



Министерство образования и науки Курской области

П Р И К А З

от 03.03.2023 № 1-384

г. Курск

О кадровом резерве руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области

В соответствии с Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 № 5), приказом комитета образования и науки Курской области от 10.07.2020 № 1-691 «Об утверждении комплекса мер («дорожной карты») по повышению эффективности руководителей образовательных организаций Курской области», а также в целях формирования и использования резерва управленческих кадров руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о порядке формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области;

1.2. состав Комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области;

1.3. методические рекомендации по отбору и формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области.

2. Рекомендовать руководителям органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, организовать и оптимизировать работу по формированию кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций Курской области.

3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

Н.А. Бастрикова

Утверждено
приказом Министерства образования
Курской области
от «___» _____ 2023 года № _____

**Положение
о порядке формирования кадрового резерва руководителей
образовательных организаций, подведомственных Министерству
образования и науки Курской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящим Положением определяется механизм формирования, подготовки и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области (далее - Резерв, Положение, Министерство).

1.2. Резерв - сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, отвечающих требованиям, установленным Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, для назначения должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству.

1.3. Формирование Резерва осуществляется Комиссией по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области (далее - Комиссия).

1.4. Резерв формируется с целью повышения качества кадрового состава системы образования Курской области, а также раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

1.5. Достижение поставленных целей планируется посредством решения следующих задач:

- обеспечение своевременного отбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом, для руководящей работы;

- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием;

- повышение уровня мотивации работников системы образования к профессиональному росту и создание условий для профессионального роста;
- восполнение потребности в высококвалифицированных руководящих кадрах образовательных организаций и/или своевременного замещения вакансий по должностям руководителей образовательных организаций посредством подготовки управленческих команд;
- отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой).

1.6. Основные принципы формирования, подготовки и использования Резерва:

открытость: возможность участия в процедуре отбора должна быть доступна любому желающему гражданину Российской Федерации, соответствующему требованиям, установленным настоящим Положением;

состязательность: информированность участников о том, что процедура оценки и подбора носит состязательный характер и предусматривает отсев на всех этапах, включая этап обучения и подготовки победителей;

объективность: применение зарекомендовавших себя наилучшим образом методик оценки и применение процедур оценки и отбора;

непрерывность: постоянный мониторинг карьеры и личных достижений победителей в процессе и по окончании прохождения программ обучения;

цикличность: проведение мероприятий оценки и отбора кандидатов на включение в Резерв (далее - кандидаты) в повторяющемся режиме с целью обеспечения постоянного притока новых профессиональных управленцев;

долгосрочность: включение мероприятий оценки и отбора кандидатов в постоянно действующую систему воспроизводства и обновления профессиональной управленческой элиты отрасли образования.

1.7. Отбор граждан для включения в Резерв осуществляется на должности, указанные в Перечнях согласно приложениям №№ 1-4 к настоящему Положению.

2. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА

2.1. Процесс формирования Резерва включает в себя следующие этапы:

- анализ потребности в резерве;
- формирование списка должностей, на которые формируется кадровый резерв;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка кандидатур и отбор в кадровый резерв.

2.2. Формирование Резерва осуществляется из числа заместителей руководителей образовательных организаций; руководителей подразделений

образовательных организаций; педагогических работников и специалистов, отвечающих соответствующим требованиям к квалификации и положительно зарекомендовавших себя в профессиональной деятельности; молодых педагогов, готовых развивать управленческие компетенции; иных квалифицированных специалистов.

2.3. ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования» является уполномоченным оператором по подготовке, формированию и работе с Резервом (далее – Оператор).

2.4. Решение о проведении и сроках конкурсного отбора принимается Комиссией и утверждается правовым актом министра образования и науки Курской области.

2.5. Информация о проведении конкурсного отбора размещается на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2.6. Кандидаты могут выдвигаться образовательными организациями, общественными организациями и предприятиями Курской области независимо от организационно-правовой формы, а также в порядке самовыдвижения.

2.7. Самовыдвиженцы в обязательном порядке представляют письменную рекомендацию лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровню личных профессиональных компетенций и опыта.

2.8. К гражданам, являющимся кандидатами на включение в Резерв, предъявляются следующие требования:

- гражданство Российской Федерации;
- проживание на территории Курской области;
- возраст от 25 до 50 лет;
- наличие высшего образования;
- опыт профессиональной и управленческой деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости;
- владение государственным языком Российской Федерации.

2.9. Документы для участия в конкурсе представляются гражданином Оператору в течение 21 дня со дня объявления конкурса. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

2.10. Перечень документов, представляемых кандидатами для включения в кадровый резерв:

а) личное заявление на имя председателя комиссии по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

б) анкета кандидата с приложением фотографии, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р;

в) рекомендации от работодателей, с которыми состоял кандидат в

трудовых отношениях;

г) копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

д) копии документов об образовании и о квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, а также по желанию гражданина – о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные в установленном порядке;

е) копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина, заверенные в установленном порядке;

ж) справка об отсутствии судимости;

з) копия заключения по результатам периодического (предварительного) медицинского осмотра, выданного в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2.11. Кандидат, подавший необходимые документы, дает письменное согласие на обработку сообщенных им персональных данных, а также на проведение в отношении него проверочных мероприятий. В случае несоответствия кандидата требованиям, недостоверности представленных документов и сведений возможен отказ в приеме документов и возвращение лицу их направившему.

2.12. Конкурс на включение в кадровый Резерв проводится Комиссией.

2.13. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии, секретаря Комиссии, членов Комиссии.

