



Проектируем индивидуальный образовательный маршрут

*(Методические рекомендации по использованию
материалов информационно-методического ресурса
«Хочу руководить!»)*

Комитет по делам образования город Челябинска
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр развития образования города Челябинска»

Проектируем индивидуальный образовательный маршрут

*(Методические рекомендации по использованию материалов
информационно-методического ресурса «Хочу руководить!»)*

УДК 374.7
ББК 74.3

Печатается по решению Педагогического совета МАУ ДПО ЦРО
Протокол № 1 от 26.08.2024 года

Проектируем индивидуальный образовательный маршрут: методические рекомендации по использованию материалов информационно-методического ресурса «Хочу руководить!» / авторы-сост. Н. А. Жернокова, С. А. Зайкова, И. Б. Едакова, С. В. Мачинская, И. А. Селиверстова и [др.] – Челябинск : МАУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска», 2024. – 22 с.

Методические рекомендации составлены в рамках реализации федерального инновационного проекта «Информационно-образовательный ресурс «Хочу руководить!» – система практико-ориентированной подготовки кадрового резерва» и предназначены для специалистов, организующих работу с кадровым резервом в муниципалитетах и регионах, а также для претендентов в кадровый резерв. Методические рекомендации предлагают алгоритм разработки индивидуальных образовательных маршрутов для претендентов, которые используют диагностические и методические материалы информационно-методического ресурса «Хочу руководить!» (раздел сайта МАУ ДПО ЦРО). Также предложенные методические рекомендации могут быть использованы для создания аналогичных муниципальных и региональных проектов.

© МАУ ДПО «Центр развития образования
города Челябинска», 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Нормативные основания проектирования индивидуальных образовательных маршрутов для претендентов в кадровый резерв	6
Индивидуальный образовательный маршрут: конструируем структуру и содержание	10
Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута кандидата в кадровый резерв с использованием информационно-образовательного ресурса "Хочу руководить!"	20

Введение

Вопросы правового обеспечения и организации необходимой работы по эффективности использования кадровых резервов традиционно находятся в центре внимания при реализации кадровой политики. Это обусловлено тем, что кадровый резерв должен быть основным источником пополнения и обновления кадрового состава руководящих работников сферы образования. Наличие кадрового резерва, во-первых, позволяет осуществлять выбор из подготовленных специалистов, во-вторых, является необходимым стимулом профессионального роста работников, которые могут проверить свои профессиональные компетенции до назначения на новую должность.

Эффективная работа с кадровым резервом позволяет избежать стихийного продвижения сотрудников организации по карьерной лестнице, своевременно заполнять образовавшиеся вакансии и контролировать подготовку кандидатов на руководящие должности. При планировании формирования резерва управленческих кадров образовательной организации следует исходить, в первую очередь из того, что высококвалифицированные руководители необходимы всегда, а также из того, что сотрудники, проявившие качества руководителя, своевременно должны пройти специальное обучение для выполнения управленческих задач.

Этапы формирования кадрового резерва на муниципальном уровне, которые способствуют решению заявленной проблемы следующие:

- создание правовой и организационной основы по формированию и использованию кадровых резервов, проведению конкурсного отбора и оценки, осуществлению подготовки и обучения в резерве;
- создание и своевременное обновление информационных банков данных лиц, включенных в кадровый резерв;
- выявление основных направлений и содержания подготовки и обучения лиц, включенных в кадровый резерв;
- осуществление мер по повышению профессионального уровня кандидатов резерва: профессиональная переподготовка, проведение семинаров и тренингов, самоподготовка кандидатов, временное замещение должностей;
- обеспечение публичного характера формирования и использования кадрового резерва;
- анализ, обобщение и распространение опыта формирования и использования кадровых резервов.

