

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад №1» ТГО
Л.М. Поздняков
Приказ №46/Од от «18» августа 2022 г.



1. К настоящему времени в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании и о воспитании детей» и областным законом «Об образовании и воспитании детей в Республике Алтай», в целях обеспечения устойчивого функционирования и развития образовательной деятельности, а также для поддержания и повышения качества образования, направленного на формирование личности гражданина Российской Федерации, на основе единой государственной политики в сфере образования, в целях реализации задачи Российской Федерации по созданию условий для всестороннего и гармоничного физического, интеллектуального, духовно-нравственного, социального и личностного развития каждого ребенка, в соответствии с принципами, определенными в Конституции Российской Федерации, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

2. В целях повышения эффективности функционирования Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

Положение

о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МАДОУ «Детский сад №1» ТГО

3. В целях повышения эффективности функционирования Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

1. Определение кадрового резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

1.1. Кадровый резерв Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул включает лиц, включенных в состав кадрового резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

1.2. Кадровый резерв Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул включает лиц, включенных в состав кадрового резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

1.3. Принципы формирования резерва.

1.4. Образование кадрового резерва осуществляется в соответствии с действующими нормативными актами и результатами профессиональной деятельности, имеющейся у лиц, включенных в состав кадрового резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» ТГородского округа г. Барнаул.

1.5. Критерии профессиональной компетентности.

1.6. Критерии профессиональной компетентности.

1.7. Критерии профессиональной компетентности.

1.8. Критерии профессиональной компетентности.

1.9. Критерии профессиональной компетентности.

1.10. Критерии профессиональной компетентности.

1.11. Критерии профессиональной компетентности.

1.12. Критерии профессиональной компетентности.

1.13. Критерии профессиональной компетентности.

1.14. Критерии профессиональной компетентности.

1.15. Критерии профессиональной компетентности.

1.16. Критерии профессиональной компетентности.

1.17. Критерии профессиональной компетентности.

1.18. Критерии профессиональной компетентности.

Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами,ключенными в состав резерва МАДОУ «Детский сад №1» ТГО (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 2020 г., а также нормативно-правовой базой МАДОУ «Детский сад №1» ТГО (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,ключенными 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,ключенными 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 корректизы 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 управлеченческих компетенций.

3.1.1. Организационные формы работы:

- управлеченческий консалтинг;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- мозговой штурм;
- круглый стол;
- курсы повышения квалификации.

3.1.2. Дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-ситуационных задач и разработка управлеченческих 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 управлеченческих компетенций:

- педагогический совет;
- методический совет;
- экспертная группа при методическом совете;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- временные творческие (мобильные) группы.

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.