

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«РОСТОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

Принято на заседании
ученого совета
протокол №3
29 ноября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор РО ИПК и ИПРО

 С.Ф. Хлебунова

 29.11.2019г.



Аванпроект «Эффективный резерв»

Ростов-на-Дону
2019г

ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт целевого проекта	3
Актуальность аванпроекта «Эффективный резерв»	8
План мероприятий реализации аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках повышения эффективности ПК управленческого состава руководителей образовательных организаций	12
Примечание 1	24
Примечание 2	25
Приложение 1. Показатели эффективности аванпроекта «Эффективный резерв»	26
Приложение 2. Базовый набор обучающих модулей программы для резерва	29
Приложение 3. Типовые планы индивидуального профессионального развития представителей высшего уровня резерва управленческих кадров	31
Приложение 4.	38
Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2019 г.)	38
Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2020 г.)	40
Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2021 г.)	42

Паспорт целевого проекта.

Название проекта	<i>Аванпроект «Эффективный резерв»</i>
Руководитель проекта	Бут В.Ф., канд. пед. наук, декан факультета руководящих кадров образования ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО
Дата принятия решения о разработке проекта	декабрь 2018 года
Разработчики проекта	Рабочая группа факультета руководящих кадров образования ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО
Основания для разработки проекта	<ul style="list-style-type: none"> — ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»; — Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Постановление Правительства РФ от 28.05.14г.№ 3241п-П8); — Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (Распоряжение правительства РФ № 2227-р от 08.12.2011г); — Федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021 годы)" (Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. N 636-р с изменениями на 30 декабря 2018 года. Документ с изменениями, внесенными: распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года N 1590-р; распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 года N 2775-р; распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 года N 3035-р.). — Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы (Распоряжение правительства РФ № 2765-р от 29.12.2014г.); — План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ №722-р от 30.04.2014г); — Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р); — Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования (Приказ министерства образования и науки РФ от 23 июля 2013г. №611); — Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России от 26.09.2010г. №761-н г Москва) «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел квалификационные характеристики должностей работников образования» — Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования), воспитатель, учитель) (Приказ Минтруда России № 544н от 18.10.2013г.);

	<p>— Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» (Предварительный проект 17.07.2013);</p> <p>— Областной закон от 14 ноября 2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»;</p> <p>План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Ростовской области» (Распоряжение Правительства РО №241 от 25.04.2013);</p> <p>- Указ президента РФ от 7 мая 2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;</p> <p>- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018-2025 г.г.</p> <p>- Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10. 2018 №1288 (ред.от 03.01.2019) «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с Положением «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»)</p>
Главная идея проекта	Эффективный Резерв нового качества. Формирование инновационной управленческой культуры
Методологические принципы проекта	<p>— Технология картирования в виде различных вариаций.</p> <p>— Методология вероятностных оценок при переходе объектов из одного качественного состояния в другое.</p>
Основная стратегическая цель проекта:	<p>— Осознание пределов и возможностей саморегулирования в развитии инновационных процессов образовательной организации (использование «фокуса предвидения»);</p> <p>— создание моделей образовательных организаций эффективного управления;</p> <p>— формирование сообщества профессионалов, способных за счет высокой квалификации и мотивации решать задачи инновационного развития образовательной организации.</p>
Цель проекта:	Повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в резерв управленческих кадров; Кадровое обеспечение реализации национальных проектов (программ) по направлениям, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года"
Задачи проекта:	<p>— Создание необходимых условий для профессионального развития участников Программы;</p> <p>— формирование эффективной системы профессионального развития участников Программы, основанной на передовых обучающих технологиях, технологиях стажировки;</p> <p>— реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития.</p>

Сроки и этапы реализации	<p>Этапы реализации проекта (2019 – 2021 гг.):</p> <p>Подготовительный:</p> <p>Подготовить диагностические материалы к разработке аванпроекта. Сформировать и внедрить систему управления и мониторинга реализации мероприятий Программы и оценки их качества.</p> <p>Обеспечить развитие методологических основ и технологий мониторинга качества подготовки эффективного резерва управленческих кадров образования на основе полиметрического подхода.</p> <p>Создание научно-методического ресурса, подтверждающего новый формат проектного управления, транслируемого в программе ПК эффективного резерва.</p>
	<p>Деятельностный:</p> <ul style="list-style-type: none"> — формирование плана выполнения мероприятий Программы (в соответствии с заказом); — определение перечня обучающих модулей и установление перечня обязательных мероприятий и мероприятий по выбору для каждой категории участников Программы (в том числе для каждого уровня резерва); — формирование списков участников Программы; — формирование плана-графика обучения участников Программы, ежегодно утверждаемого; — проведение оценочных мероприятий для участников Программы с целью формирования их индивидуальных планов профессионального развития (личностного роста); — проведение мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития (включающих: обучающие модули, стажировки, проектно-аналитические сессии, коммуникативные мероприятия, тьюторское сопровождение, встречи с региональными, муниципальными органами осуществляющими управление в сфере образования); — информационное обеспечение Программы; — мониторинг реализации мероприятий Программы и их качества, а также проведение текущей оценки эффективности Программы.
	<p>Аналитический:</p> <p>Анализ профессиональной готовности оперативного резерва руководителей образовательных организаций в условиях модернизации образования (проблемное поле). Разработка аванпроекта «Эффективный резерв»:</p> <ul style="list-style-type: none"> — формирование списков участников Программы; — проведение оценочных мероприятий для участников Программы с целью формирования их индивидуальных планов профессионального развития; — формирование плана-графика (дорожной карты) обучения участников Программы, ежегодно утверждаемой; — научно-методическое обеспечение Программы; <p>проведение запланированных мероприятий по про-</p>

	<p>фессиональному развитию участников Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> — информационное обеспечение Программы — мониторинг реализации мероприятий.
	<p>Обобщающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Реализация проекта. — Обобщение опыта в виде публикаций, выступлений и представления материалов на научно-практических конференциях, ассамблее инноваторов «Стратегии инновационного развития в образовательной практике Дона», творческой лаборатории «Эффективная образовательная организация – школа социального успеха»; — Форум «Старт в профессию - 2020»; — Моделирование оптимальной структуры управления эффективной образовательной организацией. <p>Определение стратегий устойчивого развития эффективной образовательной организации через создание аванпроектов.</p>
Ресурсное обеспечение	<p>Временной, отражает соотношение различных видов активности участников образовательного процесса</p> <p>Технологический:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Лекции (обычные и интерактивные); • Дискуссии (панельные); • Индивидуальная работа с текстом; • Индивидуально-групповая работа по технологии «Зеркало прогрессивных преобразований»; • Проектировочные семинары; • Тестирование; • Создание и защита проектов. <p>Материально-техническая база:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аудиторный фонд ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО; • интерактивные комплексы; • компьютерные классы; • 36 базовых стажировочных площадок, в том числе 8 города Ростова-на-Дону (лучшие практики с инновационными эффективными моделями управления инновационного целевого регионального проекта «Школа эффективного управления»). <p>Человеческий ресурс:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тьюторы; • Преподаватели – консультанты; • Руководители стажировочных площадок проекта «Школа эффективного управления»; • Органы управления образованием; • Проектные команды и команды Форсайт-проектов; • Модераторы; • Тренеры (бизнес-тренингов, бизнес-семинаров).