Следует отметить, что назначение на должности «руководитель образовательной организации» и «заместитель руководителя образовательной организации» производится, как правило, после освоения программ профессиональной переподготовки, однако этого может оказаться недостаточно, так как обучение с получением новой специальности и квалификации включает, прежде всего, теоретическую подготовку и практику или стажировки по отдельным направлениям профессиональной деятельности. В начале профессиональной деятельности на новой должности вновь назначенный руководитель способен применять полученные знания и умения, но не всегда видит целостный управленческий цикл, правильно планирует и определяет приоритеты в построении циклограммы деятельности. Чтобы помочь будущему или начинающему руководителю преодолеть трудности, помочь в освоении продуктивных моделей управления, обеспечивающих высокое качество образования, необходимо создать условия для передачи лучших управленческих практик от эффективных руководителей (по данным регионального мониторинга) начинающим управленцам.

Для решения данной проблемы МАУ ДПО ЦРО реализует проект «Информационно-образовательный ресурс «Хочу руководить!» – система практико-ориентированной подготовки кадрового резерва», целью которого является создание информационно-образовательного ресурса, включающего систему практико-ориентированных алгоритмов для начинающего руководителя и обеспечивающего выявление кандидатов кадрового резерва и построение их индивидуальных образовательных траекторий профессиональной подготовки к деятельности в качестве руководителя или заместителя руководителя образовательной организации (дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций).

Настоящие методические рекомендации предлагают алгоритм разработки индивидуальных образовательных маршрутов для претендентов, которые используют диагностические и методические материалы информационно-методического ресурса «Хочу руководить!» (раздел сайта МАУ ДПО ЦРО). Также предложенные методические рекомендации могут в других муниципалитетах и регионах быть использованы для создания аналогичных муниципальных и региональных информационно-методических ресурсов, отражающих эффективные управленческие практики муниципалитета/региона.

Нормативные основания проектирования индивидуальных образовательных маршрутов для претендентов в кадровый резерв

Правовой статус руководителя образовательной организации определен в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» в статье 51. В статье 51 определена процедура назначения руководителя, требования к кандидатам на эту должность, в том числе уровень образования и соответствие профессиональным стандартам, обязательность прохождения аттестации, а также права, обязанности и социальные гарантии. В данной статье, как и в других статьях федерального закона, нет определения «индивидуальный образовательный маршрут», но необходимость соответствовать требованиям профессиональных стандартов, проходить аттестацию ориентирует на постоянное совершенствование профессиональной компетентности.

Необходимость непрерывного профессионального развития руководителя образовательной организации задает и профессиональный стандарт (Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)"»), который определяет пять трудовых функций для руководителя дошкольной образовательной организации и четыре – для руководителя общеобразовательной организации. Каждая трудовая функция включает перечень трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний. Многофункциональность управленческой деятельности в сфере образования ориентирует нас на формирование кадрового резерва, который будет более подготовленным к вступлению в должность руководителя или заместителя руководителя, чем педагог назначаемый стихийно.

Концептуальные подходы к формированию и использованию кадрового резерва определены в «Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5) (далее – Концепция).

В Концепции дано понятие «Резервы управленческих кадров в Российской Федерации – это сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми

профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения»¹.

Значимым нормативным основанием для проектирования индивидуальных образовательных маршрутов претендентов в кадровый резерв являются определенные в Концепции принципы, цели и задачи формирования управленческого резерва:

«Резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, из числа руководителей, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров;
- создать условия для развития кадрового потенциала системы государственного управления и местного самоуправления в стратегической перспективе, включая развитие кадрового потенциала организаций федерального, регионального и местного подчинения.

Работа с резервами управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

- принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;
- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;
- принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его

¹ «Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5) [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=306332&cacheid=EC2E31CAECF12614F51D2F3F7DC60078&mode=splus&rnd=u59YEQUMllycQoxx#ifAYEQUobTYUvpAJ1>

развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

▪ принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров»².

Значимыми для данных рекомендаций являются и два следующих понятия определенных Концепцией:

«Личностно-профессиональное развитие – процесс приобретения кандидатами и лицами, включенными в резерв управленческих кадров, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющий на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях.

Индивидуальный план профессионального развития – формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в резерв управленческих кадров, и определяющий направления и способы такого развития»³.

