

СОГЛАСОВАНО

УО администрации Барун-Хемчикского кожууна

"УТВЕРЖДЕНО"

и.о.начальника УО администрации
Барун-Хемчикского кожууна

« »

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва образовательного учреждения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва ОО Барун-Хемчикского кожууна (далее - Положение), разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)

Концепцией Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р;

- Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р;

- нормативно-правовой базой ОО (далее - ОО), которая определяет приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников.

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

1.3. Резерв ОО представляет собой перечень лиц, которые соответствуют или способны соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

1.4. Резерв ОО формируется в следующих целях:

- совершенствовать деятельность администрации ОО по подбору работников для замещения руководящих должностей ОО;

- улучшить качественный состав управленческого корпуса ОО.

1.5. Работа с резервом проводится в целях:

- повысить уровень мотивации лиц, которых зачислили в состав резерва ОО, к профессионально-личностному росту и улучшить результаты их профессиональной деятельности;

- повысить уровень профессиональной подготовки членов резерва;

- сократить период адаптации лиц в составе 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);

- уровень профессиональной подготовки;

- личные способности;

- результаты профессиональной деятельности;

- добровольность включения в резерв;

- открытость информации и коллегиальность в формировании резерва и работе с резервом.

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

1.8. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель руководителя ОО, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет руководитель ОО.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА И РАБОТЫ С НИМ

2.1. Резерв формируют из числа педагогических работников ОО, которые проявили управленческие способности; обладают необходимыми деловыми и личностными качествами; способны к экспертно-аналитической и прогностической деятельности; показывают 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.

План работы с резервом разрабатывает Управление образования на учебный год и утверждает руководитель УО.

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

- Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов ОО: программа развития, образовательная программа, проекты, нормативные локальные акты; 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.).

- 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.

- 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.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ

- 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.

- Организационные формы работы:

- 1.9. управленческий консалтинг;
- 1.10. управленческий коучинг;
- 1.11. ролевые и деловые игры;
- 1.12. ролевое моделирование;
- 1.13. психологическое обследование;
- 1.14. практико-ориентированные семинары;
- 1.15. тренинги;
- 1.16. мозговой штурм (брейнсторминг);
- 1.17. круглый стол;
- 1.18. курсы повышения квалификации.

- Дидактические формы работы:

- 1.19. анкетирование;
- 1.20. тестирование;
- 1.21. решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;
- 1.22. разработка нормативно правовой базы и документов стратегического характера;
- 1.23. делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
- 1.24. экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчета о результатах само обследования ОО, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

- Структурные подразделения ОО, которые обеспечивают формирование и развитие управленческих компетенций:

- 1.25. педагогический совет;
- 1.26. методический совет;
- 1.27. экспертная группа при методическом совете;
- 1.28. методические объединения педагогов (по направлениям деятельности, в т. ч. мета предметные);
- 1.29. временные творческие (мобильные) группы;
- 1.30. школа начинающего педагога;
- 1.31. школа методиста.

- В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники ОО, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем директора, который курирует данное направление.

ДОКУМЕНТАЦИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ

