



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОВОЛЖСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

28.12.2021 № 307 - р

Об утверждении территориальной модели
формирования резерва управленческих кадров

В целях реализации национального проекта "Образование", в рамках мероприятий федерального проекта "Современная школа", выявления степени сформированности и эффективности функционирования систем управления качеством образования в рамках оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия (далее – Оценка) и на основании пункта 9 Постановления Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 10 февраля 2021 года № 21-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование», письма Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзора) от 20 апреля 2021 года № 08-70, письма министерства образования и науки Самарской области №148 – НИК от 20.05.2021, решения Коллегии Поволжского управления:

1. Утвердить прилагаемую территориальную модель формирования управленческих кадров.
2. Опубликовать данное распоряжение на официальном сайте Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области.
3. Контроль за исполнением данного распоряжения оставляю за собой.

Руководитель Поволжского управления

 С.Н. Сазонова

Попова Елена Владимировна, 8 (84635) 31538

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением
Поволжского управления
министерства образования и науки
Самарской области
от _____ № _____

Территориальная модель формирования резерва управленческих кадров

I. Общие положения

Территориальная модель формирования резерва управленческих кадров (далее – Модель) разработана в соответствии с Положением о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 8 апреля 2011 г. N 55-од.

Настоящая Модель определяет принципы и порядок формирования резерва управленческих кадров образовательных учреждений, подведомственных Поволжскому управлению, а также порядок организации работы с кадровым резервом.

Резерв управленческих кадров - это сформированная группа специалистов, имеющих опыт работы, положительно оцениваемых по результатам предыдущей деятельности, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, способных в настоящий момент или после определенной подготовки занимать соответствующие руководящие должности в образовательных организациях.

Формирование резерва управленческих кадров - это процесс выявления, отбора, оценки и подготовки кадров в целях оперативного замещения управленческих должностей в образовательных учреждениях высококвалифицированными и подготовленными к соответствующей работе кадрами, способными качественно решать поставленные перед ними задачи.

Формирование резерва управленческих кадров основано на принципах:

- законности;
- добровольности включения и нахождения в резерве управленческих кадров;
- единства требований к кандидатам при включении в резерв управленческих кадров;
- объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов при включении в резерв управленческих кадров.

II. Источники кадрового резерва

Источниками кадрового резерва образовательных организаций являются:

- 1) педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
- 2) победители и призеры конкурсов профессионального мастерства, руководители предметных методических объединений;
- 3) молодые перспективные педагоги и специалисты;
- 4) иные квалифицированные специалисты системы образования.

III. Цели и задачи формирования кадрового резерва

Формирование кадрового резерва проводится в целях обеспечения образовательных организаций квалифицированными, успешными лидерами с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой), обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом и создания условий для их профессионального роста.

Основными задачами работы с кадровым резервом являются:

- 1) повышение уровня мотивации работников системы образования к профессиональному росту;
- 2) выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- 3) своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах;
- 4) сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципальной образовательной организации при вступлении в должность;
- 5) совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в регионе;
- 6) организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

Формирование кадрового резерва производится

- на уровне образовательного учреждения,
- на уровне образовательного округа,
- на уровне региона.

Формирование и работа с кадровым резервом на уровне образовательного учреждения регламентируется учреждением самостоятельно, учитывая Территориальную модель формирования резерва управленческих кадров.

Формирование кадрового резерва на уровне округа регламентируется настоящим документом, на уровне региона – нормативными документами министерства образования и науки Самарской области.

Кадровый резерв формируется по различным категориям должностей управленческих кадров:

- руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель профессиональной образовательной организации – на уровне округа и области;
- руководитель структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования – на уровне образовательного учреждения;

- заведующий структурным подразделением, реализующим программы дополнительного образования - на уровне образовательного учреждения.

IV. Способы выдвижения кандидатур в резерв управленческих кадров

Способы выдвижения кандидатур в резерв управленческих кадров:

- с согласия кандидатов, по рекомендации руководителей организаций, в которых работают в данный момент;
- кандидатами самостоятельно, с приложением мотивированного представления;
- кандидатуры кандидатов на включение в резерв управленческих кадров с их согласия могут быть также рекомендованы профессиональными объединениями, профессиональными сообществами, администрацией ГБУ ДПО «Новокубышевский ресурсный центр».

Требования к возрасту, образованию и стажу работы кандидатов в кадровый резерв не предъявляются.

V. Порядок формирования кадрового резерва

Формированием кадрового резерва на уровне образовательного учреждения занимается администрация образовательной организации (далее – администрация). Порядок согласования списка в резерв, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется образовательной организацией самостоятельно.

Для согласования списка кандидатов в кадровый резерв на уровне образовательного округа распорядительным актом Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области создается комиссия по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций (далее – комиссия). В состав комиссии могут входить сотрудники Поволжского управления, руководители образовательных организаций, представители общественных и профсоюзных организаций (по

согласованию), представителей органов ОМС. Председателем комиссии является руководитель Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области.