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p><i>Реализация</i> Проекта позволит достичь следующие результаты:</p> <p>1. <i>Формирование</i> инновационной управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций через:</p> <ul style="list-style-type: none"> — управленческие знания (теория управления, менеджмента), соответствующие сознание, чувства, настроения; — общественные отношения, прежде всего управленческие, организационные, которые материализуют знания, нормы, образцы в своем содержании и в процессе социализации личности передают ей нормы и ценности общества, в том числе управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека; — управленческую деятельность, носящую творческий характер, позволяющую переводить знания, ценности общества в процессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновационно - управленческой деятельности. <p>2. <i>Внедрение</i> механизмов формирования управленческой культуры в системе регионального образования на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> — управленческих концепций, Форсайт-проектов и программ; — развитие управленческих отношений через активизацию поля участников Форсайт – проектов, дискуссионно-интерактивных платформ; — мотивация творческой деятельности в региональной сфере управления образованием; — утверждение уважения в обществе к общественным институтам, государству, законам, морали, праву; — разработка и внедрение управленческих технологий, которые оптимизируют сам процесс управления и объединяют в одно целое управленческие знания, отношения и творческую деятельность, работу общественных институтов.
-----------------------------	---

Актуальность аванпроекта «Эффективный резерв».

Происходящие в настоящее время в Российской Федерации фундаментальные изменения в экономической и социальной структуре общества, направленные на создание инновационной экономики, требуют появления новых лидеров, притока нового поколения высокопрофессиональных и мотивированных управленческих кадров во все сферы общественной жизни. В современных условиях особенно остро встает вопрос о более качественной государственной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей молодых специалистов. Решением одной из важнейших задач по формированию резерва управленческих кадров (далее - резерв) является проведение целенаправленной работы по повышению профессионального уровня лиц, включенных в резерв.

В целях совершенствования государственного и муниципального управления была организована работа по формированию базы данных резерва, включающей информацию о резерве, находящемся под патронажем Президента Российской Федерации (далее - президентский резерв), и федеральном резерве, в который включены лица, рекомендованные в установленном порядке федеральными органами исполнительной власти, высшими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, государственными корпорациями и организациями из различных отраслей экономики. (Федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021 годы)" (Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. N 636-р с изменениями на 30 декабря 2018 года Документ с изменениями, внесенными:

распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года N 1590-р;

распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 года N 2775-р;

распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 года N 3035-р.).

Одной из приоритетных задач является построение новой системы работы с резервом, включающей профессиональное развитие, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

Актуальность решения задачи по профессиональному развитию лиц, включенных в резерв, требует разработки и внедрения эффективного инструментария по оценке их профессионального потенциала, определения стратегии и выбора конкретных подходов и методик обучения. При этом критерии оценки управленческого потенциала, методики обучения, механизмы отбора дополнительных профессиональных программ и их реализация должны быть адаптированы к потребностям целевых групп, учитывать специфику их деятельности, направлены на развитие профессионально важных качеств и управленческой компетентности.

Для решения указанных задач разработана федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021гг)"

I этап - 2010-2011 годы

II этап - 2012-2015 годы

III этап - 2016-2018 годы

IV этап - 2019-2021 годы

В контексте федеральной программы на факультете с 2010 года реализуется целевая программа «Региональная школа управления», как основа развития управленческого потенциала (этапы реализации: I этап - 2010 – 2013 годы, II этап - 2013 – 2015 годы, III этап - 2015 – 2018 годы, IV этап - 2019 – 2021 годы) с целевыми установками и задачами.

В рамках Программы:

– создана образовательная среда с использованием опыта лучших инновационных практик, обеспечивающих открытость, доступность качественного образования;

– обновлено содержание и технологии программы ПК, обеспечивающих баланс фундаментальности и методологичности;

– развиваются вариативные программы с углубленной специализацией в отдельных сферах управленческой деятельности;

– разработаны механизмы непрерывного обновления профессиональных знаний и умений в области управления образовательным учреждением с помощью научных, исследовательских и творческих проектов.

Реализация целевой программы обучения целевых групп осуществляется в форме горизонтального обучения в открытых средах – новый формат профессионального развития руководящих кадров.

В рамках целевой программы реализуется целевой аванпроект «Эффективный резерв». Программа курсов подготовки «**Эффективного резерва**», созданная на факультете руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО направлена на целевые группы резерва как заказа муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Мониторинговые исследования (на входе) обозначили доминирующие черты кандидатов (резерв) на предмет выявления мотивации к профессиональной психологической готовности к должности руководителя. Собственная некомпетентность – 40 %, дефицит времени – 25 %, неумение найти перспективу – 40 %, опасений нет – 30 %, будет неинтересно – 5 %. Рассматривая эти показатели как проблемное поле, были определены подходы к реализации программы ПК резерва.

Принцип **направленности** на определенные целевые группы предполагает:

- **диагностику** потребностей в обучении;
- **разработку индивидуальных учебных планов**, проектируемых в соответствии с учебным планом и уровнем подготовки слушателя (индивидуальная траектория в системе непрерывного образования);
- **процедуру оценки собственного профессионализма с построением индивидуальной образовательной (эффективной) траектории** на протяжении всей жизни (Посттехнократическая модель непрерывного профессионального развития руководителя общеобразовательной организации);

- **работу по проекту в терминах «цель» и «результат» как необходимый инструмент управления.**

Определены основные подходы к **классификации кадрового резерва** (по виду деятельности, по времени назначения, по категории персонала).

