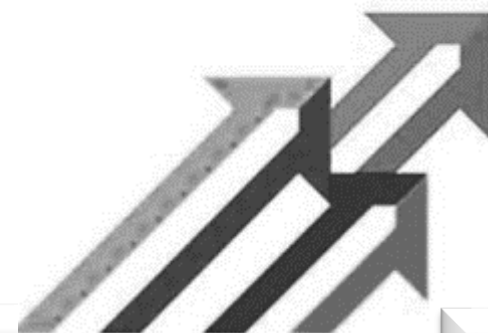



**Работа с кадровым резервом
руководителей образовательных
организаций как преемственная задача
эффективного управления качеством
образования на региональном и
муниципальном уровнях.
Ключевые направления формирования
и использования кадрового резерва
руководителей в системе образования
Челябинской области**

Юлия Юрьевна Баранова,
первый проректор ГБУ ДПО «ЧИРО»,
почетный работник общего образования РФ

20 апреля 2023 года
г. Челябинск





**Задачи и реперные точки
развития системы оценки качества
образования**

**Развитие региональной политики Челябинской
области в сфере оценки качества образования**

**Применение механизмов управления качеством
образования по всей вертикали управления**

**Федеральная оценка
механизмов управления
качеством образования
в субъектах РФ и
муниципальных образованиях**

**Главное условие эффективного управления качеством образования в Челябинской
области – эффективное управление образовательной организацией**

**Результативность деятельности
образовательной организации – ведущий
фактор эффективности всей региональной
системы образования**

**Личность руководителя
образовательной организации –
ключевая фигура для всей
образовательной системы региона**

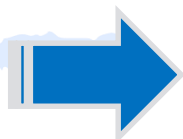


«Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования»

Мотивирующий мониторинг муниципалитетов

Принципы оценки

1. Отсутствие дополнительных запросов (использование данных информационных систем, статистической отчетности)
2. Оценивание динамики результатов
3. Сравнение с лучшими результатами



26
показателей
по всем
направлениям
работы



Индекс
муниципалитетов

Направления оценки

1. Создание условий для достижения результатов
2. Достижение образовательных (в том числе воспитательных) результатов
3. Организация рабочих процессов

К 6. Доля руководящих работников в возрасте до 35 лет в общей численности руководящих работников

К 7. Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников образовательных организаций

К 12. Механизмы управления качеством образования

ОЦЕНКА МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

Трек 1

Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций

качество управленческой деятельности

результаты обучения
(на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО)

Трек 2

Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций

формирование резерва управленческих кадров

подготовка школьных управленческих команд

2.2 Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Трек 1

Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Трек 2

Устранение дефицита педагогических кадров

Трек 3

Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ



КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЦИКЛА МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Региональный уровень	Муниципальный уровень
Наличие цели: по формированию резерва управленческих кадров	Наличие цели: по формированию резерва управленческих кадров
Наличие показателей: по формированию резерва управленческих кадров	Наличие показателей: по формированию резерва управленческих кадров
Меры, мероприятия: <ul style="list-style-type: none">➤ наличие мер по формированию резерва управленческих кадров➤ наличие системы назначения руководителей образовательных организаций	Меры, мероприятия: <ul style="list-style-type: none">➤ наличие программы по формированию резерва управленческих кадров➤ наличие системы назначения руководителей образовательных организаций

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 г. № 250 н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (вступил в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 г.)
- Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»
- Концепция формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2022г. № 01/1272)
- Концепция системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на 2021-2024 гг. (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29 июня 2021 г. № 01/1753)
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 17.04.2023 г. № 02/1035 «О проведении отбора в кадровый резерв руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области на период 2023 – 2024 гг.» (вместе с Положением)



Работа с кадровым резервом руководителей образовательных организаций как преемственная задача эффективного управления качеством образования

Концепция формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций

(приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2022г. № 01/1272)