2.14. Комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курской области методов оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов на включение Резерв в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области (далее - Методические рекомендации).

2.15. О причинах отказа в допуске к участию в конкурсных испытаниях гражданин информируется Оператором в письменной форме в течение десяти рабочих дней со дня установления несоответствия указанным выше требованиям.

2.16. Информация о результатах конкурса в течение 7 рабочих дней со дня его завершения направляется в письменной форме кандидатам и

размещается на официальном сайте Министерства в сети Интернет.

2.17. Кандидат вправе обжаловать решение Комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.18. Организаторами конкурсного отбора кандидатов выступает Министерство и Оператор.

2.19. Конкурсный отбор кандидатов осуществляется в два этапа в соответствии с Методическими рекомендациями.

2.20. По итогам конкурсного отбора Оператор формирует сводный список кандидатов (рейтинг кандидатов);

передает материалы (заключение и сведения о рейтинге кандидатов) в Комиссию.

2.21. Комиссия в течение 14 календарных дней после получения материалов принимает следующие решения:

рекомендовать к включению в Резерв кандидата(ов);

отказать кандидату(ам) в рекомендации о включении в Резерв.

2.22. Результаты конкурсного отбора кандидатов оформляются протоколами заседаний Комиссии и в течение 5 календарных дней со дня ее заседания подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

2.23. Предложения Комиссии по персональному составу претендентов на включение в Резерв оформляются приказом министра образования и науки Курской области.

2.24. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса, проживание, пользование услугами средств связи и др.), осуществляются кандидатом, изъявившим желание участвовать в конкурсе, за счет собственных средств.

2.25. Документы, поданные кандидатами, не возвращаются.

Документы граждан, которым отказано в дальнейшем участии в конкурсном отборе либо в отношении которых Комиссией принято решение об отказе во включении в Резерв, хранятся у Оператора в течение трех лет с даты принятия соответствующих решений. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

Документы граждан, исключенных из Резерва, хранятся у Оператора в течение одного года с даты исключения из Резерва. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

2.26. Кандидатам, участвовавшим в конкурсном отборе, Оператор сообщает о результатах конкурсного отбора в письменной форме в течение 14 календарных дней со дня вступления в силу приказа министра образования и науки Курской области о включении в Резерв.

2.27. Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 14 календарных дней со дня подведения итогов.

2.28. Срок пребывания в Резерве не должен превышать 3 года.

3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗЕРВА

3.1. Основными способами использования Резерва являются:

назначение граждан, включенных в Резерв, на вакантные должности из прилагаемого списка к настоящему Положению, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов отрасли образования;

реализация с привлечением граждан, включенных в Резерв, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в отрасли образования на территории Курской области;

привлечение граждан, включенных в Резерв, с учетом их профессиональных компетенций к работе комиссий, экспертных советов, рабочих групп и иных коллегиальных совещательных органов при Министерстве.

3.2. Включение кандидата в Резерв не является основанием для обязательного назначения.

3.3. Назначение гражданина, включенного в Резерв, на вакантную должность, для замещения которой он включен в Резерв, осуществляется с его согласия по решению министра образования и науки Курской области.

3.4. Для организации систематической работы с гражданами, включенными в Резерв, Оператор заполняет мониторинг, по форме согласно приложению № 6 к настоящему Положению. Оператор предоставляет результаты с аналитической информацией в Министерство в разрезе каждого календарного полугодия не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетной датой.

4. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМИССИИ

4.1. В состав Комиссии могут входить представители Министерства, Оператора, общественных, образовательных, научных, профсоюзных и иных заинтересованных организаций.

4.2. Основной формой деятельности Комиссии является заседание. Члены Комиссии обладают равными правами при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

4.3. Решения Комиссии:

принимаются открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии. При равенстве голосов голос председателя Комиссии (заместителя председателя Комиссии в случае осуществления им полномочий председателя Комиссии) является решающим;

оформляются протоколом, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии.

4.4. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем принимает участие более половины ее членов.

4.5. Подготовка материалов к заседанию Комиссии, а также организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется секретарем Комиссии, который является представителем Оператора.

4.6. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с Методическими рекомендациями.

4. ПРОДЛЕНИЕ СРОКА ПРЕБЫВАНИЯ В РЕЗЕРВЕ

4.1. Продление пребывания в Резерве осуществляется однократно на срок, определяемый Комиссией, но не более чем на 3 года.

Основанием для рассмотрения данного вопроса является наличие мотивированных предложений, подтвержденных соответствующим отзывом, от лица, рекомендовавшего кандидата, или членов Комиссии с учетом анализа результатов профессиональной деятельности и профессионального развития гражданина, включенного в Резерв, его личностно-мотивационных особенностей, потенциала профессионального и карьерного роста.

4.2. Предложения Комиссии по персональному составу претендентов на продление пребывания в Резерве оформляются приказом министра образования и науки Курской области.

5. ИСКЛЮЧЕНИЕ ИЗ РЕЗЕРВА

5.1. Исключение из Резерва осуществляется по следующим основаниям:

назначение гражданина на должность, на замещение которой он находился в Резерве;

назначение гражданина на равнозначную или вышестоящую должность по отношению к той, на которую он включен в Резерв;

повторный отказ гражданина от предложения по замещению вакантной должности, на замещение которой он включен в Резерв;

сокращение предполагаемой к замещению должности, ликвидация организации, на замещение должности в которой претендует гражданин;

по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или в связи со смертью гражданина, включенного в Резерв;

наступление и (или) обнаружение обстоятельств, делающих пребывание в Резерве, назначение из Резерва невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу и т.п.);

личное заявление об исключении из Резерва;

переезд на постоянное место жительства за пределы Курской области;

истечение срока пребывания в Резерве - 3 года.

