

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

П Р И К А З

20.05.2026

№ 135 -ОС

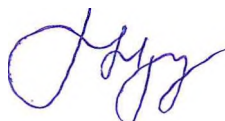
Об утверждении Регламента проведения оценочных процедур в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

В соответствии с п. 10 Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденного распоряжением Департамента общего образования Томской области от 06.02.2024 №164-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Регламент проведения оценочных процедур в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по образовательной и организационно-методической деятельности Диденко В.В.

Ректор



О.Р. Нерадовская

Согласовано:

Проректор по образовательной и организационно-методической деятельности

 В.В. Диденко

Заведующий центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

 О.В. Пичугина

**Регламент
проведения оценочных процедур в кадровый резерв для замещения
вакантных должностей руководителей муниципальных
общеобразовательных организаций**

1.1. Настоящий Регламент проведения оценочных процедур в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – Регламент, кадровый резерв) разработан в соответствии с Положением о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденным распоряжением Департамента общего образования Томской области от 06.02.2024 №164-р.

1.2. Оценочные процедуры для кандидатов в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций проводятся в форме диагностики управленческих и надпрофессиональных компетенций (далее – диагностика).

1.3. Уполномоченное лицо Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - Оператор) не позднее чем за три дня до даты начала диагностики уведомляет кандидата для включения в кадровый резерв (далее - кандидат) о дате начала и дате завершения диагностики.

1.4. Кандидат проходит диагностику в дистанционном формате на платформе «Россия - страна возможностей» в срок не позднее даты завершения диагностики, указанной Оператором.

1.5. Диагностика проходит с использованием диагностических материалов платформы «Россия – страна возможностей».

1.6. При проведении диагностики кандидатам предлагается 12 тестов на оценку уровня надпрофессиональных компетенций, 1 тест на оценку способности к системному анализу и 6 опросников, направленных на выявление надпрофессиональных дефицитов и определения их уровней сформированности («начальный», «средний», «высокий»), где каждая компетенция оценивается по уровням:

- «начальный уровень» сформированности компетенции - 200-399 баллов;
- «средний уровень» сформированности компетенции – 400 – 599 баллов;
- «высокий уровень» сформированности компетенции – 600- 800 баллов.

1.7. Диагностика уровня надпрофессиональных компетенций осуществляется методом тестирования, включающему набор следующих компетенций:

- 1) Инновационность. Описание компетенции: предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы;

2) Коммуникативная грамотность. Описание компетенции: владеет культурными нормами общения и речевого этикета, а также способностями к построению деловых коммуникаций, четко и структурировано формулирует свои мысли, учитывает особенности собеседников и адресатов сообщений.

3) Критическое мышление. Описание компетенции: склонен отделять факты от их интерпретации, формулирует собственные аргументированные выводы и умозаключения, на их основе формирует свое собственное мнение.

4) Лидерство. Описание компетенции: принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.

5) Наставничество. Описание компетенции: способствует развитию других, делится своими знаниями.

6) Ориентация на результат. Описание компетенции: берет на себя ответственность за достижение поставленной цели. Ставит перед собой амбициозные задачи.

7) Партнерство/сотрудничество. Описание компетенции: выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы других;

8) Планирование. Описание компетенции: составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы (человеческие, временные, финансовые и т.п.) определяет сроки и меры контроля;

9) Саморазвитие. Описание компетенции: стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих навыков.

10) Системное мышление. Описание компетенции: мыслит масштабно, определяет перспективные направления, учитывает широкий круг факторов, предвидит возможные сценарии развития событий и действует исходя из них;

11) Социальная ответственность. Описание компетенции: осознает свою связь с обществом. Признает, что все члены сообществ взаимосвязаны и взаимозависимы. Верит в то, что у коллектива и человека есть силы для изменения общественного сознания.

12) Стрессоустойчивость. Описание компетенции: сохраняет продуктивность в сложных ситуациях.

1.8. Максимально возможный балл по итогам всей диагностики составляет 9600 баллов.

1.9. Прохождение диагностики считается успешным, если кандидат набрал не менее 4788 баллов.

1.10. В случае если кандидат не приступил к диагностике (не завершил диагностику) в срок, указанный в пункте 1.4. настоящего Регламента, кандидат признается не прошедшим диагностику.

1.11. В случае если кандидат в срок, указанный в пункте 1.4. настоящего Регламента, не прошел диагностику по техническим причинам, он имеет право повторно пройти диагностику в следующий период организации диагностических процедур. О непрохождении диагностики по техническим причинам кандидат уведомляет Оператора в срок не позднее даты завершения диагностики, указанной Оператором.

1.12. Результаты оценочных процедур учитываются комиссией при вынесении решения о включении либо об отказе во включении кандидата в кадровый резерв.