

**Реализация принципа единства
организационно-правовых подходов к
процедурам отбора в резерв
управленческих кадров системы
образования Республики Адыгея**

Кабанова Надежда Ивановна,
директор ГБУ РА «Адыгейский республиканский центр
оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов»

СОГЛАШЕНИЯ

о взаимодействии между Министерством образования и науки Республики Адыгея и администрациями муниципальных образований Республики Адыгея по реализации Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея

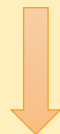
2.1. Основными направлениями взаимодействия Сторон при реализации Концепции являются:

2.1.1.

2.1.2.

2.1.3.

2.1.4. **Формирование резерва руководителей образовательных организаций, расположенных на территории Республики Адыгея**



Положение

о резерве управленческих кадров системы образования
Республики Адыгея

(приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 17.11.2021 года
№2191)

Принципы формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров

- ✓ **учет текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей в сфере образования Республики Адыгея**
- ✓ **плановость подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей**
- ✓ **добровольность включения в резерв управленческих кадров**
- ✓ **единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям эффективного использования резерва управленческих кадров**
- ✓ **комплексный подход к оценке личностно - профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала**
- ✓ **непрерывное совершенствование личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров**
- ✓ **гласность и доступность информации о формировании, подготовке и использовании резерва управленческих кадров**
- ✓ **эффективность формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров**

Основные задачи для формирования резерва управленческих кадров

- ✓ **обеспечение отбора в резерв управленческих кадров лиц из числа инициативных и компетентных специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом**
- ✓ **формирование, ведение и использование единого банка данных резерва управленческих кадров для своевременного замещения вакантных целевых управленческих должностей системы образования Республики Адыгея**
- ✓ **создание условий для развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров**

Субъекты резерва управленческих кадров

Министерство образования и науки
Республики Адыгея

Органы местного самоуправления
муниципальных районов,
городских округов Республики
Адыгея

ГБУ РА «Адыгейский
республиканский центр оценки
профессионального мастерства
и квалификаций педагогов»

ГБУ ДПО РА «Адыгейский
республиканский институт
повышения квалификации»

Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников
ГБУ ДПО РА АРИПК

Направления совместной работы Минобрнауки Адыгеи и органов местного самоуправления по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров

- ✓ **Определение номенклатуры должностей руководителей в сфере образования, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров**
- ✓ **Прогнозирование количества вакантных целевых должностей управленческих кадров**
- ✓ **Реализация принципа единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям эффективного использования резерва управленческих кадров**
- ✓ **Формирование и использование единого банка данных резерва управленческих кадров**
- ✓ **Подготовка рекомендаций по развитию личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и определяющих направления и способы такого развития**

Единый банк данных резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

Республиканский резерв управленческих кадров

Формирование и ведение осуществляется Центром оценки в соответствии с Положением

Муниципальный резерв управленческих кадров

Формирование и ведение осуществляется органами местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея в установленном ими порядке

Регламент взаимодействия

Центра оценки с субъектами резерва управленческих кадров, участвующими в формировании и использовании единого банка данных резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

Этапы отбора кандидатов на включение в республиканский резерв управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

1 этап

Прием и анализ представленных документов на соответствие кандидатов общим требованиям, установленным Положением (возраст, уровень образования и опыт работы)

Проводится ГБУ РА «Адыгейский республиканский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов»



2 этап

Проведение оценочных процедур

- тестирование
- диагностика развития личных качеств
- собеседование в форме защиты управленческого проекта

Проводится Комиссией по формированию республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея

Тестирование

45 вопросов, обеспечивающих проверку знаний кандидата по блокам

Специфика отрасли «Образование»

Правила и нормы по охране труда и экологической безопасности

Основы гражданского законодательства

Основы трудового законодательства

Основы бюджетного законодательства

Основы управления учреждением

Основы финансового аудита

Основы и планирования

Основы менеджмента

Тестирование кандидатов в резерв

Подведение итогов тестирования основывалось на балльной системе, указанной в таблице

Количество баллов	Доля верных ответов на вопросы тестовых заданий (%)
12	90 – 100
10	80 - 89
8	70 - 79
6	60 - 69
4	50 - 59
2	40 - 49
0	0 - 39

Кандидаты, ответившие правильно на 40 и более процентов вопросов от общего количества, были допущены к собеседованию

Результаты тестирования:

- самый высокий результат - 68,95%
- самый низкий – 22,2%
- доля кандидатов, допущенных к собеседованию -68%

Диагностика развития личных качеств кандидатов в резерв

Определение особенностей личных качеств и потенциала кандидата как лидера в коллективах и группах людей

Материалы диагностики основаны на методике, позволяющей получить аналитическую оценку уровня развития отдельных личных качеств, необходимых для руководителя

Собеседование с кандидатами в резерв в форме защиты управленческого проекта по развитию образовательной организации