5.2. Исключение из Резерва в связи с истечением предельного срока нахождения в нем осуществляется в случае, если Комиссией не принято

решение о продлении пребывания в Резерве или по истечении срока продления пребывания в Резерве.

5.3. Предложения Комиссии по персональному составу претендентов на исключение из Резерва оформляются министром образования и науки Курской области.

Приложение № 1
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей для формирования кадрового резерва руководителей
профессиональных образовательных организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

Полное наименование организации	Должность, на которую проходит конкурсный отбор
Областное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дмитриевский агротехнологический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свободинский аграрно-технический техникум им. К.К. Рокоссовского»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Обоянский гуманитарно – технологический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский автотехнический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский электромеханический техникум»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Железнодорожный политехнический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Железнодорожный горно-металлургический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский педагогический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский техникум связи»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Областной многопрофильный колледж имени Даниила Гранина»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Суджанский сельскохозяйственный техникум»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский государственный политехнический колледж»	Директор
Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курский государственный техникум технологий и сервиса»	Директор

Приложение № 2
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей для формирования кадрового резерва руководителей
организаций дополнительного образования, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

Полное наименование организации	Должность, на которую проходит конкурсный отбор
Областное бюджетное учреждение дополнительного образования «Курский областной центр туризма»	Директор
Областное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества»	Директор

Приложение № 3
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей для формирования кадрового резерва руководителей
общеобразовательных организаций (школ-интернатов), в том числе реализующих
АООП обучающихся с ОВЗ, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

Полное наименование учреждения	Должность, на которую проходит конкурсный отбор
Областное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей-интернат № 1» г. Курска	Директор
Областное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей-интернат посёлка имени Маршала Жукова»	Директор
Областное бюджетное общеобразовательное учреждение «Суджанская школа – интернат»	Директор
Областное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат № 2 им. Г.А. Карманова» г. Курска	Директор
Областное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат № 4» г. Курска	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Курская областная вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Верхнелюбавская школа-интернат» Фатежского района Курской области с. Верхний Любав	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Дмитриевская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Железнодорожная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Курская школа для детей с ограниченными возможностями здоровья Ступени»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Курская школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Курская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Льговская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Октябрьская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» Касторенского района Курской области	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Пенская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» Курчатовского района Курской области	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Теткинская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №3» г. Курска	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья №5» г. Курска	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение для детей, нуждающихся в длительном лечении «Клюквинская санаторная школа-интернат» Курского района Курской области	Директор
Областное казенное общеобразовательное учреждение «Обоянская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»	Директор

Приложение № 4
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей для формирования кадрового резерва
руководителей образовательных организаций дополнительного
профессионального образования, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

Полное наименование организации	Должность, на которую проходит конкурсный отбор
Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Курский институт развития образования»	Ректор

Приложение № 5
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области

Форма заявления кандидата

Председателю Комиссии по
формированию и подготовке кадрового
резерва руководителей
образовательных организаций,
подведомственных Министерству
образования и науки Курской области
ФИО

(Ф.И.О., должность кандидата)

Адрес регистрации: _____

Адрес факт.прож. (в случае отличия): _____

конт. тел.: _____,

адрес электронной почты: _____

заявление

Прошу Вас допустить меня к участию в конкурсе на включение
в кадровый резерв руководителей образовательных организаций,
подведомственных Министерству образования и науки Курской области, на
должность _____.

(наименование должности и образовательной организации)

К заявлению прилагаются следующие документы:

Дата

Подпись

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства образования
и науки Курской области
от _____ № _____

СОСТАВ

**Комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва
руководителей образовательных организаций, подведомственных
Министерству образования и науки Курской области
(далее – Комиссия)**

Бастрикова
Наталья Александровна

Министр образования и науки
Курской области (председатель
Комиссии)

Сорокина
Татьяна Александровна

первый заместитель министра
образования и науки Курской области
(заместитель председателя Комиссии)

Нащекина
Наталья Викторовна

Представитель ОГБУ ДПО КИРО
(секретарь Комиссии, по
согласованию)

Кабан
Александр Николаевич

Заместитель министра образования и
науки Курской области (член
Комиссии)

Рыльцов
Даниил Олегович

Заместитель министра образования и
науки Курской области – начальник
управления развития инфраструктуры
(член Комиссии)

Калитиевская
Наталья Геннадьевна

Заместитель министра образования и
науки Курской области – начальник
управления экономики и
финансирования (член Комиссии)

Зайцева
Элина Вячеславовна

Начальник отдела организационной
деятельности и кадровой политики
(член Комиссии)

Корякина
Ирина Васильевна

Председатель областного комитета
Профсоюза работников народного
образования и науки (по
согласованию)

Рагулина
Ирина Васильевна

Заведующий Центром непрерывного
повышения профессионального
мастерства педагогических
работников ОГБУ ДПО КИРО (по
согласованию)

Утверждены
приказом Министерства образования
Курской области
от «___» _____ 2023 года № _____

Методические рекомендации по отбору и формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области (далее - Методические рекомендации, Резерв)

Методические рекомендации разработаны в целях формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области.

В методических рекомендациях содержится описание алгоритма формирования кадрового резерва, описание критериев и показателей отбора кандидатов для включения в кадровый резерв, организации и проведения мероприятий по оценке личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов.

