

УТВЕРЖДЕН

на заседании совета по вопросам
общего и дополнительного
образования
протокол № 2 от "16" февраля 2023 г.

Региональный проект
"ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ"
(далее – Проект)
(в редакции от 16 февраля 2023 г.)

Куратор Проекта:

Матаржук Е.В., начальник управления общего образования
министерства образования и науки Хабаровского края (далее –
Министерство)

Руководитель Проекта:

Широкова И.Н., начальник отдела аттестации и повышения
квалификации министерства образования и науки Хабаровского края

Администраторы Проекта (региональный оператор Проекта):

Осеева Е.И., проректор по науке и инновациям краевого
государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой
институт развития образования" (далее – ХК ИРО)

Актуальность Проекта

Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании) ответственность за руководство образовательной и организационно хозяйственной деятельностью образовательной организации закреплена за ее руководителем. В связи с этим эффективность деятельности образовательной организации напрямую связана с уровнем управленческой подготовки руководителя, его профессиональными качествами и компетентностью как руководителя.

На повышение эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Хабаровского края, развитие их управленческих компетенций, повышения качества кадрового состава системы управления в сфере образования направлен проект "Практика эффективного управления".

В целях реализации статьи 97 Закона об образовании, подпункта "б" пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 "Об осуществлении

мониторинга системы образования", приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 1377, Министерства просвещения Российской Федерации № 694, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки № 1684 от 18 декабря 2019 г. "Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации мониторинга системы образования в части результатов национальных и международных исследований качества образования и иных аналогичных оценочных мероприятий, а также результатов участия обучающихся в указанных исследованиях и мероприятиях" проводится оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципальных образований Хабаровского края.

Оценка деятельности руководителя образовательной организации, его управленческих компетенций является информационной основой для принятия исполнительными органами Хабаровского края управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей общеобразовательной организации.

Действенным механизмом оценки управления качеством образования в Хабаровском крае является мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (далее – Мониторинг, край), который включает показатели из других региональных управленческих механизмов, в том числе:

- региональной системы оценки качества подготовки обучающихся, системы

- выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, системы воспитания.

Проведение Мониторинга позволяет:

- отслеживать реализацию задач региональной политики;
- определять проблемы и пути их решения;
- осуществлять контроль за реализацией проектов, программ;
- определять направления объективной оценки эффективности руководителей образовательных учреждений и состав контрольно-оценочных процедур;

- закреплять критерии и формы оценки эффективности руководителей общеобразовательных учреждений.

- организовывать научно-методическое сопровождение управленческих кадров,

- разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты;

- проводить отбор лидеров из числа руководящих и педагогических работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности для формирования

кадрового резерва;

- оценивать систему назначения руководителей в соответствии с современными требованиями к уровню подготовки руководителя образовательной организации.

Проведенный анализ эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Хабаровского края позволил выявить ряд существующих проблем: отсутствие у ряда руководителей высшего профессионального образования профессиональной переподготовки по направлению менеджмент в образовании, наличие управленческих дефицитов руководителей, недостаточное знание региональных тенденций образовательной политики, неэффективная ориентация руководителей на цели и показатели, связанные с развитием внутришкольных механизмов обеспечения качества образования, недостаточная организация системы подготовки кадрового резерва руководителей и формирования школьных управленческих команд.

В связи с чем становится сложно централизованно планировать дальнейшие направления развития кадрового потенциала. Имеется определенная угроза для "единого образовательного пространства" и невозможность реализации осмысленной кадровой политики в сфере образования края.

Система мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций края позволит обеспечить получение объективной информации об особенностях функционирования и существующих дефицитах в системе управления, принимать управленческие решения по повышению эффективности и стимулировать профессиональное саморазвитие руководителей образовательных организаций.

Региональная специфика

По состоянию на 1 января 2023 года сеть общеобразовательных организаций края состоит из:

- 380 общеобразовательных школ (149 130 обучающихся);
- 6 общеобразовательных организаций, реализующих обучение только в очно-заочной и заочной формах (1 044 обучающихся);
- 19 общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (3 463 обучающихся);
- 1 общеобразовательная организация для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции" (99 воспитанников);
- 5 негосударственных общеобразовательных организаций (817 обучающихся).

Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей в крае составляет 1,5 чел. (показатель мотивирующего мониторинга за 2021 год).

