

Принято
Решением педсовета
от 05.12.2022г. Протокол № 5

Утверждено
Директор ЦДОНП
_____ Прищепа Е.А.
ПР. №100/1 от 05.12.2022г.

Положение о формировании кадрового резерва МБУДО «Центр дополнительного образования «Новое поколение» города Сочи

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании кадрового резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МБУДО «Центр дополнительного образования «Новое поколение» города Сочи (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»), нормативно-правовой базой МБУДО «Центр дополнительного образования «Новое поколение» города Сочи (далее – ЦДОНП), определяющей приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва (далее – резерв) и порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв ЦДОНП.

1.3. Резерв ЦДОНП представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работнику.

1.4. Резерв ЦДОНП формируется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации ЦДОНП по подбору работников для замещения руководящих должностей, педагогических должностей;
- улучшение качественного состава управленческого, педагогического корпуса ЦДОНП.

1.5. Работа с резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва, 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 плано-прогностической основе.

1.8. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заведующий по УВР, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним

2.1. Резерв формируется из числа педагогического и иного персонала ЦДОНП,

- проявляющих управленческие способности;
- обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами;
- способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности;
- показавших высокие результаты в профессиональной деятельности;
- 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;
- получающих (или имеющих) образование по направлениям педагогика, психология, педагогика дополнительного образования и т.д.

2.2. Лица включаются в резерв на основании решения педагогического совета;

2.3. План работы с резервом разрабатывается администрацией ЦДОНП на каждый учебный год и утверждается директором.

2.4. План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, необходимых компетенций, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку навыков, знаний и умений.

2.5. Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов ЦДОНП (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.).

2.6. В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами плано-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.

3. Формы и методы работы с резервом

3.1. Работа с резервом осуществляется на основе взаимодействия с использованием практико-ориентированных форм и методов, направленных на повышение уровня профессионализма, формирование и развитие 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 переподготовки;
- курсы повышения квалификации.

3.1.2. Дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-ситуационных задач и разработка решений;
- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера;
 - делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
 - делегирование полномочий и исполнение обязанностей педагогического работника;

4. Документация и отчетность

4.1. «Положение о формировании кадрового резерва в МБУДО «Центр дополнительного образования «Новое поколение» города Сочи»;

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

4.3. Перспективный план работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.

4.4. План работы резервистов;

4.5. Ежегодный отчет (в конце учебного года) заведующего по УВР на итоговом педагогическом совете, о результатах работы с работниками, зачисленными в резерв кадров;

4.6. Ежегодный отчет (в конце учебного года) резервистов, на итоговом педагогическом совете, о реализации плана работы резервиста.