

**ПРИНЯТО**

Общим собранием

МА ДОУ № 48

Протокол от «\_\_» 06 2022г.

№ 8



**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МА ДОУ № 48

Кудинова Н.П.

«\_\_» 06 2022г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ РЕЗЕРВА И РАБОТЕ С ЛИЦАМИ, ВЕЛЮЧЕННЫМИ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

**Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 48  
комбинированного вида»**

## 1. Общие положения

Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МА ДООУ № 48 (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 МА ДООУ № 48 (далее — ДООУ), определяющей приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее — резерв) и порядок работы с лицами, включенными в резерв ДООУ.

Резерв ДООУ представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

Резерв ДООУ формируется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации ДООУ по подбору работников для замещения руководящих должностей ДООУ;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса ДООУ.

Работа с резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва ДООУ, 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.

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.

Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на плано-прогностической основе.

Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет старший воспитатель ДООУ, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий ДООУ.

## 2. Порядок формирования резерва и работы с ним

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 (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.

План работы с резервом разрабатывается администрацией ДООУ на каждый учебный год и утверждается заведующим ДООУ.

План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.



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.).

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.

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**

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.

**Организационные формы работы:**

- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- мозговой штурм (брейнсторминг);
- круглый стол;
- курсы повышения квалификации.

**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.).

**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.

В целях совершенствования знаний работники ДОУ, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заведующим.

#### **4. Документация и отчетность**

1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва ДОУ.
2. Приказ о формировании кадрового резерва.
3. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.
4. Индивидуальная карта карьерного роста на работника, зачисленного в резерв.
5. Ежегодный отчет о работе администрации ДОУ с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.