

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ВОЛОСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 06.09.2022 г. № 241

О формировании Кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района Ленинградской области

В целях обеспечения совершенствования кадровой политики в сфере образования, повышения качества управленческой деятельности и обеспечения высокого профессионального потенциала руководящего состава образовательных организаций Волосовского муниципального района,

приказываю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – Положение) (Приложение 1).
2. Утвердить состав комиссии по проведению отбора кандидатов для зачисления в Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – Комиссия) (Приложение 2).
3. Руководителям образовательных организаций организовать работу по созданию Кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.
4. Считать утратившим силу приказ Комитета образования от 02.10.2018 №1391 «Об утверждении Порядка формирования Кадрового резерва руководящих кадров для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений Волосовского муниципального района Ленинградской области».
5. Контроль за исполнением приказа возложить на Фёдорову Л.И., специалиста Комитета образования.

Заместитель председателя Комитета образования
Л.И.Фёдорова, 8-813-73-24-844



Л.А.Образцова

Положение о Кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района (далее - Положение) разработано в целях повышения качества управленческой деятельности, создания условий по формированию резерва управленческих кадров, определяет правила формирования и работы с кадровым резервом, направлено на обеспечение эффективности процессов подбора, расстановки и ротации управленческих кадров руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету образования администрации Волосовского муниципального района (далее - Комитет).

1.2. Кадровый резерв - это специально сформированная группа работников системы образования Волосовского муниципального района, отвечающих квалификационным требованиям по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по управлению образовательной организацией.

1.3. Формирование Кадрового резерва осуществляется в целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций района (далее – руководителей ОО);
- улучшения качественного состава руководителей ОО;
- своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах;
- повышения уровня мотивации работников муниципальной системы образования к профессиональному росту;
- улучшения результатов профессиональной деятельности руководителей ОО района;
- сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя ОО при вступлении в должность.

1.4. Основные задачи формирования и подготовки Кадрового резерва:

- совершенствование деятельности по подбору кадров для замещения вакантных должностей руководителей;
- своевременное замещение вакантных должностей руководителей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к должности руководителя;
- привлечение в систему образования наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных специалистов;
- содействие профессиональному и должностному росту управленческих кадров муниципальной системы образования;
- развитие управленческих навыков кандидатов.

1.5. Основными принципами формирования Кадрового резерва являются:

- компетентность и профессионализм лиц, включаемых в Кадровый резерв;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам;

- добровольность включения кандидатов в Кадровый резерв;
- объективность при подборе и зачислении в Кадровый резерв;
- гласность и доступность информации о формировании Кадрового резерва и его профессиональной реализации.

1.6. Организационную, координирующую функции по формированию и работе с кадровым резервом осуществляет специалист по кадрам Комитета, методическую функцию-методическая служба муниципального бюджетного учреждения «Центр информационных технологий» (далее-МБУ ДО «ЦИТ»).

1.7. Показателями отбора для включения кандидатов в список Кадрового резерва являются:

- результативность и успешность: наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации, структурного подразделения при непосредственном участии кандидата, наличие успешно реализованных проектов, программ;
- профессиональная компетентность: наличие высшего профессионального образования, опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятельности, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление;
- социальная и личностная компетентность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, добросовестность, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность, порядочность;
- возраст от 26 лет до 50 лет;
- высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики;
- стаж педагогической работы не менее 5 лет;
- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
- личностно-деловые качества;
- наличие гражданства Российской Федерации;
- дееспособность;
- отсутствие фактов нарушения ограничений и запретов, предусмотренных по ранее занимаемым должностям.

1.8. Создание Кадрового резерва призвано способствовать:

- своевременному замещению вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района;
- внедрению инновационных подходов, обеспечению преемственности в системе муниципального образования;
- стимулированию повышения профессионализма и деловой активности работников муниципальной системы образования Волосовского муниципального района.

2. Порядок формирования Кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется из числа:

- педагогических работников муниципальных образовательных организаций;
- заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций;

- иных лиц.

2.2. Выдвижение кандидатов для включения в Кадровый резерв может проводиться следующими способами:

- выдвижение работника руководителем образовательной организации;
- аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников;
- в порядке самовыдвижения.

2.3. Выдвижение сотрудника образовательной организации для включения в Кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

2.4. Независимо от способа выдвижения кандидата в Кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:

- личное заявление (Приложение 1);
- собственноручно заполненная и подписанная анкета по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению с приложением фотографии 3 x 4 см;
- представление руководителя образовательной организации, в котором работник осуществляет профессиональную деятельность;(Приложение 3);
- характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность;
- копии документов об образовании и курсовой подготовке;
- рекомендации, свидетельствующие о деловых качествах (по желанию);
- иные материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности.

