



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

БУРЯД УЛАСАЙ
БОЛБОСОРОЛОЙ БОЛОН
ЭРДЭМ УХААНАЙ ЯАМАН



Коммунистическая ул., д. 47, г. Улан-Удэ, Республика Бурятия, 670001, а/я 17.
тел. (3012) 21-49-15, 21-90-96, факс (3012) 22-01-55, URL:<http://edu03.ru/>, E-mail: minobr@govrb.ru

04.04.2020 № 02-11/2441

Руководителям органов
местного самоуправления,
осуществляющим управление
в сфере образования

О формировании кадрового резерва

Уважаемые руководители!

В рамках реализации Национального проекта «Образование» и федеральной программы «Учитель будущего», и в соответствии с требованиями Министерства просвещения Российской Федерации, в настоящее время проводится работа по формированию кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций и руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.03.2020 № 506 «О проведении мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций в 2020 году в Республике Бурятия», в рамках проведения диагностического исследования руководителей общеобразовательных учреждений, были проанализированы информационные карты руководителей и сайты общеобразовательных организаций Республики Бурятия.

По результатам проведенного ГБУ «РЦОИ и ОКО» мониторинга выявились пробелы в организации деятельности на местах по формированию резерва управленческих кадров. В основном большинстве на сайтах (более 90 %) образовательных организаций отсутствуют сведения о формировании кадрового резерва, не размещены положения о формировании управленческого резерва, отсутствуют приказы о зачислении в резерв управленческих кадров. На отдельных сайтах (около 5%) размещены положения о формировании резерва и приказы о зачислении в резерв, однако

не утверждены руководством организации на текущий год, или приняты очень давно. И менее 5% от общего количества образовательных организаций Республики Бурятия разместили на своих сайтах актуальные приказы о формировании кадрового резерва.

На основании проведенного исследования рекомендуем руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организовать и провести работу в управлениях и подведомственных общеобразовательных организациях по формированию кадрового резерва, а так же его согласование и утверждение. Предлагаем сформировать сводный кадровый резерв по муниципалитету, для ротации кадров и оперативного решения вопросов при возникновении дефицита руководителей общеобразовательных организаций. Для эффективности проведения кадровой работы органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, предлагаем разработать и утвердить Положение о формировании управленческого резерва в муниципалитете.

В целях совершенствования работы руководителей общеобразовательных организаций и выработке единообразных подходов и стандартов, направляем типовое Положение о формировании кадрового резерва (Приложение 1) и типовой Приказ о формировании кадрового резерва (Приложение 2).

Заместитель министра –
председатель Комитета общего
и дополнительного образования



Поздняков В.А.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № XX Г. УЛАН-УДЭ

670000, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Ленина, д. 50

ПРИНЯТО
решением педсовета
от 15.09.2020 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 15.09.2020 г.

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 МБОУ «СОШ №100 г. Улан-Удэ» (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 повышение 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; контрольную 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 высокие 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 плано-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 переподготовке, 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 обнаружение 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.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № XX Г. УЛАН-УДЭ

670000, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Ленина, д. 50

ПРИКАЗ

10.09.2020 г.

№ 1

«О формировании кадрового резерва»

С целью формирования резерва управленческих кадров для замещения должностей административно управленческого персонала в МБОУ СОШ №100 г. Улан-Удэ, приказываю:

1. Зачислить кандидатов в резерв управленческих кадров для замещения должностей административно управленческого персонала:

- на должность руководителя общеобразовательной организации – Иванов Иван Иванович, учителя физики высшей квалификационной категории;

- на должность заместителя директора по УВР – Иванову Юлию Ивановну, учителя истории первой квалификационной категории.

2. Иванову И.И. и Ивановой Ю.И. подготовить личные годовые планы резервиста:

3. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе Петровой П.П. организовать работу с Ивановым И.И. и Ивановой Ю.И., которая предусматривает:

- прохождение курсов повышения квалификации по линии управления в образовании и управления персоналом;

- участие в работе совещаний, семинаров и конференций;

- выполнение поручений связанных с улучшением работы общеобразовательной организации;

- участие в оформлении необходимой документации и отчетности;

- изучение и анализ передового опыта по управлению и работе других школ и регионов.

4. По окончании учебного года резервисты представляют отчет по исполнению Плана резервиста. Руководителю общеобразовательной организации проанализировать выполненную работу кадрового резерва, результаты заслушать на педагогическом совете для утверждения кадрового резерва на очередной учебный год.

5. Ознакомить указанных сотрудников с настоящим приказом и должностными инструкциями по замещаемой должности.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Ознакомлены: _____