К функциям комиссии относятся:

- координация деятельности по вопросам, связанным с отбором кандидатов по включению в кадровый резерв;
- выработка предложений о включении в состав кадрового резерва;
- выработка предложений об исключении из состава кадрового резерва;
- определение порядка ведения базы данных лиц, включенных в кадровый резерв, и перечней должностей, подлежащих замещению из кадрового резерва;
- рассмотрение методик отбора, подготовки, переподготовки и выдвижения кандидатур для включения в кадровый резерв;
- очное рассмотрение итогов работы по исполнению лицом, зачисленным в кадровый резерв, плана индивидуальной подготовки;
- назначение кураторов – наставников для кандидатов в кадровый резерв;
- оценка эффективности работы ОУ с резервом управленческих кадров по итогам отчетов;
- иные вопросы, связанные с формированием кадрового резерва.

Комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Основной формой деятельности комиссии являются заседания.

Сведения о сотрудниках, включенных в кандидаты в кадровый резерв, актуализируются ежегодно.

Исключение из кадрового резерва осуществляется на основании личного заявления гражданина, в связи с увольнением кандидата, по инициативе конкурсной комиссии по итогам отчета по выполнению плана индивидуальной работы.

Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

- 1) мотивация труда – результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, систематическое повышение квалификации;
- 2) профессионализм и компетентность – образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать ее;
- 3) личностные качества и потенциальные возможности – внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские способности, эмоциональная устойчивость и др.

Этапы формирования резерва управленческих кадров:

№	Наименование мероприятия	Сроки
1	Формирование списков кандидатов для включения в резерв управленческих кадров (предложения образовательных учреждений) и направление в Поволжское управление министерства образования и науки Самарской области в соответствии с формой	до 01 марта
2	Согласование списка кандидатов для включения в кадровый резерв комиссией, создаваемой распорядительным актом Поволжского управления	до 15 марта
3	Разработка куратором совместно с кандидатом в кадровый резерв плана индивидуальной подготовки	до 1 апреля
4	Организация «Новокуйбышевским ресурсным центром» работы «Школы	апрель - март

	кадрового резерва»	
5	<p>Привлечение кандидатов к участию в мероприятиях на уровне образовательной организации и округа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах и тренингах; - в деятельности коллегиальных и совещательных органов; - в работе жюри различных конкурсов, экспертных комиссиях; - в разработке и реализации социально значимых проектов и программ; - и др. мероприятиях. 	апрель – март
6	<p>Возложение на кандидатов (по мере возможности) временного исполнения обязанностей по руководящей должности, выполнение отдельных функций по руководящей должности (через заключение дополнительного соглашения)</p>	апрель – март
7	<p>Отчет кураторов и кандидатов на заседании Комиссии о выполнении планов индивидуальной подготовки.</p>	март (на заседании комиссии)
8	<p>Вынесение Комиссией решения по участию кандидатов в конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области</p>	

№	Ф.И.О.	Дата рождения	Образование, наименование ОУ, год окончания, квалификация по диплому	Стаж работы	Общий стаж работы	Профессиональная переподготовка	Планируемое замещение должности	Участие в конкурсах, проектах и т.д. различного уровня	Наличие признанных и подтвержденных профессиональных и управленческих достижений

Подготовка лица, планируемого к зачислению в кадровый резерв, производится по плану индивидуальной подготовки, разработанному лицом, зачисленным в кадровый резерв, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых знаний и навыков, направленных на более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских качеств.

В плане индивидуальной подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, помимо вышеуказанных могут быть использованы такие формы работы, как самоподготовка и самообразование; повышение квалификации; решение отдельных вопросов по категории должности, иные формы подготовки.

Ежегодно по итогам периода нахождения участника в составе резерва управленческих кадров дается регулярная оценка его управленческой готовности, определяется ее динамика на основе отчета профессиональных достижений, представленных лично участником резерва; анализа включенности и активности, его продуктивного участия в предложенных мероприятиях; карьерной динамики.

Отчет кандидата об исполнении плана индивидуальной подготовки рассматривается в ходе заседания комиссии Поволжского управления очно в марте месяце.

По итогам отчета комиссия Поволжского управления дает следующие рекомендации:

- для кандидатов на должность руководителя общеобразовательной и профессиональной образовательной организации: рекомендовать к участию кандидата в конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, который проводится в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 8 апреля 2011 г. N 55-од « Об утверждении Положения о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»(далее- Конкурс).

Кандидатам, рекомендованным к участию в Конкурсе, администрацией образовательного учреждения, оказывается всесторонняя помощь и поддержка, в том числе при разработке творческого проекта на тему "Концепция развития образовательного учреждения".

VI. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров В образовательных учреждениях, в округе

По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год (декабрь), а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка (мониторинг) эффективности такой работы руководителем образовательного учреждения и направляется председателю территориальной Комиссии.

Сводный анализ по итогам работы ОУ и округа готовится отделом организации образовательных ресурсов в феврале по итогам прошедшего календарного года.

Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются результаты качественного подбора

кандидатов и качество их подготовки на уровне образовательного учреждения:

№	Наименование показателя	Единица измерения
1.	Количество работников, рекомендованных на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, от общего количества участников за истекший календарный год	чел.
2.	Количество работников, рекомендованных к участию в Конкурсе, от общего количества работников, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Самарской области	чел.
3.	Количество работников, прошедших конкурсный отбор и включенный в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Самарской области	чел.

В рамках проведенной оценки отделом организации образовательных ресурсов проводится анализ деятельности образовательных учреждений и Поволжского управления по данному направлению, который рассматривается на совещании руководителей ОУ, с принятием конкретных управленческих решений и подготовкой адресных рекомендаций для руководителей образовательных организаций, осуществляется оценка принимаемых руководителями образовательных учреждений мер