Положения федеральной Концепции нашли отражение в документах регионального уровня в 2022 году в Челябинской области была принята Концепция формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области (Приказ образования и науки Челябинской области от 15.06.2022 № 01/1272).

Региональная концепция дает определение «индивидуального образовательного маршрута (кадровый резерв) – персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, формально закрепленный на региональном уровне и отражающий ход и результаты реализации программы кадрового резерва»⁴.

Анализ показателей оценки эффективности формирования и использования кадрового резерва позволяет определить роль муниципалитета в формировании регионального кадрового резерва: на муниципальном уровне требуется реализация результативных практик по работе с кадровым резервом и обеспечение условий

² Там же.

³ Там же.

⁴ Приказ образования и науки Челябинской области от 15.06.2022 № 01/1272 «Об утверждении Концепции формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области [Электронный ресурс]: URL: https://chiro74.ru/files/documents/prikaz_1272_qf5lkggt.pdf

для реализации в полном объеме индивидуальных образовательных маршрутов кандидатов в кадровый резерв.

Результативной практикой города Челябинска является проект «Хочу руководить!», который создает условия претендентам на вступление в кадровый резерв для проектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Дополняя определения федерального и регионального уровня, мы определяем «индивидуальный образовательный маршрут как формализованный план профессионального обучения и развития, включающий формальное образование, самообразование и неформальное образование, реализуемое на базе федеральной инновационной площадке МАУ ДПО ЦРО с использованием материалов информационно-методического ресурса “Хочу руководить!”».

Под формальным образованием мы понимаем освоение кандидатами в кадровый резерв программ высшего образования – магистратуры или дополнительных профессиональных программ (программ переподготовки) по направлениям «экономика», «менеджмент», «управление персоналом», «государственное и муниципальное управление» необходимых для соответствия требованиям к образованию и обучению, предъявляемым в профессиональном стандарте руководителя.

Под неформальным образованием мы понимаем взаимодействие кандидатов в кадровый резерв с профессиональными сообществами города, в том числе знакомство с управленческими практиками и освоение программ наставничества, при координации федеральной инновационной площадки МАУ ДПО ЦРО (или муниципальной методической службы).

Самообразование включает три составляющих: знакомство с нормативной базой системы образования, чтение специальной литературы по экономике, менеджменту и управлению персоналом и знакомство ключевыми информационными ресурсами системы образования, позволяющими современному руководителю следить за новостями и трендами современного образования.

Рекомендации по организации работы с кандидатами в кадровый резерв на муниципальном уровне и формализованная форма индивидуального образовательного маршрута представлены в следующих разделах методических рекомендаций.

Индивидуальный образовательный маршрут: конструируем структуру и содержание

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) предлагается претендентам в кадровый резерв в форме конструктора, включающего разделы:

- формальное образование;
- самообразование:
 - знакомство с нормативной базой системы образования;
 - чтение специальной литературы;
 - актуальные информационные ресурсы;
- неформальное образование:
 - изучение управленческих практик;
 - наставничество;
- консультации;
- план реализации ИОМ.

Структура ИОМ определяется на диагностико-аналитическом этапе и определяется уровнем образования и владения профессиональными компетенциями претендентов в кадровый резерв.

Наполнение разделов претендент определяет самостоятельно, используя информационно-методический ресурс «Хочу руководить!», размещенный на сайте МАУ ДПО ЦРО https://cro.chel-edu.ru/services/fip/fip_khochu_rukovodit/

Предлагаем конструктор для разработки ИОМ кандидата в кадровый резерв с использованием информационно-образовательного ресурса «Хочу руководить!»

