Утверждаю:

начальник отдела образования

администрации города Лесосибирска

Егорова О.Ю.

**Положение**

о работе с управленческими кадрами

муниципальной системы образования города Лесосибирска

1. **Общие положения**

1.1. Управление профессиональным развитием руководящих кадров и организация планомерной работы с ними является приоритетным направлением кадровой политики в условиях реализации национального проекта «Образование».

1.2. Современные тенденции в школьном образовании обусловливают изменение требований к руководителю общеобразовательной организации в части его непрерывного профессионального развития, совершенствования востребованных инновационными процессами компетенций.

1.3. Положение предназначено для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы развития управленческих кадров муниципальной системы образования города Лесосибирска.

1.4. Система работы с управленческими кадрами исходит из понимания значимости непрерывности, многовариантности содержания, форм и технологий профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций в соответствии с изменяющейся и усложняющейся структурой их деятельности.

1.5. Работа с руководителями образовательных учреждений и управленческими командами системы образования предполагает не только комплекс образовательных, обучающих, информационно-консультационных мероприятий, но и опору на современную аналитику, средства и механизмы индивидуальной поддержки и сопровождения, изменения в содержании и процедуре аттестации, использование командных и соревновательных форм подготовки, цифровых образовательных ресурсов, современных информационно-коммуникационных технологий.

1.6. Нормативно - правовой базой являются документы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16).

7. «План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению национальной системы учительского роста» (утвержден Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 года №703).

Положение разработано на основе рекомендаций Минпросвещения России и совета по профессиональным квалификациям в сфере образования профессионального стандарта руководителя образовательного учреждения.

1. **Цели, задачи, принципы организации работы по развитию профессиональных компетенций управленческих кадров.**

2.1. Руководитель образовательной организации – специалист, имеющий высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях - не менее 5 лет.

2.2. Главными целями и задачами направления «Работа с управленческим корпусом» являются совершенствование управленческих компетенций руководителей, необходимых для эффективного управления организацией в современных условиях, а именно:

- Видение Школы как единой системы

- Выстраивание эффективного командного взаимодействия

-Отработка управления на основе реальных данных

-Принятие управленческих решений в условиях изменений

-Управление без риска реальных негативных последствий

2.3. Принципами работы по направлению «Развитие профессиональных компетенций управленческих кадров» являются:

-всесторонность изучения и объективность оценки профессиональных, деловых, личностных качеств, эффективность управленческой деятельности;

- коллегиальность и гласность при рассмотрении показателей эффективности; учет мнения трудового коллектива;

-непрерывность работы и регулярность контроля;

- недопустимость дискриминации по различным признакам, в т.ч. пола, вероисповедания, семейного положения.

2.4. Планируемые результаты:

-выработка регламентированного порядок действий по управлению образовательной организацией муниципалитета на основе профессионального, а не интуитивного подхода;

-управление эффективностью работы школы через регламентацию управленческих действий в каждом процессе управления образовательной организацией;

- владение профессиональными управленческими компетенциями: подбор педагогических кадров и иного персонала; адаптация вновь принятых кадров; мониторинг профессиональных компетенций педагогов; контроль результатов образовательной деятельности; формирование кадрового резерва; обучение и развитие/саморазвитие сотрудников; включение сотрудников в методическую и социально-общественную деятельность.

3. **Организация работы по развитию эффективности управленческих кадров**

3.1. Непосредственное руководство развитием профессиональных компетенций управленческих кадров осуществляет отдел образования администрации города в лице отдела образования.

3.2. Отдел образования:

-контролирует выполнение программ и планов мероприятий; анализирует и оценивает результаты практической деятельности управленческого корпуса;

-способствует участию управленческих кадров в переподготовке, повышении квалификации, стажировке, другим формам профессионального развития лиц, входящих в состав управленческого корпуса;

-вносит предложения по совершенствованию работы по данному направлению;

-участвует в подборе кандидатур в кадровый резерв;

-контролирует организацию работы с резервом и его подготовку;

-участвует в аттестации управленческих кадров и процедурах назначения на должность руководителя образовательного учреждения;

-контролирует ведение, оформление, учет документов, отражающих процесс и результаты деятельности управленческих кадров.

