

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШИМКИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

671002 Республика Бурятия,

Тункинский район
с. Шимки, Октябрьская ул, 30
тел. 8(30147)96-7-36

e.mail:alya.konyushkina.50@mail.ru

Исх.№14 «29» октября 2020г
Вх. № «__» _____ 2020г

Согласовано
Протокол общего собрания работников
Учреждения
№_2__от_29.10.2020г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Шимкинский детский сад»
А.В. Козышкина
Приказ №40 от 01.09.2020г



**Положение о формировании управленческого резерва и работе
с лицами, включенными в состав резерва**

МБДОУ «Шимкинский детский сад»

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и работе с лицами, включенными в состав резерва МБДОУ «Шимкинский детский сад (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом «Об образовании», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования, а также нормативно-правовой базой МБДОУ «Шимкинский детский сад» (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. Формирование резерва ДОУ осуществляется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации ДОУ по подбору работников для замещения руководящих должностей ДОУ;
- улучшение качественного состава 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 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 планово-прогностической основе.

1.8. Организационно-методическую функцию по формированию и работе с резервом осуществляет Заведующий, курирующий данное направление, контрольную функцию осуществляет заведующий ДОУ.

2. Порядок формирования и работы с резервом.

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников ДОУ, проявляющих управленческие способности и 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 Заведующий 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 ДОО (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий: педагогический и методический советы, круглые столы, мастер-классы, педагогические чтения, конференции и т.п.

2.5. 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.

2.6. 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, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.

2.7. За работником, включенным в резерв, может быть закреплен коучинг из числа административных работников ДОО.

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,
- практико-ориентированные семинары,
- тренинги,
- круглый стол,

3.1.2. Дидактические формы работы:

- анкетирование,
- тестирование
- 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. Структурные подразделения ДОО, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- Педагогический совет;
- Методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- Школа начинающего педагога;

3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники ДОО, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заведующим, курирующим данное направление.

4. Документация и отчетность.

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и работе с лицами, включенными в состав резерва МБДОУ «Шимкинский детский сад».

4.2. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.

4.3. Индивидуальная карта карьерного роста на работника, зачисленного в резерв.

4.4. Ежегодный отчет по работе администрации ДОО с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.