Положение

о деятельности управленческих команд

по развитию кадрового потенциала МБДОУ №92 “Веснушка”

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями), государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.12. 2017 г. № 1642; Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 (с изменениями), Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации “Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность” от 24 марта 2023 г. N 196 (зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г. N 73696),

национальным проектом России “Образование”, Федеральными проектами: «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда»; «Социальные лифты для каждого», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №92 «Веснушка» (далее – МБДОУ).

1.2. Настоящее положение определяет порядок организации и реализации деятельности двух управленческих команд, сопровождающих повышение профессиональной компитентности педагогических работников как внутри МБДОУ (внутренняя кадровая политика), так и вне МБДОУ (внешняя кадровая политика), объединённых единой целью - развитие кадрового потенциала МБДОУ.

**1.3.** Основными принципами деятельности управленческих команд являются;

*1) Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников.* Педагогическая профессия требует постоянного совершенствования, регулярного обновления знаний, использования современных, наиболее результативных технологий и обучающих методов. Все это возможно лишь при непрерывном обучении, повышении квалификации.

В современной нормативной базе существуют для этого регламенты:

-в ст. 47 п. 5 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено право педагогов на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;

- в ст. 48 п. 1.7 определена обязанность педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень.

**2)** *Принцип партнерства. П*редполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия

*3) Принцип саморазвития. О*пределяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации.

*4) Принцип реалистичности.* Взвешенная и всесторонняя оценка ситуации, как за пределами ДОО, так и внутри него.

*5) Учет потенциальных способностей и индивидуальных возможностей работников ДОО.*

*6) Учет личного участия каждого из сотрудников в развитие ДОО и обеспечении высокого качества дошкольного образования.*

1.4. Основные понятия, используемые в положении:

1) *образование* - это единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

2) *обучение* - это целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

3) *качество образования* - это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

4) *качество дошкольного образования* – это характеристика системы дошкольного образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

5) *педагогический работник* - это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

6) *компетенция* - это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач.

7) *компетентность* — это владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

8) *профессиональная компетентность педагогического работника* - это единство его теоретической и практической готовности к осуществлению социально-педагогической деятельности; способность личности на разном уровне решать различные типы педагогических задач.

9) м*отивационно-личностный компонент профессиональной компетентности педагога -* обоснование собственного педагогического стиля, осознание смысла осуществляемой педагогом профессиональной деятельности в контексте развития личности ребенка и саморазвития самого педагогического работника, а также гуманистическая направленность личности педагога.

10) *когнитивно-содержательный компонент профессиональной компетентности педагога* предполагает наличие базовых знаний в области психологии и педагогики (и прежде всего, возрастной психологии, педагогики, методик организации образовательной деятельности), а также умения и навыки использования знаний в практике педагога.

11) д*еятельностный компонент профессиональной компетентности педагога* включает комплекс практических умений и навыков, необходимых для планирования, организации и успешного осуществления профессиональной деятельности: аналитические, прогностические, рефлексивные, диагностические, проективные.

12) *квалификация* - это уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

**13) *аттестация педагогических работников* – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности, целью которой является стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.**

**14)**  ***кадровый потенциал* – это обобщающая характеристика способностей и возможностей работников организации, имеющих необходимую квалификацию, прошедших профессиональную подготовку и обладающих специальными профессиональными знаниями, навыками, умениями, опытом работы и компетенциями в определенной сфере деятельности, способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности и давать результаты для достижения целей организации.**

**15) *развитие кадрового потенциала* - это** составная часть кадровой политики любой организации, которая предполагает наличие системы непрерывного профессионального обучения, повышение квалификации, переподготовки кадров, внутренние программы развития персонала; это составная часть стратегии развития организации, которая напрямую влияет на достижение стратегических целей и приоритетов организации.

**16) *кадровая политика* - это система теоретических взглядов, стратегий, идей, принципов, которые определяют основные** подходы, **направления, содержание, методы, формы, приемы** и решения в области управления и работы с персоналом.

**17) *внутренняя (закрытая) кадровая политика*** предусматривает постепенный рост и внутреннее замещение кадров, то есть персонал «варится» внутри фирмы, постепенно повышая квалификацию, возрастая и аккумулируя основные внутренние ценности и принципы организации, «корпоративного духа».

18) *внешняя (открытая) кадровая политика* допускает постепенный рост и повышение квалификации персонала при взаимодействии со сторонними организациями.

19) ***управление персоналом* – это практическая деятельность, связанная с наймом сотрудников, их обучением, удержанием, мотивацией, и развитием, направленная на обеспечение организации квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции.**

**20) *управленческая команда* - это группа специалистов организации, которая создана на длительное или краткое время для помощи руководителю в принятии и реализации решений, касающихся деятельности всей организации; группа, для которой характерен высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и нацеленности на индивидуальный рост.**

**21) *наставничество* — это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.**

22) *конкурсное движение* - формат непрерывного профессионального образования; способ развития компитентности педагога посредством участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, возможность распространения передового педагогического опыта.

23) *трансляция педагогического опыта* — это процесс предъявления содержания практики заинтересованному педагогическому сообществу с последующим воспроизведением в новых условиях.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее положение принимаются и вносятся на совместном заседании управленческих команд.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.7. Настоящее положение может быть расторгнуто по соглашению управленческих команд и решению заведующего МБДОУ.

**II. Цели и задачи**

2.1. Положение разработано с *целью* систематизации деятельности управленческих команд, созданных для развития кадрового потенциала МБДОУ, как важнейшего условия обеспечения качества образования;

2.2. *Задачи:*

*2.2.1.* Развивать профессиональную культуру и повышать профессиональную компитентность педагогических работников в соответствии с требованиями законодательства системы образования и возникающими новыми целями и задачами в системе дошкольного образования в рамках внутренней и внешней кадровой политики МБДОУ;

2.2.2. Разработать системный подход к комплексному развитию кадрового потенциала и организации непрерывного образования и повышения профессиональной компитентности педагогов, профессионального продвижения и роста педагогов, посредством управленческих команд, функционирующих в рамках внутренней и внешней кадровой политики.

2.2.2.1. ***Определить направления деятельности управленческих команд;***

***2.2.2.2. Разработать и утвердить Планы работы каждой управленческой команды;***

2.2.2. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников, с учетом их *потенциальных способностей и индивидуальных возможностей.*

2.2.3. Организовать сетевое информационно-коммуникационное обеспечение.

2.2.3.1. Создать виртуальную методическую площадку, в которой фиксируется вся работа управленческих команд в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников, являющуюся дополнительным источников развития профессиональной компитентности педагогических работников МБДОУ.

2.2.3.2. Внедрить в профессиональную деятельность педагогических работников МБДОУ сетевую образовательную платформу - систему “Образование”, в которой указаны все актуальные нормативно-правовые акты системы образования, приоритетные направления системы дошкольного образования на федеральном, региональном и муниципальном уровне.

2.2.4. Выйти на новый уровень организационной корпоративной культуры МБДОУ.

**III. Организационные основы деятельности управленческих команд**

3.1. Деятельность управленческих команд организована в соответствии с локальными нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность управленческих команд, функционирующих в рамках внутренней и внешней кадровой политики:

* приказ о разработке системы развития кадрового потенциала МБДОУ посредством создания управленческих команд;
* приказ об утверждении руководителей и состава управленческих команд;
* настоящее Положение.

3.2. Руководители и состав управленческих команд определены по результатам проведенных методик: методика определения психотипа личности по методике “7 радикалов” В. В. Пономаренко; модель командных ролей Р.М. Белбина.

3.3. Первая управленческая команда сопровождает повышение профессиональной компитентности педагогических работников внутри МБДОУ (внутренняя кадровая политика). Вторая управленческая команда сопровождает повышение профессиональной компитентности педагогических работников вне МБДОУ (взаимодействие с социальными партнерами ДОО, внешняя кадровая политика).

**IV. Содержание деятельности управленческих команд**

4.1. Управленческие команды ведут работу по развитию кадрового потенциала и повышению профессиональной компитентности педагогических работников в следующих *направлениях*:

Организация работы управленческих команд

в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления деятельности** | | **Управленческая команда №1**  **(внутренняя кадровая политика)** | **Управленческая команда №2 (внешняя кадровая политика)** |
| 1. | Обучение | *Система внутрифирменного обучения* | *Система внешнего обучения* |
| \*Напрвления, тематика и содержание обучения определяется исходя из актуального состояния профессиональной компитенции педагогов, потребностей и интересов педагогических работников, требований системы законодательства в сфере дошкольного образования, новых задач и веяний дошкольного образования | | | |
| 2. | Наставничество | *Внутренняя система наставничества:*  разработка и реализация программ наставничества в рамках сопровождения молодых специалистов и педагогов с большим стажем работы МБДОУ №92 “Веснушка” в различных (актуальных) направлениях деятельности. | *Внешняя система наставничества:* организация сопровождения производственной и иной практики студентов различных учебных заведений (социальных партнеров ДОО). |
| 3. | Аттестация педагогических работников | *Внутренняя система аттестации* | *Внешняя система аттестации* |
| мотивирование педагогов к повышению квалификационной категории; | |
| сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности | сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на 1 и высшую квалификационную категорию |
| 4. | Конкурсное движение | *Внутренняя система сопровождения* | *Внешняя система сопровождения* |
| мотивирование педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства; | |
| сопровождение педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне МБДОУ | сопровождение педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровней |
| 5. | Транслирование опыта профессиональной деятельности | *Внутренняя система сопровождения* | *Внешняя система сопровождения* |
| мотивирование педагогов к транслирование опыта профессиональной деятельности; | |
| формирование ораторского мастерства педагогических работников | |
| сопровождение транслирования опыта профессиональной деятельности внутри МБДОУ | сопровождение транслирования опыта профессиональной деятельности на муниципальном, региональном, федеральном уровне |
| 6. | Профилактика эмоционального выгорания у педагогов со стажем работы более 25 лет | | |

4.2. *Формы осуществления деятельности управленческих команд*

|  |  |
| --- | --- |
| **Управленческая команда №1**  **(внутренняя кадровая политика)**  **Выбор форм осуществления деятельности осуществляется на основе утвержденных локально-нормативных актов, регламентирующих деятельность МБДОУ:**   * Годовой план работы МБДОУ; * Планы работы методических объединений педагогов; * Положение об организации наставничества в МБДОУ; * Планы работы наставников; * Положение о конкурсе профессионального мастерства педагогических работников МБДОУ и т.п.   Формы работы:  - методические объединения педагогов;  - школа ("Школа молодого специалиста"; “Школа компьютерной грамотности” и др.);  \* тематика, цели, задачи и содержание деятельности которых определяется исходя из актуального состояния профессиональной компитенции педагогов, потребностей и интересов педагогических работников, требований общества и государства.  - индивидуальные, подгрупповые, групповые консультации в очной и дистанционной форме;   * семинар; * семинар-практикумы; * круглый стол; * педагогический совет; * методический час; * общие и групповые родительские собрания; * смотр; * смотр-конкурс; * День открытых дверей; * деловая игра; * мастер-класс; * тренинги; * конкурсы профессионального мастерства на уровне МБДОУ   и др. | **Управленческая команда №2**  **(внешняя кадровая политика)**  **Выбор форм осуществления деятельности осуществляется на основе условий взаимодействий с иными образовательными организациями (социальными портнерами):**  **- Договор о взаимодействии с государственными образовательными организациями высшего профессионального образования на предмет организации курсов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников;**  - **Договор о взаимодействии с государственными образовательными организациями высшего профессионального образования на предмет организации различных видов практик студентов;**  **- Программы и планы практики студентов;**  **- Планы работ городских методических** объединений педагогов;  - Положения о конкурсах профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном, федеральном уровне  Формы работы:  - **городские методические** объединения педагогов;  - индивидуальные, подгрупповые, групповые консультации в очной и дистанционной форме;  -семинар;  -семинар-практикум;  - форум;  - научно-практические конференции;  - участие в проектной деятельности на муниципальном, региональном, федеральном уровне;  - публикации в различных изданиях муниципального, регионального, федерального уровня;  - наставничество на муниципальном, региональном, федеральном уровне (открытые дистанционные сессии в рамках деятельности педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»)   * конкурсы профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне   и др. |

4.3. *Этапы реализации деятельности управленческих команд:*

|  |  |
| --- | --- |
| ***Этапы*** | ***Сроки*** |
| **1. Организационный:**  1. Разработать систему развития кадрового потенциала МБДОУ посредством создания управленческих команд, функционирующих в рамках внутренней и внешней кадровой политики:  1.1. Определить профессиональные требования к членам управленческих команд внутренней и внешней кадровой политики;  1.2. *Определить руководителей и состав управленческих команд (определение психотипа личности по методике “7 радикалов” В. В. Пономаренко, модель командных ролей Р.М. Белбина);*  **1.3.** организовать работу управленческих команд:   * разработать систему локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность управленческих команд, функционирующих в рамках внутренней и внешней кадровой политики: (Приказ о разработке системы развития кадрового потенциала МБДОУ №92 “Веснушка” посредством создания управленческих команд; Приказ об утверждении руководителей и состава управленческих команд; Положение о работе управленческих команд по развитию кадрового потенциала МБДОУ №92 “Веснушка”); * ***Определить направления деятельности управленческих команд;*** * ***Разработать и утвердить Планы работы каждой управленческой команды*** |  |
| **2. Аналитический (общий для Команд):**  - анализировать нормативно-правовую базу (в том числе требований системы законодательства в сфере дошкольного образования, новых задач и веяний дошкольного образования;  - анализировать кадровый потенциал МБДОУ (возрастной ценз, уровень образования, педагогический стаж, квалификационная категория, общие показатели состояния здоровья);  - определить уровень сформированности профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент);  - анализировать степень и качество участия педагогов на профессиональных конкурсах педагогического мастерства разного уровня;  - анализировать эмоциональное состояния педагогов;  - анализировать потребности и интересы педагогических работников в сфере обучения, повышения квалификации;  - анализировать организационно-управленческие условия реализации процесса наставничества в МБДОУ;  *-* **анализировать** качество образования воспитанников:   * уровень освоения воспитанниками освоения ОП ДО; * наличие\отсутствие (количество) воспитанников-победителей конкурсов разной направленности на различном уровне; * уровень адаптации и востребованности выпускников МБДОУ в условиях начальной школы. |  |
| **3. Основной (практический):**   |  |  | | --- | --- | | **Управленческая команда №1**  **(внутренняя кадровая политика)** | **Управленческая команда №2**  **(внешняя кадровая политика)** | | 1. *Организовать обучение педагогических работников* | | | в рамках работы методических объединений педагогов и школ, тематика, цели, задачи и содержание деятельности которых определяется исходя из актуального состояния профессиональной компитенции педагогов, потребностей и интересов педагогических работников, требований общества и государства.  Среди них:  -"Школа молодого специалиста";  -“Организация образовательной деятельности с детьми с ОВЗ и инвалидностью;  “Школа компьютерной грамотности” и др. | в иных образовательных организациях (магистратура, программы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации) | | 2. *Разработать и реализовать комплекс стимулирующих мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогов к прохождению прооцедуры аттестации, в том числе:* | | | сопровождать педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности | сопровождать педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на 1 и высшую квалификационную категории | | 3. *Разработать и реализовать комплекс стимулирующих мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогов к участию в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, в том числе:* | | | сопровождать педагогических работников во время участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне МБДОУ №92 “Веснушка” | сопровождать педагогических работников во время участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне | | *4.1. Организовать систему наставничества* | | | в работе с молодыми специалистами и педагогами с большим стажем работы МБДОУ №92 “Веснушка” | со студентами учреждений высшего образования в рамках организации различных видов педагогической практики | | 4.2. Разработать нормативно-правовой базу, направленную на обеспечение реализации наставничества (разработка Положения, Приказов, Планов работы и иных локальных актов, регламентирующих деятельность в указанном направлении в МБДОУ №92 “Веснушка”) | | | 5.1. *Разработать и реализовать комплекс мероприятий, направленных на мотивирование педагогов к транслирование опыта профессиональной деятельности* | | | 5.2. *Формировать ораторское мастерство педагогических работников по средствам транслирования опыта профессиональной деятельности, в том числе:* | | | *сопровождать педагогических работников при транслировании опыта внутри* МБДОУ №92 “Веснушка”: организация семинаров, семинаров-практикумов и других форм выступления и транслирования опыта профессиональной деятельности в рамках работы методических объединений педагогов, Педагогических советов; участие педагогов в смотрах-конкурсах, родительских собраниях, Днях открытых дверей; | *сопровождать педагогических работников при транслировании опыта* на муниципальном, региональном, федеральном уровне:  выступления педагогов на городских методических объединениях педагогов; выступления педагогов на форумах, конференциях, семинарах и иных мероприятиях, организованных иными образовательными организациями (в том числе, социальными партнёрами ДОО) | | 6. Разработать и организовать комплекс мероприятий по профилактике эмоционального выгорания у педагогов со стажем работы более 25 лет в рамках "Клуба выходного дня" | | | 7. Создать виртуальную методическую площадку, в которой фиксируется вся работа управленческих команд в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников, являющуюся дополнительным источников развития профессиональной компитентности педагогических работников МБДОУ №92 “Веснушка”; | | | 8. Внедрить в профессиональную деятельность педагогических работников ДОО сетевую образовательную платформу - систему “Образование”, в которой указаны все актуальные нормативно-правовые акты системы образования, приоритетные направления системы дошкольного образования на федеральном, региональном и муниципальном уровне. | |   **4. Контрольно-оценочный (общий для Команд): :**  - качественный и количественный анализ сформированности профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент);  - качественный и количественный анализ состояния квалификационной категории педагогических работников;  -качественный и количественный анализ участия педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства различного уровня;  - качественный и количественный анализ участия педагогов на мероприятиях, направленных на транслирование педагогического опыта;  -анализ результативности системы наставничества;  - анализ эмоционального состояния педагогов;  -систематический анализ результативности деятельности управленческих команд;  - качественный и количественный анализ качества образования воспитанников (рост воспитанников с оптимальным уровнем освоения ОП ДО; увеличение числа воспитанников-победителей конкурсов разной направленности на различном уровне, уровень адаптации и востребованности выпускников МБДОУ в условиях начальной школы). |  |

