

Положение
о кадровом резерве муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных
языков» муниципального образования город Ноябрьск

общие положения

Положение о кадровом резерве муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с углубленным изучением иностранных языков» муниципального образования город Ноябрьск (далее МАОУ СОШ №2 УИИЯ) разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организации работы с кадровым резервом (далее – резерв) МАОУ СОШ №2 УИИЯ.

Кадровый резерв МАОУ СОШ №2 УИИЯ – это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний, умений и навыков, необходимых для назначения на должности, подлежащие обеспечению кадровым резервом. Это - работники, соответствующие или способные соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым работникам, занимающим управленческие должности.

Цели и задачи работы с кадровым резервом.

Формирование резерва МАОУ СОШ №2 УИИЯ осуществляется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации школы по подбору работников для замещения руководящих должностей школы;
- улучшение качественного состава управленческого аппарата образовательной организации;
- снижение рисков при назначении руководящих работников.

Основные задачи работы с кадровым резервом:

- поиск, отбор и развитие сотрудников, обладающих потенциалом для своевременного замещения руководящих должностей в образовательной организации;
- повышение уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва школы к профессионально-личностному росту и улучшение результатов их профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессиональной подготовки работников резерва;
- сокращение периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

Основные принципы формирования резерва:

- объективность оценки профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности;
- создание условий для профессионального роста;
- добровольность включения в резерв;
- гласность и коллегиальность в формировании и работе с резервом.

3. Порядок формирования и работы с резервом

Работа с резервом включает в себя следующие направления:

Формирование резерва:

- сбор информации о перспективных сотрудниках,
- квалификационный отбор в кадровый резерв,

- оформление и утверждение списков резерва.

3.1.2. Подготовка резерва:

- проведение мероприятий согласно плану работы.

3.1.3. Реализация резерва:

- выдвижение на руководящие должности,

- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в резерве.

Резерв формируется из числа работников педагогической школы, проявляющих управленческие способности и обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, показавших высокие результаты профессиональной деятельности, с учетом результатов диагностических исследований (психологическое 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 разрабатывается администрацией школы на каждый учебный год и утверждается директором школы.

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.

Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов школы (программа развития, образовательная программа, проектов), 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.

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.

Для 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 переподготовки, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.

За работником, включенным в резерв, может быть закреплен наставник из числа административных работников школы.

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 развития управленческих компетенций:

Организационные формы работы:

- Ролевые и деловые игры,
- Ролевое моделирование,
- Психологическое обследование,
- Практико-ориентированные семинары,
- Тренинги,

- Круглый стол,
- КПК.

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.)
- структурные подразделения школы, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:
- Педагогический совет;
 - Методический совет;
 - Экспертная группа при методическом совете;
 - Методические объединения педагогов (по направлению деятельности);
 - Временные творческие (мобильные) группы;
 - Школа молодого педагога.

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.

окументация и отчётность.

оложение о кадровом резерве МАОУ СОШ №2 УИИЯ.

лан работы с кадровым резервом на год.

ндивидуальная карта карьерного роста работника, зачисленного в резерв.

жегодный анализ работы администрации школы со специалистами, зачисленными в резерв управленческих кадров.