Классификация кадрового резерва

Подход к классификации	категория резерва
По виду деятельности:	1. резерв развития 2. резерв функционирования
По времени назначения:	1. группа А (выдвижение в ближайшее время) 2. группа В (выдвижение через 2-3 года)
По категории персонала:	1. резерв на выдвижение (ключевые позиции) 2. управленческий резерв (движение по лестнице руководящей должности)

Для проектирования программ повышения квалификации резерва используется кластерный метод программы. Теоретические основы каждого модуля, составляющие центральное ядро кластера содержания поддерживаются серией заданий практико-ориентированного характера с выходом на стажировочную практику. Обеспечиваются условия личностной активности обучающихся, их заинтересованности в своем личностном росте как специалистов.

В программе обучения наряду с традиционными методами (стажировка, усложняющие задания, делегирование полномочий, горизонтальная и вертикальная ротация) используются современные методы развития кадрового резерва (коучинг, менторинг, баддинг).

Разработан современный научно-методический ресурс, подтверждающий новый формат проектного управления, транслируется в программе ПК и переподготовки руководящего состава и эффективного резерва.

Основой в обучении и развитии резервистов является **построение планов индивидуального профессионального** (с учётом личностно-профессиональных достижений, индивидуального профиля уровня развития управленческих компетенций и личностно-профессиональных качеств) **роста**.

Образовательный кластер ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, ЮФУ, РАН-ХиГС, ММРЦ рассматривается в системе повышения и подготовки эффективного резерва, как новый подход к эффективности использования ресурсов заявленного кластера.

Нестандартным решением в профессиональном развитии резерва (целевого) муниципального заказа Управления образования г. Ростов-на-Дону являются **целевые муниципальные проекты**: «Школа лидерства от Я до А», «Эффективный резерв» Муниципальный аванпроект «Эффективная образовательная организация – школа социального успеха». Формат непрерывного профессионального развития специалистов (резерва), предложенный для реализации обучающей программы в проектах включает формальную

(линейную), неформальную и информальную (нелинейную) формы обучения.

В рамках целевой программы «Региональная школа управления» и аванпроекта «Эффективный резерв» так же реализуется инновационный региональный целевой проект «Школа эффективного управления» как составная часть инфраструктуры в сфере регионального инновационного кластера.

Учитывая концептуальную идею инновационного целевого регионального проекта «Школа эффективного управления» как составной части инфраструктуры в сфере регионального инновационного кластера позволило резервистам:

- ежегодно представлять трибуну Августовского педагогического форума;
- быть генераторами эффективной инноватики в области продуктивного опыта;
- участвовать в проектировочной деятельности;
- сотрудничать при проведении творческих лабораторий и постоянно действующих семинаров.

Комплексный подход к реализации Программы позволит:

—обеспечить системность мероприятий по профессиональному развитию участников Программы; (целевая программа «Региональная школа управления» на 2019-2021годы);

—обеспечить развитие управленческих и профессиональных знаний, умений и навыков участников Программы;

—контролировать качество проведения Программы.

Программа является основой для дальнейшей разработки и реализации комплекса мероприятий, направленных на развитие управленческого потенциала.

План мероприятий реализации аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках повышения эффективности ПК управленческого состава руководителей образовательных организаций.

№ п/п	Мероприятия программы	Срок выполнения, в том числе по годам			Исполнитель	Ожидаемый результат
		2019	2020	2021		
1	2	3	4	5	6	7
Направление I. Открытость образовательного процесса (диверсификация модульных программ). Характеристика результата аванпроекта.						
1.	Внедрение модульной программы, модульных технологий в организацию образовательного процесса ПК					
2.	<u>Характеристика результата аванпроекта «Эффективный резерв»:</u> в 2019-2021 годах не менее 17 групп руководителей, зам. руководителей, резерва в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, что позволяет: создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации резерва на должность руководителей; привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших; актуализировать и расширить полученные ими в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции; обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы. В целях достижения результата аванпроект направлен на целевые группы резерва как заказа муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.					Создание образовательных программ на основе принципа проектирования «от слушателя» с оценкой по результатам экспертизы реализации модульной программы, учитывая потенциальные проблемы. Определить ценностные и технологические доминанты открытого образования. Выработать систему критериев определения эффективности методов оценивания качества образовательного процесса.

<p>Принцип направленности на определенные целевые группы предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • диагностику потребностей в обучении; • разработку индивидуальных учебных планов, проектируемых в соответствии с учебным планом и уровнем подготовки слушателя (индивидуальная траектория в системе непрерывного образования); • процедуру оценки собственного профессионализма с построением индивидуальной образовательной (эффективной) траектории на протяжении всей жизни (Посттехнократическая модель непрерывного профессионального развития руководителя общеобразовательной организации); • работу по проекту в терминах «цель» и «результат» как необходимый инструмент управления. <p>Определены основные подходы к классификации кадрового резерва (по виду деятельности, по времени назначения, по категории персонала).</p> <p>1. Формирование региональной карты кадрового резерва управления сферой образования в количестве не менее 10% от общего числа руководителей образовательных организаций региона (территориально в каждом муниципалитете).</p>	<p>базовый резерв – 2 группы (50 чел.); перспективный – 2 группы (50 чел.); высшего уровня – 1 группы (25 чел.)</p>	<p>базовый резерв – 2 группы (50 чел.); перспективный – 3 группы (75 чел.); высшего уровня – 1 группы (25 чел.)</p>	<p>базовый резерв – 3 группы (75 чел.); перспективный – 2 группы (50 чел.); высшего уровня – 1 группы (25 чел.)</p>	<p>Черевкова В. М., начальник отдела</p>	
--	---	---	---	--	--

	<p>1.1. Разработка и внедрение критериальной базы отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций, а также кадрового резерва.</p>	<p>Разработка с поэтапным внедрением.</p>	<p>Внедрение, анализ.</p>	<p>Внедрение, анализ, методические рекомендации в адрес муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.</p>	<p>Тринитатская О.Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Рабочая группа: Стрельченко В. В., методист, Лазурченко Н. В., доцент</p>	
	<p>1.2. Разработка и обеспечение развития методологических основ и технологий мониторинга качества подготовки эффективного резерва на основе квалиметрического подхода.</p>	<p>Разработка методологических основ и технологий мониторинга.</p>	<p>Внедрение в программу ПК.</p>	<p>Результаты, анализ, методические рекомендации в адрес муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.</p>	<p>Тринитатская О.Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бочаров С. В., доктор ист. наук</p>	
	<p>1.3. Разработка «дорожной карты» подготовки эффективного резерва в рамках единого регионального пространства, непрерывного профессионального роста управленческих кадров сферы образования в условиях ПК, научно-практического кластера модернизации управленческих систем, наставничества.</p>		<p>Разработка (1 квартал) Реализация (2 квартал)</p>	<p>Реализация «дорожной карты». Анализ (справка)</p>	<p>Тринитатская О.Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Рабочая группа Эпова Н. П., канд. псих. наук, доцент кафедры Бочаров С. В., доктор ист. наук</p>	