1. Общие положения

Модернизация системы общего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования Курской области, формирование управленческого корпуса, соответствующего запросам нового качества управления, возрастание полномочий руководителя областной образовательной организации требуют разработки региональной модели формирования кадрового резерва, создания системы работы с Резервом.

Под кадровым резервом руководителей образовательных организаций понимается группа специально подобранных перспективных специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональных, деловых, личностных качеств, необходимых для замещения вакантных должностей в сфере образования.

Формирование и развитие кадрового резерва руководителей в системе образования Курской области должно ориентироваться на ряд актуальных документов, определяющих современную государственную политику в области образования, в частности:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;

Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями);

паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

постановление Губернатора Курской области от 21.02.2019 № 64-пг «О вопросах формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Курской области»;

постановление Администрации Курской области от 20.09.2018 № 757-па «Об утверждении Концепции развития резервов управленческих кадров Курской области»;

постановление Администрации Курской области от 10.11.2022 № 1284-па «Об утверждении Стратегии развития образования в Курской области на период до 2030 года».

2. Формирование и отбор в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области

Формирование кадрового резерва – процесс оценки и отбора кандидатов с целью дальнейшего их целевого использования по конкретному виду деятельности на определенном уровне управления для возможного замещения в перспективе управленческих должностей.

Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Курской области (далее – Кадровый резерв), целесообразно осуществлять по следующим целевым группам:

- руководители профессиональных образовательных организаций;
- руководители организаций дополнительного образования;
- руководители общеобразовательных организаций (школ-интернатов), в том числе реализующих АООП обучающихся с ОВЗ;
- руководители образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

В разрезе целевых групп должностей для формирования кадрового резерва разрабатываются требования к резервируемой должности:

1. Руководители профессиональных образовательных организаций

Требования к квалификации	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на
----------------------------------	---

	педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.
Необходимые знания и умения	Знать: стратегические и программные документы федерального, регионального и местного уровня в области образования и социально-экономического развития; законодательство Российской Федерации и субъекта Российской Федерации в сфере образования; законодательство Российской Федерации и субъекта Российской Федерации в части регулирующей вопросы уставной деятельности образовательной организации; профессиональные стандарты, описывающие педагогическую деятельность и иную профессиональную деятельность (с учетом реализуемых организацией образовательных программ), нормативные правовые основы и методика их применения в управлении персоналом; перспективные направления и тенденции развития СПО и профессионального обучения в Российской Федерации и в мире; приоритетные направления федеральной и региональной политики в сфере СПО и подготовки рабочих кадров; научные основы и практику маркетинговой деятельности в сфере образования; научные основы менеджмента, в том числе стратегического, кадрового, инновационного, проектного менеджмента, управления финансовыми ресурсами и менеджмента качества; теорию, практику и методы управления развитием ПОО (в том числе на основе зарубежных исследований, опыта и разработок), обеспечивающие повышение качества образования и эффективности деятельности организации; модели морального и материального стимулирования и мотивации персонала ПОО; методологические стандарты в сфере образования и

	труда, современные образовательные технологии и средства обучения; основные методы поиска, сбора, хранения, обработки профессионально значимой информации; современные информационно-коммуникационные технологии, применяемые в управлении образовательной организацией; основы делопроизводства; принципы и технологии эффективной коммуникации, ведения переговоров. Уметь: анализировать опыт развития ПОО, тенденции развития СПО, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в Российской Федерации и в мире Анализировать деятельность ПОО, изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, процесс и результаты реализации программы развития, управленческие риски; использовать инструменты менеджмента при разработке программы развития образовательной организации (в том числе количественных и качественных параметров её развития); определять миссию и роль ПОО в системе кадрового обеспечения экономики субъекта Российской Федерации (муниципалитета); обеспечивать разработку и реализацию программы развития ПОО с ориентацией на федеральные, региональные и местные инициативы и приоритеты; утверждать по согласованию с учредителем программу развития образовательной организации; руководить разработкой и процессами рассмотрения, согласования утверждения учредителем (в случае необходимости) и принятия локальных нормативных актов в соответствии с российским законодательством, уставом профессиональной образовательной организации; обеспечивать формирование и функционирование системы маркетинга образовательных услуг ПОО, ориентированной на требования рынка труда и работодателей, удовлетворение и развитие образовательных запросов обучающихся, их родителей (законных представителей); использовать для принятия управленческих решений
--	---

	информацию о трудоустройстве выпускников, их востребованности на рынке труда, карьерном росте и иную маркетинговую информацию; развивать социальное партнерство ПОО с работодателями, их объединениями, профсоюзными организациями, общественными организациями, организациями, осуществляющими образовательную деятельность и иными организациями, в том числе зарубежными; формировать управленческую команду, распределять обязанности и делегировать полномочия; оценивать реальные и потенциальные возможности работников, стимулировать их профессиональное развитие и карьерный рост, мотивировать участие в развитии ПОО; предупреждать и разрешать конфликты при наличии различных мнений участников образовательных отношений; применять в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, применяемые в управлении образовательной организацией; руководить разработкой локальных нормативных актов, регламентирующих взаимодействие с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров ПОО и иные организации; обеспечивать взаимодействие с учредителем образовательной организации, органами государственной власти и органами местного самоуправления, профсоюзными организациями, социальными партнерами ПОО и участниками отношений в сфере образования; организовывать устную и письменную коммуникацию с представителями учредителя, органами государственной власти, органами местного самоуправления, социальными партнерами и иными организациями; отстаивать интересы ПОО при взаимодействии с учредителем, органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями-партнерами; определять взаимовыгодные цели, ожидаемые
--	---

