

Областной семинар-совещание



«Формирование кадрового резерва руководителей системы образования Челябинской области»

29 апреля 2022 года

Областной семинар-совещание «Формирование кадрового резерва руководителей системы образования Челябинской области»



**Представление модели формирования и использования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций в системе образования Челябинской области и
дорожной карты ее внедрения**

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

29 апреля 2022 года

**Концепция формирования и использования
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области (проект)**

**Модель формирования и использования
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области –
ведущий раздел Концепции**

Концептуальный компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Процессуальный компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Управленческий компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – **единство компонентов управленческого цикла**

Концептуальный компонент модели

❑ Цель и задачи формирования и использования кадрового резерва:

- Цель – создание условий для обеспечения потребности системы образования Челябинской области в замещении должностей руководителей образовательных организаций *на основе внедрения модели комплексного сопровождения формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области*
- Задачи:
 - 1) Осуществить на муниципальном уровне выявление, а на региональном уровне – отбор, комплексное сопровождение, диагностику и мониторинг динамики личностно профессионального развития участников кадрового резерва, формирование и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов (стратегия инвестирования в человеческий капитал)
 - 2) Организовать адресное субъектное включение участников кадрового резерва в систему обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (стратегия приоритета непрерывного профессионального развития)
 - 3) Обеспечить включение участников кадрового резерва в деятельность образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования, в работу регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (стратегия использования кадрового резерва в реализации региональной политики в сфере оценки качества образования)
 - 4) Создать, обеспечить ведение, информационную открытость и информационное сопровождение индивидуального «цифрового профиля» участников кадрового резерва, регионального информационного ресурса системы) кадрового резерва (стратегия «информационного следа»)
 - 5) Сформировать организационную структуру управления формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций
 - 6) Осуществить оценку эффективности работы по формированию и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций (с последующим анализом, адресными рекомендациями и управленческими решениями)

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – **единство компонентов управленческого цикла**

Концептуальный компонент модели

□ Направления работы с кадровым резервом:

- 1) Комплексное сопровождение *формирования* кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области
- 2) Комплексное сопровождение *использования* кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области (научно-методическое, организационное, информационно-технологическое)
- 3) Мониторинг результативности работы с кадровым резервом через систему назначения руководителей образовательных организаций

□ Этапы работы с кадровым резервом (цикл работы – 2 года):

- I. этап формирования кадрового резерва (подбор – муниципальный уровень; отбор кандидатов в кадровый резерв – региональный уровень) – ежегодно, *май – декабрь*
- II. этап использования кадрового резерва (проведение личностно-профессиональной диагностики участников, работа по построению, осуществлению и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов участников кадрового резерва (мероприятия, экспертная деятельность, горизонтальное обучение педагогических работников и управленческих кадров, профессионально-общественное обсуждение и профессиональная экспертиза проектов в сфере оценки качества образования), мониторинг промежуточных результатов, итоговый мониторинг результатов ИОМ) – с января по декабрь два последующих года после формирования

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Концептуальный компонент модели

❑ Показатели результативности работы с кадровым резервом:

- на уровне участников кадрового резерва (соотнесены с региональными концепциями, с показателями эффективности) РСОО
- на уровне реализации модели в целом (соотнесены с РУМ-МУМ)

❑ Методы сбора и обработки данных и информации

- автоматизированный ресурс (система) «Кадровый резерв руководителей образовательных организаций»

Качественная характеристика показателя	Количественная характеристика показателя	Период оценки
Доля лиц, имеющих разработанный индивидуальный образовательный маршрут на основе результатов личностно-профессиональной диагностики	<i>от общего числа специалистов, включённых в кадровый резерв не менее 90%</i>	1 год
Доля лиц, закончивших обучение по разработанному индивидуальному образовательному маршруту на основе результатов личностно-профессиональной диагностики	<i>от общего числа специалистов, включённых в кадровый резерв не менее 90%</i>	2 год
Доля лиц, прошедших обучение по модели «горизонтальное обучение» по программам дополнительного профессионального образования управленческой направленности	<i>от общего числа специалистов, включённых в кадровый резерв не менее 50% ежегодно, в результате 100%</i>	1 и 2 год
Доля лиц, принявших участие в разработке дополнительных профессиональных программ в организации дополнительного профессионального образования	<i>от общего числа специалистов, включённых в кадровый резерв не менее 50%</i>	1 и 2 год

