



- повышение уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва ОО, к профессионально-личностному росту и улучшение результатов их профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессиональной подготовки членов резерва;
- сокращение периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

1.5. Работа с резервом проводится для решения задач:

- совершенствование деятельности администрации ОО по подбору работников для замещения руководящих должностей МУДО «СЮТ г. Ртищево»;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса ОО

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 методист, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор ОО.

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

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников ОО, проявляющих управленческие способности и обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, с учётом 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 ОО на каждый учебный год и утверждается директором ОО.

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 ОО (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий: городские методические советы, круглые столы, мастер-классы, педагогические чтения, профессиональные конкурсы, 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.

2.7. За работником, включенным в резерв, может быть закреплён коуч из числа административных работников ОО.

### **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;
- 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 ОО, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

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

- педагогический совет;
- методический совет;
- экспертная группа при методическом совете;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- временные творческие (мобильные) группы;
- школа начинающего педагога;
- школа методиста.

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

## 4. Документация и отчетность.

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с ними, включенными в состав резерва ОО.

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

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

4.4. Ежегодный отчет о работе администрации ОО с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.

**5.Срок действия Положения – до внесения соответствующих изменений.**