Среди руководящих работников образовательных организаций края 96,8 % специалистов имеют высшее образование, необходимую профессиональную переподготовку и опыт управленческой деятельности, отвечающие требованиям приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", приказа Минтруда России от 19 апреля 2021 г. № 250н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)".

Работа с управленческими кадрами в крае осуществляется по следующим направлениям:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций;
- формирование резерва управленческих кадров.

Повышение качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций достигается за счет совершенствования краевой системы оценки региональных механизмов управления качеством образования, регламентированной нормативными правовыми актами края, в том числе распоряжениями министерства образования и науки Хабаровского края:

- от 25 декабря 2019 г. № 1765 "Об утверждении методологии системы оценки региональных механизмов управления качеством общего образования";

- от 9 июня 2021 г. № 723 "Об организации и проведении оценки механизмов управления качеством образования на региональном и муниципальном уровнях";

- от 22 апреля 2022 г. № 467 "Об утверждении региональной программы "Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае на 2022 – 2023 годы".

Большое внимание уделяется вопросам использования результатов оценочных процедур и формирования системы управления качеством образования. Ежегодно при собеседовании министра образования и науки края с руководителями органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – ОМСУ), проводится анализ достижения показателей качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций. По итогам собеседования составляются протоколы с мерами, мероприятиями, управленческими решениями. В 2021 году на коллегии министерства образования и науки Хабаровского края (далее – министерство) рассматривался вопрос о системе оценки региональных механизмов управления качеством общего образования. Подходы к выбору показателей Проекта, результатов мотивирующего мониторинга стали предметом обсуждения на совете по

вопросам общего и дополнительного образования в феврале 2021 г., мае 2022 г., январе 2023 г. Вопросы объективности процедур качества образования рассматриваются на курсах повышения квалификации для руководящих работников, семинарах для управленческих команд.

В 2022 году проведена коллегия министерства "О развитии системы управления качеством образования в Хабаровском крае", на которой утверждена региональная программа "Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае на 2022 – 2023 годы" (далее – региональная программа), принято решение о разработке муниципальных программ о развитии системы управления качеством образования.

В 2023 году с целью организации деятельности, научно-методического сопровождения управленческих кадров, повышения качества общего образования, разработки индивидуальных образовательных маршрутов формируется региональный управленческий актив в рамках регионального методического актива.

Важными направлениями работы в рамках региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций являются формирование, подготовка и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций и подготовка муниципальных и школьных управленческих команд.

В крае разработан механизм формирования краевого кадрового резерва, в том числе руководящих работников.

На основании соглашений о взаимодействии между министерством и администрациями муниципальных образований края завершена работа по определению порядка и условий по согласованию кандидатур на должность руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, что позволяет отслеживать полный управленческий цикл по формированию кадрового резерва.

Апробирован механизм работы с муниципальными управленческими командами в рамках проекта "Лига проектов", направленный на оказание методической поддержки управленческим командам муниципальных образований в разработке актуальных проектов развития муниципальных образований.

В марте 2021 года реализована программа повышения квалификации для управленческих команд по теме: "Проектное управление в системе образования". Прошли обучение 432 руководителя, в том числе специалисты ОМСУ, руководители образовательных организаций, специалисты муниципальных методических служб края из всех муниципальных районов, городских округов Хабаровского края. В 2022 году (согласно "дорожной карты" региональной программы) проведены курсы повышения квалификации для управленческих команд ОМСУ "Управление качеством образования на основе данных", курсы повышения квалификации "Муниципальная система управления качеством образования на основе данных мотивирующего мониторинга", обучение прошли 72 человека.

С целью выявления лидеров изменений и для распространения лучших управленческих практик в системе образования края среди управленческих команд в 2021 году проведен краевой конкурс проектов "Лучшие управленческие практики". На основании рейтинга участников конкурса экспертной комиссией сформирован список победителей: ТОП-5 лидеров из пяти муниципальных территорий.

В соответствии с "Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации" (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. № 5), резервы управленческих кадров края формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации регионального и местного подчинения, раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей. Для достижения указанной цели в рамках Проекта необходимо решить задачи, направленные на обеспечение своевременного подбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом; осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров; создание условий для развития кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Цель Проекта: повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций края и муниципальных управленческих команд, создание условий для развития профессиональных компетенций и профессионального роста перспективных управленческих кадров сферы образования.

Задачи Проекта:

- организация научно-методического сопровождения управленческих кадров, повышение качества общего образования, разработка индивидуальных образовательных маршрутов;
- отбор лидеров из числа руководящих и педагогических работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности для формирования кадрового резерва;
- формирование и развитие управленческих компетенций краевого кадрового резерва управленческих кадров сферы образования;
- подготовка кадрового управленческого резерва сферы образования Хабаровского края в системе формального и неформального образования;
- формирование системы согласования назначения на должность директора общеобразовательной организации;
- подготовка управленческих команд образовательных организаций по актуальным направлениям образования;

- сопровождение и повышение качества работы муниципальных управленческих команд (с последующим запуском проектов изменений для муниципальной (школьной) системы образования);

Ожидаемые результаты проекта:

- организовано научно-методическое сопровождение управленческих кадров, разработаны индивидуальные образовательные маршруты;
- сформирован региональный управленческий актив;
- разработаны и реализованы адресные программы повышения квалификации руководителей образовательных организаций на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- организованы ежегодные стажировки руководителей образовательных организаций, в том числе молодых руководителей образовательных организаций;
- разработаны механизмы формирования резерва управленческих кадров;
- разработаны и реализованы программы обучения управленческих команд;
- организованы для руководителей образовательных организаций постоянно действующие мероприятия, направленные на развитие управленческих компетенций;
- организованы к концу 2023 года сетевые сообщества руководителей образовательных организаций.

Сроки реализации Проекта: 2021 – 2024 гг.

показатели повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, по формированию резерва управленческих кадров образовательных организаций и подготовке школьных управленческих команд

Таблица 1.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЕКТА

№п/п	Показатели	Методика расчета	Выборка
Трек 1: Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций			
1.	Доля руководителей образовательных организаций, участвующих в мероприятиях по передаче управленческого опыта и /или наставничестве	$D = K/O \times 100\%$, где D – доля руководителей образовательных организаций, участвующих в мероприятиях по передаче управленческого опыта и /или	генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все образовательные организации

		<p>наставничестве К – количество руководителей образовательных организаций, которые участвовали в мероприятиях по передаче управленческого опыта и /или наставничестве О- общее количество руководителей образовательных организаций</p>	
2.	<p>Доля руководителей образовательных организаций, принявших участие в апробации процедур и инструментов оценки качества образования</p>	<p>$D = K/O \times 100\%$, где D – доля руководителей образовательных организаций, участвующих в апробации процедур и инструментов оценки качества образования; K – количество руководителей образовательных организаций, которые приняли участие апробации процедур и инструментов оценки качества образования; O- общее количество руководителей образовательных организаций</p>	<p>генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все образовательные организации</p>
	<p>Доля руководителей, в образовательных организациях которых своевременно и эффективно принимаются управленческие решения по результатам всероссийских проверочных работ (ВПР) для повышения качества базовой подготовки при условии объективности их проведения</p>	<p>$D = K/O \times 100\%$, где D – доля руководителей, образовательных организациях которых своевременно и эффективно принимаются управленческие решения по результатам (ВПР); K – количество руководителей, в образовательных организациях которых своевременно и эффективно принимаются управленческие</p>	<p>генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все образовательные организации</p>

		решения по результатам (ВПр); О- общее количество руководителей образовательных организаций	
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых обучаются участники регионального, заключительного этапов всероссийских олимпиад школьников	$D = K/O \times 100\%$, где D – доля руководителей, в образовательных организациях которых обучаются участники регионального, заключительного этапов всероссийских олимпиад школьников; K – количество руководителей, в образовательных организациях которых обучаются участники регионального, заключительного этапов всероссийских олимпиад школьников; О- общее количество руководителей образовательных организаций	генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все образовательные организации
Трек 2: Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций			
1.	Доля муниципальных систем образования края, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей или заместителя руководителя образовательных организаций	$D = K/O \times 100$, где D – доля муниципалитетов края, в которых сформирован кадровый резерв, K – количество муниципалитетов края, в которых сформирован кадровый резерв, O- общее количество муниципальных образований края	генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все муниципальные образования края
2.	Доля претендентов, которые по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования Хабаровского края для замещения вакантных	$D = K/O \times 100$, где D – доля общеобразовательных организаций края, в которых претендент по итогам	репрезентативная выборка оцениваемых объектов – в выборке участвуют только образовательные организации, от

