указывается должность и наименование государственного органа)

№	Фамилия, имя, отчество кандидата	Оценка соответствия «анкетных данных»	Оценка профессиональной подготовленности (тест)	Оценка профессиональной подготовленности (собеседование)	Оценка результатов тестирования	Предварительная оценка результатов (суммарный балл)

Руководитель структурного подразделения
органа государственной власти
дата

подпись

И.О. Фамилия

СОБЕСЕДОВАНИЕ С УЧАСТНИКАМИ КОНКУРСА
проведения конкурса на замещение вакантной должности
(для включения в кадровый резерв на должность)

(указывается должность и наименование государственного органа)

1. Фамилия И.О. кандидата

Вопросы членов комиссии к Фамилия И.О. и краткие ответы на них:

2. Фамилия И.О. кандидата

Вопросы членов комиссии к Фамилия И.О. и краткие ответы на них:

Секретарь конкурсной
комиссии
дата

подпись

И.О. Фамилия