***4.4. Показатели развития кадрового потенциала***

**1) сформированность профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент) на оптимальном или достаточном уровне;**

**2) сформированность** эмоциональной компетентности педагогов;

**3) наличие I или высшей квалификационной категории;**

**4) наличие победных и призовых мест в** профессиональных конкурсах педагогического мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне;

**5) успешное наставническое сопровождение педагогов МБДОУ и студентов-практикантов иных образовательных организаций;**

**6) успешное транслирование профессионального опыта** на различном уровне, в том числе наличие публикаций в ведущих изданиях системы образования муниципального, регионального, федерального уровня;

**7) успешное** профессиональное продвижение и карьерный рост педагогов;

**8) п**овышение качества образования воспитанников (рост воспитанников с оптимальным уровнем освоения ОП ДО; увеличение числа воспитанников-победителей конкурсов разной направленности на различном уровне, успешная адаптация и востребованность выпускников МБДОУ в условиях начальной школы).

***4.5. Распределение функциональных обязанностей участников управленческих команд***

*4.5.1.* *Руководитель МБДОУ:*

- формируют банк локально-нормативных актов, регламентирующих и регулирующих деятельность управленческих команд, функционирующих в рамках внутренней и внешней кадровой политики;

- обеспечивает условия для успешной деятельности управленческих команд;

- участвуют в разработке и внедрении виртуальной методической площадки, в которой фиксируется вся работа управленческих команд в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников;

- внедряет в профессиональную деятельность педагогических работников сетевую образовательную платформу - систему “Образование”;

- совместно с заместителями заведующего по учебно-воспитательной работе и педагогом-психологом МБДОУ определяет состав управленческих команд;

- утверждает планы работы управленческих команд по развитию кадрового потенциала и повышению профессиональной компитентности педагогических работников;

- устанавливает и утверждает порядок, периодичность проведения мониторинговых исследований и предоставления отчетной документации деятельности управленческих команд;

- осуществляет общий контроль и координацию деятельности управленческих команд;

- определяют пути дальнейшего развития и совершенствования деятельности управленческих команд;

- принимает управленческие решения по развитию качества образования на основе анализа результатов.

4.5.2. *Руководители управленческих команд:*

- совместно с членами своей управленческой команды:

* определяют направления деятельности по развитию кадрового потенциала и повышению профессиональной компитентности педагогических работников;
* участвуют в разработке плана работы управленческой команды и предлагают ее членам рекомендации по успешной деятельности управленческих команд в рамках определенных направлений;