2.5. Кандидат при подаче документов для включения в Кадровый резерв предупреждается о том, что в процессе изучения документов сведения, представленные им, могут быть проверены.

2.6. Все лица, независимо от способа выдвижения в Кадровый резерв, проходят процедуру оценки, соответствующую той должности, на которую они претендуют.

2.7. Процедуру оценки проводит комиссия по проведению конкурсного отбора для зачисления в Кадровый резерв (далее - Комиссия), созданная распорядительным актом Комитета образования.

2.8. Отбор кандидатов для включения в Кадровый резерв производится Комиссией на основании анализа представленных кандидатами документов об образовании, осуществлении трудовой деятельности, анкетных данных и т.д.

3. Состав и организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на постоянной основе.

3.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии. В отсутствие председателя его функции выполняет заместитель председателя. В случае одновременного отсутствия на заседании Комиссии вышеуказанных председателя и заместителя председателя функции председателя на заседании комиссии исполняет член Комиссии, который избирается простым большинством голосов из числа присутствующих на заседании членов Комиссии, что фиксируется в протоколе заседаний Комиссии. При отсутствии секретаря Комиссии его функции выполняет член Комиссии, уполномоченный на выполнение таких функций председателем.

3.3. В состав Комиссии входят председатель Комитета образования, его заместитель, специалисты и методисты.

3.4. Члены Комиссии осуществляют свои функции на безвозмездной основе.

3.5. Комиссия проводит заседание по мере необходимости.

3.6. Работа комиссии включает в себя следующие этапы:

-составление перечня должностей руководителей, на которые формируется Кадровый резерв с учетом итогов работы с Кадровым резервом за предыдущий календарный год, оценки и прогноза состояния управленческих кадров руководителей, прогноза исключения кандидатов из Кадрового резерва (далее - перечень);

-оценка и отбор кандидатов в Кадровый резерв по наиболее важным критериям;

-составление списка кандидатов для включения в Кадровый резерв;

-включение (исключение) кандидатов в Кадровый резерв.

3.7. По итогам изучения и оценки документов, а также собеседования (при необходимости) Комиссией принимается одно из следующих решений:

- подлежит включению в Кадровый резерв с составлением индивидуального плана развития кандидата;

- не подлежит включению в Кадровый резерв.

3.8. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляется протоколом.

3.9. На основании протокола Комиссии составляется список кандидатов в Кадровый резерв по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению, который утверждается распорядительным актом Комитета.

3.10. Информация о результатах отбора в двухнедельный срок со дня утверждения Кадрового резерва доводится до кандидата в письменной форме.

3.11. Лица, включенные в состав Кадрового резерва на текущий календарный год, могут включаться в Кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения Комиссии о результатах выполнения ими индивидуального плана развития кандидатов.

3.12.С целью повышения эффективности Кадрового резерва ежегодно проводится корректировка списков Кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки кандидатов, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

3.13.Включение лица в Кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

3.14. Лица, включенные в состав Кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

-отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;

-личное заявление об исключении из состава Кадрового резерва;

-неудовлетворительные результаты выполнения плана индивидуальной подготовки кандидата резерва;

-сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией муниципальной образовательной организации.

3.15. Лица, включенные в Кадровый резерв, имеют преимущество при приеме на вакантную должность руководителя образовательной организации, если они к моменту замещения должности обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной должности.

3.16. Обновление Кадрового резерва осуществляется один раз в год.

3.17. Список граждан, включенных в Кадровый резерв впервые, формируется отдельно и утверждается в соответствии с настоящим Положением (приложение 5).

3.18. Составление списка кандидатов в Кадровый резерв осуществляется специалистом по кадрам Комитета.

3.19. В целях проверки указанных в документах данных кандидата специалист по кадрам Комитета может запрашивать необходимые документы и их копии.

3.20. На граждан, включенных в Кадровый резерв, специалист по кадрам Комитета формирует учетные дела, в которые включаются следующие документы, представленные кандидатами:

-заявление гражданина о согласии включения в Кадровый резерв;

-собственноручно заполненная анкета с фотографией;

-копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие его трудовую деятельность;

-копии документов о профессиональном образовании, профессиональной переподготовке;

-копии документов о повышении квалификации;

-копии документов о награждениях (при наличии);

-характеристика-отзыв с последнего места работы.

3.21. С лицами, включенными в Кадровый резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов развития кандидатов на вакантные должности руководителей.