↓

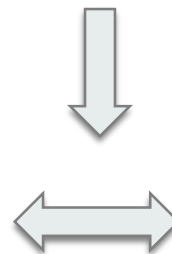
Формирование профессионального
сообщества специалистов, способных
возглавить образовательные организации

↓

Единый концептуальный подход к формированию и
использованию кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе образования
Челябинской области

на муниципальном
уровне

Выявление участников
кадрового резерва



на региональном
уровне

Отбор, диагностика личностно
профессионального развития,
комплексное сопровождение

Организация работы по формированию кадрового резерва

Два полномочных уровня управления:

1. **Муниципальный** (учредительский, в том числе для подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области образовательных организаций):

- подбор кандидатов из муниципального кадрового резерва для включения в региональный кадровый резерв по установленным Концепцией кадрового резерва требованиям, и для определенных групп специалистов муниципальной системы образования
- формирование и направление пакета заявительных документов кандидатов для включения в кадровый резерв в региональную Комиссию по отбору кандидатов в кадровый резерв

2. **Региональный:**

- отбор участников кадрового резерва из числа кандидатов для включения в кадровый резерв, направленных с первого уровня, посредством экспертизы документов кандидатов для включения в кадровый резерв Комиссией по отбору кандидатов в кадровый резерв и выдачи заключений по персоналиям
- формирование персонального состава кадрового резерва сроком на два года
- информирование посредством официального опубликования о составе кадрового резерва



Организация работы по использованию кадрового резерва

1. Оценка эффективности работы с кадровым резервом на основе разработанных критериев и системы показателей по направлениям формирования и использования кадрового резерва
2. Включение участников кадрового резерва в течение двух лет в систему мероприятий, организованных региональным координатором (ГБУ ДПО «ЧИРО») и региональным оператором диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва (ОГБУ ЧЦОПМКП):
 - 1) проведение личностно профессиональной диагностики участников кадрового резерва, включая и динамику ее изменения
 - 2) работа по построению и сопровождению реализации участниками кадрового резерва индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов личностно профессиональной диагностики

Организация работы по использованию кадрового резерва

3) реализация участниками кадрового резерва индивидуального образовательного маршрута в следующих формах:

- формальное повышение квалификации (в рамках программ повышения квалификации регионального координатора)
- участие в проведении мероприятий комплексного сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников системы образования Челябинской области: установочный и итоговый семинары; «День образовательной организации по развитию систем оценки качества образования в территории»; научно-практические конференции различного уровня, в том числе и межрегиональная ежегодная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования»; публикации научных статей в изданиях, научно-методических журналах не ниже регионального уровня и др.
- участие в деятельности экспертных групп (или экспертов) для обеспечения проведения региональных мероприятий в сфере образования и науки
- участие в реализации моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров
- менторское сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников системы образования Челябинской области
- участие в региональных мероприятиях профессионально-общественного обсуждения и профессиональной экспертизы проектов в сфере оценки качества образования



Меры, мероприятия, управленческие решения, направленные на формирование и использование кадрового резерва

- Механизм координации деятельности по реализации мер и мероприятий формирования и использования кадрового резерва - ежегодный план-график, основу которого составляет Дорожная карта по реализации Концепции кадрового резерва на период с 2022 по 2024 гг.
- План-график мероприятий формирования и использования кадрового резерва на очередной год формируется региональным координатором (ГБУ ДПО ЧИРО) и утверждается инициатором – Министерством образования и науки Челябинской области

**Работа с кадровым резервом
руководителей образовательных
организаций как преемственная задача
эффективного управления качеством
образования на региональном и
муниципальном уровнях.
Ключевые направления формирования
и использования кадрового резерва
руководителей в системе образования
Челябинской области**

Юлия Юрьевна Баранова,
первый проректор ГБУ ДПО «ЧИРО»,
почетный работник общего образования РФ

20 апреля 2023 года
г. Челябинск