	<p>должностей "руководитель", "заместитель руководителя"</p>	<p>конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования региона для замещения вакантных должностей "руководитель", "заместитель руководителя" муниципальных государственных общеобразовательных организаций</p> <p>К – количество общеобразовательных организаций края, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования региона для замещения вакантных должностей "руководитель", "заместитель руководителя" общеобразовательных организаций</p> <p>О – общее количество общеобразовательных организаций края</p>	<p>которых были претенденты в кадровый резерв системы образования региона для замещения вакантных должностей "руководитель", "заместитель руководителя"</p>
3.	<p>Доля претендентов, включенных в кадровый резерв муниципальных систем образования, назначены на должность руководителя или заместителя</p>	<p>$D = K/O \times 100$, где</p> <p>D – доля претендентов, включенных в кадровый резерв муниципальных систем образования, назначены на должность руководителя или заместителя руководителя</p> <p>K – количество претендентов, включенных в кадровый резерв муниципальных систем образования, назначены на должность руководителя или заместителя руководителя</p>	<p>репрезентативная выборка оцениваемых объектов – в выборке участвуют только образовательные организации, в которых претенденты, включенные в кадровый резерв системы образования Хабаровского края, назначены на должность руководителя или заместителя руководителя</p>

		О – общее количество претендентов, включенных в кадровый резерв муниципальных систем образования	
4.	Доля муниципальных систем образования края, в которых сформированы управленческие команды	$D = K/O \times 100$, где D – доля муниципалитетов края, в которых созданы управленческие команды K – количество муниципалитетов края, в которых созданы управленческие команды O – общее количество муниципалитетов края	генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют все муниципальные образования края
5.	Доля управленческих команд края, которые прошли обучение по современным вопросам образования	$D = K/O \times 100$, где D – доля управленческих команд края, которые прошли обучение по вопросам менеджмента в образовании K – количество управленческих команд края, которые прошли обучение по вопросам менеджмента в образовании O – общее количество управленческих команд края	генеральная совокупность всех оцениваемых объектов – в выборке участвуют образовательные организации края, в которых сформированы управленческие команды

Методика проведения мониторинга:

Сроки проведения: мониторинг проводится сентябрь, март – июнь ежегодно.

Промежуточные мониторинги с целью контроля результатов и корректировки деятельности проводятся на основании конкретных запросов министерства.

Методы сбора и обработки информации – информационно-аналитические.

Основные источники для сбора информации:

- данные официальной статистической отчетности (ОО-1, ДО-1, ДПО1);

- информация, предоставленная руководителями ОМСУ в рамках собеседования в Министерстве на начало учебного года, сведения и аналитическая информация, предоставленная ХК ИРО;

- опрос муниципальных органов управления в сфере образования, краевых подведомственных образовательных организаций;

- анализ документов и информации, размещенной на информационных ресурсах управлений/отделов образования, ИМЦ муниципальных образований Хабаровского края;

- данные, размещенные на официальном сайте министерства.

Результаты мониторинга размещаются в свободном доступе на сайте министерства <https://minobr.khabkrai.ru/Deyatelnost/Obschee-obrazovanie/>.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) ПРОЕКТА НА 2023 – 2024 гг.

№п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители и соисполнители	Прогнозируемый результат	Сроки выполнения
ТРЕК 1. Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций				
1.1.	Формирование регионального управленческого актива	ХК ИРО	Разработаны и утверждены распорядительным актом министерства образования и науки края Положение, состав, план работы регионального управленческого актива	2023
1.2.	Разработка концепции непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования	ХК ИРО	разработана и утверждена распорядительным актом министерства образования и науки края Концепция	2023
1.3.	Методические десанты регионального управленческого актива в муниципальных образованиях края	ХК ИРО	оказана адресная помощь не менее 40% муниципальных образований края по вопросам	2023-2024 гг.