4. Подготовка Кадрового резерва

4.1. Подготовка лиц, зачисленных в Кадровый резерв, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности Кадрового резерва.

4.2. Подготовка лиц, зачисленных в Кадровый резерв, производится методической службой МБУ ДО «ЦИТ» в соответствии с планом работы Комитета, которым предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие получение ими необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства; а также индивидуальными планами профессионального развития, в котором предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в Кадровый резерв, необходимых теоретических и практических знаний согласно прилагаемой форме (Приложение № 4).

4.3. Индивидуальные планы профессионального развития лиц, зачисленных в Кадровый резерв, утверждаются руководителем образовательной организации, в которой кандидаты осуществляют свою педагогическую деятельность, в течение 15 дней после включения кандидата в Кадровый резерв.

4.4. При работе с Кадровым резервом должен обеспечиваться режим конфиденциальности в отношении персональных данных в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Индивидуальный план может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельная теоретическая подготовка;

- профессиональная переподготовка, повышение квалификации;

- временное исполнение обязанностей руководителя;

- участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации.

4.6. Индивидуальный план подготовки лица, зачисленного в Кадровый резерв, составляется на 3 года.

4.7. Индивидуальные планы подготовки разрабатываются по согласованию с лицами, включенными в список Кадрового резерва.

5. Назначение и исключение из Кадрового резерва

5.1. На вакантную должность руководителя назначается кандидат, включенный в Кадровый резерв по соответствующей должности.

5.2. Решение о выборе из имеющихся в Кадровом резерве кандидатов и назначении их на должность руководителя принимает учредитель образовательной организации и председатель Комитета образования администрации Волосовского муниципального района.

5.3. Кандидат дает согласие на замещение в форме заявления о назначении, либо в письменной форме отказывается от замещения предложенной вакантной должности.

5.4. Исключение кандидата из Кадрового резерва осуществляется в соответствии с решением Конкурсной комиссии по следующим основаниям:

- добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя;
- назначение на должность руководителя, на замещение которой кандидат состоял в Кадровом резерве;
- отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации;
- личное заявление об исключении из Кадрового резерва;
- сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией муниципальной образовательной организации;
- вступление в отношении его в законную силу приговора суда;
- выезд за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
- прекращение гражданства Российской Федерации;
- в случае установленной в судебном порядке стойкой неспособности по состоянию здоровья претендовать на замещение должности руководителя.

6. Права и обязанности лица, зачисленного в Кадровый резерв

6.1. Лица, зачисленные в Кадровый резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе курсовых мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;
- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

6.2. Обязанности лиц, зачисленных в Кадровый резерв:

- раз в год представлять в методическую службу МБУ ДО «ЦИТ» отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;
- качественно и в сроки выполнять план подготовки;
- регулярно заниматься самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования;
- принимать участие в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций; в работе экспертных, творческих групп;
- в период исполнения обязанностей по резервной должности обеспечивать качественное выполнение функциональных обязанностей.

7. Исключение из Кадрового резерва

7.1. Основаниями исключения гражданина из Кадрового резерва являются:

- назначение на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- увольнение с работы;
- письменное заявление гражданина об исключении из Кадрового резерва;
- наступление и (или) обнаружение обязательств, препятствующих назначению на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- по решению комиссии Комитета образования;
- достижение гражданином возраста (для женщин 50 лет, для мужчин 60 лет).

7.2. При наличии оснований, установленных настоящим Положением, лицо исключается из Кадрового резерва распорядительным актом Комитета образования.

7.3. Уведомление об исключении гражданина из Кадрового резерва направляется ему в течение 10 дней со дня исключения из Кадрового резерва.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся распорядительным актом Комитета на основании решения Комиссии.

8.2. Информация о кадровом резерве размещается на сайте Комитета.

Место для фотографии

АНКЕТА

кандидата в Кадровый резерв руководителей образовательных организаций

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата и место рождения	
Место работы	
Паспорт или документ, его заменяющий (серия, номер, кем и когда выдан)	
Адрес регистрации, адрес фактического проживания, телефон, e-mail	
Семейное положение	
Образование (когда и какие учебные заведения окончили, номера дипломов)	
Направление подготовки или специальность по диплому	
Квалификация по диплому	
Дополнительное образование (переподготовка) и повышение квалификации (год, тема, количество часов)	
Выполняемая работа с начала трудовой деятельности	
Управленческий стаж (при наличии)	
Педагогический стаж	
категория	
владение иностранными языками (чтение и перевод со словарем, чтение и объяснение, свободное владение)	
Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень муниципальный, региональный, всероссийский и т.д., за последние 5 лет)	
Участие в научно-исследовательской или экспериментальной деятельности	
Государственные награды, иные награды и знаки отличия	
Дополнительные сведения (по желанию)	

Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений и мое несоответствие квалификационным требованиям могут повлечь отказ во включении в Кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Волосовского муниципального района Ленинградской области

" ____ " _____ г. _____ / _____ /
подпись расшифровка подписи

М.П.

