

Принято  
Решением педсовета  
31.08.2020г.  
Протокол № 1.

Утверждено  
приказ № 39 от 31.08.2020  
Директор /Е.М.Халтурина/  
Министерство образования и науки  
Министерства просвещения  
Министерства культуры  
Министерства спорта  
Министерства труда и социальной защиты  
Министерства здравоохранения  
Министерства обороны  
Министерства внутренних дел  
Министерства юстиции  
Министерства просвещения  
Министерства культуры  
Министерства спорта  
Министерства труда и социальной защиты  
Министерства здравоохранения  
Министерства обороны  
Министерства внутренних дел  
Министерства юстиции

## **Положение о формировании управленческого резерва и работе с лицами, включенными в состав резерва МБОУ «Онохойская СОШ № 2»**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и работе с лицами, включенными в состав резерва МБОУ «Онохойская СОШ № 2» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом «Об образовании», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее – резерв) и порядок работы с лицами, включенными в резерв школы.

1.3. Резерв представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

1.4. Формирование резерва школы осуществляется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации школы по подбору работников для замещения руководящих должностей;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса школы.

1.5. Работа с резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва школы, к профессионально-личностному росту и улучшения результатов их профессиональной деятельности;
- повышения уровня профессиональной подготовки членов резерва;
- сокращения периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

1.6. Принципы формирования резерва:

объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в резерв осуществляется на основе объективных критериев оценки);

- уровень профессиональной подготовки;
- личные способности;
- результаты профессиональной деятельности;
- добровольность включения в резерв;
- гласность и коллегиальность в формировании и работе с резервом.

1.7. Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на планово-прогностической основе.

1.8. Организационно-методическую функцию по формированию и работе с резервом осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление, контрольную функцию осуществляет директор школы.

## **2. Порядок формирования и работы с резервом.**

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников школы, проявляющих управленческие способности и обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, 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.

2.2. План работы с резервом разрабатывается администрацией школы на каждый учебный год и утверждается директором школы.

2.3. 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.

2.4. Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов школы (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий: педагогический и методический советы, круглые столы, мастер-классы, педагогические чтения, конференции и т.п.



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

2.6. На лиц, включенных в резерв, составляется индивидуальная карта карьерного роста с указанием ФИО 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. Формы и методы работы с резервом.**

3.1. 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:

#### **3.1.1. Организационные формы работы:**

- управленческий консалтинг,
- управленческий коучинг,
- ролевые и деловые игры,
- ролевое моделирование,
- психологическое обследование,
- практико-ориентированные семинары,
- тренинги,
- круглый стол,
- КПК;

#### **3.1.2. 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 ОУ, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

3.2. Структурные подразделения школы, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- Педагогический совет;
- Методический совет;
- Методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- Временные творческие (мобильные) группы;

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

#### **4. Документация и отчетность.**

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и работе с лицами, включенными в состав резерва МБОУ «Онохойская СОШ № 2».

4.2. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.

4.3. Индивидуальная карта карьерного роста на работника, зачисленного в резерв.

4.4. Ежегодный отчет по работе администрации школы с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.