	результаты и форматы взаимодействия с социальными партнерами; осуществлять контроль и оценку эффективности взаимодействия и представления интересов ПОО; анализировать опыт ПОО в области развития социального партнерства; принимать управленческие решения по коррекции взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями на основе результатов оценки и анализа; соблюдать деловой этикет и выстраивать общение с учётом национальных и корпоративных особенностей собеседника; применять в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии.
--	---

2. Руководители организаций дополнительного образования

Требования к квалификации	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.
Необходимые знания и умения	Знать: федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, муниципальные правовые акты, включая гражданское, семейное, налоговое, бюджетное, административное, трудовое, антикоррупционное законодательство Российской Федерации, требования охраны труда в части, регулирующей деятельность организации дополнительного образования; законодательство Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативные правовые акты муниципального района или городского округа сфере дополнительного образования; стратегические и программные документы федерального, регионального и местного уровня в области дополнительного образования и социально-

	экономического развития; тенденции развития дополнительного образования в Российской Федерации и в мире, основные направления развития цифровой экономики и постиндустриального общества; основы менеджмента в сфере образования, в том числе стратегического, кадрового, инновационного, проектного, финансового менеджмента и менеджмента качества; основы цифровизации организации дополнительного образования. Уметь: анализировать тенденции развития дополнительного образования в Российской Федерации и в мире, федеральные, региональные и местные инициативы и приоритеты экономического и социального развития, эффективные практики деятельности организаций дополнительного образования; анализировать деятельность организации дополнительного образования, роль в социуме, уровень социального партнерства и степень интегрированности в местное сообщество; формировать миссию и стратегию организации, определять целевые показатели развития организации дополнительного образования; разрабатывать стратегию обеспечения качества образовательной деятельности в организации дополнительного образования с привлечением участников образовательных отношений; обеспечивать разработку программы развития организации дополнительного образования с ориентацией на федеральные, региональные и местные приоритеты и социальные запросы; утверждать по согласованию с учредителем программу развития организации дополнительного образования; применять программно-проектные методы организации деятельности; применять подходы и методы управления развитием организации дополнительного образования, обеспечивающие повышение качества образования и эффективность деятельности организации; планировать организационно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность организации
--	--

	дополнительного образования для реализации программы развития; управлять реализацией программы развития организации дополнительного образования, ее ресурсным обеспечением, координировать деятельность участников образовательных отношений; производить оценку реализации стратегии развития организации дополнительного образования, определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, основные показатели и результаты реализации программы ее развития, обеспечивающие повышение качества образования и эффективность деятельности организации; организовывать инновационную деятельность в организации; реализовывать проекты в сфере цифровой трансформации организации; формировать и представлять регулярную публичную отчетность о состоянии и перспективах развития организации дополнительного образования.
--	---

3. Руководители общеобразовательных организаций (школ-интернатов), в том числе реализующих АООП обучающихся с ОВЗ

Требования к квалификации	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.
Необходимые знания и умения	Знать: федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные и адаптированные образовательные программы, федеральные государственные требования; принципы, методы и технологии разработки, анализа и реализации образовательных программ для достижения запланированных результатов; основы педагогики инклюзивного образования; образовательные теории, технологии и средства

обучения и воспитания, в том числе основанные на виртуальной и дополненной реальности, границы и возможности их использования в общем образовании.

Уметь:

организовывать разработку, коррекцию основных общеобразовательных программ, формы организации обучения и воспитания, основываясь на социальных запросах участников образовательных отношений, возможностях обучающихся, педагогического коллектива и требованиях к содержанию, условиям и результатам реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС соответствующего уровня;

управлять разработкой и корректировкой образовательных программ по результатам мониторинговых исследований различного уровня с учетом мнений участников образовательных отношений;

выполнять требования по организации присмотра и ухода за детьми, обеспечению содержания, лечения, реабилитации, коррекции, психолого-педагогической поддержки, интерната и иной деятельности;

организовывать коррекционную работу и инклюзивное образование;

руководить деятельностью по созданию условий социализации обучающихся и индивидуализации обучающихся;

обеспечивать специальные условия для получения образования в соответствии с возрастными, индивидуальными особенностями и особыми образовательными потребностями, развитие способностей и творческого потенциала каждого обучающегося;

управлять системой психолого-педагогического сопровождения обучающихся;

формировать образовательную среду общеобразовательной организации, обеспечивающую содержательную, методическую, технологическую целостность образовательной деятельности;

организовывать просветительную и консультативную деятельность с обучающимися, родителями (законными представителями) и педагогическими работниками общеобразовательной организации;

обеспечивать специальные условия обучающимся с ОВЗ, учитывающие особенности их

	психофизического развития; обеспечивать реализацию требований федеральных государственных стандартов к условиям реализации образовательных программ.
--	---

4. Руководители образовательных организаций дополнительного профессионального образования

Требования к квалификации	Высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики; наличие ученой степени и ученого звания; стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет.
Необходимые знания и умения	Знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся сферы дополнительного профессионального образования, регламентирующие образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность образовательных учреждений; приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; приоритетные направления развития научной деятельности в Российской Федерации; теорию и методы управления образовательными системами; методические и нормативные документы, касающиеся сферы подготовки специалистов дополнительного профессионального образования; основы налогового, экономического и экологического, трудового законодательства; научные достижения и передовой опыт зарубежных образовательных учреждений в области дополнительного профессионального образования; правила по охране труда и пожарной безопасности. Уметь: осуществлять руководство образовательным учреждением дополнительного профессионального образования (далее - образовательное учреждение); определять цели и стратегию развития образовательного учреждения; руководить учебной, научной, организационно-хозяйственной и финансово-экономической

