



О формировании резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области

Петрученко Татьяна Валерьевна,
к.п.н., методист ЦНППМ

ПРОТОКОЛ

совместного расширенного заседания коллегии Департамента образования и науки Тюменской области и Общественного совета при Департаменте образования и науки Тюменской области
от 15 декабря 2022г. г. Тюмень

https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/protokol_15.12.2022_kadr_rezerv.pdf

Решение коллегии - стр.4, п.4 «... Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, использовать Концепцию для организации работы с кадровым резервом»

Концептуальные документы резерва управленческих кадров Тюменской области

- Приказ ДОиН ТО «Об утверждении Концепции формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области на 2023-2026 годы» №133/ОД от 08 февраля 2023г.

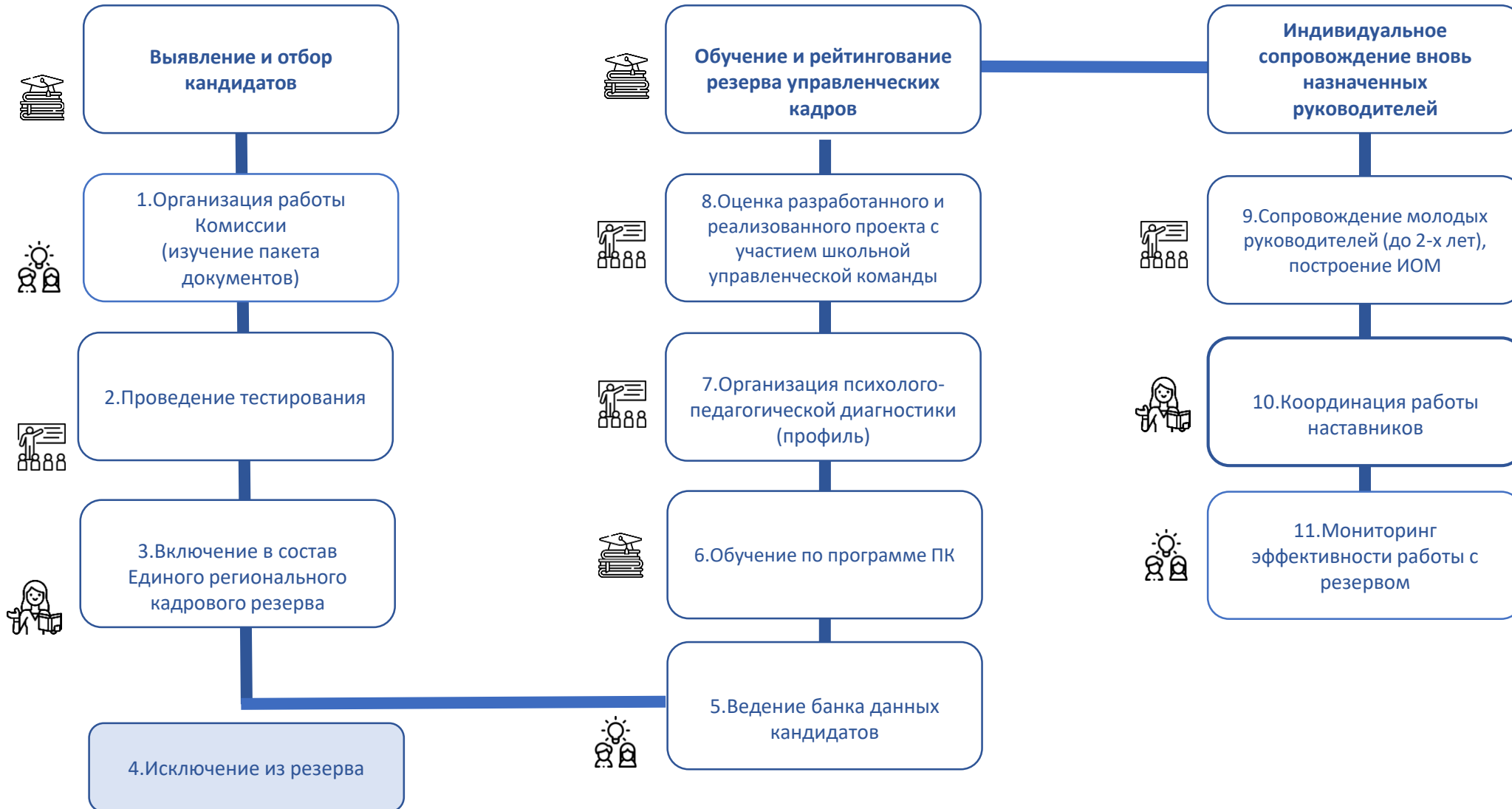
https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/pr_08.02.2023_133-od_konceptsiya.PDF

- Концепция формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области на 2023-2026 годы (08 февраля 2023г.)

https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/conc_kadr_rezerv_2023-2026.pdf

Организация работы по формированию и использованию резерва управленческих кадров

(региональный уровень)



- **ПРИКАЗ ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»** от 08.02.2023 № 17а-О Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») по формированию Единого регионального резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области
https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/dor_karta_01.02.2023_13a-o_rezerv.pdf
- **План мероприятий («Дорожная карта»)** по формированию и использованию регионального резерва управленческих кадров в системе образования Тюменской области от 08.02.2023 № 17а-О
https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/dor_karta_01.02.2023_13a-o_rezerv.pdf

Этапы формирования резерва управленческих кадров муниципальной системы образования

Анализ потребности в резерве:

- прогнозирование количества вакантных руководящих должностей;
- определение степени обеспеченности резервом руководящих должностей;
- определение степени насыщенности резерва по каждой должности.
- определение текущей и перспективной потребности в резерве.

