**Положение**

 **о формировании управленческого резерва и работе с лицами,**

 **включенными в состав резерва**

**Общие положения**

1.1. Положение о формировании управленческого резерва 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"), Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа», Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, муниципальной долгосрочной целевой программой «Развитие системы образования города Лесосибирска на 2011-2016 годы».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва муниципальной системы образования города Лесосибирска (далее – резерв управленческих кадров) и порядок работы с лицами, включенными в резерв управленческих кадров.

1.3. Резерв управленческих кадров представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

1.4. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется в целях отбора и привлечения к работе в образовательных организациях наиболее высококвалифицированных, мобильных, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал к развитию граждан, для возможного замещения в перспективе следующего перечня управленческих должностей:

-заместитель директора образовательной организации;

-директор образовательной организации;

-иные руководящие должности в системе образования.

1.5. Работа с резервом проводится для решения задач:

-совершенствования процесса подбора работников для замещения руководящих должностей в образовательных организациях города Лесосибирска;

-улучшения качественного состава управленческого корпуса в системе образования города Лесосибирска.

-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 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 МБУ «МИМЦ», контрольную функцию осуществляет Управление образования администрации города Лесосибирска.

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

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников системы образования города Лесосибирска, проявляющих управленческие способности и обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, 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. Отбор работников в резерв управленческих кадров осуществляется с помощью кадровых технологий непосредственно в организации, к которой принадлежит сотрудник. Право на участие в отборе для включения в резерв управленческих кадров:

- возраст 25-35 лет;

- наличие высшего профессионального образования;

- достижение конкретных результатов в профессиональной деятельности;

-активная гражданская позиция и этическое поведение;

- стратегическое мышление;

- профессиональный подход к делу;

- опыт организационной деятельности.

2.3. План работы с резервом разрабатывается МБУ «МИМЦ» совместно с Управлением образования администрации города Лесосибирска на каждый учебный год и утверждается начальником Управления образования администрации города Лесосибирска.

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 стратегиче**с**ких документов системы образования города Лесосибирска (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.

2.6. 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 ФИО педагогического работника, уровня образования, занимаемой должности и должности, на которую претендует, квалификационной категории, сведений о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке, и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.

**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.

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 ОУ, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

3.2. В целях совершенствованиязнаний по образовательному менеджменту работники, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с руководителем проекта.

3.3. Обучение резерва управленческих кадров завершается защитой выпускного проекта под руководством наставников из лиц, наиболее авторитетных в профессиональной деятельности.

**4. Документация и отчетность.**

4.1. Положение о формировании резерва управленческих кадров системы образования города Лесосибирска.

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 по работе с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.

4.5. Выпускной проект лица, включенного в состав резерва управленческих кадров.

