

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНЕНСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРИКАЗ
с. Красное

«29» ноября 2017 года

№ 1030

**Об утверждении плана формирования
и подготовки резерва управленческих кадров
в сфере образования Красненского района**

В целях выполнения проекта «Развитие региональной системы резерва управленческих кадров в сфере образования» («Кадровые решения»))» **приказываю:**

1. Утвердить план формирования и подготовки резерва управленческих кадров в сфере образования Красненского района (далее - План).
2. Определить главного специалиста отдела образования Закурдаеву О.Б. ответственным за формирование резерва управленческих кадров в сфере образования района.
3. Руководителям образовательных учреждений района обеспечить участие в реализации Плана.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела образования администрации района Доманову Н.П.

**Начальник отдела образования
администрации Красненского района**



Н.Доманова

**План формирования и развития кадрового резерва
в сфере образования Красненского района Белгородской области**

**Перечень типовых локальных актов, регламентирующих формирование
резерва управленческих кадров в сфере образования
Красненского района Белгородской области**

**1. Нормативная база, регламентирующая формирование и развитие
резерва управленческих кадров в сфере образования**

1.1. Федеральный уровень

- государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

- приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н (приложение к нему раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р (с прилагаемым планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»);

- письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников).

1.2. Региональный уровень

- постановление Правительства Белгородской области от 28.10.2013 г. № 431-пп «Об утверждении Стратегии развития дошкольного, общего и дополнительного образования Белгородской области на 2013 - 2020 годы»;

- перечень типовых локальных актов, регламентирующих формирование резерва управленческих кадров в сфере образования Белгородской области, утвержденный приказом департамента образования Белгородской области.

1.3. Муниципальный уровень

- Положение о системе работы с резервом кадров;

- Порядок включения в резерв управленческих кадров, нахождения в составе резерва и исключения из состава резерва;
- Порядок разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в резерв управленческих кадров муниципального района;
- Порядок ведения Реестра лиц, включенных в резерв управленческих кадров;
- приказы о формировании резерва руководящих кадров системы образования

1.4. Уровень образовательных организаций

- Положение о системе работы с резервом кадров в образовательной организации;
- Положение о методическом сопровождении кандидатов, включённых в резерв на замещение должности «руководитель образовательного учреждения»;
- Порядок разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в резерв управленческих кадров.

Целью формирования кадрового резерва является обеспечение регулярного обновления кадрового резерва системы общего образования из числа руководящего состава, педагогических работников, молодых специалистов.

Основными задачами являются:

- своевременное замещение вакантных должностей руководителей в сфере образования;
- содействие должностному росту работников сферы образования;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке кадров в сфере образования;
- обеспечение преемственности и устойчивости управления образовательным учреждением;
- сохранение и развитие перспективных работников;
- сокращения временных затрат на подбор руководящих кадров и периода адаптации руководителя в новой должности;
- омоложение кадрового состава системы общего образования.

Структура развития муниципальной системы резерва управленческих кадров в сфере образования включает:

Первый компонент- Механизм прогнозирования потребностей и анализа кадрового потенциала.

Второй компонент - Механизм формирования кадрового резерва.

Третий компонент - Механизм привлечения кадрового резерва к управленческой деятельности.

Первый компонент

Резерв развития - группа специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений (при введении инноваций, разработке новых технологий). Они могут выбрать одно из двух направлений карьеры — профессиональную либо руководящую карьеру.

Резерв функционирования - группа специалистов и руководителей, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование учреждения. Эти сотрудники ориентированы на руководящую карьеру (руководители ОО, УДО, ДОУ, резерв на должности старшего воспитателя, заместителей по ВиМР, АХР, заведующих филиалов).

Анализ потребности в резерве.

Прежде чем начать процедуры формирования резерва, следует:

спрогнозировать изменение кадрового состава;

усовершенствовать продвижение работников по службе;

определить степень обеспеченности резервом ключевых должностей;

определить степень насыщенности резерва по каждой должности или группе одинаковых должностей (сколько кандидатур из резерва приходится на каждую должность или их группу).

Второй компонент

Формирование и составление списка резерва включает:

формирование списка кандидатов в резерв;

