

Принято :

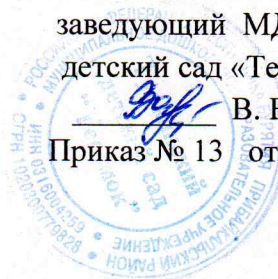
Решением педсовета
Протокол № 2
от 06 октября 2023 г.

Утверждаю:

заведующий МДОУ Туркинский
детский сад «Теремок»


В. В. Каурова

Приказ № 13 от 06 октября 2023 г.



Положение

о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МДОУ Туркинский детский сад «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МДОУ «Туркинский детский сад «Теремок» (далее – Положение), 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 Российской Федерации на период до 2024 г., а также нормативно-правовой базой МДОУ «Туркинский детский сад «Теремок» (далее – ДОУ), определяющей приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее – резерв) и порядок работы с лицами, включенными в резерв ДОУ.

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

1.4. Резерв ДОУ формируется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации ДОУ по подбору работников для замещения руководящих должностей ДОУ;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса ДОУ.

1.5. Работа с резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва ДОУ, к профессионально-личностному росту и улучшения результатов их профессиональной деятельности;
- 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);

- 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 резерва и работе с ним осуществляет старший воспитатель ДОУ, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий ДОУ.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников ДОУ, проявляющих управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности; 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.

2.2. План работы с резервом разрабатывается администрацией ДОУ на каждый учебный год и утверждается заведующим ДОУ.

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 ДОУ (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.).

2.5. 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 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.

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 (брейнсторминг);
- 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 ДООУ, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

3.2. Структурные подразделения ДООУ, 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 ДООУ, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заведующим.

4. Документация и отчетность

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва ДООУ.

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 ДООУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.

Муниципальное Дошкольное Образовательное Учреждение

«Туркинский детский сад «Теремок»

с.Турка

Приказ № 13

от 06 октября 2023 г.

«О формировании кадрового резерва»

С целью формирования резерва управленческих кадров для замещения должностей административно управленческого персонала в МДО У «Туркинский детский сад «Теремок»,

1. Зачислить в резерв управленческих кадров кандидатом для замещения должности заведующего МДОУ КОЗИНУ Светлану Сергеевну.
2. Ознакомить Козину С.С. с приказом под роспись.
3. Контроль за исполнение приказа оставляю за собой.

Заведующая МДОУ

 В.В.Каурова



ИНДИВИДУАЛЬНАЯ КАРТА
карьерного роста педагога, включенного в резерв

ФИО	Занимаемая должность	Должность в резерве	Тема	Основания для зачисления в резерв			
				Образование (в т.ч. дополнительное)	Квалификационная категория	Стаж	Профессиональная активность
Козина Светлана Сергеевна	Воспитатель	Заведующий	Управление инновационной деятельностью в ДОУ	Высшее, ФГБОУ ВПО «Бурятский государственный университет», преподаватель дошкольной педагогики и психологии; Менеджер образования	Первая	16	Является участником различного уровня. Имеет четкую траекторию развития.



УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МДОУ
Туркинский детский сад «Теремок»
В.В.Каурова

ПЛАН РАБОТЫ
с резервом управленческих кадров образовательного учреждения

Название и форма мероприятия	Результат/формируемые компетенции	Сроки проведения
Знакомство с нормативно-правовой базой дошкольного учреждения (устав, локальные акты, положения) и документами стратегического характера (Программа развития)	Развитие и совершенствование управленческих компетенций	Ноябрь 2023г.
Практическая сессия «Документооборот в ДОУ»	Выработка умения работать с любой информацией, достигать поставленные цели	Февраль 2024г.
Тематическая беседа «Повышение управленческой эффективности»	Разработка профиля компетенций руководителей. Навыки эффективного делегирования полномочий	Март 2024г.
Организация общего собрания ДОУ «Комплексная безопасность учреждения»	Коммуникация, комплексное решение проблем	Апрель 2024г.
Консультация на тему «Особенности управления педагогическим коллективом при вхождении в инновационную деятельность»	Формирование ориентации на развитие учреждения. Мотивация и развитие сотрудников. Ориентация на достижения.	Май 2024г.
День дублера	Отработка полученных теоретических знаний на практике	Ноябрь 2023г.
Тренинг совместный с педагогом-психологом «Самопрезентация»	Овладение инструментами внутренней и внешней коммуникации	Декабрь 2023г.