

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

ПРИКАЗ

20.08.2025

№ 296/61.155

Об утверждении «Плана мероприятий («дорожной карты») по работе с кадровым резервом МКУ «УО и МП» в 2025 – 2026 учебном году»

В соответствии со «Стратегией развития системы образования города Бердска на 2021-2025 годы», утвержденной приказом МКУ «УО и МП» от 03.06.2021 №0199-р и «Положением о муниципальной системе оценки качества образования», утвержденным приказом МКУ «УО и МП» от 18.06.2021 № 0205-р, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «План мероприятий («дорожную карту») по работе с кадровым резервом МКУ «УО и МП» в 2025 – 2026 учебном году» (далее – МДК) (приложение).

2. Начальнику отдела правовой и организационной работы М.Н. Богатовой обеспечить:

1) реализацию «Плана мероприятий («дорожной карты») по работе с кадровым резервом МКУ «УО и МП» в 2025 – 2026 учебном году»;

2) проведение мониторинга эффективности МДК;

3) подготовку информации по итогам мониторинга эффективности МДК и информирование руководителей образовательных организаций;

4) разработку мер, направленных на совершенствование МДК;

5) разработку адресных методических рекомендаций по повышению качества выполнения МДК.

3. Руководителям образовательных организаций обеспечить реализацию мероприятий МДК в части компетенции.

4. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора К.А. Кипу.

Директор



М.В. Каркавин

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(«дорожная карта») по работе с кадровым резервом МКУ «УОиМП» в 2025 – 2026 учебном году»

Цель: создать в муниципальной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров

Задачи:

1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.
2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения.
3. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений и мотивации участия в конкурсах на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций.

Целевые индикаторы, показатели, используемые для достижения эффективной работы с кадровым резервом:

1. Наличие работников во всех ОО, включенных в кадровый резерв.
2. Доля работников, включенных в кадровый резерв, выполнивших планы индивидуального развития в объеме более 90%.
3. Доля работников, включенных в кадровый резерв, прошедших обучение (в том числе курсы повышения квалификации) по вопросам управления образовательной организацией.
4. Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОО по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОО.

Основные мероприятия:

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
Выявление лиц для включения в кадровый резерв на замещение должности руководителя образовательной организации, соответствующих квалификационным требованиям	Направление кандидатов на включение в кадровый резерв Актуализация списка кадрового резерва	Сентябрь 2025 Октябрь 2025	Руководители ОО Отдел правовой и организационной работы
Аттестация кандидатов на замещение должности руководителя ОО	Проведение собеседования с кандидатами на замещение должности руководителя ОО в соответствии с Положением о порядке аттестации руководителей муниципальных образований и кандидатов на должность руководителей организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики»	По отдельному плану (ноябрь 2025)	Отдел правовой и организационной работы, Отдел образования и методического сопровождения
Сопровождение кандидатов, включённых в кадровый резерв	Реализация индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	Руководители ОО, кандидаты, отдел образования и методического сопровождения

	Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОО	В течение года	Руководители ОО, отдел образования и методического сопровождения
Обучение педагогов, состоящих в кадровом резерве	Стимулирование педагогических работников, состоящих в кадровом резерве, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке, к прохождению курсов повышения квалификации (в том числе в составе «Управленческой команды»)	Постоянно	Руководители ОО
	Методическое сопровождение педагогических работников, проходящих профессиональную переподготовку	Постоянно	Отдел образования и методического сопровождения
Методическое сопровождение кадрового резерва	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	В течение года	Отдел образования и методического сопровождения, МБОУ ДО «Перспектива»
	Инициирование участия педагогов, состоящих в кадровом резерве, в методических мероприятиях для руководящих кадров, в семинарах, круглых столах	В течение года	Отдел образования и методического сопровождения, отдел правовой и организационной работы
	Работа муниципального объединения «Школа молодого педагога»	В течение года	Отдел образования и методического сопровождения