

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №29»  
(МДОУ «Детский сад №29»)

**РАССМОТРЕНО:**

на заседании Педагогического совета  
(протокол от 29.08.2022 № 1)

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом МДОУ «Детский сад №29»  
от 30.08.2022 № 186/ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о формировании управленческого резерва и о работе с лицами,  
включенными в состав 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 №29» (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»), а также нормативно-правовой базой МДОУ «Детский сад №29» (далее – детский сад), 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 детского сада.
- 1.3. Резерв детского сада представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.
- 1.4. Резерв детского сада формируется в следующих целях:
  - совершенствование деятельности администрации детского сада по подбору работников для замещения руководящих должностей детского сада;
  - улучшение качественного состава управленческого корпуса детского сада.
- 1.5. Работа с резервом проводится в целях:
  - повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва детского сада, 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 заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий детского сада.

## **2. Порядок формирования резерва и работы с ним**

- 2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников детского сада, 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 детского сада на каждый учебный год и утверждается распорядительным актом детского сада.
- 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 детского сада (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.
- 2.7. За работником, включенным в резерв, может быть закреплен коуч из числа административных работников детского сада.

### **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 детского сада, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).
- 3.2. Структурные подразделения детского сада, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:
- педагогический совет;
  - методический совет;
  - методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
  - временные творческие (мобильные) группы;
  - школа начинающего педагога;
- 3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники детского сада, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе, курирующим данное направление.

#### **4. Документация и отчетность**

- 4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва детского сада.
- 4.2. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.
- 4.3. Индивидуальная карта карьерного роста на работника, зачисленного в резерв.
- 4.4. Ежегодный отчет о работе администрации детского сада с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.