3.3.Муниципальный информационно-методический центр (МИМЦ):

-обеспечивает организационно-методическую помощь руководителям силами иных подразделений муниципалитета, региона, федерации;

-организует социологические, психологические и другие исследования, направленные на повышение эффективности работы управленческих кадров;

-вносит предложения по содержанию индивидуальных образовательных маршрутов, планов развития руководителей и управленческих команд образовательных учреждений;

-организует стажировку действующего управленческого состава и резервистов;

.

1. **Содержание и формы работы с управленческими кадрами**

4.1. Статистический и качественный анализ результатов деятельности руководителей и управленческих команд с целью развития профессиональных компетенций осуществляется через мониторинг показателей деятельности образовательной организации, собеседование с управленческими командами. Кроме этого, с представлением результатов управленческой деятельности на производственных совещаниях, муниципальном Совете по общему образованию, Совете управления, городском методическом совете; семинарах – практикумах.

4.2. Механизмы развития профессиональных компетенций управленческого корпуса:

-аналитические материалы по эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

-общий рейтинг руководителей образовательных организаций и рейтинг руководителей образовательных организаций по каждому направлению оценки эффективности, а также по видам образовательных организаций;

-программы наставничества руководителей;

-программы реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих образовательных организаций для руководителей образовательных организаций и управленческих команд;

-методические рекомендации для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по проведению собеседования с руководителями при аттестации, назначении на должность, отборе кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

-методические материалы по управлению ОО для руководителей ОО с низкой эффективностью;

-организационно – методические мероприятия по разработке индивидуальных образовательных маршрутов руководителей;

-конкурсное движение;

-тренинги, семинары по проблематике «Управление личностными результатами ребенка»,

«Развитие мотивации достижения успеха, эмоционального, социального интеллекта у детей и подростков», «Умение выстраивать партнерские взаимоотношения «Учитель – Ребенок – Родитель» «Предотвращение рисков негативного влияния педагога на личностное развитие обучающихся»;

-иное.

4.3. Комплекс мер по развитию эффективности руководителей реализуется через:

-разработку руководителем ОО плана мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности с транслированием продуктивных (инновационных) моделей управления (выступления, публикации);

- реализацию программ наставничества руководителей ОО;

-организацию / содействие участию в профессиональных конкурсах;

-реализацию адресных дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих ОО;

-консультационно-методическое сопровождение руководителей ОО с низкой эффективностью;

-направление в органы местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических рекомендаций, для собеседования с руководителями при аттестации, назначении на должность, отборе кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

-презентацию результатов развития профессиональных компетенций за отчетный период при собеседовании.

1. **Инструменты оценивания эффективности управленческой деятельности**

5.1. Оценка и анализ показателей эффективности руководителей ОО осуществляется на основании:

- анкетирования руководителей образовательных организаций;

- мониторинга аттестованных руководителей и педагогических работников;

- мониторинга индивидуальных достижений сотрудников ОО;

- мониторинга участия ОО в федеральных и региональных программах, проектах;

- независимой оценки качества образования;

- само обследования образовательных организаций;

- мониторинга итогов учебной деятельности (средние показатели качества образования по муниципалитету, региону, федерации) базового и высокого уровней;

- аналитической справки по участию ОО в федеральных, региональных, муниципальных программах, проектах;

- аналитической справки по индивидуальным достижениям руководителей ОО;

-иное.

5.2. Периодичность оценочных процедур:

-Презентация результатов реализации программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов – 1 раз в год

- Мониторинг результатов управленческой деятельности – 1 раз в год

- Собеседование с управленческими командами - 1 раз в год

- Аналитическая обработка итогов независимой оценки качества образования – 1 раз в три года

- Аналитическая обработка итогов само обследования ОО – 1 раз в год

- Аттестация руководителей ОО – 1 раз в 5 лет

- Анкетирование родителей, обучающихся – 1 раз в год