Индивидуальный образовательный маршрут кандидата в кадровый резерв

Фамилия имя отчество _____

Место работы _____

Должность _____

Планируемая должность _____

Результаты диагностики

ДОО

Сведения об образовании	Профессиональный тест №1	Профессиональный тест №2	Раздел №1 Анкеты ПСР	Раздел №2 Анкеты ПСР	Раздел №3 Анкеты ПСР	Раздел №4 Анкеты ПСР	Раздел №5 Анкеты ПСР
-------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

ФО	С1	С2	УП+Н+С3	УП+Н+С3	УП+Н+С3	УП+Н+С3	УП+Н+С3
<i>И/В</i>							

ООО

Сведения об образовании	Профессиональный тест №1	Профессиональный тест №2	Раздел №1 Анкеты ПСР	Раздел №2 Анкеты ПСР	Раздел №3 Анкеты ПСР	Раздел №4 Анкеты ПСР
ФО	С1	С2	УП+Н+С3	УП+Н+С3	УП+Н+С3	УП+Н+С3
<i>И/В</i>	<i>И/В</i>	<i>И/В</i>	<i>И/В</i>	<i>И/В</i>	<i>И/В</i>	<i>И/В</i>

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить).

В Вашем ИОМ должны быть представлены разделы, которые обозначены в результатах анкетирования буквой «И» (инвариантные), «В» (вариативные) разделы Вы включаете по желанию.

Сведения об образовании определяют наличие и содержание раздела «ФО» (формальное образование).

Профессиональный тест № 1 определяет уровень владения нормативной базой и содержание раздела «С1» (самообразование)

Профессиональный тест № 2 определяет уровень теоретических знаний по менеджменту и содержание раздела «С2» (самообразование)

Самооценка уровня готовности к реализации трудовых действий, определенных профессиональным стандартом руководителя, поможет Вам выбрать актуальные для освоения «УП» (управленческие практики), «Н» (программы наставничества) и информационные ресурсы «С3» (самообразование). Обратите внимание, что для более качественной реализации ИОМ, проведенная самооценка должна быть адекватной.

Формальное образование

ФО-И – раздел ИОМ обязателен / ФО-В – раздел можно исключить

Требования к образованию и обучению

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

Оставьте один из вариантов соответствия требованиям к образованию и обучению, выберите программу магистратуры или профессиональной переподготовки, которая обеспечит соответствие требованиям профессионального стандарта.

При подборе профессиональных программ пользуйтесь разделом «Формальное образование» <https://cro.chel-edu.ru/innovatika/fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit-formobr.php>

Высшее образование - специалитет, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки" и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: "экономика", "менеджмент", "управление персоналом", "государственное и муниципальное управление"

или

Высшее образование - бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки" и высшее образование

(магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "экономика и управление"

или

Высшее образование - бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "экономика и управление" и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки"

или

Высшее образование - специалитет, магистратура и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: "экономика", "менеджмент", "управление персоналом", "государственное и муниципальное управление"

Программа профессионального образования –

Сроки обучения –

Самообразование

С1-И – раздел ИОМ обязателен / С1-В – раздел можно исключить

1. Знакомство с нормативной базой системы образования (С1)

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

Далее приведен список основных нормативных документов и ссылок на справочно-правовые системы с подборками документов и методических материалов по темам. Оставьте в ИОМ те, которые Вам необходимо изучить

Обратите внимание на рекомендации по работе с актуальными версиями нормативных документов, предложенные в разделе «Самообразование» <https://cro.chel-edu.ru/innovatika/fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit-samoobr.php>

Перечень нормативных документов обязательных для ознакомления в рамках реализации индивидуального маршрута

■ Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

■ Указ Президента Российской Федерации от 08.05.2024 № 314 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения»

■ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года

■ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция)

■ Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»
- Приказ Минобрнауки России от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (в ред. от 12.08.2022)

- Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 372 «Об утверждении федеральной образовательной программы начального общего образования»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 370 «Об утверждении федеральной образовательной программы основного общего образования»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 18.05.2023 № 371 «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования»

- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (вместе с "СП 2.4.3648-20. Санитарные правила...»)
- Приказ Минздрава России от 03.05.2024 № 220н «Об утверждении Порядка оказания первой помощи»
- Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 261н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность»

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция)
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О персональных данных»
- Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"»
- Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)"»
- Приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)"»
- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"»

- Приказ Минтруда России от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"»
- Приказ Минтруда России от 25.12.2018 № 840н (ред. от 11.02.2019) «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)"»
- Приказ Минтруда России от 13.03.2023 № 136н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-дефектолог"»