- организуют систему взаимодействия педагогических работников - членов управленческой команды с педагогами во всех направлениях деятельности по развитию кадрового потенциала и повышению профессиональной компитентности педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| **Руководитель управленческой команды №1**  **(внутренняя кадровая политика)** | **Руководитель управленческой команды №2**  **(внешняя кадровая политика)** |
| организует работу методических объединений педагогов | организует курсы повышения квалификации педагогов (магистратура; программы профессиональной переподготовки; курсы повышения квалификации) на основе **взаимодействия с государственными образовательными организациями высшего профессионального образования на предмет организации курсов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников** |
| организует обучение педагогических работников в виде школ |
| участвует в разработке и осуществляет контроль за реализацией программ наставничества в рамках сопровождения молодых специалистов и педагогов с большим стажем работы МБДОУ в различных (актуальных) направлениях деятельности | организует прохождение студентами различных учебных заведений производственной и иной практики на основе **взаимодействия с государственными образовательными организациями высшего профессионального образования на предмет организации различных видов практик студентов** |
| осуществляет сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности | осуществляет сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на 1 и высшую квалификационную категорию |
| участвует в сопровождении педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне МБДОУ | участвует в сопровождении педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровней |
| обеспечивает условия для транслирования опыта профессиональной деятельности педагогов внутри МБДОУ | обеспечивает условия для транслирования опыта профессиональной деятельности педагогов на муниципальном, региональном, федеральном уровне на основе **взаимодействия с организациями - организаторами мероприятий** |
| Курируют и контролирует организацию и проведение мероприятий по профилактике эмоционального выгорания у педагогов со стажем работы более 25 лет | |

- осуществляют координацию деятельности своей команды на аналитическом, практическом, контрольно-оценочном этапах работы;

- ежеквартально организуют заседания своих управленческих команд с целью обсуждения промежуточных результатов реализации плана работы;

- осуществляют сбор, обработку, хранение и представление информации о промежуточных и итоговых результатах работы своих управленческих команд, состоянии и динамике развития кадрового потенциала;

- обеспечивают предоставление информации, формируют информационно – аналитические материалы по результатам деятельности управленческих команд;

- проводят контроль за реализацией плана работы управленческих команд;

- участвуют в разработке и внедрении виртуальной методической площадки, в которой фиксируется вся работа управленческих команд в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников;

- размещает информацию и методические материалы в виртуальной методической площадке;

- внедряет в профессиональную деятельность педагогических работников сетевую образовательную платформу - систему “Образование”;

- участвуют в разработке критериев оценки результативности деятельности управленческих команд;

- проводят анализ результативности деятельности управленческих команд;

- участвуют в разработке системы показателей, характеризующих состояние и динамику развития кадрового потенциала;

- готовят предложения для администрации по выработке управленческих решений по итогам оценки результативности деятельности управленческих команд.

4.5.3. *Члены управленческих команд:*

- определяют направления деятельности по развитию кадрового потенциала и повышению профессиональной компитентности педагогических работников;

- разрабатывают и реализуют план работы управленческой команды:

|  |  |
| --- | --- |
| **Члены управленческой команды №1**  **(внутренняя кадровая политика)** | **Члены управленческой команды №2**  **(внешняя кадровая политика)** |
| **На аналитическом этапе:**  - анализируют нормативно-правовую базу (в том числе требования системы законодательства в сфере дошкольного образования, новых задач и веяний дошкольного образования;  - анализируют кадровый потенциал МБДОУ (возрастной ценз, уровень образования, педагогический стаж, квалификационная категория, общие показатели состояния здоровья);  - определяют уровень сформированности профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент) на основе опросов, тестирования, анализа учебной документации, смотров проведения занятий и иных мероприятий;  - анализируют степень и качество участия педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства разного уровня;  - анализируют эмоциональное состояние педагогов;  - анализируют потребности и интересы педагогических работников в сфере обучения, повышения квалификации;  - анализируют условия реализации процесса наставничества в МБДОУ;  **- анализируют** качество образования воспитанников:   * уровень освоения воспитанниками освоения ОП ДО; * наличие\отсутствие (количество) воспитанников-победителей конкурсов разной направленности на различном уровне; * уровень адаптации и востребованности выпускников МБДОУ в условиях начальной школы.   **На основном (практическом) этапе:** | |
| сопровождают работу методических объединений педагогов | сопровождают повышение квалификации и переподготовку педагогов в образовательных организациях (магистратура; программы профессиональной переподготовки; курсы повышения квалификации) |
| сопровождают обучение педагогических работников в виде школ |
| реализуют программы наставничества в рамках сопровождения молодых специалистов и педагогов с большим стажем работы МБДОУ в различных (актуальных) направлениях деятельности | сопровождают студентов различных учебных заведений во время прохождения производственной и иной практики:  - являясь наставниками, создают условия для реализации индивидуальных программ практик;  - готовят отчетную документацию от лица руководителя практиканта со стороны МБДОУ (отзыв о прохождении студентом практики; характеристика на практиканта (при необходимости) |
| осуществляет сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности | осуществляет сопровождение педагогических работников во время прохождения процедуры аттестации на 1 и высшую квалификационную категорию |
| участвует в сопровождении педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне МБДОУ | участвует в сопровождении педагогических работников во время участия на профессиональных конкурсах педагогического мастерства муниципального, регионального, федерального уровней |
| сопровождают подготовку педагогического работника на транслирование опыта профессиональной деятельности внутри МБДОУ | сопровождают подготовку педагогического работника на транслирование опыта профессиональной деятельности на муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе подготовку статей для публикации в ведущих изданиях системы образования муниципального, регионального, федерального уровня |
| Проводят мероприятия по профилактике эмоционального выгорания у педагогов со стажем работы более 25 лет | |
| **На контрольно-оценочном уровне (общий для Команд): :**  - проводят качественный и количественный анализ сформированности профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент);  - проводят качественный и количественный анализ состояния квалификационной категории педагогических работников;  - проводят качественный и количественный анализ участия педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства различного уровня;  - проводят качественный и количественный анализ участия педагогов на мероприятиях, направленных на транслирование педагогического опыта;  - проводят анализ результативности системы наставничества;  - проводят анализ эмоционального состояния педагогов;  - качественный и количественный анализ качества образования воспитанников (рост воспитанников с оптимальным уровнем освоения ОП ДО; увеличение числа воспитанников-победителей конкурсов разной направленности на различном уровне, уровень адаптации и востребованности выпускников МБДОУ в условиях начальной школы). | |

* своевременно предоставляют руководителю управленческой команды информацию о реализации плана работы управленческих команд;
* ежеквартально\своевременно, во время заседаний, предоставляют руководителю управленческой команды информацию о промежуточных и итоговых результатах работы управленческих команд, в том числе, для размещения их в виртуальной методической площадке, в которой фиксируется вся работа управленческих команд в рамках развития кадрового потенциала и повышения профессиональных компитенций педагогических работников;

- участвуют в разработке критериев оценки результативности деятельности управленческих команд;

- участвуют в разработке системы показателей, характеризующих состояние и динамику развития кадрового потенциала;

- участвуют в обсуждении итогов работы управленческих команд, выработке управленческих решений по итогам оценки результативности деятельности управленческих команд.

*4.6. Направления мониторинговых исследований:*

*4.6.1. Уровень развития кадрового потенциала МБДОУ*

**1) оценка уровня развития профессиональных компетенций у педагогов (мотивационно-личностный компанент, когнетивно-содержательный компанент, деятельностный компанент);**

**2) оценка уровня развития** эмоциональной компетентности педагогов;

**3) достижения педагогических работников:**

- качество участия педагогов на профессиональных конкурсах педагогического мастерства разного уровня;

*- качество* участия педагогов на мероприятиях, направленных на транслирование педагогического опыта, в том числе наличие публикаций в ведущих изданиях системы образования на различном уровне;

*4) уровень квалификационной категории;*

*5)* профессиональное продвижение и карьерный рост педагогов.

*4.6.2. Качество результатов образовательной деятельности*

- оценка индивидуального развития каждого воспитанника (педагогический и психологический мониторинг);

*- достижения воспитанников (конкурсы, олимпиады и т.д.);*

*-*  адаптация и востребованность выпускников МБДОУ в условиях начальной школы.

**V. Локальные нормативные акты и документы, регламентирующие деятельность Управленческих команд**

5.1.Приказ о разработке системы развития кадрового потенциала посредством создания управленческих команд;

5.2. Приказ об утверждении руководителей и состава управленческих команд;

5.3. Настоящее Положение;

5.4. Положение об организации наставничества в МБДОУ;

5.5. Планы работы Управленческих команд;

5.6. Отчет по реализации плана работы Управленческих команд

**VI. Ответственность**

6. Руководители и члены управленческих команд несут ответственность за выполнение, выполнение не в полном объеме или невыполнение закрепленных за ними задач и функций по реализации планов работы по развитию кадрового потенциала МБДОУ, предусмотренных настоящим положением.