	<p>1.4. Разработка диагностического инструментария оценки эффективности методик и технологий обучения и его использование в ПК и подготовке эффективного резерва.</p>	<p>Разработка комплексной информационно-аналитической модели мониторинга в системе ПК управленческих кадров с определением инструментария диагностики (банк создан, прилагается, размещен на сайте в разделе «Оценка, мониторинг результатов, анализ».</p>	<p>Внедрение инструментария в образовательный процесс ПК, аттестацию.</p>	<p>Внедрение инструментария в образовательный процесс ПК, аттестацию.</p>	<p>Тринитатская О.Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Рабочая группа: Стрельченко В. В., методист, Лазурченко Н. В., доцент</p>	
	<p>1.5. Утверждение региональных стажировочных площадок, как ресурса региональной образовательной среды.</p>	<p>Руководствоваться приказами Министерства общего и профессионального образования Ростовской области (от 30.09.2016 г. № 654, пролонгация от 29.03.2018г. № 62 о/д от 11.05.2018 г. № 62 о/д (утвержден реестр методических ресурсных центров базовых образовательных организаций Ростовской области).</p>	<p>В процессе ПК используются в обязательном порядке две стажировочные площадки согласно теме занятий (разработан по каждой проблеме современный методический ресурс, подтверждающий новый формат управления, транслируемый для слушателей резерва).</p>	<p>В процессе ПК используются в обязательном порядке две стажировочные площадки согласно теме занятий (разработан по каждой проблеме современный методический ресурс, подтверждающий новый формат управления, транслируемый для слушателей резерва).</p>	<p>Внедренческая группа (исполнители – кураторы групп) Руководители образовательной организации стажировочной площадки. Преподаватели ППС.</p>	

	1.6. Организация повышения квалификации целевых групп резерва как управленческих команд.		2 группы (100 чел.)	2 группы (100 чел.)	Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Черевкова В. М., начальник отдела Кураторы по поручению	
	1.7. Обеспечение возможности для непрерывного и планомерного повышения квалификации на основе использования современных цифровых технологий, новых технологий управления «Офисный портфель», «Портфель проектов», стажировок, участия в Форсайт-сессиях «Профессионал 2020».	Стажировки в процессе ПК на базе муниципальных методических ресурсных центров (далее – ММРЦ) МБОУ № 60, МАОУ № 5	МКУ Ленинский отдел образования МБОУ № 39	МАОУ лицей №11 МАОУ «Лицей экономический №14» МБОУ № 60	Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Научные руководители ММРЦ, Директора образовательных организаций.	
	2. Осуществить диверсификацию образовательной программы «Стратегия инновационного развития и культура управления в образовательной организации» с применением современных образовательных технологий:					
	2.1.Разработка новых образовательных и учебных программ ПК, вариативных курсов для целевых групп (Приложение).	По 2 программы в год (согласно приложению 1)	По 2 программы в год (согласно приложению)	По 2 программы в год (согласно приложения)	Тринитатская О.Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Черевкова В. М., начальник отдела	

	<p>2.2. Развитие дистанционных форм дополнительного образования в рамках реализации целевых проектов: «Эффективная образовательная организация – школа социального успеха», «Школа лидерства от А до Я», «Эффективный резерв».</p>			<p>Разработать и внедрить дистанционную программу в рамках нестандартного решения профессионального развития резерва.</p>	<p>Рабочая группа: Бочаров С. В., доктор ист. наук Лазурченко Н. В., доцент Захарова Л. Г., канд. пед. наук, доцент Назарчук О. А., канд. пед. наук</p>	
	<p>2.3. Проектирование образовательного пространства: проекты, целевые программы как механизмы в управлении инновационной школой в рамках проблемы: эффективная организация; многомодульный образовательный комплекс «Школа социального успеха»; «Новые векторы управления современной школой»; «Стратегическое моделирование и технологизация образовательного пространства школы в условиях инновационных изменений».</p>	<p>В течение среднесрочного периода ежегодно в процессе ПК целевых групп резерва, обеспечивая условия, возможности для получения продуктивного выхода (результата).</p>	<p>В течение среднесрочного периода ежегодно в процессе ПК целевых групп резерва, обеспечивая условия, возможности для получения продуктивного выхода (результата).</p>	<p>В течение среднесрочного периода ежегодно в процессе ПК целевых групп резерва, обеспечивая условия, возможности для получения продуктивного выхода (результата).</p>	<p>Председатели аттестационных комиссий групп, кураторы групп согласно годового плана повышения квалификации работников образования (в регламенте деятельности факультета).</p>	<p>В рамках обозначенных проблем итоговые работы выпускников эффективного резерва: проекты; продуктивные модели; формирование архитектуры единой среды с определением зон ответственности каждой заинтересованной стороны, ориентированной на подготовку педагогических и управленческих кадров региональной системы образования «Профессионал - 2022»; разработка медиаконтентов с обсуждением на панельной дискуссионной платформе с «Презентацией идей по совместной работе в реализации проекта «Профессионал-2022».</p> <p>Рефлексия в формате открытого микрофона.</p>

II направление: Создание современной системы поддержки услуг непрерывного профессионального образования и социальной мобильности обучающихся. Подготовка качественного управленца с новой культурой управления, адаптивным к изменениям, с новыми технологиями управления.

