

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРО-
ФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИО-
НАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»



**Целевая программа
«Региональная школа управления»
на 2019 - 2021годы.**

Ростов-на-Дону
2019 г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Паспорт целевой программы | 3 |
| 2. Актуальность программы | 6 |
| 3. Цель и задачи Программы, ожидаемые результаты, сроки и этапы реализации | 7 |
| 4. План мероприятий..... | 11 |

П А С П О Р Т

целевой программы «Региональная школа управления»
на 2019-2021годы.

| | |
|--|--|
| Наименование программы: | Целевая программа «Региональная школа управления» |
| Основание для разработки программы: | <ul style="list-style-type: none"> • Указ президента РФ от 7 мая 2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; • П А С П О Р Т национального проекта Образование"(УТВЕРЖДЕН президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); • Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018-2025годы. • Ф3-273 «Об образовании в Российской Федерации»; • Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. № 636-р «О Федеральной программе «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021)» (с изменениями и дополнениями) • Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08. 2013 №662 (ред.от 25.05.2019) «Об осуществлении мониторинга системы образования» (вместе с «Правилами осуществления мониторинга системы образования») • 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»; • Постановление правительства Ростовской области от 26.12.2018 №864 «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года; • Постановление правительства Ростовской области от 29.12.2018 №885 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года. |
| Заказчик-координатор программы | Министерство общего и профессионального образования РО |
| Основной разработчик программы | ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, факультет руководящих кадров образования |

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>Стратегическая цель программы:</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Создание условий для эффективного воспроизводства руководящих кадров нового поколения посредством освоения инновационных практик стратегического управления; - разработка методологических, организационно-системных основ управления в рамках новой стратегии образования; - 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" |
| <p>Задачи программы:</p> | <p>Создание современной системы непрерывного образования, направленной на решение задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание эффективной и открытой системы повышения квалификации как целостно-технологической основы; - формирование новой культуры управления, проектирование опережающего управления в рамках реализации проектов; - разработка, апробация и внедрение целостной модели управления качеством подготовки слушателей; - актуализация диверсификации образовательных программ, обеспечивающих необходимое качество в образовательном процессе <p>ПК;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение научно-методического руководства и сопровождения управления стратегическими изменениями (в рамках школ- лабораторий, стажировочных площадок – лучших практик); - реализация моделей, программ, технологий инклюзивного образования в рамках проекта «Доступная среда»; - использование и внедрение в практику современных управленческих технологий (ассимент-центр, мастер командной организации, метод проектов, образовательная экспедиция, эссе управленческого опыта и др.); -развитие системы образовательного консультирования и поддержки непрерывного образования, профессиональная ориентация к выбору образовательной траектории «Обучение в течение всей жизни»; - построение новой системы работы с резервом, включающей подготовку, переподготовку и привлечение в систему муниципального управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва; - разработка и внедрение эффективного диагностического инструментария по оценке профессионального потенциала лиц, включенных в резерв; - использование модульных специализированных программ, современных педтехнологий, адаптированных к потребностям целевых групп; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - создание системы перманентного (непрерывного) мониторинга с выявлением диспропорций в управлении, причин их появления и меры по их устранению; - реализация комплекса мероприятий по профессиональной подготовке участников программы. |
| Участники Программы | <ul style="list-style-type: none"> - представители резерва управленческих кадров, в том числе лица, участвующие в реализации или планируемые к привлечению для участия в реализации национальных проектов (программ), отобранные в установленном порядке для обучения в рамках Программы; - представители управленческих кадров, , наставники, команды, принимающие участие в отдельных мероприятиях Программы |
| Сроки и этапы реализации Программы | <p>2010-2021 годы.</p> <p>Программа осуществляется в 4 этапа:</p> <p>I этап - 2010-2011 годы;</p> <p>II этап - 2012-2015 годы;</p> <p>III этап - 2016-2018 годы;</p> <p>IV этап - 2019-2021 годы</p> |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | <ul style="list-style-type: none"> - создание условий профессиональной коммуникации и обмена успешным управленческим опытом между участниками Программы; - создание условий для отработки на практике полученных знаний и навыков; - создание системы профессионального развития представителей резерва управленческих кадров, в том числе лиц, участвующих в реализации или планируемых к привлечению для участия в реализации национальных проектов (программ); - повышение уровня знаний и навыков участников Программы в сфере управления; - внедрение современных методов обучения участников Программы; - реализация мероприятий по профессиональному развитию участников Программы в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития. |
| Контроль выполнения и реализации Программы | <p>Контроль выполнения Программы осуществляет координатор Программы; контроль реализации Программы осуществляет заказчик Программы</p> |

1. Актуализация программы.

