

П Р И К А З

«09» октября 2017 г.

г. Лесосибирск

№ 168

Об организации
Школы управленческих кадров
в системе образования

В целях развития управленческого потенциала, формирования кадрового резерва в системе образования города Лесосибирска, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. МБУ «МИМЦ» организовать Школу управленческих кадров в системе образования города Лесосибирска (далее – Школа) в соответствии с Положением о формировании управленческого резерва (приложение 1).

2. Утвердить программу Школы (приложение 2).

3. Руководителям образовательных учреждений города обеспечить процедуру отбора лиц, обладающих способностями и определенным опытом к организаторской и управленческой деятельности.

4. Состав Школы управленческих кадров сформировать в срок до 27 октября (приложение 3).

5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник Управления образования
администрации города



Егорова О.Ю.

исп. Кирьянова Н.Е.
5-40-77

Положение
о формировании и порядке работы с участниками управленческого 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", Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, муниципальной долгосрочной целевой программой «Развитие системы образования города Лесосибирска».

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 плано-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 составом управленческого резерва

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 стратегических 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 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 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 совершенствования знаний 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.

5. Работа по дальнейшему сопровождению развития управленческих кадров

5.1. Дальнейшее развитие управленческих компетенций на уровне образовательной организации:

- Обеспечение условий реализации освоенных знаний на резервируемой должности, получение сотрудником нужных умений и навыков, необходимых для выполнения предполагаемых функций.
- Получение сотрудником практического опыта применения своих знаний, умений, навыков в реальных условиях. Например, замещение руководителя во время отпуска, стажировка.
- Разработка индивидуальной программы/маршрута, реализуемых внутренними и/или внешними силами. повышение квалификации: получение второго высшего образования, прохождение тренингов, стажировка.
- Учет специфики резервируемой должности, стажа и опыта работы каждого из сотрудников, их потребности и пожелания в плане профессионального роста.

5.2. Дальнейшее развитие управленческих компетенций на уровне муниципальной образовательной системы:

- Мониторинг профессиональной и социально – значимой продуктивности выпускников школы управленческого резерва;
- Включение в состав рабочих, проектных групп, иное делегирование на уровне муниципальной системы образования;
- Рекомендации на замещение вакантных должностей;
- Ежегодный анализ результативности профессиональной деятельности состава резерва; поощрение и мотивация к профессиональному саморазвитию.



ПРОГРАММА ШКОЛЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

<i>Инвариант</i>	<i>Вариативные модули</i>	<i>Поддерживающие модули</i>
Особенности современной образовательной системы. Роли и позиции управленца.	Формирование ценностей организации.	Психологическое тестирование. Тренинг «Самопрезентация».
Инструменты повышения эффективности организации: управление организационным развитием	Управление мотивацией сотрудников организации.	Командообразование. Техники, приемы, методы.
Теория человеческого капитала.	Внедрение изменений. Виды изменений.	Тренинг «Повышение управленческой эффективности»
Зачетная сессия. Проект управления внутренними процессами организации.	Сопротивление персонала. Причины и способы его уменьшения.	Стратегическая сессия «Поиск будущего».