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Концептуальный компонент модели

☐ Уровни эффективности участников кадрового резерва, уровни эффективности реализации модели:

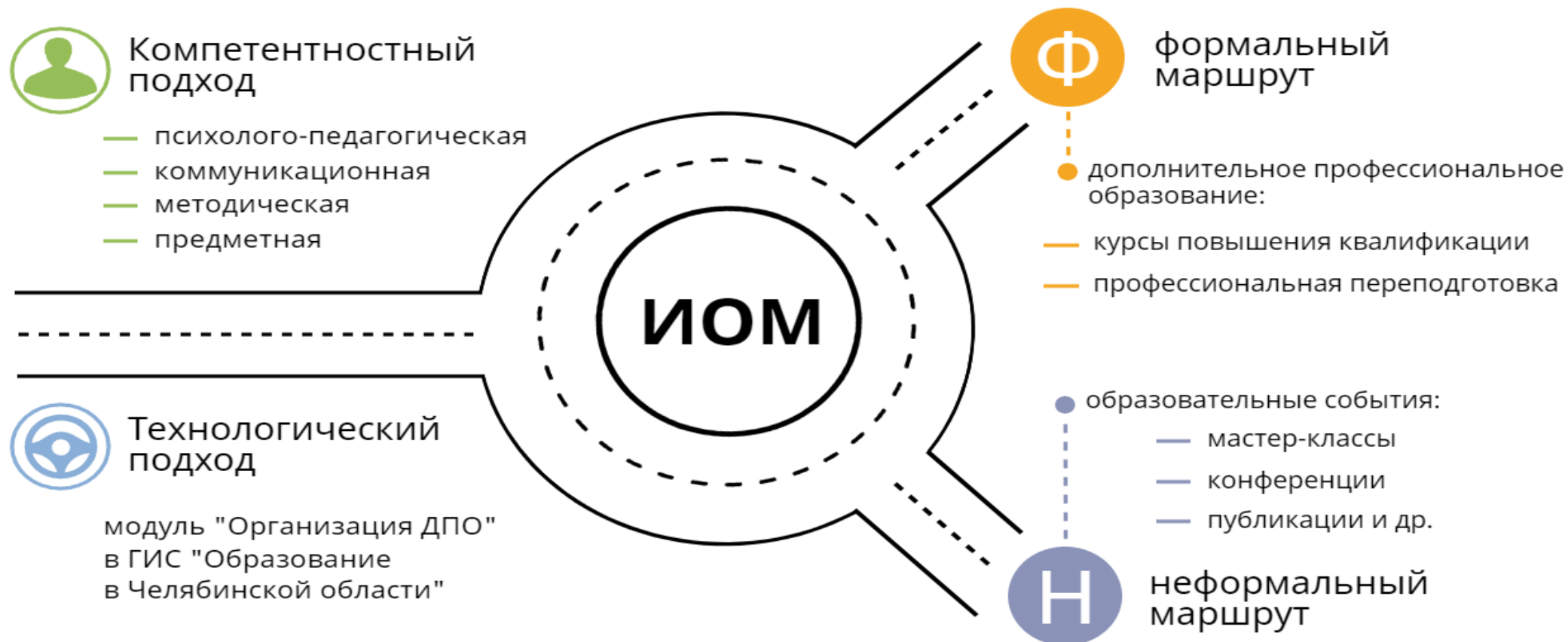
- оптимальный – 76-100% (обеспечивающий достижение плановых показателей эффективности работы с кадровым резервом на текущий период оценивания);
- достаточный – 50-75% (свидетельствующий о выполнении плановых показателей в опережающем порядке в период оценивания);
- низкий – 0-49% (означающий невыполнение плановых показателей текущего периода оценивания)

Процессуальный компонент модели

- ☐ Организация и проведение мониторинга эффективности работы с кадровым резервом
- ☐ Организация работы по формированию и использованию кадрового резерва
- ☐ Осуществление анализа результатов мониторинга эффективности работы с кадровым резервом