	деятельностью ученого совета образовательного учреждения; организовать работу и взаимодействие структурных подразделений образовательного учреждения, направлять их деятельность на совершенствование образовательного и научного процесса с учетом социальных приоритетов и потребности в специалистах в экономике страны (региона); обеспечивать качество и эффективность образовательной, научной и воспитательной работы образовательного учреждения, уровень его материально-технической базы; обеспечивать выполнение образовательным учреждением обязательств перед федеральным (региональным) бюджетом, государственными внебюджетными фондами, кредиторами; организовать управление образовательным учреждением на основе достижений в области использования новейшей техники и технологии, отечественного и зарубежного опыта в образовании, использования прогрессивных форм управления и организации труда, обоснованных норм расходования и рационального использования материальных и технических ресурсов образовательного учреждения; организовать связь с научными организациями Российской академии наук, со смежными образовательными учреждениями, направленную на повышение эффективности подготовки специалистов, поддержание и расширение международного сотрудничества образовательного учреждения в области образования и науки; обеспечивать внедрение и привлечение инновационных технологий образования в целях поддержания и расширения сферы образовательной деятельности образовательного учреждения; утверждать учебные планы и дополнительные образовательные программы; принимать меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, проведению регулярного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и иных категорий работников образовательного учреждения, обмену опытом, созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований
--	---

	правил по охране труда и пожарной безопасности; обеспечивать сочетание экономических и административных методов руководства, применение принципов материальных и моральных стимулов повышения эффективности деятельности работников образовательного учреждения, применение принципов их материальной заинтересованности и ответственности за порученное дело и результаты работы, выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором; обеспечивать соблюдение принципов социального партнерства в деятельности образовательного учреждения, функционирование комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовку проектов коллективных договоров и соглашений, выполнение коллективного договора, соблюдение трудовой и производственной дисциплины; способствовать развитию трудовой мотивации, инициативы и активности работников образовательного учреждения; осуществлять распределение обязанностей между заместителями руководителя образовательного учреждения.
--	---

Кадровый резерв формируется на конкурсной основе.

Конкурс на включение в кадровый резерв области проводится Комиссией.

Алгоритм оценки личностно-профессиональных управленческих ресурсов кандидатов в Кадровый резерв в ситуации отбора кандидатов включает в себя два основных этапа.

На первом этапе осуществляется оценка соответствия кандидатов в резерв формальным требованиям, а также выявление наиболее потенциальных кандидатов на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов, свидетельствующих о его управленческом опыте, управленческих качествах и управленческом потенциале.

1. Отдел организационной деятельности и кадровой политики Министерства образования и науки Курской области организует подготовку и размещение на официальном сайте Министерства в сети Интернет объявления о проведении конкурса и приеме документов для участия в нем.

2. Оператор анализирует документы, представленные гражданами, с целью определения соответствия кандидатов предъявляемым требованиям

для должностей, на которые формируется Кадровый резерв; осуществляет проверку достоверности сведений, представленных гражданином.

3. Оператор осуществляет подготовку по результатам квалификационного отбора списка граждан, соответствующих установленным требованиям и допущенных ко второму этапу конкурсного отбора – конкурсным испытаниям; готовит справки на каждого кандидата на основе представленных документов.

Гражданин не допускается к участию в **конкурсных испытаниях** в связи с его несоответствием требованиям, предъявляемым к кандидату для участия в конкурсе на включение в резерв.

О причинах отказа в допуске к участию в конкурсных испытаниях гражданин информируется в письменной форме в течение десяти рабочих дней со дня установления несоответствия указанным выше требованиям.

Решение о дате, месте и времени проведения *второго этапа конкурса* принимается Председателем конкурсной комиссии.

На втором этапе конкурса осуществляется углубленная личностно-профессиональная диагностика, включающая в себя различный набор диагностических инструментов, направленных на получение сведений о личностно-профессиональных и управленческих ресурсах кандидата.

Оценка личностно-профессиональных управленческих ресурсов кандидатов в кадровый резерв направлена на выявление их наиболее сильных управленческих и личностно-профессиональных качеств, способностей и управленческого потенциала, обеспечивающих готовность кандидата к оперативному замещению управленческих должностей определенного уровня, либо в ближайшей перспективе 1-3 года при определенной дополнительной специальной подготовке.

Комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Курской области методов оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов на включение в Резерв.

Комиссия применяет следующие методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв:

а) личностно-профессиональное собеседование (интервью) направленно на оценку личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидата;

б) компьютерный опрос (тестирование), направленный на оценку ключевых личностно-профессиональных ресурсов кандидата, его личностно - профессиональных особенностей и стилевых черт управленческой деятельности;

в) иные методы, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется Комиссией.

Личностно-профессиональное собеседование (интервью) заключается в устных ответах кандидатов на задаваемые членами конкурсной комиссии вопросы, связанные с профессиональной деятельностью, выполнение которой предполагается осуществлять по данной должности.

Практика проведения интервью с кандидатами в Резерв показывает, что для оценки профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в резерв целесообразно строить беседу вокруг небольшого числа содержательных блоков. Например:

управленческая роль кандидата и мотивация его управленческой деятельности;

смысл, который он вкладывает в свою управленческую деятельность;

ключевые достижения, которые отражают реализацию его стратегической жизненной идеи;

наиболее успешные проекты, отражающие направленность управленческой деятельности и социальную направленность кандидата;

готовность работать в команде и особенности командообразования;

способность преодолевать трудности на пути достижения цели и особенности саморазвития.

