

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад № 16

Принято
На педагогическом совете МДОУ
протокол №
«01.09.2022.



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

г о Красноуральск 2022

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад № 16

Принято
На педагогическом совете МДОУ
протокол №
«01.09.2022.
Согласовано с родителями

(Подпись родителя)

Утверждаю: Заведующий МБДОУ
МБДОУ Детский сад №16
_____ Г.О. Носонова
Приказ № ____ от 01.09.2022

**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 МБДОУ №16» (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 «Наша новая школа», Концепцией долгосрочного

социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., а также

нормативно-правовой базой МБДОУ №16, 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 заместитель заведующего ДОУ, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий ДОУ.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников ДОУ, 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 ДОУ на каждый учебный год и утверждается заведующим ДОУ.

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 ДОУ

(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 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 ДОУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.