- Постановление Правительства РФ от 20.10.2021 № 1802 (ред. от 28.09.2023) «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»
- Приказ Рособнадзора от 04.08.2023 № 1493 «Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и формату представления информации»
- Постановление Правительства РФ от 19.05.2023 № 797 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 14 января 2022 г. № 3»
- Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29.03.2022 № 469 «Об утверждении форм отчета об аккредитационной экспертизе и заключения экспертной группы»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 02.08.2022 № 653 «Об утверждении федерального перечня электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ НОО, ООО, СОО»
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации № 119 от 21.02.2024 «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к приказу Минпросвещения России от 21.09.2022 г. № 858 «Об утверждении федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования организациями, осуществляющими образовательную деятельность и установления предельного срока использования исключенных учебников»
- Письмо Минпросвещения России от 01.06.2023 «АБ-2324/05 «О внедрении Единой модели профессиональной ориентации» (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации профориентационного минимума для образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования", "Инструкцией по подготовке к реализации профориентационного минимума в образовательных организациях субъекта РФ")

- Постановление Правительства РФ от 02.08.2019 N 1006 (ред. от 05.03.2022) «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)»
- Нормы и правила пожарной безопасности <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=106125&dst=100008&cacheid=7EC8D7C0C09B216FD8BA29AF10EF059D&mode=splus&rnd=0xmoCQUan4576PJj#LB3yCQUW2ty9CJxL1>

- Охрана труда в образовательных организациях <https://ivo.garant.ru/>

- Информационная безопасность

<https://digital.gov74.ru/digital/activity/informacionnayabezopasnost.htm>

С2-И – раздел ИОМ обязателен / С2-В – раздел можно исключить

2. Чтение специальной литературы (С2)

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

Ознакомьтесь с предложенными ссылками на сайты, предоставляющими возможность знакомства с полнотекстовыми источниками: книгами, учебниками для организаций профессионального образования, публикаций, перечислите те, которыми будете пользоваться в рамках самообразования, можете дополнить перечень своими вариантами. Также запишите несколько книг, которые Вы нашли на информационных ресурсах и планируете прочитать (при выборе ориентируйтесь на результаты профессионального теста №2).

Ссылки на сайты размещены в разделе «Самообразование» <https://cro.chel-edu.ru/innovatika/fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit-samoobr.php>

Сайт	Плюсы и минусы	Вывод об использовании
Литрес		
eLIBRARY.RU		
Юрайт		

Книги, которые я планирую прочитать

1.

С3-И – раздел ИОМ обязателен / С3-В – раздел можно исключить

2. Актуальные информационные ресурсы (С3)

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

Ознакомьтесь с предложенными ссылками на сайты, актуальными для системы образования. Заполните таблицу

Ссылки на сайты размещены в разделе «Самообразование» <https://cro.chel-edu.ru/innovatika/fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit-samoobr.php>

Трудовая функция	Управленческие практики, которые планируете освоить
Управление образовательной деятельностью ДОО	
Организация присмотра и ухода за детьми	
Администрирование деятельности ДОО	
Управление развитием ДОО	
Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	

Трудовая функция	Управленческие практики, которые планируете освоить
Управление образовательной деятельностью ООО	
Администрирование деятельности ООО	
Управление развитием ООО	
Управление взаимодействием ООО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	

Н-И – раздел ИОМ обязателен / Н-В – раздел можно исключить

2. Наставничество (УП)

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

В разделе «Наставничество» <https://cro.chel-edu.ru/innovatika/fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit/2024-fip-khochu-rukovodit-nastavn.php> представлены пять программ наставничества (5 для ДОО и 5 для ООО). Выберите программы, которые Вы планируете освоить в рамках ИОМ, при выборе учитывайте результаты самооценки готовности к реализации трудовых действий, определенных профессиональным стандартом руководителя.

Одна из программ является обязательной, в рамках этой программы осваиваются компетенции по разработке программы развития образовательной организации, проект которой представляется в рамках аттестации кандидата на должность руководителя.