	<p>Разработка и внедрение модели профессионально-педагогической поддержки инновационной деятельности управленческих кадров «Эффективного резерва» образования в контексте государственной политики национального проекта «Образование», «Стратегии социально-экономического развития Ростовской области на период 2030 г.» («Стратегия проектных инициатив»), а также целевого проекта «Формирование регионального инновационного кластера эффективных образовательных систем».</p>					<p>Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками резерва в формате мероприятий для отработки управленческих компетенций и личностно-профессиональных качеств. Реализация мероприятий по профессиональному развитию участников в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития и личностного роста («Точки роста»).</p>
1.	<p>Создать творческую группу по разработке критериев определяющих качество действий руководителей в процессе повышения квалификации, исходя из базовых компетентностей современного человека.</p>		<p>1 квартал – разработка 2 квартал - внедрение</p>	<p>Внедрение, анализ, управленческие решения</p>	<p>Тринитатская О. Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Захарова Л. Г., канд. пед. наук, доцент Назарчук О.А., канд. пед. наук</p>	

2.	Сформировать пакет диагностических методик и инструментов выявления уровня профессиональной компетентности руководителя ОО по проблемам с формированием банка «Навигатор научно-методических ресурсов для руководителей образования»:	Сформировать «Навигатор для руководителей» (банк современного научно-методического ресурса: диагностический инструментарий, медиа-контенты). (Примечание 2)	Выставить на стартовую страницу WikiWiki ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО как единый информационно-методический ресурс в региональном информационном поле.	Использовать в программе ПК открытый образовательный ресурс «Навигатора» в том числе и система мониторинга эффективности профессионального развития руководящего состава и резерва.	Тринитатская О. Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук Лазурченко Н. В., доцент Стрельченко В. В., методист	
	2.1. Определение профиля организационной культуры	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Кураторы по распоряжению согласно годового плана повышения квалификации работников образования (в регламенте деятельности факультета).	
	2.2. Оценка эффективности средств коммуникации.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Кураторы по распоряжению согласно годового плана повышения квалификации работников образования (в регламенте деятельности факультета).	
	2.3. Оценка компетентности членов команды	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК.	Кураторы по распоряжению согласно годового	

					вого плана повышения квалификации работников образования (в регламенте деятельности факультета).	
	2.4. Ведущие векторы модели «Современная школа успеха»	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК, трансляция медиа-контента («Новые векторы управления «Современной школой» в условиях национального проекта «Образование».	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК, трансляция медиа-контента («Новые векторы управления «Современной школой» в условиях национального проекта «Образование».	Ежегодно в модели мониторинга программы ПК, трансляция медиа-контента («Новые векторы управления «Современной школой» в условиях национального проекта «Образование».	Кураторы по распоряжению согласно годового плана повышения квалификации работников образования (в регламенте деятельности факультета).	
3.	Создание программ стажировки на базовых площадках и муниципальных ресурсных центрах с эффективными верифицированными моделями управления с использованием современного научно-методического ресурса, подтверждающего новый формат проектного управления, транслируемого в программе ПК и переподготовки руководящего состава.	Создан современный научно-методический ресурс, подтверждающего новый формат проектного управления, транслируемого в программе ПК и переподготовки руководящего состава в виде учебно-методических разработок (корректируются для использования слушателями руководящего состава и эффективного резерва в процессе ПК).			Тринитатская О. Г., зав. кафедрой, доктор пед. наук, профессор Бут В. Ф., декан факультета, канд. пед. наук	Внедрение в управленческую практику: - продуктивных инновационных моделей управления; - современного научно-методического ресурса, подтверждающего новый формат проектного управления в контексте государственной политики национального проекта «Образование» («Офисный портфель» «Портфель проектов»; - образовательного кластера ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, ЮФУ, РАНХиГС, ММРЦ как нового подхода к эффективности использования ресурсов.

	<p>—Управление качеством образования на диагностической основе, как механизм эффективной модели управления (многофакторный мониторинг) на базе ММРЦ МАОУ лицей № 27;</p>	<p>Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК</p>	<p>Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК</p>	<p>Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК</p>	<p>Кураторы и преподаватели ППС.</p>	
	<p>—Управление социально-педагогическим комплексом. Эффективная модель управления: «Интеграция как фактор повышения качества образования в условиях образовательного кластера» на базе ММРЦ МАОУ лицей № 11;</p>					
	<p>—Ресурсный потенциал муниципальной системы образования как фактор эффективной деятельности образовательных организаций на базе МКУ Отдела образования Ленинского района г. Ростова-на-Дону;</p>					
	<p>—Принципы ответственного финансового менеджмента образовательной организации в условиях изменений на базе ММРЦ МАОУ «Лицей экономический № 14»;</p>					
	<p>—Стратегия инновационного развития как основа эффективного управления современной образовательной организации на базе МАОУ «Школа № 53»;</p>					

	— Социальное партнерство как технология инновационного менеджмента и новые возможности оценки деятельности ОО в условиях муниципальной системы образования на базе МБОУ «Школа № 60»;					
	—Маркетинг, ведение, приносящее доход деятельности. Двухфакторная концептуальная маркетинговая модель управления качеством в условиях спроса на базе ММРЦ лицей № 11, МБОУ «Школа № 60»;					
	—Проектное управление в контексте государственной политики (медиа-контент) на базе МКУ Отдела образования Ленинского района г. Ростова-на-Дону.					
4.	Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы через постоянно действующие семинары в форме экспертно-проектной деятельности (форсайт-сессии) по направлениям:	Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК	Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК	Стажировка с трансляцией инновационной модели научно-методического ресурса в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК	Кураторы и преподаватели ППС.	Использование концепции тренинга в понимании лидерства как процесса организации и управления малой группой, способствующего достижению групповых целей в определенные сроки и с оптимальной эффективностью. Освоение функции организационного лидера. Формирование умений делового лидера (нелинейное решение нестандартных задач).

	<ul style="list-style-type: none"> — Эффективное управление как ресурс эффективности труда руководителя. Оценка факторов эффективности. (Тренинг: Личная эффективность руководителя. Психология лидерства Самодиагностика личности и пути развития. Программа личностного роста Технология эффективности. Теория лидерства. Влияние и власть. Оценка факторов эффективного управления.) — Дискуссионная панель: в формате: «Формирование портфелей проектов архитектуры среды». Определение зон ответственности каждой заинтересованной стороны. — «Формирование Дорожной карты проекта «Профессионал-2022» с учетом перспективных потребностей рынка труда». 	<p>Проведение тренинговых занятий (практические занятия) в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК.</p>	<p>Проведение тренинговых занятий (практические занятия) в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК.</p>	<p>Проведение тренинговых занятий (практические занятия) в программе ПК в течение учебного года согласно плана-графика ПК.</p>	<p>Эпова Н. П., канд. псих. наук, доцент кафедры</p>	
--	--	--	--	--	--	--

План сформирован в соответствии с мероприятиями (модели, проекты, муниципальные стажировочные площадки, условия в открытых средах, форсайт-сессии 2020), внедренными факультетом руководящих кадров в предыдущие этапы подготовки эффективного резерва 2015-2018 гг. Перспективы пролонгации в среднесрочном периоде ежегодно.