Интервью-собеседование позволяет получить информацию и оценить кандидата по таким индикаторам оценки профессиональных и управленческих ресурсов, как:

1. стратегическое лидерство;
2. управленческая компетентность;
3. масштабность мышления;
4. готовность к саморазвитию (потенциал развития);
5. готовность к командной работе;
6. настойчивость, целеустремленность и сила личности;
7. компетентности межличностного;
8. компетентности социального взаимодействия;
9. компетентности самоуправления;
10. экспертно-аналитическая компетентность;

Результаты личностно-профессионального собеседования (интервью) оцениваются членами конкурсной комиссии по индикаторам. Шкала оценки ресурсов имеет 100 бальный диапазон значений. Каждый показатель оценивается максимально в 10 баллов, образуя целостную систему.

10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и

самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

Компьютерный опрос (тестирование) при проведении конкурса на включение в Резерв проводится по единому перечню теоретических вопросов, в письменной форме или в форме компьютерного тестирования.

Компьютерный опрос (тестирование) направлен на оценку ключевых профессиональных ресурсов кандидата, его профессиональных особенностей и стилевых черт управленческой деятельности. Целесообразная продолжительность компьютерного опроса не должна превышать 1–1,5 час. Для проведения компьютерного опроса предпочтительно использовать специально разработанные в этих целях тестовые задания.

Тестовые задания разрабатываются с учетом единых итоговых стандартизированных интегральных показателей оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов — мета-компетентностей. В состав которых, конструктивно, при проведении определенных расчетов, входят показатели разных моделей оценки субъектов формирования и использования Резерва.

В качестве таких мета-компетентностей целесообразно использовать комплексную интегральную модель, прошедшую апробацию и внедрение на уровне работы с кандидатами в состав высших резервов управленческих кадров (президентский резерв и федеральный резерв управленческих кадров).

В состав такой модели входят 10 интегральных стандартизированных показателей оценки личностно-профессиональных управленческих ресурсов

кандидатов и итоговый рейтинговый показатель - актуальной управленческой готовности и ее составляющих:

1. Стратегическое лидерство — способность формулировать стратегические цели организации, видеть стратегические перспективы деятельности и развития организационно-управленческих структур, развивать и поддерживать энергетический и психологический потенциал сотрудников, заражать их своими идеями.

2. Управленческая компетентность — способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур; готовность к принятию самостоятельных управленческих решений, реализации менеджерских и административных функций.

3. Настойчивость и целеустремленность - способность к преодолению сопротивления внешней среды при выполнении профессиональной и управленческой деятельности, умение добиваться поставленной цели, способность доводить до конца начатые дела, вторично возвращаться к реализации процесса в случае его неудачного внедрения.

4. Масштабность мышления - способность видеть и анализировать проблемы не только с позиций занимаемой должности, но и в более широком организационном и социальном контексте.

5. Готовность к саморазвитию - ориентация на непрерывное профессиональное и личное совершенствование, готовность и способность эффективно действовать в условиях изменений: способность воспринимать новую информацию, принимать решения в ограниченное время с ограниченным доступом к необходимой информации; готовность к взаимодействию с новыми людьми, а также к применению новых приемов и методов управления.

6. Экспертная компетентность- способность к глубокому разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем на основе имеющегося профессионального опыта и знаний.

7. Готовность к командной работе - ориентация на командное взаимодействие; готовность к внутреннему принятию поставленных организационных целей и задач; способность к организации совместной деятельности по решению управленческих вопросов; навыки бесконфликтного общения, взаимодействия с людьми с различными личностно-профессиональными особенностями; готовность к диалогу, обсуждению и принятию компромиссных решений.

8. Компетентности самоуправления – стрессоустойчивость, выдержка, самообладание, уравновешенность; готовность к компромиссу; способность нести личную ответственность за собственные поступки, контролировать свои поступки, оценивать собственные результаты,

объективно и рационально применять свои личностно-профессиональные ресурсы, способность к эффективной самоорганизации.

9. Компетентности социального взаимодействия - готовность к конструктивному межличностному и социальному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных социальных коммуникаций; активность в социальных контактах; нацеленность на совместную деятельность, коллективную работу; способность учитывать мнения подчиненных и руководителей, и позиции по тому или иному вопросу.

10. Социальная направленность — интегральное личностное качество, отражающее сплав ведущих ценностей руководителя и особенностей мотивационно-потребностной сферы личности, обеспечивающих направленность управленческой деятельности. Социальная направленность — повышенное внимание к внешнему миру, людям, социальным и политическим изменениям, ориентированность на решение социально-значимых задач, предпочтение социально-значимых мотивов своей деятельности, наличие ведущих социально-направленных ценностей.

Совокупность интегральных показателей отражает уровень актуальной управленческой готовности кандидата к решению управленческих задач на определенном уровне управленческой иерархии в системе образования, а также уровень его управленческого потенциала (готовность развития) — насколько кандидат способен и готов развиваться в рамках своей управленческой деятельности и выраженность ее составляющих.

Управленческая готовность имеет трехкомпонентную структуру:

Лидерская составляющая: создание, мотивация и развитие команды единомышленников, воодушевление других на достижение амбициозных целей, формирование видения будущего;

Менеджерская составляющая: организация и координация процессов индивидуальной и командной работы, планирование деятельности, осуществление контроля за ее выполнением;

Экспертная составляющая: готовность выступать экспертом в сфере профессиональной деятельности, содержательно анализировать проблемы, формировать квалифицированные экспертные группы для решения задач.

