РАБОТА С РЕЗЕРВОМ НА ВЫДВИЖЕНИЕ
СОВЕТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ

Работа с резервом методических кадров обеспечивает совершенствование и развитие кадрового потенциала дошкольных образовательных учреждений. Основной целью выявления, формирования и обучения резерва методических кадров является содействие в подготовке кандидатов для замещения вакантных должностей.

Резервом кадров является специально сформированная группа педагогов, соответствующих по своим качествам требованиям, предъявляемым к старшим воспитателям, прошедших предварительный отбор, достигших положительных результатов в своей работе и **рекомендуемых** для выдвижения на должности старших воспитателей.

Работа с кадровым резервом направлена на решение задач:

- своевременно обеспечить потребности дошкольных образовательных учреждений в методических кадрах;
- создать перспективы профессионального продвижения педагогов, раскрыть и эффективно применить их профессиональные возможности;
- сократить период адаптации в должности вновь назначенных старших воспитателей.

Под обучением резерва понимается освоение новых для кандидатов теоретических знаний и практических навыков в области организации методической работы с привлечением опытных и компетентных старших воспитателей ДОУ.

Источниками формирования резерва кадров являются квалифицированные педагоги, имеющие потенциал, соответствующий уровень образования, активно участвующие в методической работе на уровне ДОУ и города, обладающие личностными качествами, способствующими эффективной коммуникации в педагогическом коллективе.

Формирование резерва может проходить в два этапа.

На первом этапе, на уровне ДОУ, осуществляется изучение и отбор потенциальных кандидатур. Для включения педагога в состав резерва руководитель учреждения готовит обоснование, получив согласие кандидата после предварительной беседы с ним. Представления включаются в заявку на участие в коучинг-школе.

Отбор кандидатов в резерв проводится по определенным критериям:

- возрастные ограничения: кандидат должен иметь временнУю возможность проявить и развить собственный потенциал;
- наличие соответствующего образования по направлению подготовки (высшее, специалитет или магистратура, обучение в магистратуре), уровня квалификации, наличие или хорошая перспектива присвоения педагогического звания;
- опыт практической работы и стремление к повышению профессионального уровня, а также умение принимать обоснованные решения и добиваться их выполнения, наличие чувства нового и передового;
- целеустремленность и инициативность, рациональное использование знаний и опыта других, умение видеть перспективу;
- умение и желание руководить людьми, направлять, координировать и контролировать деятельность коллег, быть чутким и внимательным к их нуждам и

запросам, владеть современными методами управления коллективом, уметь доводить дело до конкретного результата;

- проявление принципиальности и требовательности в работе к себе и коллегам, объективная оценка своих действий и результатов деятельности коллектива;
- добросовестность, честность, скромность, уравновешенность, деликатность, вежливость, высокий моральный облик;
- высокий уровень здоровья и работоспособности, позволяющий выполнять профессиональную и творческую работу.

На втором этапе, на уровне методического центра, происходит зачисление в коучинг-школу и проведение коучинг-мероприятий.

Участник коучинг-школы обязан активно и постоянно развивать и совершенствовать свои профессиональные умения, совместно со старшим воспитателем ДОУ участвовать в разработке и проведении методических мероприятий, подготовке проблемных вопросов для рассмотрения на рабочих совещаниях, семинарах, представлять собственный опыт работы на разных уровнях (ДОУ, город, республика, международный уровень), участвовать в составлении аналитических документов, методических рекомендаций.

Работа коучинг-школы может включать:

- обучение в различных формах и видах (очное и дистанционное, самообразование, стажировка под руководством руководителя и старшего воспитателя);
- организацию творческих и проблемных групп, временных проектных коллективов (например, разработка проектов нормативных документов) и др.;
- подготовку к участию в работе совещаний, семинаров и конференций.

Внимание! Существуют определенные правила работы с кандидатами в резерв, которые носят скорее психологический, этический характер. Правила очень просты и опытные руководители пользуются им интуитивно.

Правило 1. Не злоупотребляйте словами «кадровый резерв», «резервист». Отслеживайте профессиональную деятельность педагогов, которые в перспективе способны к карьерному росту. Не торопитесь вести переговоры и обсуждать карьерные перспективы, давайте педагогам задания и контролируйте их работу так, чтобы убедиться, что они оправдают ваши надежды. Если в определенный момент вы поймете, что тот, кого вы считали резервистом, таковым не является, объясняться не придется — ведь официального статуса «резервиста» в вашем учреждении нет.

Правило 2. Убедитесь в том, что педагоги достойны карьерного роста, и, когда возникнет ситуация, когда их потенциал будет востребован — вот тогда вы и предложите продвижение. Никому ничего не обещайте, если не уверены в том, что в статусе ваших «резервистов» что-то изменится в обозримом будущем. Может получиться так, что планы изменятся, и «звездный час» резервистов так и не наступит, но в этом случае есть шансы обойтись без обманутых ожиданий.

Правило 3. Помните, что предвзятое отношение, даже из лучших побуждений, может погасить весь энтузиазм педагога.