Критерии оценивания управленческого проекта

Актуальность

Эффективность

Реалистичность

Полнота и целостность

Степень проработанности структурных элементов проекта

Согласованность структурных частей проекта

Реализуемость проекта

Результаты собеседования

Максимально возможное количество баллов – **48**

Максимальный результат- **34 балла**

Минимальный результат– **17 баллов**

Доля кандидатов, успешно прошедших собеседование – **63%**

Схема распределения итоговых баллов кандидатов в резерв по результатам второго этапа отбора

Результаты тестирования				Результаты собеседования (защиты управленческого проекта)			Результаты второго этапа отбора			
кол-во баллов, набранное кандидатом	максимально возможный балл	доля верно выполненных заданий (%)	количество баллов для формирования рейтинга в соответствии с таблицей 1 Порядка формирования резерва управленческих кадров в РА	среднее арифметическое баллов, набранное кандидатом	максимально возможный балл	% от максимально возможного балла	рейтинговый балл	максимально возможный балл (12 баллов по тестированию и 48 баллов по собеседованию)	% от максимально возможного балла	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
18	45	40	2	34	48	70,8	36	60	60	
29	45	64,4	6	24,6	48	51,5	30,6	60	51	
26	45	57,8	4	25,3	48	52,7	29,3	60	48,8	
30	45	66,7	6	22,2	48	46,2	28,2	60	47	
21	45	46,7	2	26,1	48	54,4	28,1	60	46,8	
23	45	51,1	4	23,5	48	49	27,5	60	45,8	
22	45	48,9	2	25	48	52,1	27	60	45	
29	45	64,4	6	20,4	48	42,5	26,4	60	44	
19	45	42,2	2	24,2	48	50,4	26,2	60	43,7	
24	45	53,3	4	21,8	48	45,4	25,8	60	43	

Индивидуальные результаты

по итогам отбора в республиканский резерв управленческих кадров системы образования
Республики Адыгея

и **рекомендации** по профессиональному развитию

NNN

Результаты тестирования, пройденного в рамках второго этапа отбора в республиканский резерв управленческих кадров системы образования Республики Адыгея.

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты тестирования			
		Кол-во баллов, набранное кандидатом	Максимально возможный балл	Доля верно выполненных заданий (%)	Количество баллов для формирования рейтинга в соответствии с таблицей1 Порядка формирования резерва управленческих кадров в РА (максимальный балл – 12)
1.	NNN	29	45	64,4	6

Из максимально возможных 45 баллов Вы набрали 29 баллов, что составляет 64,4%.

Перечень вопросов, при ответе на которые были допущены ошибки, и рекомендуемые для изучения документы и учебные пособия

Таблица 3

Наименование блока заданий	Результативность выполнения заданий по данному блоку	Вопросы, при ответе на которые кандидатом допущены ошибки	Рекомендуемые для изучения документы и учебные пособия
Образование	67%	1. Полномочия Кабинета Министров Республики Адыгея в сфере охраны, изучения и использования языков народов Республики Адыгея	Закон Республики Адыгея от 31.03.1994г. № 74-1 «О языках народов Республики Адыгея».
		1. Порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания	Порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2013 г. N 185)
		1. Кто в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» должен входить в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организации, осуществляющей образовательную деятельность?	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Ст.45
Основы менеджмента	56%	1. Какие уровни управления существуют в структуре организации?	Кабушкин Н.И. Основы менеджмента
		1. Дайте определение понятия «норма управляемости» для осуществления эффективного руководства?	Кабушкин Н.И. Основы менеджмента
		1. Каковы основные подходы к принятию важных управленческих решений?	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.
		1. Когда люди стремятся повторить то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением, как это называется?	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.

Результаты собеседования, пройденного в рамках второго этапа отбора в республиканский резерв управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

Таблица 5

№ п/п	Критерии оценивания	Среднее арифметическое баллов, выставленных членами Комиссии, по каждому критерию оценивания (максимальный балл -3)
1	Актуальность (необходимость и своевременность реализации проектной идеи для совершенствования и развития фрагмента образовательной системы)	2,1
2	Эффективность (нацеленность на максимально возможные результаты при рациональном использовании имеющихся ресурсов)	1,2
3	Реалистичность (соответствие требуемых и имеющихся материально-технических и временных ресурсов)	1,2
4	Полнота и целостность (развернутая концепция проекта (проектная идея, описание проблем, постановка целей, формирование задач), содержательная и организационная модель образовательной системы или ее фрагмента, план реализации проекта с ресурсным обеспечением)	1,2
5	Степень проработанности структурных элементов проекта (полнота, углубленность, конкретность и т.д.)	1,0
6	Согласованность структурных частей проекта: соответствие анализа ситуации – описанию проблем, концепции – основным направлениям деятельности, целей и задач проекта – существующим и необходимым ресурсам (технологическим, организационным, профессиональным, финансовым и т.д.)	1,1
7	Реализуемость проекта (наличие, вовлеченность и согласованность действий других субъектов образовательной ситуации с действиями автора проекта при его реализации (характер организационно-деятельностного ресурса)	1,3
Оценка лично-профессиональных ресурсов в ходе защиты Управленческого проекта		
1	Знание и понимание основных тенденций развития системы образования, стратегических целей и задач в сфере образования	1,6
2	Правильное применение законодательной и нормативной правовой базы в сфере образования	1,3
3	Умение прогнозировать развитие ситуации, учитывать влияние значимых проблем и факторов, видеть и предупреждать возможные риски	1,3
4	Грамотное выстраивание и структурирование своей речи в процессе выступления, адаптация стиля общения в соответствии с поставленными задачами и настроением слушателей	1,7
5	Системность и аналитичность мышления	1,7
6	Стремление к самосовершенствованию и профессиональной самореализации	2,0
7	Позитивность мышления, активная жизненная позиция	2,0
8	Восприимчивость к новым идеям	1,9
9	Объективность и справедливость	1,9

Рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов

1. Самостоятельное изучение нормативных правовых актов и документов, содержащих вопросы, вызвавшие затруднения при прохождении тестирования (таблица 3).
2. Доработка управленческого проекта в соответствии с результатами оценивания по каждому критерию (таблица 5) и организация его реализации.
3. Работа по развитию личностно-профессиональных качеств в соответствии с результатами оценивания по каждому критерию (таблица 5).
4. Обучение по программам высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики *(для лиц, зачисленных в резерв группы 2)*.
5. Участие в курсах, семинарах, конференциях, форумах, тренингах, совещаниях и других мероприятиях, направленных на развитие личностно-профессиональных ресурсов.

Работа с республиканским резервом управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

Разработка рекомендаций по развитию личностно-профессиональных ресурсов для лиц, включенных в резерв управленческих кадров

Участие в мероприятиях по повышению квалификации, семинарах, тренингах и иных формах развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров

Проведение оценки эффективности работы с резервом управленческих кадров в форме мониторинга

План мероприятий

по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея на 2021-2023 годы (приказ МОиНРА №2192 от 17.11.2021г.)

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
1.	Внесение изменений в муниципальные правовые акты, регламентирующие порядок формирования муниципального резерва управленческих кадров системы образования	Декабрь-2021 года – февраль 2022 года	Муниципальные органы управления образованием (далее - МОУО)
2.	Составление прогнозов предполагаемых изменений в составе управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях	Декабрь 2021 года	Отдел правового, кадрового обеспечения, социальной защиты участников образовательного процесса и информационно-технологического обеспечения Минобрнауки Адыгеи МОУО
3.	Формирование единого банка данных резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея	Декабрь-2021 года – февраль 2022 года	АРЦОПМКП МОУО
4.	Проведение отборов в республиканский и муниципальные резервы управленческих кадров в соответствии с установленными порядками	В установленные НПА сроки	Отдел правового, кадрового обеспечения, социальной защиты участников образовательного процесса и информационно-технологического обеспечения Минобрнауки Адыгеи, МОУО
5.	Анализ результатов оценочных процедур в рамках отборов в республиканский и муниципальные резервы с использованием элементов кластеризации (далее -анализ)	В установленные НПА сроки	АРЦОПМКП МОУО
6.	Формирование по итогам анализа целевых групп по развитию управленческих компетенций лиц, включенных в резерв управленческих кадров	Апрель 2022 года	АРЦОПМКП МОУО
7.	Подготовка для целевых групп по развитию управленческих компетенций перечней мероприятий по повышению их профессионализма в различных формах	Май 2022 года	АРИПК ЦНППМПР МОУО

8.	Определение по согласованию с муниципальными органами управления образованием на базе образовательных организаций стажировочных площадок для лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров Республики Адыгея	Май 2022 года	АРЦОПМКП АРИПК ЦНППМПР МОУО
9.	Организация профессиональной переподготовки, курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов, стажировочных площадок для лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров системы общего образования Республики Адыгея	В соответствии с установленным перечнем мероприятий	АРЦОПМКП АРИПК ЦНППМПР МОУО
10.	Организация информационного сопровождения деятельности по формированию резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея	Постоянно	АРЦОПМКП
11.	Проведение мониторинга эффективности системы по формированию резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея в соответствии с утвержденными показателями и индикаторами	1 раз в полугодие	АРЦОПМКП МОУО
12.	Анализ эффективности функционирования системы по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея	Декабрь 2022 года	АРЦОПМКП МОУО
13.	Принятие управленческих решений по внесению изменений в нормативные правовые акты, регламентирующие функционирование резерва управленческих кадров системы образования в Республике Адыгея, по поощрению руководителей МОУО, руководителей стажировочных площадок	Январь-февраль 2023 года	Минобрнауки Адыгеи, АРЦОПМКП МОУО
14.	Обновление единого банка данных резерва управленческих кадров системы образования по итогам отборов в республиканский и муниципальный резервы управленческих кадров и лично-профессионального развития лиц, включенных в резервы.	В установленные НПА сроки	АРЦОПМКП МОУО

**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!**