

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Рабитицкая начальная общеобразовательная школа»
(МОУ «Рабитицкая НОШ»)

РАССМОТРЕНО:

на заседании Педагогического совета
(протокол от 30.08.2022 № 1)

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МОУ «Рабитицкая НОШ»
от 30.08.2023 № 132

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 МОУ «Рабитицкая НОШ» (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»), а также нормативно-правовой базой МОУ «Рабитицкая НОШ» (далее – МОУ), определяющей 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 детского сада.
- 1.3. Резерв детского сада представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.
- 1.4. Резерв детского сада формируется в следующих целях:
 - совершенствование деятельности администрации МОУ по подбору работников для замещения руководящих должностей МОУ;
 - улучшение качественного состава управленческого корпуса МОУ.
- 1.5. Работа с резервом проводится в целях:
 - повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва МОУ, 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);
 - 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 плано-прогностической основе.
- 1.8. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор МОУ.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним

- 2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников МОУ, проявляющих управленческие способности; 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 МОУ на каждый учебный год и утверждается распорядительным актом МОУ.
- 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 МОУ (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.).
- 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 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.
 - 2.7. За работником, включенным в резерв, может быть закреплен коуч из числа административных работников МОУ.

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;
 - мозговой штурм (брейнсторминг);
 - круглый стол;
 - курсы повышения квалификации.
 - 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 детского сада, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

- 3.2. Структурные подразделения МОУ, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:
- педагогический совет;
 - методический совет;
 - методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);;
 - школа начинающего педагога;
- 3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники МОУ, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе, курирующим данное направление.

4. Документация и отчетность

- 4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МОУ.
- 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 о работе администрации МОУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.