

ПРОГРАММА
подготовки кадрового резерва «Команда будущего»

Паспорт программы

Наименование программы	Программа подготовки кадрового резерва «Команда будущего»
Заказчик программы	Министерство образования и науки Хабаровского края
Нормативное основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Национальный проект «Образование», утвержден Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. №16; - Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 18.08.2020 № 796 «Об утверждении положения о резерве руководителей образовательных организаций Хабаровского края «Команда будущего»; - Проект министерства образования и науки Хабаровского края «Практика эффективного управления» (утвержден протоколом проектного офиса № 1 от 23.04.2021 г.).
Разработчик программы	КГАОУ ДПО ХК ИРО
Исполнители программы	КГАОУ ДПО ХК ИРО
Цель программы	Формирование резерва управленческих кадров из числа высококвалифицированных специалистов, способных профессионально и эффективно осуществлять управленческую деятельность в сфере образования края, стимулирование активного профессионального роста сотрудников образовательных организаций, мотивированных на достижение стратегических целей системы образования.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - личностно-профессиональное развитие участников резерва на принципах "обучения действием"; - развитие управленческих компетенций.
Сроки реализации программы	2021-2022 гг.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование устойчивого квалифицированного состава кадрового резерва, включающего представителей от каждого муниципального образования «Команда будущего» - Непрерывность замещения выбывающих штатных руководителей. - Создание системы мотивации профессионального роста.

<p>Основные принципы реализации программы</p>	<p><i>Принцип целостности</i> означает единство всех составных частей общего процесса, которое обеспечивается взаимопроникающими связями между составными элементами. Целостность работы с представителями резерва управленческих кадров обеспечивается за счет интеграции различных составляющих программы в единый процесс сопровождения личностно-профессионального развития и карьерного роста, в центре которого находится динамика личностно-профессиональных и управленческих ресурсов каждого участника резерва.</p> <p><i>Принцип комплексности</i> подразумевает, что в процессе сопровождения личностно-профессионального развития и карьерного роста лиц, находящихся в резерве управленческих кадров, происходит динамика личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, которая проявляется как в изменении показателей управленческой готовности в целом, так и ее составляющих, а также отдельных управленческих метакомпетентностей в зависимости от уровня потенциала развития самого участника резерва.</p> <p><i>Принцип развития</i> предполагает, что каждое направление программы носит развивающий характер, результатом каждого направления выступает та или иная динамическая характеристика управленческой готовности представителя резерва управленческих кадров.</p> <p><i>Принцип индивидуализации</i> обеспечивается за счет опоры на индивидуальные особенности личностно-профессиональных и управленческих ресурсов представителей резерва управленческих кадров, выявленных с помощью оценки (личностно-профессиональной диагностики), а также учета их индивидуальных образовательных потребностей, направленных на развитие личностно-профессиональных и управленческих ресурсов.</p> <p><i>Принцип персонализации</i> опирается не только на учет индивидуальных особенностей личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, но и на субъективный опыт, собственную позицию и роль, личное отношение, индивидуальный темп и интенсивность рабочей и учебной нагрузки на каждого участника резерва.</p>
<p>Показатели оценки эффективности реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - прохождение обучения по программам ПК, направленных на развитие управленческих компетенций; - наличие признанных и подтвержденных профессиональных и управленческих достижений участников резерва; - участие в реализации значимых для образования края проектов.

Основные мероприятия программы:

<p>Уровень готовности к занятию управленческой деятельностью</p>	<p>«высокий»</p>	<p>«базовый»</p>	<p>«перспективный»</p>
<p>Организационные мероприятия</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление личностных, деловых и профессиональных качеств, необходимых для замещения руководящих должностей входное тестирование - май 2021 г 2. Формирование плана развития кадрового резерва май 2021 г 3. Закрепление кураторов за каждым резервистом – июнь 2021 4. Разработка индивидуальных планов подготовки лиц, включенных в 		

	<p>кадровый резерв – июнь 2021 г. 5. Вебинар установочный – июнь 2021 г. 6. Участие в августовской научно-практической конференции</p>	
Развитие управленческой готовности резервистов	1 этап (сентябрь-декабрь 2021 г.)	
	1. Обучение в ХК ИРО по программе повышения квалификации: "Пять шагов до старта успешной инновации" (48 ч.) – сентябрь-октябрь 2021 г.	Обучение в ХК ИРО по программам повышения квалификации: 1. Курсы ПК «Управление в сфере образования» в очно-заочной форме обучения (72 ч.) – сентябрь-декабрь 2021 г.
	2. Разработка инновационного проекта (программы) для дальнейшего участия в конкурсе инновационных проектов (программ) на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре сферы образования края 2022-2023 году – ноябрь – декабрь 2021 г.	
	2 этап (январь – июнь 2022 г.).	
	Деятельность в рамках инновационной инфраструктуры сферы образования края	Курсы ПК (общее образование) «Развитие управленческих компетенций современного руководителя» в очно-заочной форме обучения с включением модулей стажировки в образовательных организациях края – февраль-май 2022 г. (72 ч.) Курсы ПК (дошкольное образование) «Особенности управления дошкольной образовательной организацией» – февраль-май 2022 г. (72 ч.) Итоговая аттестация (тестирование) – июнь 2022 г. Направление информации главам муниципальных образований о результатах обучения август 2022 г.
3 этап (сентябрь – декабрь 2022 г.)		
Привлечение резервистов к экспертной и аналитической работе; к наставничеству; к проектной деятельности; к участию в качестве спикеров в экспертных дискуссиях и проблемно-аналитических сессиях; к выступлениям на семинарах-совещаниях, конференциях; к публикациям научно-практических материалов; к участию в фокус-группах для подготовки оперативной информации по актуальным вопросам образования		
Временное замещение отсутствующих	Стажировка в качестве помощника руководителя в образовательных	

	руководителей специалистов период командировок, отпусков и т.п.	и на их	организациях края (по согласованию с ОМСУ)
--	---	---------------	---