Характеристика проблемы и выявление профессиональных дефицитов, на решение которых направлена Программа.

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 качественной региональной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей молодых специалистов. Решение проблемы по формированию резерва управленческих кадров (далее - резерв) своевременно и актуально.

В целях совершенствования регионального и муниципального управления организована работа по формированию базы данных кадрового резерва с проведением целенаправленной деятельности по повышению профессионального управленческого уровня лиц данной категории.

В этой связи одной из приоритетных задач является построение новой системы работы с резервом, включающей подготовку и переподготовку, а также дальнейшее привлечение в систему регионального, муниципального управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

Актуальность решения задачи по подготовке и переподготовке резерва требует разработки и внедрения эффективного диагностического инструментария инструментария по оценке профессионального потенциала лиц, включенных в резерв, определения стратегии их подготовки, переподготовки, выбора конкретных технологий, методик, специализированных программ для обучения.

Критерии оценки управленческого потенциала, методики обучения, механизмы отбора образовательных программ и их реализация адаптированы к потребностям целевых групп, учитывающих специфику их деятельности и направленных на развитие профессионально важных качеств и управленческой компетентности.

Для решения поставленных задач разработана «Областная целевая программа развития педобразования Ростовской области». В рамках этой программы комплексный проект «Региональная школа управления»

Реализация Программы позволит:

- обеспечить системность мероприятий по подготовке и переподготовке резерва;

обеспечить развитие управленческих и профессиональных знаний, умений и навыков, способов деятельности участников Программы с комплексным отслеживанием и анализом динамики эффективности (результативности) по разработанным параметрам формирования и подготовки кадрового резерва.

Программа является основой для дальнейшей разработки и реализации комплекса мероприятий, направленных на развитие управленческого потенциала, формирования сообщества профессионалов, способных решать задачи инновационного развития системы образования в условиях компетентностной парадигмы проектного управления и современных образовательных стратегий

II. Цель и задачи Программы, ожидаемые результаты, сроки и этапы реализации Программы

Целью Программы является создание гибкой системы повышения профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в резерв, создания информационного и научно-методического обеспечения инновационного управления в подготовке кадрового резерва.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

- обеспечить организационно-методические условия трансформации профессиональных компетенций участников Программы на основе обновления теоретико-методологических и научно-педагогических знаний, повышающих эффективность управления качеством образования;
- создание эффективной системы подготовки и переподготовки резерва, основанной на передовых современных педагогических и управленческих технологиях;
- реализация комплекса мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы.

Программа имеет долгосрочный характер, и ее реализация осуществляется в 4 этапа:

I этап - 2010-2011 годы

II этап - 2012-2015 годы

III этап - 2016-2018 годы

IV этап - 2019-2021 годы

Реализации Программы предусматривает:

- сформировать и внедрить систему управления и мониторинга реализации мероприятий Программы и оценки их качества;
- разработать информационную базу;
- провести мероприятия Программы для пилотной группы высшего уровня резерва, формируемой координатором Программы, с целью проверки на практике содержания программ по подготовке и переподготовке резерва.

В Программу закладываются следующие основные принципы работы с резервом: системность, доступность, открытость, адаптивность, эффективность, комплексность, вариативность.

Обозначен дифференцированный подход к содержанию мероприятий Программы в соответствии со структурированием резерва по следующим уровням:

I-й уровень резерва - представители - учителя, не имеющие базы руководителя;

II-й уровень (начинающий) - базовый уровень резерва;

перспективный уровень резерва - представители уровня регионального резерва (победители конкурсов, участники проектов).

Определено модульное построение программ подготовки и переподготовки участников Программы с обозначением доминантности индивидуального подхода в определении потребностей в подготовке и переподготовке участника Программы с учетом уровня резерва, результатов оценочных мероприятий и обратной связи участников Программы.