Примечание 1. Перечень новых образовательных программ к разделу I п. 2.1.

2019 год.

Стратегия развития образовательного пространства школы в условиях национального проекта «Образование». Системные и социальные педагогические эффекты.

Управление функционированием и развитием образовательной организации в условиях современных системных изменений в контексте государственной политики.

2020 год.

Управление развивающей средой в условиях трансформации образования (Методология и практика).

Проектное управление как фактор эффективного функционирования и развития современной школы. Проектирование индивидуальных образовательных технологий обучения в условиях реализации проекта «Образование».

2021 год.

Реализация государственной инновационной политики в кластерном образовательном пространстве: стратегия, методология, практика.

Инновационный менеджмент в контексте парадигмальной трансформации и новых тенденций стратегического управления современной школы.

Примечание 2. Перечень диагностических методик и инструментов выявления уровня профессиональной компетентности к разделу II п. 2.

Для оценки сформированности профессиональных компетенций руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации используется методика авт. Т.В. Светенко, Г.В. Галковской, Е.Н. Яковлевой («Инновационный менеджмент в управлении школой», М: АПК и ППРО , 2009г). Методики позволяют выявить степень сформированности компетенций, профиль организационной культуры, оценку эффективности средств коммуникации, оценку умения работать в команде, коллективе, группе, необходимых для обеспечения эффективной деятельности образовательной организации. Задания полностью соответствуют требованиям методологии научного исследования:

Задание №1 – Методика профиля организационной культуры (ценности сориентированные на результат);

Задание №2 – Оценка эффективности средств коммуникации;

Задание №3 – Эффективная команда, «точка роста» по 4-м направлениям (коммуникативная, профессиональная ответственность, креативность, с описанием основных компетенций (ролей): ментор, стимулятор, контролер, координатор, управляющий, производитель, посредник, инноватор.

Количественные показатели уровня развития компетенций основываются на статистическом расчете степени выраженности и определяются в баллах: 6-7 баллов - высокий уровень сформированности, 4-5 баллов - средний уровень сформированности; 3балла и ниже - низкий уровень сформированности.

Методика позволяет изучать уровень профессиональной компетентности руководителей, заместителей руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации, использовать результаты при планировании работы по повышению квалификации.

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ АВАНПРОЕКТА «ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕЗЕРВ»¹.**

<i>Результаты реализации Программы</i>	<i>Показатель результативности Программы</i>	<i>Значение целевого индикатора в конце каждого цикла реализации Программы</i>
<i>Показатели результативности I и II этапов аванпроекта «Эффективный резерв».</i>		
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для представителей первого уровня резерва управленческих кадров; не менее 4 очных коммуникационных мероприятий для представителей второго и третьего уровней резерва управленческих кадров
	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей первого уровня резерва управленческих кадров; не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей второго уровня резерва управленческих кадров; не менее 2 дистанционных коммуникационных мероприятий для представителей третьего уровня резерва управленческих кадров
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных стажировок	3-дневные стажировки: для представителей первого, второго и третьего уровней резерва управленческих кадров;

¹ Категория резерва: 1 уровень – не имеющий базы руководителя (учитель); 2 уровень – имеющий базу руководителя (начинающий); 3 уровень – перспективный

Повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления	результаты оценочных процедур в соответствии с утвержденными методиками до и после реализации мероприятий Программы	позитивная динамика объема управленческих знаний (не менее 10 процентов прироста знаний у участников Программы)
Внедрение современных методов обучения участников Программы	количество сквозных проектных работ, объем межмодульного индивидуального консультирования	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов в рамках мероприятий Программы
	использование информационных технологий	не менее 50 процентов обучающих модулей в дистанционном групповом формате для представителей первого, второго и третьего уровней резерва управленческих кадров
Реализация мероприятий по обеспечению профессионального развития участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития	число участников Программы, прошедших обучение в рамках Программы	25 представителей первого уровня резерва управленческих кадров; 25 представителей второго уровня резерва управленческих кадров; 25 представителей третьего уровня резерва управленческих кадров
<i>Показатели результативности III этапа аванпроекта «Эффективный резерв».</i>		
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для представителей первого уровня резерва управленческих кадров; не менее 4 очных коммуникационных мероприятий для представителей второго и третьего уровней резерва управленческих кадров
	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей первого уровня резерва управленческих кадров; не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей второго уровня резерва управленческих кадров;

		не менее 2 дистанционных коммуникационных мероприятий для представителей третьего уровня резерва управленческих кадров
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных стажировок	3-дневные стажировки: для представителей первого, второго и третьего уровней резерва управленческих кадров;
Повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления	результаты оценочных процедур в соответствии с утвержденными методиками до и после реализации мероприятий Программы	позитивная динамика объема управленческих знаний (не менее 10 процентов прироста знаний у участников Программы)
Внедрение современных методов обучения участников Программы	количество сквозных проектных работ, объем межмодульного индивидуального консультирования	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов в рамках мероприятий Программы
	использование информационных технологий	не менее 50 процентов обучающих модулей в дистанционном групповом формате для представителей первого, второго и третьего уровней резерва управленческих кадров
Реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития	число участников Программы, прошедших обучение в рамках Программы	25 представителей первого уровня резерва управленческих кадров; 25 представителей второго уровня резерва управленческих кадров; 25 представителей третьего уровня резерва управленческих кадров

Базовый набор обучающих модулей программы для резерва

<p>Основные направления деятельности (отражают соотношение различных видов активности участников образовательного процесса).</p>	<p><i>Модуль 1</i> Государственная политика Российской Федерации в области образования в контексте национального проекта «Образование» в формате «Стратегии социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года»</p>	<p><i>Модуль 2</i> Инновационный менеджмент в условиях изменений. Оценка деятельности современной школы</p>	<p><i>Модуль 3</i> Управление персоналом Психолого-педагогические основы в управлении современной школой.</p>	<p><i>Модуль 4</i> Правовые основы управления образовательным учреждением. Новые векторы управления «Современной школой» в условиях национального проекта «Образование»</p>	<p><i>Модуль 5</i> Экономико-финансовые основы управления современной школой. Эффективный контракт как инструмент кадровой политики в условиях оптимальной модели управления. Принципы ответственного финансового менеджмента образовательной организации.</p>	<p><i>Модуль 6</i> Практика успешного управления современной школой. Маркетинг, ведение приносящее доход деятельности. Новый формат управления: «Офисный портфель», «Портфель проектов»</p>	<p><i>Модуль 7</i> Реализация инновационной государственной политики в контексте национального проекта «Образование» в кластерном образовательном пространстве региона</p>
<ul style="list-style-type: none"> • лекции (обычные и интерактивные); • дискуссии (панельные); • информационно-дискуссионные 							

