

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №2 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»

ПРИНЯТО

решением педагогического совета

протокол № 1

29.08.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании управленческого резерва

и о работе с лицами, включёнными в состав кадрового резерва муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Золотой ключик» города Евпатории Республики Крым»

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включёнными в состав резерва МБДОУ «Детский сад № 2 «Золотой ключик» города Евпатории Республики Крым» (далее – Положение, ДОУ), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023 г.)
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утверждённого приказом Минздравсоцразвития №761н от 26.08.2010 г. (в редакции от 31.05.2011 г.);
- Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 г. № 5);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжением Президента Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее – резерв) и порядок работы с лицами, включёнными 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:

- совершенствования деятельности администрации ДОУ по подбору работников для замещения руководящих должностей ДОУ;
- улучшения 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. Принципами формирования резерва являются:

- *объективность* (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в резерв осуществляется на основе объективных критериев);
- *профессионализм* (уровень профессиональной подготовки кандидата должен соответствовать требованиям к должности);
- *личные способности* (личные качества кандидата должны способствовать умению руководить людьми, умению строить тактическую и стратегическую линии развития образовательного учреждения, использовать современные эффективные методы и приёмы руководства и др.);
- *результативность* (результаты профессиональной деятельности);
- *добровольность включения в резерв*;
- *гласность и коллегиальность* в формировании и работе с резервом.

1.7. Работа с лицами, включёнными в состав резерва, осуществляется на плано-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 учётом 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, включённые 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 ДООУ по работе с резервом и с учётом ротации кадров.

2.6. На лиц, включённых в резерв, составляется индивидуальная карта карьерного роста с указанием фамилии, имени, отчества 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. В работе с резервом могут быть использованы следующие организационные и дидактические формы работы:

организационные формы

- управленческий консалтинг;
- управленческий коучинг;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- мозговой штурм (брейнсторминг);
- круглый стол;
- курсы повышения квалификации.

дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- моделирование и решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;
- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера, необходимых для функционирования ДООУ;
- делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
- экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчёта о результатах самообследования ДООУ, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

3.2. Структурными подразделениями ДООУ, обеспечивающими формирование и развитие управленческих компетенций являются:

- педагогический совет;

- методический совет;
- психолого-медико-педагогический консилиум;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- творческие и инициативные группы;
- школа молодого и малоопытного педагога.

3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники ДОУ, включённые в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заведующим ДОУ.

4. Документация и отчётность

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включёнными в состав резерва ДОУ.

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

4.3. План работы на учебный год с лицами, включёнными в состав резерва.

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

4.5. Ежегодный отчёт о работе администрации ДОУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.