

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете

Протокол № 1 от 31.08.2023г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Семицветик»

Н.В.Ламуева Н.В.Ламуева

Положение о формировании управленческого резерва МБДОУ Белоозерский детский сад «Семицветик»

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МБДОУ Белоозерский детский сад «Семицветик» (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»», а также нормативно-правовой базой МБДОУ Белоозерский детский сад «Семицветик» (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 улучшению результатов их профессиональной деятельности;

повышения уровня профессиональной подготовки членов резерва;

оглашения 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 компетентность 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 ДООУ, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий ДООУ.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним:

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников , ДООУ, проявляющих управленческие способности; обладающие 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 ДООУ на каждый учебный год и утверждается заведующим ДООУ.

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 (программа развития, образовательная программы, 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 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 диагностическим исследованиям (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. 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 ДОУ, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

3.2. Структурные подразделения ДОУ, 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 ДОУ, 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 ДОУ.
- 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 ДОУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.