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 бүлеге»
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

от 12.08.2019 № 163

ПРИКАЗ

**Об утверждении программы
по формированию резерва
управленческих кадров**

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 2019-2023 годы (приложение 1)
- список кандидатов на включение в кадровый резерв или на замещение вакантной должности (приложение 2)
- протокол заседания конкурсной комиссии для включения в кадровый резерв на должность или на замещение вакантной должности (приложение 3).

2. Создать кадровый резерв руководителей системы образования Пестречинского муниципального района.

3. Утвердить состав комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей системы и ведению кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Пестречинского муниципального района (приложение 4).

4. Работу по ведению кадрового резерва руководителей системы образования Пестречинского муниципального района возложить на методиста по кадрам МБУ «Отдел образования».

5. Руководителям образовательных организаций:

- провести работу по формированию кадрового резерва руководителей ОО в соответствии с Программой
- организоваться работу по развитию профессиональных компетенций кандидатов, выдвинутых в состав кадрового резерва руководителей ОО.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник МБУ «Отдел образования» М.А.Харитонова

Приложение 1
к приказу МБУ «Отдел образования» ПМР РТ
от 12.08.19 20__ года № 163

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на 2019-2023 годы

ПЕСТРЕЦЫ, 2019

1. Паспорт программы развития районной методической службы

1	Полное наименованиеПрограммы	Программа по формированию резерва управленческих в системе образования Пестречинского муниципального района Республики Татарстан на 2019-2023 годы
2	Основания для разработкиПрограммы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образованиив 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 развитияРоссийской 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» - Указ Президента Республики Татарстан от 14 марта 2011 г. N УП-127 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Татарстан»
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 руководителяобразовательного 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 р муниципального района: 2019-2023 годы. Этапы реализации Программы развития районной методической службы: - *разработческий этап* (2019 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадровв системе образования - *практический этап* (2019-2023 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования - *аналитический этап* (2023 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
8	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя МОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв

		- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя МОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя МОУ - 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 уровней - 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

Основой программы является формирование условий (системы) для непрерывной и планомерной подготовки педагогических кадров, в том числе на основе использования новых форм профориентационной работы, современных цифровых технологий, формирование и участие в профессиональных ассоциациях и конкурсах, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечение работодателей к повышению квалификации педагогических работников, в том числе в форме стажировок, внедрение эффективной системы наставничества.

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 МОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качеств 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 «Менеджментв образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август - декабрь)	Отдел образования
		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
		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
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
		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
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования

		.	карьерный рост		
		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)	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. Мониторинг 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 планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

– 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:

– 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 Главе администрации Пестречинского муниципального района.

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	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва

		виде		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 специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
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

Приложение 2

СПИСОК

кандидатов на включение в кадровый резерв

Пестречинский муниципальный район

на должность директора общеобразовательной организации

№ п/п	Резерв ОО	Ф.И.О.	Дата рождения	Образование (наименование учебного заведения, специальность, квалификация, год окончания)	Место работы, занимаемая должность	Стаж работы			Сведения о пройденной профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке	Учёная степень, учёное звание	Включены в кадровый резерв муниципального района? Если - да, то когда?
						общий	по специаль-ности	по занимаемой должности			

Приложение 3

к приказу №
«____»_____.20____г.

П Р О Т О К О Л

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*	И.О. Фамилия
	подпись	И.О. Фамилия

Приложение 1 к протоколу
заседания комиссии
от _____20___ № 1

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 анкетных данных
1.				+ 2
2.				

Руководитель органа государственной власти *подпись* И.О. Фамилия
дата

Приложение 2 к протоколу
заседания комиссии
от _____20___ № 1

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 *подпись* И.О. Фамилия
органа государственной власти
дата

Приложение 3 к протоколу
заседания комиссии
от _____20___ № 1

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

Приложение 5 к протоколу
заседания комиссии
от _____20___ № 1

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 *подпись* И.О. Фамилия
органа государственной власти
дата

Приложение 6 к протоколу
заседания комиссии
от 01.01.2011 № 1

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 *подпись* И.О. Фамилия
дата

Приложение 4

Состав комиссии
по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей системы и ведению кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Пестречинского муниципального района

1. Харитонова Марина Алексеевна, начальник МБУ «Отдел образования» Пестречинского муниципального района, председатель комиссии;
2. Шатаева Елена Николаевна, заместитель начальника МБУ «Отдел образования» Пестречинского муниципального района, заместитель председателя комиссии;
3. Абдрахманова Эльза Рамилевна, методист по кадрам, секретарь комиссии.

Члены комиссии:

4. Хурамшина Айгуль Рамильевна, методист МБУ «Отдел образования» Пестречинского муниципального района;
5. Рафиковна Лилия Фанилевна, методист МБУ «Отдел образования» Пестречинского муниципального района.