


**Министерство образования и науки Республики Бурятия
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная коррекционная
общеобразовательная школа-интернат I-II вида»**

Мокрова ул., 18, Улан-Удэ г., Бурятия Республика, 670042
ИНН/КПП 0323112424/032301001, тел./факс: (8-301-2) 45-25-01, 45-18-44, rckoshi@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
(Протокол № 1 от 30.08.2022 г.)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 1/35 от 01.09.2022 г.
Директор ГБОУ «СКОШИ I-II вида»
 Н.В. Норбоева

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

- 1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва ГБОУ «СКОШИ I-II вида» (далее – общеобразовательная организация), разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а так же нормативно-правовыми актами, определяющими приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников и кадрового обеспечения.
- 1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее - резерва) и порядок работы с лицами, включенными в состав кадрового резерва общеобразовательной организации, и направлено на повышения эффективности процесса подбора, расстановки и ротации управленческих кадров.
- 1.3. Резерв общеобразовательной организации представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.
- 1.4. 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.
- 1.5. 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.
- 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. Этапы формирования кадрового резерва включают в себя: поиск и выдвижение кандидатов, оценку и отбор, и формирование списка резерва.
- 1.9. Организационно - методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление; контролирующую функцию осуществляет директор общеобразовательной организации.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним

- 2.1. 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 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.
- 2.2. Резерв формируется и утверждается приказом директора общеобразовательной организации, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности общеобразовательной организации в управленческих кадрах, в начале учебного года.
- 2.3. План работы с резервом разрабатывается администрацией общеобразовательной организации на каждый учебный год и утверждается директором общеобразовательной организации.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.).

- 2.6. 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.
- 2.7. 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 переподготовки, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.
- 2.8. За работником, включенным в резерв может быть закреплен тьютор из числа административных работников общеобразовательной организации.
- 2.9. Основаниями для исключения из резерва являются: увольнение работника, заявление работника об исключении из резерва, наступление или обнаружении обстоятельств, препятствующих назначению на должность.
- 2.10. При наличии оснований предусмотренных пунктом 2.9. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора общеобразовательной организации.

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;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- круглый стол, семинары, конференции;
- прохождение независимой оценки квалификации;
- 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 школы, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и.т.п.).

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

- педагогический совет;
- методический совет;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);

- временные творческие (мобильные) группы;
- школа начинающего педагога;

3.3. 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.

4. Документация и отчетность.

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва общеобразовательной организации.

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

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

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

4.5. Ежегодный отчет о работе администрации общеобразовательной организации с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.