

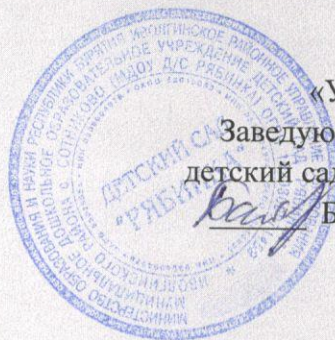
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Рябинка»

671056, с. Сотниково, ул. Тракторная, 5, e-mail: Ryabinka2008@mail.ru

Согласовано:

Председатель профкома
детского сада «Рябинка»

 Дагбаева В.И.



«Утверждаю»

Заведующий МДОУ
детский сад «Рябинка»
 Байкова К.В.

Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МДОУ детский сад «Рябинка» (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 «Паша новая школа». Концепцией долгосрочного социальноэкономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., а также нормативно-правовой базой МДОУ детский сад «Рябинка» (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 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: 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 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 ДООУ (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 ит.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.

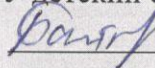
4.3. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.

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
детский сад «Рябинка»

671056, с. Сотниково, ул Трактовая, 5, e-mail: Ryabinka2008@mail.ru

«Утверждаю» Заведующий
МДОУ детский сад «Рябинка»
 Байкова К.В.

План подготовки кадрового резерва
МДОУ детский сад «Рябинка»
на 2022 -2023 год

№ №	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные	Место проведения мероприятия
1	Определение потребности в руководящих кадрах на ближайшую и длительную перспективу	Сентябрь 2022 г.	Заведующий	МДОУ детский сад «Рябинка»
2	Разработка и утверждение планов индивидуальной подготовки лип. состоящих в резерве	Сентябрь - ноябрь 2022 г.	Заведующий	МДОУ детский сад «Рябинка»
3	Обучение по программам Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»	В течение всего периода нахождения в кадровом резерве	Заведующий, зам заведующего по УВР	
4	Привлечение резерва кадров: -к выступлению на семинарах, конференциях, педагогических советах, -участию в разработке проектов нормативных правовых актов, работе комиссий, рабочих групп, -исполнению обязанностей по руководящей должности на период отсутствия основного работника	В течение всего периода, на который утвержден план индивидуальной подготовки лица, состоящего в резерве	зам заведующего по УВР	МДОУ детский сад «Рябинка»

5	Организация постоянно действующих сем и наров, практикумов, индивидуальных и групповых консультаций по следующим вопросам:	В течение года		
5.1	Актуальные вопросы применения трудового законодательства	Декабрь 2022	Заведующий	
5.2	Имидж современного руководителя образовательного учреждения	Февраль 2023	Заведующий, зам заведующего по УВР	
5.3	Нормативно правовое обеспечение развития системы образования. Лицензирование, государственная аккредитация образовательной деятельности. Контроль и надзор в образовании	Март 2023	Заведующий, зам заведующего по УВР	
5.4	Образовательная программа как нормативно-управленческий документ образовательной организации	Апрель 2023	Заведующий, зам заведующего по УВР	
6	Подведение итогов работы по методическому сопровождению кадрового резерва в 2022 - 2023 году	Июнь 2023	Заведующий	

ПРИКАЗ

от 01.09.2022 г.

№ 1259

« О формировании кадрового резерва»

С целью формирования резерва управленческих кадров для замещения должности административно-управленческого персонала в МДОУ д/с «Рябинка» приказываю:

1. Зачислить кандидатом в резерв управленческих кадров замещения должности административно-управленческого персонала:

- на должность заведующего детского сада Дагбаеву Валентину Юрьевну, заместителя заведующего по УВР.

2. Заведующему детского сада Байковой К.В. организовать работу с Дагбаевой В.Ю. которая предусматривает:

- прохождение курсов повышения квалификации по линии управления в образовании и управления персоналом;
- участие в работе совещаний, семинаров и конференций;
- выполнение поручений, связанных с улучшением работы дошкольной образовательной организации;
- участие в оформлении необходимой документации и отчетности;
- изучение и анализ передового опыта по управлению и работе садов других регионов.

3. По окончании учебного года резервист представляет отчет по исполнению Плана резервиста. Руководителю дошкольного образовательного учреждения проанализировать выполненную работу кадрового резерва, результаты заслушать на педагогическом совете для утверждения кадрового резерва на очередной учебный год.

4. Ознакомить указанного сотрудника с настоящим приказом и должностными инструкциями по замещаемой должности.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МДОУ детский сад «Рябинка»



К.В. Байкова
Дагбаева В.Ю.

К.В. Байкова

Дагбаева В.Ю.