ДОО

Трудовая функция	Программа наставничества	Сроки реализации
Инвариантный блок		
Управление развитием ДОО	«Проектируем программу развития ДОО»	
Вариативный блок		
Управление образовательной деятельностью ДОО	«Реализуем приоритетные направления развития ДОО»	
Организация присмотра и ухода за детьми	«Организация и контроль системы питания в ДОО»	
Администрирование деятельности ДОО	«Разрабатываем локальные нормативные акты детского сада»	
Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	«Организуем социальное партнерство»	

ООО

Трудовая функция	Программа наставничества	Сроки реализации
Инвариантный блок		
Управление развитием ООО	«ОТ СЛОВ К ДЕЛУ. Проектируем программу развития на основе самодиагностики проекта “Школа Минпросвещения России”»	
Вариативный блок		
Управление образовательной деятельностью ООО	«Работающий локальный нормативный акт: проектируем ООП школы»	
	«Как обеспечить обучающимся достижение планируемых результатов?»	
Администрирование деятельности ООО	«Разрабатываем локальные нормативные акты школы»	
Управление взаимодействием ООО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	«Организуем социальное партнерство»	

Консультации

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

Оставьте в перечне только те консультации, которые Вы планируете посетить

1. Работа с кадрами
2. Взаимодействие с родителями
3. Взаимодействие с социальными партнерами
4. Финансово-хозяйственная деятельность
5. Планово-прогностическая деятельность
6. Контрольно-аналитическая деятельность
7. Подготовка к проверке надзорных органов
8. Делопроизводство
9. Психологический профиль руководителя

План реализации ИОМ

Комментарий (при оформлении ИОМ комментарии можно удалить)

После заполнения форм и согласования сроков реализации программ наставничества и проведения консультаций составьте план реализации ИОМ

Месяц	Что планируете делать?	Отметка о выполнении	Корректировка
октябрь			
ноябрь			
декабрь			
январь			
февраль			
март			
апрель			
май			
июнь			

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута кандидата в кадровый резерв с использованием информационно-образовательного ресурса "Хочу руководить!"

Форма индивидуального образовательного маршрута, которую мы представили в предыдущем разделе методических рекомендаций, достаточно проста и может быть заполнена претендентом самостоятельно, но условия для реализации ИОМ должны быть созданы на муниципальном уровне. Наиболее вероятно, что координатором этой работы станет муниципальная методическая служба, которая сопровождает деятельность профессиональных сообществ педагогических и управленческих работников, инновационную деятельность образовательных организаций.

Для организации работы с кадровым резервом можно взять нашу модель в полном объеме или создать аналоговую модель, создав свой информационно-методический ресурс и включив в него эффективные управленческие практики своего муниципалитета, продумав свою систему консультаций и разработав программы наставничества.

Алгоритм работы с информационно-методическим ресурсом «Хочу руководить!» рассчитан на учебный год с октября по июнь и включает следующие шаги:

Шаг 1. Информирование педагогического сообщества о начале реализации проекта и сбор заявок от претендентов. Информирование осуществляется посредством информационных писем от Комитета по делам образования города Челябинска (муниципального органа управления образованием), размещения информации на официальных сайтах МОУО и ММС, постов на госпабликах, объявлений на августовских мероприятиях.

Регистрацию претендентов целесообразно организовать с помощью Яндекс форм, в разделе «Диагностика» представлен образец такой формы «Анкета кандидата в кадровый резерв» <https://forms.yandex.ru/u/66f8f549eb6146b640a36813/>. Заполнение формы приравнивается к оформлению заявки на участие в проекте «Хочу руководить!» и означает согласие на разработку и реализацию индивидуального образовательного маршрута. Также анкета включает запрос сведений об образовании претендента и позволяет определить необходимость включения в ИОМ раздела «Формальное образование».

Шаг 2. После сбора заявок претендентов начинается диагностический этап, который включает проведение двух

профессиональных тестов и самооценки уровня готовности к реализации трудовых действий, определенных профессиональным стандартом руководителя, а также личностный тест, результаты которого впоследствии претендент может обсудить с психологом в рамках консультации и получить практические рекомендации.