<p>платформы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • индивидуально-групповая работа по технологии «зеркало прогрессивных преобразований»; • проектировочные семинары; • тестирование; • создание и защита проектов; • case – stady; • эссе; • наставничество; • тренинги; • контроллинг; • технологии проектного управления: <p>проектный офис, портфель проектов</p> <ul style="list-style-type: none"> • круглые столы • проектные команды и команды Форсайт-проектов; • модераторы; • тренеры (бизнес-тренингов, бизнес-семинаров) бизнес школы менеджеров в сфере образования; • интеграция ресурсов (кластеры) 							
--	--	--	--	--	--	--	--

Типовые планы индивидуального профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров

Основание рекомендовано Приложением N 1 к федеральной программе "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021 годы)" (В редакции, введенной в действие распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 года N 2775-р; в редакции, введенной в действие распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 года N 3035-р. - См. предыдущую редакцию)

I. Типовой план индивидуального профессионального развития представителей высшего уровня резерва управленческих кадров

1. Общая информация о лице, включенном в резерв управленческих кадров

ФОТО	Ф.И.О.	Высший уровень резерва управленческих кадров: - представитель резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации; - представитель высшего уровня федерального резерва управленческих кадров
	Дата рождения	
	Замещаемая (занимаемая) должность, дата назначения	
	Ученая степень, ученое звание	

Высшее образование

Наименование образовательной организации	Год окончания обучения	Направление подготовки или специальность в соответствии с дипломом	Квалификация в соответствии с дипломом
--	------------------------	--	--

Дополнительное профессиональное образование

Вид дополнительного профессионального образования	Наименование дополнительной профессиональной	Год прохождения обучения
---	--	--------------------------

	программы	
Профессиональная переподготовка		
Повышение квалификации		

Перечень основных профессиональных задач, реализация которых осуществляется в рамках должностных полномочий

--

Имеющийся управленческий опыт

Наименование организации (органа), замещаемая (занимаемая) должность	Период работы	Общий стаж на этой должности				
		менее 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 7 лет	от 7 до 10 лет	более 10 лет

2. Личностно-профессиональные достижения (за последние 3 года)

Экспертная деятельность

<p>Наименование организации (органа), в которой проходили советы, комиссии, коллегии, круглые столы, конференции и др.</p> <p>Тематика мероприятий</p> <p>Дата</p> <p>с _____ по _____</p> <p>Личный вклад и практический результат экспертного участия</p>

Проектная деятельность

<p>Наименование и краткое содержание проекта</p> <p>Дата подготовки проекта</p> <p>Практический результат внедрения проекта</p> <p>Роль в проектной деятельности</p>
--

Преподавательская деятельность

<p>Наименование образовательной организации</p> <p>Наименование дисциплины</p>
--

Дополнительная информация

--

3. Управленческие компетенции и личностно-профессиональные качества

Индивидуальный профиль уровня развития базовых управленческих компетенций и личностно-профессиональных качеств

Наименование компетенции (примерный перечень)	Уровень развития компетенции (в баллах)		
	самооценка	независимая оценка	средняя оценка по группе
Стратегическое лидерство			
Управленческая компетенция			
Масштабность мышления			
Готовность к саморазвитию			
Готовность к командной работе			
Настойчивость, сила личности, целеустремленность			
Компетенция межличностного и социального взаимодействия			
Компетенция самоуправления			
Экспертно-аналитическая компетенция			

Рекомендации по личностно-профессиональному развитию

--

4. Перечень базовых мероприятий индивидуального плана профессионального развития

Обучающие модули

Наименование обучающего модуля	Статус мероприятия	Объем обучающего модуля (часов)
--------------------------------	--------------------	---------------------------------

Обязательное мероприятие или мероприятие по выбору участника Программы.

Коммуникационные мероприятия

Наименование коммуникационного мероприятия	Вид мероприятия	Статус мероприятия
--	-----------------	--------------------

Обязательное мероприятие или мероприятие по выбору участника Программы.

Форум, конференция, круглый стол.

Преподавательская деятельность (статус мероприятия - по выбору)

Тематическая направленность	Формат мероприятия	Категория слушателей	Дата проведения мероприятия	Оценка по результатам обратной связи
-----------------------------	--------------------	----------------------	-----------------------------	--------------------------------------

Лекция, семинар, круглый стол и др.

Уровень резерва управленческих кадров.

На основании усредненных оценок слушателей, для которых проводилось мероприятие.

Наставничество (статус мероприятия - по выбору)

Ф.И.О. курируемого участника Программы	Место работы, должность курируемого участника Программы	Уровень резерва управленческих кадров	Период наставничества	Цели и задачи	Оценка по результатам обратной связи
--	---	---------------------------------------	-----------------------	---------------	--------------------------------------

На основании оценки курируемого участника Программы.

Стажировка (статус мероприятия - обязательный)

Наименование программы стажировки	Место проведения	Продолжительность
-----------------------------------	------------------	-------------------

Проектная деятельность (статус мероприятия - обязательный)

Наименование проектной работы	Цель проектной работы	Область применения
-------------------------------	-----------------------	--------------------

Указывается национальная цель и (или) стратегическая задача развития Российской Федерации, на реализацию которых направлена проектная работа.

