



**Установочный семинар
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области
на период 2022 – 2023 гг.**

**ГБУ ДПО РЦОКИО
27 сентября 2022 год**

Установочный семинар кадрового резерва руководителей образовательных организаций
в системе образования Челябинской области



**Ключевые направления сопровождения
ГБУ ДПО РЦОКИО кадрового резерва
руководителей системы образования
Челябинской области**

*Баранова Юлия Юрьевна,
первый заместитель директора ГБУ ДПО РЦОКИО*

27 сентября 2022 год

**Модель формирования и использования
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области**

**Ключевые направления
сопровождения
ГБУ ДПО РЦОКИО кадрового резерва
руководителей системы образования
Челябинской области**

- ☐ Организация работы по формированию и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области
- ☐ Оценка эффективности формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области
- ☐ Дорожная карта реализации Концепции кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Базовые стратегии управления кадровым резервом

- ❑ **Стратегия инвестирования в человеческий капитал:**
 - *механизм формирования и реализации индивидуального образовательного маршрута участников кадрового резерва*
- ❑ **Стратегия приоритета непрерывного профессионального развития:**
 - *сочетание механизмов формального и неформального, профессионального образования*
- ❑ **Стратегия использования кадрового резерва в реализации региональной политики в сфере оценки качества образования**
 - *механизм межмуниципального взаимодействия*
- ❑ **Стратегия информационного следа:**
 - *механизм автоматизированного учета участников кадрового резерва*

Показатели оценки эффективности формирования и использования кадрового резерва

1. Доля участников кадрового резерва, имеющих индивидуальный образовательный маршрут на основе результатов диагностики личностно профессионального развития
2. Доля участников кадрового резерва, завершивших в полном объеме реализацию индивидуального образовательного маршрута
3. Доля участников кадрового резерва, прошедших обучение по модели «горизонтальное обучение» по программам дополнительного профессионального образования управленческой направленности
4. Доля участников кадрового резерва, принявших участие в разработке дополнительных профессиональных программ/ программ стажировки
5. Доля участников кадрового резерва, принявших участие в реализации дополнительных профессиональных программ (в качестве ментора, преподавателя, в том числе реализации программ стажировок)
6. Доля участников кадрового резерва, принявших участие в трансляции собственного профессионального опыта в рамках мероприятий Дорожной карты Концепции кадрового резерва
7. Доля участников кадрового резерва, принявших активное участие в образовательных событиях и мероприятиях для руководителей образовательных организаций (автор/соавтор, докладчик, модератор, эксперт др.)

Показатели оценки эффективности формирования и использования кадрового резерва

8. Доля участников кадрового резерва, подготовивших материалы управленческой направленности, в том числе по использованию информационных систем в управлении качеством образования (видеоконсультации, семинары, вебинары и др.), для руководителей образовательных организаций, которые размещены на открытых информационно-образовательных ресурсах
9. Доля участников кадрового резерва, принявших участие в научно-практических конференциях различного уровня
10. Доля участников кадрового резерва, подготовивших публикации статей управленческой направленности в изданиях, научно-методических журналах не ниже регионального уровня
11. Доля участников кадрового резерва, принявших участие в процедурах профессионально-общественного обсуждения и профессионально-общественной экспертизы проектов документов, экспертной деятельности в сфере оценки качества образования
12. *Доля муниципалитетов, работники системы образования которых вошли в сформированный кадровый резерв руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области*
13. *Доля муниципалитетов, участники кадрового резерва из числа которых завершили в полном объеме реализацию индивидуального образовательного маршрута*
14. *Доля муниципалитетов, представивших успешные муниципальные практики работы с управленческим резервом*

Содержание работы по формированию и использованию кадрового резерва

- 1) формирование кадрового резерва (*муниципальный и региональный уровни*)
- 2) использование кадрового резерва (*двухгодичная программа реализации индивидуальных образовательных маршрутов кадрового резерва*)
- 3) применение в соответствии с полномочиями органов власти *системы назначения руководителей образовательных организаций из числа кадрового резерва*

Уровни эффективности формирования и использования кадрового резерва

- ❑ **Оптимальный – 76-100%** (свидетельствующий о выполнении плановых показателей в рамках установленных значений и/или в опережающем порядке)
- ❑ **Достаточный – 50-75%** (свидетельствующий о выполнении более половины плановых показателей в рамках установленных значений и/или в опережающем порядке)
- ❑ **Критический – 0-49%** (означающий не достижение половины и более плановых показателей в рамках установленных значений)

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

□ Организация включения участников кадрового резерва в течение двух лет в систему мероприятий, организованных региональным координатором (ГБУ ДПО РЦОКИО) 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 (ежегодно)
- 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
 - 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

Организация работы по использованию кадрового резерва

- ❑ Оценка эффективности работы с кадровым резервом на основе разработанных критериев и системы показателей по направлениям формирования и использования кадрового резерва
- ❑ Информационное сопровождение работы по использованию кадрового резерва посредством ведения информационной системы «Кадровый резерв руководителей образовательных организаций»

- ❑ Механизмы работы по использованию кадрового резерва:
 - Дорожная карта (2022 – 2023 гг.) и ежегодный план-график мероприятий
 - Индивидуальный образовательный маршрут участника кадрового резерва

Установочный семинар кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области



Ключевые направления сопровождения ГБУ ДПО РЦОКИО кадрового резерва руководителей системы образования Челябинской области

Баранова Юлия Юрьевна,
первый заместитель директора ГБУ ДПО
РЦОКИО, почетный работник общего
образования РФ

27 сентября 2022 год