Анкета для самооценки самый сложный компонент диагностических процедур, участникам проекта нужно пояснить, что главный принцип заполнения анкеты – адекватная оценка своих возможностей, о точности оценки зависит содержание ИОМ.

Обратите внимание участников на технологию самооценки:

Оцените свой уровень владения трудовыми действиями в баллах (от 0 до 4), где 4 – высокий уровень владения, 0 – низкий уровень владения. При определении итоговой оценки учитывайте 4 показателя:

- «Операционализация». Понимаю ли я, какие конкретные операции включает данное трудовое действие? (понимаю – 1 / не понимаю – 0).

- «Локальные нормативные акты». Знаю ли я, какие локальные нормативные акты регламентируют данные процессы? (знаю – 1 / не знаю – 0).

- «Циклограмма». Знаю ли я, как встраиваются данные операции в годовую циклограмму деятельности? (знаю – 1 / не знаю – 0).

- «Делегирование». Знаю ли я, кто из управленческой команды отвечает за данный вид деятельности? (знаю – 1 / не знаю – 0).

Анкета разработана на основе профессионального стандарта руководителя образовательной организации (Приказ Минтруда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»).

Для обработки результатов диагностического этапа создан файл в формате Excel, в который муниципальный координатор проекта вносит данные из заполненных Яндекс форм. Технология достаточно проста:

1. Скачиваем результаты в формате Excel.

2. Копируем данные по претенденту и вставляем в форму для обработки данных. Не забудьте при необходимости перевести формат данных из текстового в числовой (см. рис. 1). результаты будут вычислены автоматически.

3. Переносим результаты в форму для разработки ИОМ.

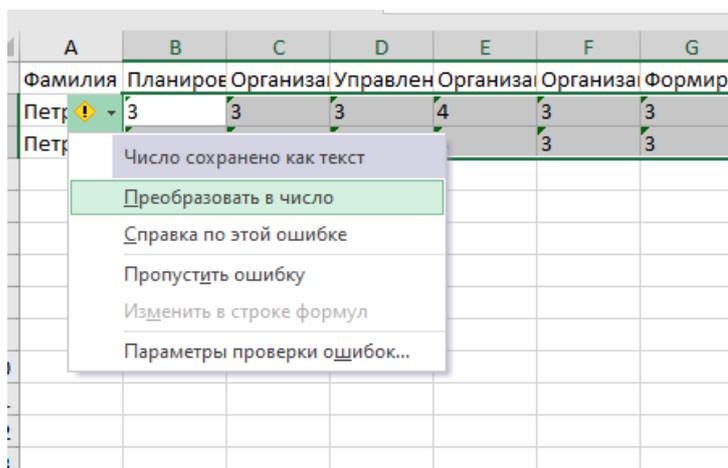


Рис. 1 Преобразование текстового формата в числовой

Шаг 3. Организация работы по формированию ИОМ. Работа может быть начата во время установочного мероприятия и должна быть завершена претендентом в течение недели.

На этапе разработки ИОМ координатор должен согласовать с кандидатом в кадровый резерв сроки проведения консультаций и реализации программ наставничества.

Шаг 4. Реализация ИОМ кандидатами. Один раз в месяц проводятся очные консультации, на этих встречах координатор и наставники проверяют качество выполнения заданий, внесенных в описание управленческих практик, организуют обсуждение результатов самообразования. Параллельно по утвержденному графику реализуются программы наставничества.

Шаг 5. Проведение итогового мероприятия, в рамках которого проводится отчет кандидатов в кадровый резерв о результатах реализации ИОМ и публичная дискуссия в формате «Аквариум» между начинающими руководителями, эффективными руководителями и претендентами на тему «Как быть руководителем?»

Кандидаты в кадровый резерв, успешно реализовавшие ИОМ, включаются в состав регионального кадрового резерва или становятся руководителями и заместителями руководителя образовательных организаций города Челябинска.