

**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**



ул. М. Горького, 73, г. Ижевск,
Удмуртская Республика, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ
ДЫШЕТОНЪЯ НО ТОДОСЪЯ
МИНИСТЕРСТВО**

М. Горький ур., 73, Ижкар к.,
Удмурт Элькун, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

04.07.2022 № 01/01-34/5432

На № _____ от _____

Руководителям органов
управления образованием
муниципальных
образований и городских
округов Удмуртской
Республики

Уважаемые коллеги!

С целью развития механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике Министерство образования и науки Удмуртской Республики направляет Вам для организации работы:

1. План по формированию резерва управленческих кадров системы образования Удмуртской Республики на 2022-2024 годы.
2. План по реализации порядка назначения на должность и освобождению от должности руководителей муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики на 2022-2023 годы.

По всем вопросам просим обращаться к Обуховой Наталье Игоревне, проректору по инновационной и проектной деятельности АОУ ДПО УР «Институт развития образования», тел. (3412) 37-96-26 (внутренний 103), электронная почта obukhova.ni@iro18.ru.

Заместитель министра

Е.Н.Романова

Квачегина Татьяна Леонидовна
(3412)223-047

**План по формированию резерва управленческих
кадров системы образования
Удмуртской Республики на 2022-2024 годы**

Ижевск 2022

**План по формированию резерва управленческих кадров в системе
образования Удмуртской Республики на 2022-2024 годы**

1.	Основания для разработки Плана	Основанием для разработки плана являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней: - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); - Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); - План мероприятий («дорожная карта») развития механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике на 2022 год, утвержденного приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 28.01.2022 №134 «Об организации работы по развитию механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике в 2022 году»
2	Сроки и этапы реализации	Срок реализации: 2022-2024 годы. Этапы реализации: - <i>подготовительный этап</i> (вторая половина 2022 года) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования МО; - <i>практический этап</i> (со второй половины 2022-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; - <i>аналитический этап</i> (2023 год; 2024) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Удмуртской Республики.
3	Цель плана	Цель создать в каждом МО системы образования Удмуртской Республики условия, обеспечивающие развития лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров

4	Основные задачи	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений МО мотивации вертикального карьерного роста работников.
5	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
6	Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в системе образования Удмуртской Республики сформирован кадровый резерв руководителей муниципальных и государственных образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа Руководителей.

7	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы по формированию кадрового резерва: - доля МО, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций (общий республиканский показатель) - доля МО, в которых сформирована конкурсная система формирования кадрового резерв руководителей образовательных организаций - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; (рассчитывается в МО) - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО (рассчитывается в МО) - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО (рассчитывается в МО) - периодичность обновления кадрового резерва (рассчитывается в МО) - количество профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв (рассчитывается в МО)
---	---------------------	---

1. Система мероприятий плана

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Принятие НПА на уровне муниципалитетов по формированию резерва управленческих кадров системы образования МО	Разработка и утверждение НПА	Положение	До декабря 2022 года	
2	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (в установленные НПА сроки)	
		Проведение конкурса на замещение должности руководителя ОО	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	По потребности	
		Формирование (актуализация) списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (ноябрь)	
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	
3	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь-январь)	

	плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	Ежегодно (декабрь)	
4.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации по запросу кандидатов	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)	
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	
5.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников,	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств управленческого потенциала	По запросу	

планирующих вертикальный карьерный рост	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	
	Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	
	Конкурсы профессионального мастерства различного уровня	Среди участников конкурсов выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.	Ежегодно (декабрь-февраль)	

2. Мониторинг реализации Плана по формированию резерва управленческих кадров

План по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованным, если он обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Плана развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Плана (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Плана МО;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Плана МО;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Плана МО;

Основными принципами мониторинга Плана МО развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектом;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Мониторинг проводится ежегодно Министерством образования и науки УР
Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров.

**Показатели эффективности работы
по формированию резерва управленческих кадров**

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Результат
1.	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию Резерва управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3.	доля МО, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4.	доля МО, в которых принят нормативный правовой акт по формированию кадрового резерв руководителей образовательных организаций	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5.	доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
6.	доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО;	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
7.	доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва

8.	периодичность обновления кадрового резерва	Сбор статистическ их данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
9.	количество профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистическ их данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва

**План по реализации порядка назначения на
должность и освобождению от должности
руководителей муниципальных образовательных
организаций
Удмуртской Республики на 2022-2023 годы**

Ижевск 2022

**План по реализации порядка назначения на
должность и освобождению от должности
руководителей муниципальных образовательных
организаций**

Удмуртской Республики на 2022-2023 годы

Основанием для разработки плана являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);
- Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

План мероприятий («дорожная карта») развития механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике на 2022 год, утвержденного приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 28.01.2022 №134 «Об организации работы по развитию механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике в 2022 году»

Основной показатель плана: доля МО, в которых принято положением о порядке назначении на должность руководителя и освобождения от должности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Система мероприятий плана

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Принятие НПА на уровне муниципалитетов о порядке назначения на должность руководителя и освобождения от должности руководителей муниципальных образовательных организаций	Разработка и утверждение НПА	Положение	До декабря 2022 года	
2	Выявление потребностей по назначению на должность и освобождению от должности руководителей муниципальных образовательных организаций	Организация и проведение конкурса на замещение должности руководителя ОО	Сформирован состав комиссии по проведению конкурса. определены сроки проведения конкурса, сформирован список лиц, претендующих на назначение на должность руководителей образовательных организаций.	По потребности	
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, и состоящих в кадровом резерве	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры и возможности участия в конкурсных мероприятиях.	Ежегодно (апрель)	
3.	Информационное сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Формирование списка лиц, претендующих на назначение на должность руководителей образовательных организаций.	Ежегодно(в течение учебного года)	