(подпись, фамилия работника кадровой службы или руководителя образовательного учреждения)

" ____ " _____ 20 ____ г.

**Представление руководителя образовательной организации на кандидата в
Кадровый резерв руководителей образовательных организаций**

ФИО, руководителя _____

Образовательная организация _____

ФИО кандидата в резерв _____

Должность, занимаемая работником на момент выдвижения в резерв

Дата назначения на эту должность _____

Продолжительность работы в образовательной организации, занимаемые должности

Рекомендую для включения в Кадровый резерв _____

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в Кадровый резерв)

Знаю _____

(фамилия, имя, отчество) (период времени)

по совместной работе _____

(наименование организации)

Сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов, конкретных показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности

Считаю кандидатуру _____

(фамилия, имя, отчества кандидата)

достойной для включения в Кадровый резерв по должности _____

Подпись руководителя _____ Дата _____

Приложение 4
к Положению о кадровом резерве
руководителей образовательных организаций

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной
организации _____

Индивидуальный план подготовки

_____,
(фамилия, имя, отчество)

зачисленного в _____ году в Кадровый резерв на должность

(наименование должности)

№п/п	Мероприятие	Сроки прохождения	Отметка о выполнении
	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка		
	Участие в конференциях, семинарах, совещаниях		
	Исполнение обязанностей по должности Кадрового резерва (заполняется по факту)		
	Участие в организации, подготовке основных мероприятий		
	Работа с наставником		
	Исполнение обязанностей руководителя муниципальной образовательной организации на период его отсутствия		
	Участие в работе комиссий, рабочих группах, привлечение в роли эксперта и т.п.		

Зачисленный в Кадровый резерв

_____/_____/_____

подпись расшифровка

ЗАКЛЮЧЕНИЕ (о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение должности, по которой он состоит в кадровом резерве, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключения из Кадрового резерва)

Председатель комиссии по формированию Кадрового резерв

_____/_____

Приложение 5
к Положению о кадровом резерве
руководителей образовательных организаций

Список лиц, включенных в Кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Вологовского муниципального района Ленинградской области

N п/п	ФИО	Наименование образовательного учреждения	Дата рождения	Должность и место работы	Стаж на руководящих должностях	Педагогический стаж	Образование (уровень, учебное заведение)	Дополнительное профессиональное образование, курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	Должность, на замещение которой включен в Кадровый резерв

Утверждено
приказом
Комитета образования
от 06.09.2022г №241
(приложение2)

**Состав комиссии по отбору кандидатов для зачисления в Кадровый резерв
руководителей муниципальных образовательных организаций**

№п/п	должность	Фамилия, имя, отчество
Председатель комиссии		
1	председатель Комитета образования	Надежда Владимировна Симакова
Заместитель председателя комиссии		
2	заместитель председателя Комитета образования	Людмила Александровна Образцова
Секретарь комиссии		
3	специалист Комитета образования	Лариса Ивановна Фёдорова
Члены комиссии:		
4	специалист Комитета образования	Ольга Владимировна Кудряшова
5	специалист Комитета образования	Ольга Петровна Гаранина
6	специалист Комитета образования	Виктория Владимировна Подмазина
7	специалист Комитета образования	Наталья Петровна Ширинкина
8	специалист Комитета образования	Ольга Николаевна Гришина
9	специалист Комитета образования	Юлия Джафаровна Колимбет
10	Старший методист МБУ ДО «ЦИТ»	Жанна Викторовна Панова
11	Методист МБУ ДО «ЦИТ»	Валерия Геннадьевна Панкратова

**Циклограмма мероприятий по работе с кадровым резервом на должность
руководителя муниципальных образовательных организаций**