			управления образованием	
1.4.	Курсы повышения квалификации для руководителей образовательных организаций, ОМСУ «Эффективные технологии управления качеством образования муниципальной системы образования»	ХК ИРО	обучено не менее 40% руководителей образовательных организаций, специалистов ОМСУ	2023-2024 гг.
1.5.	Курсы повышения квалификации «Развитие управленческих компетенций современного руководителя»	ХК ИРО	обучено не менее 40% руководителей образовательных организаций	2023-2024 гг.
1.6.	Курсы повышения квалификации «Управленческие механизмы образовательной организации, имеющей низкие образовательные результаты и/или находящейся в сложных социальных условиях, работающих в зоне риска»	ХК ИРО	обучено не менее 40 % руководителей ОО	2023-2024 гг.
1.7.	Курсы повышения квалификации «Технология преобразования образовательной организации в самообучающуюся и саморазвивающуюся на основе корпоративного обучения как целостной метасистемы	ХК ИРО	обучено не менее 60 % управленческих команд, образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру сферы образования	
1.8.	Курсы повышения квалификации «Создание инновационных	ХК ИРО	обучено не менее 60 % управленческих команд, образовательных организаций, входящих в	2023-2024 гг.

	продуктов: от замысла до реализации (36 ч.		инновационную инфраструктуру сферы образования	
1.9.	Курсы повышения квалификации «Технологии открытия и саморазвития лидера педагогического труда»	ХК ИРО	обучено не менее 60 % управленческих команд, образовательных организаций, входящих в инновационную инфраструктуру сферы образования	2023-2024 гг.
1.10.	Межрегиональный семинар «Механизмы системно-мотивационного управления повышением качества образования в общеобразовательной организации»	ХК ИРО	приняли участие не менее 30% руководителей образовательных организаций края	2023-2024 гг.
1.11.	Краевой он-лайн семинар «Психологическое обеспечение образовательного процесса: профилактика учебной неуспешности»	ХК ИРО	приняли участие не менее 50% руководителей образовательных функционирующих в условиях риска снижения образовательных результатов	2023г.
1.12.	Краевой семинар-практикум «Управленческая среда - фактор повышения качества образования»	ХК ИРО, ОМСУ	приняли участие не менее 50% руководителей образовательных организаций, функционирующих в условиях риска снижения образовательных результатов	2023 г.
1.13.	Межрегиональный семинар «Опыт использования ВСОКО в управленческой практике повышения качества образования»	ХК ИРО, ОМСУ	Проведен обмен опытом использования ВСОКО в управленческой практике повышения качества образования; приняли участие не менее 30% руководителей образовательных организаций края	2024г.

1.14.	Межрегиональный семинар «Успешные практики управления с учетом анализа результатов мониторинга показателей оценки механизмов управления качеством образования»	ХК ИРО	приняли участие не менее 30% руководителей образовательных организаций края	2024г.
1.15.	Краевой конкурс на лучшую муниципальную программу преодоления школьной неуспешности	ХК ИРО	Выявлен и обобщен лучший опыт актуализирована система работы по преодолению школьной неуспешности на муниципальном уровне	2023г.
1.16.	Обобщение лучших управленческих практик	ХК ИРО	Разработан сборник лучших управленческих практик	2023г.
1.17.	Формирование системы постоянно действующих практических семинаров/вебинаров, направленных на развитие профессиональных компетенций руководителей ОО	кафедра менеджмента ХК ИРО, лаборатория по развитию и внедрению управленческих и бережливых технологий	сформирована система постоянно действующих практических семинаров/ вебинаров	в соответствии и с планом-графиком курсовой подготовки ХК ИРО
1.18	Организация внутрикорпоративного обучения в ОО по вопросам оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности	ОМСУ, руководители ОО	обучено не менее 60 % работников ОО	в соответствии и с планом-графиком курсовой подготовки ХК ИРО
1.19	Разработка методических рекомендаций по повышению эффективности управленческой деятельности, по имиджевой составляющей руководителей	ХК ИРО	Разработаны и направлены руководителям образовательных организаций методические рекомендации по повышению эффективности управленческой деятельности	2023-2024 гг.