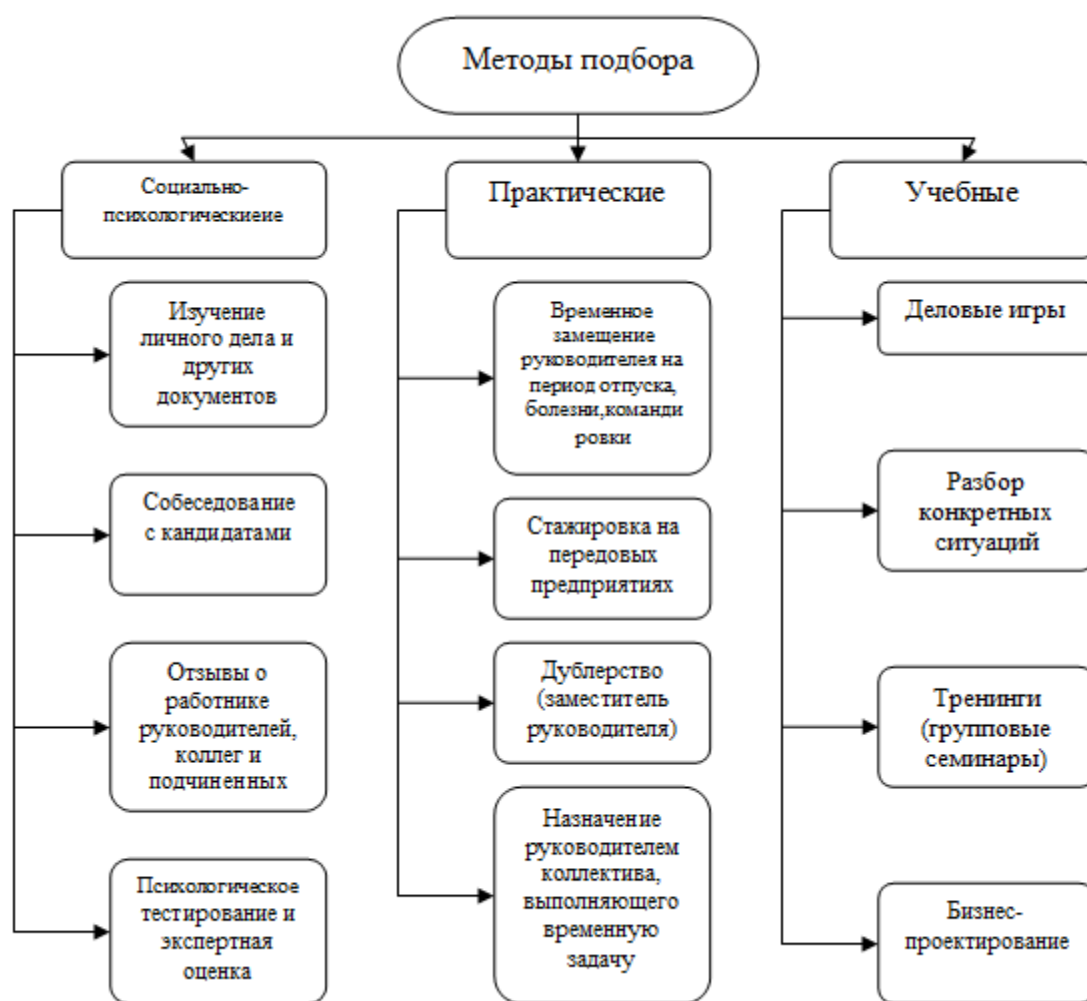
создание резерва на конкретные должности.



Формирование резерва кадров

В процессе формирования резерва следует определить:

- кого можно и необходимо включить в списки кандидатов в резерв;
- кто из включенных в списки кандидатов в резерв должен пройти обучение;
- форму подготовки применить к каждому кандидату с учетом его индивидуальных особенностей и перспективы использования на вакантные должности (используя отобранные методы).



Классификация методов подбора кандидатов в резерв руководящих кадров

Главный критерий зачисления в кадровый резерв – это потенциал работы, способность к развитию.

- Подготовка кандидатов.

Для профессиональной подготовки используются следующие **методы**:

-индивидуальная подготовка под руководством вышестоящего руководителя;

-стажировка в должности в своем и другом коллективе;

-учеба в институте и на курсах в зависимости от планируемой должности.

Профессиональное развитие педагогов, зачисленных в резерв, может включать:

- обучение в различных формах и видах (с отрывом и без отрыва от работы, повышение квалификации, переподготовку, самообразование, образование под руководством руководителя и другое);

- исполнение обязанностей планируемой должности (стажировка, временное замещение должности);

•изучение и оценка состояния дел в школе, ее структурных подразделениях (участие в проверках, изучение опыта, подготовка аналитических материалов по результатам проверки и др.);

•участие в работе комиссий, творческих и проблемных групп, временных проектных коллективах (к примеру, разработка нормативных документов);

•участие в научно-исследовательской и педагогической деятельности.

По окончании сроков подготовки резерва и выполнения индивидуальных планов профессионального развития проводится оценка готовности резерва.

Третий компонент

Механизмы привлечения кадрового резерва к управленческой деятельности включает:

- внедрения программ мотивации,
- включение в проектное управление резервистов,
- построение системы рекрутирования молодых специалистов,
- внедрение планов привлечения кадрового резерва в работу всей системы образования.

Механизмы внедрения развития муниципальной системы резерва управленческих кадров в сфере образования

Первый этап – этап проведения открытых конкурсов на замещение кадрового резерва руководителей образовательной организации и руководящих должностей управленческого корпуса ОО.

Второй этап – этап формирования кадрового резерва по следующим направлениям: оперативный резерв, стратегический резерв и резерв молодых специалистов.

Третий этап – этап обучения, развития и мотивации кандидатов кадрового резерва.

Четвертый этап – ротация педагогических кадров.