

## РЕЦЕНЗИЯ

### на модель первичного выявления перспективных кандидатов на управленческие должности в образовательных организациях

#### Разработчики:

Гусарова Е.Н., доцент кафедры управления образовательными системами и кадрового резерва ГБОУ ИРО «Институт развития образования» Краснодарского края, к.п.н.

Робский В.В., старший преподаватель кафедры управления образовательными системами и кадрового резерва ГБОУ ИРО «Институт развития образования» Краснодарского края

Модель первичного выявления перспективных кандидатов на управленческие должности в образовательных организациях, предложенная в рамках реализации федеральной инновационной площадки «Опережающее сопровождение кадрового управленческого резерва региональной системы образования» предполагает проведение опросов участников образовательных отношений. По результатам этих опросов производится первичный отсев кандидатов в управленческий кадровый резерв региональной системы образования.

С точки зрения традиционных способов отбора кандидатов, актуальность предложенной модели несомненна, так как предлагает реализацию целостной системы со множеством критериев отбора, позволяющих снизить риски при назначении руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций.

Система отбора согласно модели планирования опережающего сопровождения управленческого кадрового резерва региона включает опросники для всех субъектов образовательного процесса: обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и работников образовательных организаций. Предложенные опросники просты в проведении и обработке и в то же время дают возможность оценить профессиональные и личностные качества членов педагогического коллектива, выявить среди них перспективных возможных будущих руководителей.

В рамках опережающего сопровождения кадрового управленческого резерва региональной системы образования, такие опросы, являющиеся первым этапом скрининга, позволяют, решить очень важную дилемму: с одной стороны, отсеять кандидатов с высокой мотивацией попасть на руководящую должность, но низкими профессиональными и личностными качествами, с

другой стороны, выявить кандидатов с низкой мотивацией, но высокими профессиональными и личностными качествами.

Предложенная система опросов может быть использована в практике управления образовательными системами не только при отборе кандидатов на руководящие должности образовательных организаций, но и для оценки работников системы образования, в том числе в рамках аттестации и применения положений о материальном стимулировании педагогического труда.

Руководитель отдела управления  
образовательными системами  
БУ ОО ДПО «Институт развития образования»,  
кандидат педагогических наук



*Ю. В. Литвинова*

Ю. В. Литвинова