1.20	Разработка рекомендаций по использованию успешных практик управления с учетом анализа результатов мониторинга показателей оценки механизмов управления качеством образования	кафедра менеджмента ХК ИРО, лаборатория по развитию и внедрению управленческих и бережливых технологий	разработаны рекомендации, направлены в ОО	август 2023 г.
ТРЕК 2. Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций				
2.1.	Проведение конкурса на включение в краевой кадровый резерв руководителей образовательных организаций «Команда будущего»	Министерство, ХК ИРО	Обновление кадрового резерва руководителей образовательных организаций «Команда будущего»	ежегодно
2.2.	Проведение курсов повышения квалификации для резерва руководителей и управленческих команд образовательных организаций "Развитие управленческих компетенций современного руководителя"	ХК ИРО	Обучено не менее 80 % специалистов, входящих в кадровый резерв руководителей сферы образования Хабаровского края	2023 – 2024 гг.
2.3.	Проведение курсов повышения квалификации для резерва руководителей дошкольных образовательных организаций "Особенности управления дошкольной образовательной организацией"	ХК ИРО	Обучено не менее 80 % специалистов, входящих в кадровый резерв руководителей сферы образования Хабаровского края	2023 – 2024 гг.
2.4.	Формирование системы региональных, муниципальных стажировочных площадок для личностного профессионального	ХК ИРО, ОМСУ	Функционирует система региональных, муниципальных стажировочных площадок для личностного профессионального	2023 – 2024 гг.

	развития кадрового резерва руководителей системы образования края и представителей управленческих команд		развития, оказания адресной методической помощи представителям кадрового резерва руководителей системы образования	
2.5.	Организация обучения кадрового резерва руководителей системы образования и управленческих команд образовательных организаций на региональных и муниципальных стажировочных площадках края	ХК ОМСУ	ИРО, Личностно-профессиональное развитие кадрового резерва руководителей системы образования края	2023 – 2024 гг.
2.6.	Организация системы адресной методической помощи для личностно-профессионального развития кадрового резерва и представителей управленческих команд образовательных организаций	ХК ОМСУ	ИРО, Личностно-профессиональное развитие кадрового резерва руководителей образовательных организаций	2023 – 2024 гг.
2.7.	Проведение стажировок для кадрового резерва в качестве помощника руководителя в образовательных организациях края	ОМСУ	Проведено обучение для кадрового резерва в качестве помощника руководителя в образовательных организациях края	2023 – 2024 гг.
2.10.	Вовлечение кадрового резерва в проектную и экспертную деятельность, привлечение к участию во всероссийских и краевых конкурсах, наставничеству, участию в качестве спикеров в экспертных	ХК ОМСУ	ИРО, повышение уровня профессиональных компетенций у представителей кадрового резерва руководителей образовательных организаций (по результатам повторного тестирования)	2023 – 2024 гг.

	<p>дискуссиях и проблемно-аналитических сессиях, выступлениях на семинарах-совещаниях, конференциях различного уровня, публикациям научно-практических материалов</p>			
2.11.	<p>Привлечение резервистов к решению оперативных задач в образовательных организациях (замещение руководителей на период отпуска, болезни, командировок, срочного назначения на вакантные должности и пр.)</p>	ОМСУ	<p>повышение уровня профессиональных компетенций у резервистов не менее, чем на 10% (по результатам повторного тестирования)</p>	2023 – 2024 гг.
2.12.	<p>Организация и проведение курсов повышения квалификации по запросам от управленческих команд образовательных организаций муниципальных образований</p>	ХК ИРО	<p>Проведено обучение управленческих команд по запросам ОО, ОМСУ</p>	2023 – 2024 гг.
2.14.	<p>Закрепление наставников за резервистами из системы краевого кадрового резерва руководителей образовательных организаций</p>	ОМСУ	<p>Разработан индивидуальный план работы в системе «резервист» - «наставник»</p>	2023 – 2024 гг.
2.15.	<p>Закрепление наставников (кураторов) для вновь назначенных руководителей ОМСУ</p>	<p>министерство образования и науки края</p>	<p>Разработан и утвержден распорядительным актом министерства образования и науки края план работы наставников</p>	2023 г.

			(кураторов) для вновь назначенных руководителей ОМСУ	
2.16.	Краевой конкурс для резервиста и наставника	ХК ИРО, ОМСУ	Выявлен лучший опыт в системе «резервист» - «наставник»	2024 г.
	Мониторинг системы работы с кадровым резервом и управленческими командами на муниципальном уровне	ХК ИРО, ОМСУ	Актуализация системы работы с кадровым резервом и управленческими командами на муниципальном уровне	2023, 2024