Для оценки личностно-профессиональных управленческих ресурсов кандидатов используется опросник, который направлен на оценку комплекса индикаторов и позволяет дать как количественную, так и качественную оценку личностно-профессиональных ресурсов по профилю шкальных значений:

- готовность к обучению — оценка склонности, способности и привычки приобретать новые знания;

- оценка мотивации достижения — выявление стремлений человека к достижению результатов высокого уровня и качества;

- профессиональный опыт и готовность к его практической реализации — определение степени подготовленности человека к профессиональной деятельности;

- профессиональная мотивация — определение стремлений к реализации себя именно в сфере профессиональной деятельности;
- управленческий опыт — определение степени подготовленности человека к управленческой деятельности;
- управленческая мотивация — определение стремлений к реализации себя именно в управленческой деятельности, управлении процессами и людьми;
- сила личности — выявление способности преодолевать сопротивление внешней среды и собственные внутренние ограничения;
- готовность к командной работе — выявление внутренней готовности к работе в команде;
- склонность и способность к лидерству — определение соотношения тенденций лидерства и склонности к подчинению;
- социальная мобильность — определение способности личности к эффективной деятельности в изменяющихся условиях;
- коммуникативная компетентность — фиксация существования (или отсутствия) проблем в сфере межличностных коммуникаций и степень их осознания;
- достоверность — определение степени откровенности человека в процессе прохождения тестирования.

Для подсчета баллов в рамках оценки кандидата используется 100-балльная шкала. Данные, полученные с помощью этого опросника, составляют основу для расчета итоговых интегральных показателей — мета-компетентностей.

По результатам тестирования составляется пофамильный перечень кандидатов, прошедших тестирование, ранжированных по мере убывания количества набранных баллов с их указанием.

Творческие задания в виде решения кейсов или написания экспертных заключений.

В качестве кейсов кандидатам могут быть предложены актуальные и активно анализируемые в средствах массовой информации проблемы образования. В ходе решения кейса кандидату необходимо выразить индивидуальную позицию, а также видение и понимание конкретной проблемы. Ответы могут оцениваться по двум показателям: масштабность мышления и экспертно-аналитическая компетентность. Качественные характеристики необходимо перевести в формализованные количественные показатели на основе специально разработанного алгоритма обработки творческих заданий.

Примерными темами для кейсов могут быть:

гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое, антикоррупционное законодательство в части регулирования деятельности образовательного учреждения;

законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность образовательного учреждения;

приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;

кадровое, учебно-методическое, библиотечно-информационное обеспечение, материально-техническая база образовательного учреждения;

система оценки качества образования;

законодательство Российской Федерации в области охраны труда;

соблюдение норм и правил безопасности участников образовательных отношений и защита их от чрезвычайных ситуаций;

Решение кейсов оценивается в баллах. Максимальное количество баллов – 100.

По итогам проведенных оценочных мероприятий личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в Резерв необходимо составить рейтинг всех участников и представить количественную и качественную характеристику лиц, рекомендованных к зачислению в состав Резерва. Этому будет способствовать наличие сопоставимых итоговых интегральных показателей оценки. Полученные с помощью различных методов личностно-профессиональной диагностики качественные показатели необходимо перевести в формализованные количественные значения, а затем осуществить их пересчет в итоговые интегральные показатели (таблица 1).

Таблица 1

Итоговые интегральные показатели Мета-компетентности	Этапы личностно-профессиональной диагностики		
	Личностно-профессиональное собеседование интервью	Компьютерный опрос (тестирование)	Творческие задания
Стратегическое лидерство			
Управленческая компетентность			
Масштабность мышления			
Готовность к саморазвитию			
Готовность к командной работе			
Настойчивость и целеустремленность			
Компетентность межличностного и			

социального взаимодействия			
Компетентности самоуправления			
Экспертно-аналитическая компетентность			
Социальная направленность			

На основе этих показателей определяется итоговый рейтинговый балл кандидата в резерв управленческих кадров, который отражает его актуальную (текущую) управленческую готовность к замещению управленческих должностей определенного уровня, и ее составляющие: лидерскую, менеджерскую и экспертную, позволяющие определить сферу наиболее оптимального использования резервиста и направления его личностно-профессионального развития (таблица 2).

Таблица 2

Составляющие управленческой готовности	Расчет составляющих управленческой готовности
Лидерская составляющая	Стратегическое лидерство + Настойчивость и целеустремленность + Компетентность межличностного и социального взаимодействия
Экспертная составляющая	Масштабность мышления + Готовность к саморазвитию + Экспертно-аналитическая компетентность
Менеджерская составляющая	Управленческая компетентность + Готовность к командной работе + Компетентности самоуправления

При равенстве баллов у нескольких кандидатов решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии. При голосовании мнение членов конкурсной комиссии выражается словами "за" или «против». При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Информация о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляется в письменной форме кандидатам и размещается на официальном сайте Министерства в сети Интернет.

Документы кандидатов, не прошедших квалификационный отбор и конкурсные испытания, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса.

Решение о недопущении претендента к участию в конкурсе и решение конкурсной комиссии по результатам конкурса может быть обжаловано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

3. Заключительные положения

Оптимальным решением проблемы недостатка готовых профессионально подготовленных специалистов для замещения руководящих должностей в сфере образования является осуществление формирования Резерва. Для оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в Резерв целесообразно использовать инструментальный комплекс личностно-профессиональной диагностики, которая позволяет проводить объективную оценку соответствия кандидата в резерв требованиям к определенной должности.