II. Типовой план индивидуального профессионального развития представителей базового и перспективного уровней резерва управленческих кадров

1. Общая информация о лице, включенном в резерв управленческих кадров

ФОТО	Ф.И.О.	Федеральный резерв управленческих кадров: - представитель базового уровня федерального резерва управленческих кадров; - представитель перспективного уровня федерального резерва управленческих кадров
	Дата рождения	
	Замещаемая (занимаемая) должность, дата назначения	
	Ученая степень, ученое звание	

Высшее образование

Наименование образовательной организации	Год окончания обучения	Направление подготовки или специальность в соответствии с дипломом	Квалификация в соответствии с дипломом
--	------------------------	--	--

Дополнительное профессиональное образование

Вид дополнительного профессионального образования	Наименование дополнительной профессиональной программы	Год прохождения обучения
Профессиональная переподготовка		
Повышение квалификации		

Перечень основных профессиональных задач, реализация которых осуществляется в рамках должностных полномочий

--

3. Управленческие компетенции и личностно-профессиональные качества

Индивидуальный профиль уровня развития базовых управленческих компетенций и личностно-профессиональных качеств

Наименование компетенции (примерный перечень)	Уровень развития компетенции (в баллах)		
	самооценка	независимая оценка	средняя оценка по группе
Стратегическое лидерство			
Управленческая компетенция			
Масштабность мышления			
Готовность к саморазвитию			
Готовность к командной работе			
Настойчивость, сила личности, целеустремленность			
Компетенция межличностного и социального взаимодействия			
Компетенция самоуправления			
Экспертно-аналитическая компетенция			

Рекомендации по личностно-профессиональному развитию

--

4. Перечень базовых мероприятий индивидуального плана профессионального развития

Обучающий модуль (статус мероприятия - обязательный)

Наименование обучающего модуля	Объем обучающего модуля (часов)
--------------------------------	---------------------------------

Проектная деятельность (статус мероприятия - обязательный)

Наименование проектной работы	Цель проектной работы	Область применения
-------------------------------	-----------------------	--------------------

Проектно-аналитическая сессия (статус мероприятия обязательный)

Наименование мероприятия	Объем (часов)
--------------------------	---------------

Указывается национальная цель и (или) стратегическая задача развития Российской Федерации, на реализацию которых направлена проектная работа.

Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв»¹ в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2019 г.)

Результаты реализации Программы	Показатель результативности Программы	Значение целевого индикатора в конце каждого цикла реализации Программы
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для 20 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров;
управленческим опытом между участниками Программы		не менее 4 очных коммуникационных мероприятий для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров
	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для 20 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; не менее 2 дистанционных коммуникационных мероприятий для 100 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных зарубежных стажировок	14-дневные зарубежные стажировки: для 15 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; для 30 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; для 60 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Повышение уровня знаний и навыков участников Программы	результаты оценочных процедур в соответствии с утвержденными	позитивная динамика объема управленческих знаний (не менее 10 процентов прироста знаний у

мы в сфере управления	ми методиками до и после реализации мероприятий Программы	участников Программы)
Внедрение современных методов обучения участников Программы	количество сквозных проектных работ, объем межмодульного индивидуального консультирования	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов в рамках мероприятий Программы
	использование информационных технологий	не менее 50 процентов обучающих модулей в дистанционном групповом формате для представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития	число участников Программы, прошедших обучение в рамках Программы	30 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; 60 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; 120 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров

Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2020 г.)

Результаты реализации Программы	Показатель результативности Программы	Значение целевого индикатора в конце каждого цикла реализации Программы
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для представителей высшего уровня резерва управленческих кадров (до 40 человек); не менее 4 очных коммуникационных мероприятий для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров
	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей высшего уровня резерва управленческих кадров (до 40 человек); не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для 40 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; не менее 2 дистанционных коммуникационных мероприятий для 40 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных зарубежных стажировок	зарубежные стажировки продолжительностью от 7 до 10 дней: для 40 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров; для 30 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; для 30 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
Повышение уровня знаний и навыков	результаты оценочных процедур в соответ-	позитивная динамика объема управленческих знаний (не менее

участников Программы в сфере управления	ствии с утвержденными методиками до и после реализации мероприятий Программы	10 процентов прироста знаний у участников Программы)
Внедрение современных методов обучения участников Программы	количество сквозных проектных работ, объем межмодульного индивидуального консультирования	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов в рамках мероприятий Программы
	использование информационных технологий	не менее 50 процентов обучающих модулей в дистанционном групповом формате для представителей базового и перспективного уровней резерва управленческих кадров
Реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития	число участников Программы, прошедших обучение в рамках Программы	40 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров, из которых не менее 15 являются представителями резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации; 60 представителей базового уровня резерва управленческих кадров; 60 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров
	отдельные мероприятия Программы для представителей резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации	10 представителей резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, принявших участие в 1 обучающем модуле; 30 представителей резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, принявших участие в коммуникационных мероприятиях Программы

Показатели результативности аванпроекта «Эффективный резерв» в рамках реализации целевой программы "Школа регионального управления" (этап 2021 г.)

Результаты реализации Программы	Показатель результативности Программы	Значение целевого индикатора в конце каждого цикла реализации Программы
Создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками	количество проведенных очных коммуникационных мероприятий	не менее 2 очных коммуникационных мероприятий для представителей высшего уровня резерва управленческих кадров (до 50 человек);
Программы	количество проведенных дистанционных коммуникационных мероприятий	не менее 1 дистанционного коммуникационного мероприятия для представителей высшего уровня резерва управленческих кадров (до 50 человек)
Создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков	количество проведенных зарубежных стажировок	зарубежная стажировка продолжительностью от 7 до 10 дней для 50 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров
Повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления	результаты оценочных процедур в соответствии с утвержденными методиками до и после реализации мероприятий Программы	позитивная динамика объема управленческих знаний (не менее 10 процентов прироста знаний у участников Программы)
Внедрение современных методов обучения участников Программы	количество сквозных проектных работ, объем межмодульного индивидуального консультирования	не менее 20 процентов всего количества аудиторных часов в рамках мероприятий Программы
Реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития	число участников Программы, прошедших обучение в рамках Программы	75 представителей высшего уровня резерва управленческих кадров, из которых не менее 15 являются представителями резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации; 175 представителей базового уровня резерва управленческих кадров, принявших участие в 1 обучающем модуле и проектно-аналитической сессии;

		175 представителей перспективного уровня резерва управленческих кадров, принявших участие в 1 обучающем модуле и проектно-аналитической сессии
	отдельные мероприятия Программы для представителей резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации	10 представителей резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, принявших участие в отдельных мероприятиях Программы

Примечания:

1 Категория резерва: 1 уровень – не имеющий базы руководителя (учитель); 2 уровень – имеющий базу руководителя (начинающий); 3 уровень – перспективный.

2 По классификации кадрового резерва

Классификация кадрового резерва

Подход к классификации	категория резерва
По виду деятельности:	1. резерв развития
	2. резерв функционирования
По времени назначения:	1. группа А (выдвижение в ближайшее время)
	2. группа В (выдвижение через 2-3 года)
По категории персонала:	1. резерв на выдвижение (ключевые позиции)
	2. управленческий резерв (движение по лестнице руководящей должности)