Формирование списка резерва предполагает использование следующих методов:

- консультирование;
- анкетирование;
- собеседование;
- тестирование;
- участие в конкурсных процедурах.

Подготовка резерва предполагает:

- разработку и утверждение индивидуальных планов развития резервиста;
- формирование плана работы с резервом;
- назначение наставников;
- обучение лиц, зачисленных в резерв;
- контроль за исполнением планов.

на уровне муниципалитета (под руководством ответственного должностного лица муниципального органа управлением образованием):

-разработка и утверждение Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров;

-утверждение положения и состава конкурсной комиссии;

-ведение реестра лиц, включенных в резерв управленческих кадров в системе муниципального образования;

-размещение списка лиц, включенных в резерв управленческих кадров в системе муниципального образования, на официальном сайте муниципального органа управления образованием;

-организация работы с резервом, утверждение плана работы на календарный год;

-осуществление контроля за выполнением планов работы с резервом, в том числе индивидуальных планов развития лиц, зачисленных в резерв;

-организация обучения резерва управленческих кадров на должности руководителей муниципальных образовательных организаций;

-оценка подготовки резерва управленческих кадров;

-ротация, назначение из резерва (в том числе из единой электронной базы регионального резерва) на вакантные должности руководителей муниципальных образовательных организаций
представление отчетной информации по установленной форме Региональному оператору в установленные сроки

на уровне образовательной организации (под руководством директора (наставника) и предполагает):

- разработку Положения о кадровом резерве образовательной организации, утверждение критериев для отбора кандидатов в резерв;
- формирование списка педагогических работников, зачисленных в резерв (возможно с утверждением на педагогическом совете);
- формирование планов индивидуального развития резервистов;
- формирование и утверждение плана работы с кадровым резервом на календарный (учебный) год;
- назначение наставников для педагогических работников, зачисленных в резерв;
- подготовка педагогических работников, зачисленных в резерв, (участие в рабочих группах, работе коллегиальных органов, в семинарах, конференциях, направление на курсы ПК или переподготовку и пр.);
- контроль за исполнением принятых планов по резерву;
- представление отчетности перед муниципальными органами управления образованием о работе с резервом в установленные сроки

на уровне региона:

под руководством ответственного должностного лица Департамента образования и науки:

- утверждение Концепции о формировании и подготовке Единого резерва;
- утверждение состава конкурсной комиссии и организация её работы;
- формирование списка лиц, зачисленных в Единый резерв;
- размещение информации о Едином резерве на официальном сайте Департамента образования и науки;
- организация работы с Единым резервом и представление отчетности в установленные сроки.
- организация контроля исполнения, в рамках своей компетенции, региональных и федеральных распорядительных документов по вопросам работы с кадровым резервом.

с участием регионального оператора:

- координация деятельности муниципальных органов управления образованием по формированию, подготовке резерва управленческих кадров;
- формирование единой базы данных регионального резерва по представленной информации муниципальных органов управления образованием и размещение её на официальном сайте ТОГИРРО;
- подготовка методических рекомендаций муниципальным органам управления по организации деятельности по работе с резервом;
- организация и проведение совещаний, обучающих семинаров по вопросам организации деятельности по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров;
- организация подготовки резерва управленческих кадров (семинары, курсы повышения квалификации, переподготовка, стажировка).

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

кандидатов для конкурсного отбора в резерв управленческих кадров на региональном уровне

Просим рассмотреть кандидатуры для конкурсного отбора в резерв управленческих кадров на региональном уровне на
должность _____:

Гражданство РФ	Число, месяц, год рождения (возраст от 30 до 50 лет)	Место работы, должность	Образование, год окончания, специальность и квалификация по диплому (высшее образование не ниже уровня специалитета/ магистратуры)	Сведения о проф.подготовке, повышении или стажировке (дата, наименование и номер документа)	Стаж работы в образовании (не менее 5 лет)	Стаж работы на руководящих должностях (не менее 5 лет)	Отсутствие судимости (неснятой или непогашенной)	Участие в региональных, муниципальных проектах (год, наименование)

Дата

Подпись

Нужно сделать:

1. до **19.05.23** направить дополнительную информацию по **региональному резерву** управленческих кадров

на адрес эл.почты: mamtanya31@mail.ru

2. Предложить интересную, эффективную и результативную муниципальную ПРАКТИКУ по работе с кадровым резервом