

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 15»

---

ПРИНЯТО:  
Педагогическим  
советом № 4 от 02  
июня 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ № 15  
*Е.А. Смирнова* Е.А. Смирнова  
(Приказ № 128/п от 02 июня 2022г.)



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» (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»). Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., а также нормативно-правовой базой МБДОУ № 15 (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 ДОУ, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий ДОУ.



## 2. Перечень 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 (психологических тренингов, тестирование); а также получающих (или планирующая) 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 и т. 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 класс-тренинг
- управленческий коучинг



- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обледование;
- 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 ДОО, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

### 3.2. Структурные подразделения ДОО, 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: школы наставяющего педагога;
- школа методиста.

3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники ДОО, 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 ДОО;
- 4.2. План формирования 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 ДОО с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.