□ Содержание работы с кадровым резервом (цикл – 2 года)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ педагога в Челябинской области



Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Процессуальный компонент модели

- ❑ **Мониторинг эффективности работы с кадровым резервом** проводится с целью обеспечения эффективности, анализа и контроля результатов работы по формированию и использованию кадрового резерва в системе образования Челябинской области в соответствии с актуальными федеральными и региональными требованиями
- ❑ **Анализ результатов мониторинга эффективности работы с кадровым резервом:** по результатам мониторинга эффективности работы с кадровым резервом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка и анализ эффективности работы с кадровым резервом
- ❑ **Адресные рекомендации по результатам мониторинга эффективности работы с кадровым резервом:** по результатам мониторинга по кластерам участников на региональном, муниципальном, индивидуальном уровнях

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Управленческий компонент модели

□ Дорожная карта реализации Концепции на 2022 – 2025 гг.

Дорожная карта
внедрения и реализации Концепции формирования и использования кадрового резерва
руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

№ п/п	Наименование мероприятия	Участники	Исполнители/ соисполнители	Сроки	Ожидаемый результат
1. Деятельность по организационному и информационному обеспечению формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области					
<i>I этап – формирующий (2022 год)</i>					
1.1	Разработка пакета региональных документов, обеспечивающих реализацию модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных в системе образования Челябинской области	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования Образовательные организации	Министерство образования и науки Челябинской области ГБУ ДПО РЦОКИО	II-IV квартал 2022 г.	1. Разработан и представлен на утверждение проект положения об информационном ресурсе «Кадровый резерв руководителей образовательных организаций». 2. Разработан и представлен на утверждение проект регламента функционирования информационного ресурса «Кадровый резерв руководителей образовательных организаций».

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Управленческий компонент модели

❑ Организационная структура реализации Концепции

- Министерство образования и науки Челябинской области в качестве инициатора/заказчика/пользователя (в том числе как учредитель подведомственных ОО)
- Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования в качестве учредителей и заказчика кадрового резерва
- ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» в качестве регионального координатора реализации модели формирования и использования кадрового резерва
- ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов»
- Образовательные организации Челябинской области в качестве пользователей
- Иные организации, осуществляющие научно-методическое обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Управленческий компонент модели

❑ Направленность управленческих решений:

- на практические меры / конкретные действия по повышению эффективности работы по формированию и использованию кадрового резерва в системе образования Челябинской области в соответствии с актуальными федеральными и региональными требованиями
- выстроены по всем уровням управления качеством образования (региональный, муниципальный и институциональный) и ориентированы на единые критерии результативности управленческих решений с учетом их адресности:
- ❑ *выявление соответствия формирования и использования кадрового резерва заданным нормативным требованиям на каждом уровне*
- ❑ *определение полноты реализации механизмов и процедур оценки качества образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях*
- ❑ *выявление соответствия применяемого инструментария процедур оценки качества образования заданным требованиям на каждом уровне*

Модель формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области – единство компонентов управленческого цикла

Управленческий компонент модели

- ❑ **Содержание и формы представления анализа результативности реализации модели**
 - предусматривает описание мер, мероприятий и управленческих решений, которые проводились и были приняты, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий и выводы по каждому из них
- ❑ **итогом анализа является определение задач нового управленческого цикла по реализации Концепции и закреплено управленческим документом (приказ, распоряжение)**
- ❑ **Ожидаемый эффект реализации модели кадрового резерва:** осуществление целостного цикла управления системой мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в рамках механизмов управления качеством образования, согласованного и преемственного на региональном и муниципальных уровнях

**Концепция формирования и использования
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области (проект)**

**Модель формирования и использования
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области –
ведущий раздел Концепции**

Концептуальный компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Процессуальный компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Управленческий компонент модели формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Областной семинар-совещание «Формирование кадрового резерва руководителей системы образования Челябинской области»



**Представление модели формирования и использования
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций в системе образования Челябинской области и
дорожной карты ее внедрения**

Баранова Юлия Юрьевна,
первый заместитель директора ГБУ ДПО РЦОКИО

29 апреля 2022 года