

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа № 3 г. Гусиноозерска

ПРИНЯТО решением
Общего собрания от 29.08.2022г
Протокол №1



ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании управленческого резерва

1. Общие положения.

1.1 Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МБОУ ООШ № 3 г. Гусиноозерска (далее — общеобразовательная организация), разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ, «Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 N• 5.), - Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Паспорта национального «Образование», утвержденный президиумом Совета Президенте Российской Федерации стратегическому развитию и национальным проектам (протокол 24.12.2018 N 16). Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р. (Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников национальную систему учительского роста).

-Приказа Министерства здравоохранения развития Федерации от 26.08.2010 N761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

-Письмо Минобрнауки РФ от 07 июля 2020 г. N02.11/2471 «О формировании кадрового резерва».

- Методические рекомендации ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

2 Цели и задачи формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

2.1. В соответствии «Общей концепцией формирования использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации», резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава государственного управления местного самоуправления, местного раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

2.2. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение своевременного подбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

2.3 Настоящее положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее - резерва) и порядок работы с лицами, включенными в состав кадрового резерва общеобразовательной организации, и направлено на повышение эффективности процесса подбора, расстановки и ротации управленческих кадров.

2.4 Резерв общеобразовательной организации представляет собой перечень лиц, соответствующим или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

2.5 Резерв общеобразовательной организации формируется в следующих целях: Совершенствование деятельности администрации общеобразовательной организации по подбору работников для замещения руководящих должностей; улучшение качественного состава управленческого корпуса общеобразовательной организации.

2.6 Работа с резервом проводится в следующих целях:

- повышение уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва общеобразовательной организации, к профессионально-личностному росту и улучшению результатов их профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессиональной подготовки членов резерва;
- сокращение периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

2.7 **Принцип единства** подхода к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров, принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей; принцип комплексного подхода и объективность оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития; соответствие установленным квалификационным требованиям; принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, планомерность в работе с кадровым резервом; эффективность использования кадрового резерва; добровольность включения в кадровый резерв; гласность в формировании и работе с кадровым резервом; ответственность руководителей органов местного самоуправления за формирование кадрового резерва и работу с ним; наличие гражданства Российской Федерации; достижение возраста 18 лет; владение государственным языком Российской Федерации.

2.8 Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на плано-прогностической основе. Этапы формирования кадрового резерва включают в себя: поиск и выдвижение кандидатов, оценку и отбор, и формирование списка резерва. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор общеобразовательной организации.

3. Порядок формирования резерва и работы с ним

3.1. Резерв формируется из числа педагогических работников

общеобразовательной организации, проявляющих управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, стратегическому мышлению; показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, с учетом результатов диагностических исследований (психологические тренинги, тестирование); а также получающих (или имеющих) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики; наличие гражданства Российской Федерации, отсутствие судимости, дееспособность, отсутствие нарушений по ранее занимаемой должности.

3.2 Резерв формируется и утверждается приказом директора общеобразовательной организации, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности общеобразовательной организации в управленческих кадрах, в начале учебного года.

3.3 План работы с резервом разрабатывается администрацией общеобразовательной организации на каждый учебный год и утверждается директором общеобразовательной организации.

3.3 План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, необходимых менеджерских компетенций, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

3.5 Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов общеобразовательной организации (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также могут принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий (педагогического и методического совета, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтений, конференций и т. п.).

3.6 В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами плано-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.

3.7 На лиц, включенных в резерв, составляется индивидуальная карта карьерного роста с указанием Ф.И.О. педагогического работника, уровня образования, занимаемой должности и должности, на которую претендует, квалификационной категории, сведений о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.

3.8 За работником, включенным в резерв, может быть закреплен тьютор из числа административных работников общеобразовательной организации.

Основаниями для исключения из резерва являются: увольнение работника, заявление работника об исключении из резерва, наступление или обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность.

3.7 При наличии оснований предусмотренных пунктом 2.9. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора общеобразовательной организации.

4. Формы и методы работы с резервом.

4.1 Работа с резервом осуществляется на основе интерактивного взаимодействия с использованием практико-ориентированных форм и методов, направленных на повышение уровня профессионализма, формирование и развитие управленческих компетенций.

4.1.1 Организационные формы работы:

- управленческий консалтинг;

- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- круглый стол, семинары, конференции;
- прохождение независимой оценки квалификации;
- курсы повышения квалификации.

4.1.2 Дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;
- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера;
- делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;

экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчета о результатах самообследования Школы, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

4.1.3 Структурные подразделения общеобразовательной организации, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- педагогический совет;
- методический совет;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- временные творческое (мобильные) группы;
- школа начинающего педагога;

4.1.4 В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники общеобразовательной организации, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем директора, курирующим данное направление.