Волосовского муниципального района на 2022-2023 учебный год

Сроки проведения	Наименование мероприятия	Результат	Ответственный
Выявление кандидатов для включения в кадровый резерв на замещение должности руководителя муниципальной образовательной организации			
ноябрь 2022	Запрос в образовательные организации о наличии лиц, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	специалист Комитета образования, ОО
декабрь 2022	Согласование списков кандидатов в кадровый резерв	Сформирован список кадрового резерва	специалист Комитета образования, ОО
январь 2023	Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя образовательного учреждения	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба
январь 2023	Распорядительный акт Комитета образования о зачислении в кадровый резерв	Утвержден список кадрового резерва	Специалист Комитета образования
Сопровождение кандидатов, включенных в кадровый резерв, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации			
февраль 2023	Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций. Диагностика лиц, включенных в кадровый резерв: 1. опрос лиц, включенных в кадровый резерв 2. диагностика профессиональных дефицитов.	Выявлены направления повышения уровня профессиональной компетенции лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций. Кластеризация лиц, включенных в кадровый резерв, в соответствии с выявленными дефицитами.	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба

	3. диагностика в контексте реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.		
в течение года	Психолого-педагогическая диагностика лиц, состоящих в кадровом резерве (по запросу)	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала кандидатов	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба
март 2023	Разработка и согласование индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв.	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, руководители ОО
в течение года	Формирование индивидуальной траектории профессионального роста кандидатов на должность руководителя образовательной организации	По результатам диагностики профессиональных дефицитов руководящие работники, включенные в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, выстраивают индивидуальные траектории профессионального роста с учетом программ повышения квалификации для устранения выявленных дефицитов	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, руководители ОО
в течение года	Научно-методическое сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя. Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва.	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, руководители ОО

май 2023	Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки	Рекомендации кандидату по итогам собеседования.	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, руководители ОО
Обучение кадрового резерва и перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность			
январь 2023	Стимулирование лиц, состоящих в кадровом резерве, к получению профессионального образования	Направление на обучение на курсах повышения квалификации, переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, руководители ОО
в течение года	Организация участия в профессиональных конкурсах районного, регионального и всероссийского уровня	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	руководители ОО
в течение года	Организация участия кандидатов в реализации Программы развития образовательной организации	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	руководители ОО
в течение года	Организация участия лиц, включенных в кадровый резерв, в районных, региональных, всероссийских мероприятиях (семинарах, мастер-классах, вебинарах, воршобах, конференциях и т.д.) в соответствии с планом работы РМС.	Развитие следующих компетенций: организационно - управленческих, психолого-педагогических, в области ИКТ, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба,
февраль-декабрь 2023г	Цикл управленческих эксперт-семинаров, форсайт-сессий и мастер-классов от лучших руководителей ОУ района и города	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба
Работа «Школы кадрового резерва»			
октябрь 2023	Нормативно-правовое обеспечение деятельности образовательных организаций	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	МБУ ДО «ЦИТ», директор МОУ «ВСОШ №2»

ноябрь 2023	Развивающие образовательные технологии как средство повышения профессионального уровня воспитателя дошкольного образования	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	МБУ ДО «ЦИТ», заместитель заведующего по УВР МДОУ «Детский сад №6»
в течение года	Организация стажерской практики	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	Руководители ОО
декабрь 2023	Современные подходы к организации и проведению педагогического совета	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	МБУ ДО «ЦИТ», директор МОУ «Волосовская НОШ»
апрель 2023	Документационное обеспечение итоговой аттестации и выпускных экзаменов по завершении обучения на 2 и 3 ступенях обучения	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	МБУ ДО «ЦИТ», методическая служба, заместители по УВР
в течение года	Повышение квалификации (по отдельному плану).	Профессиональное и личностное развитие кадрового резерва	Руководители ОО
Методическое сопровождение кадрового резерва и перспективных педагогических работников, планирующих занять управленческую должность			
в течение года	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств, управленческого потенциала и профессиональных компетенции	Составлены рекомендации	МБУ ДО «ЦИТ»
в течение года	Реализация проекта «Наставничество» в Волосовском муниципальном районе (форма «руководитель-заместитель руководителя»)	Ежегодное увеличение количества наставнических пар по форме «руководитель-заместитель руководителя»	Руководитель ОО
Индивидуальные и групповые консультации (сетевое взаимодействие)			
апрель 2023	Организация и управление учреждением образования - Дистанционная консультация	Развитие следующих компетенций: организационно - управленческих, психолого-педагогических, в области ИКТ, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации	МБУ ДО «ЦИТ», директор МОУ «Сельцовская СОШ»

май 2023	Основные направления методической работы- Дистанционная консультация	Развитие следующих компетенций: организационно - управленческих, психолого-педагогических, в области ИКТ, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации	МБУ ДО «ЦИТ»
октябрь 2023	Психологические аспекты управленческих решений- Дистанционная консультация	Развитие следующих компетенций: организационно - управленческих, психолого-педагогических, в области ИКТ, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации	МБУ ДО «ЦИТ»