Актуальность Программы: тематика и содержание мероприятий Программы разрабатываются с учетом Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоря-

жением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, и базируются на документах:

- Указ президента РФ от 7 мая 2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; паспорт национального проекта Образование"(утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам. Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018-2025гг.
- Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. № 636-р «О Федеральной программе «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021)» (с изменениями и дополнениями)

Постоянное совершенствование Программы по итогам проводимых контрольных мероприятий, включающих мониторинг эффективности реализации мероприятий Программы и оценку их качества.

На каждом этапе реализации Программы, состоящем из 4 циклов, каждый из которых равен календарному году, предусматривается обеспечить:

- формирование списков участников Программы;
- проведение оценочных мероприятий для участников Программы с целью формирования их индивидуальных планов профессионального развития;
- формирование плана-графика программ подготовки и переподготовки участников Программы, ежегодно утверждаемого Министерством Ростовской области;
- научно-методическое обеспечение;
- проведение запланированных мероприятий подготовки и переподготовки участников Программы в соответствии с планом-графиком;
- информационное обеспечение;
- мониторинг реализации мероприятий Программы и их качества, проведение и отслеживание текущей промежуточной оценки эффективности Программы.

III. Мероприятия Программы

Комплекс мероприятий, реализуемых в рамках создания необходимых условий для профессионального развития участников Программы, включает в себя организационное и информационное обеспечение Программы.

Для обеспечения организационно-технической поддержки реализации мероприятий Программы государственным заказчиком Программы по согласованию с координатором Программы создается ресурсный центр, на который возлагаются следующие задачи:

- организационно-техническое обеспечение проведения мероприятий Программы;
- информационно-аналитическое, дидактическое, методическое и экспертное обеспечение Программы;
- организационно-административное обеспечение проведения программ подготовки и переподготовки;
- организационно-системное обеспечение, проводимого координатором и государственным заказчиком Программы контроля за предоставлением отчетов, вклю-

чающих мониторинг реализации мероприятий Программы, их качества и текущую оценку ее эффективности.

В целях информационного обеспечения Программы формируется база данных участников Программы, перечень модулей по подготовке и переподготовке всех уровней резерва (содержание, методические материалы и график мероприятий), дополнительные интерактивные сервисы, доступные участникам Программы.

Порядок разработки и внедрения информационного обеспечения Программы определяется государственным заказчиком.

Комплекс мероприятий, реализуемых в рамках формирования эффективной системы подготовки и переподготовки резерва, основанной на современных образовательных и управленческих технологиях, включает:

- аналитическое и научно-методическое обеспечение;
- контрольные мероприятия;
- формирование списков участников Программы;
- разработку индивидуальных планов профессионального развития участников Программы;
- оценку степени достижения цели и задач Программы;
- разработку критериев и показателей эффективности профессиональной компетентности кадрового резерва, анализ и динамику их развития.

В целях аналитического и научно-методического обеспечения предполагается организация разработки пособий, а также научно-методических и аналитических материалов по вопросам кадровой политики и иным направлениям общественной жизни, необходимых для изучения участниками Программы.

Контроль качества Программы включает перманентный (непрерывный) мониторинг качества реализации мероприятий по подготовке и переподготовке участников Программы, разработку и внедрение показателей эффективности Программы, а также методических рекомендаций по проведению научной экспертизы содержания программ (модулей) для резерва.

Формирование списков участников Программы осуществляется муниципальными органами, в соответствии с методическими рекомендациями.

Индивидуальный план профессионального развития формируется на основе типового плана индивидуального профессионального развития лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, а также категории резерва и индивидуальных потребностей участника Программы в обучении и развитии, определяемых с помощью оценочных процедур и с учетом пожеланий участника Программы.

Оценочные процедуры при необходимости включают индивидуальное интервью (собеседование), индивидуальные и (или) групповые поведенческие процедуры (деловые игры, имитационные игры, дебаты групповые дискуссии и другие процедуры), а также лицензированные тестовые методики, в частности тесты на обработку информационных потоков, достижений, когнитивные дидактические тесты и личностные опросники. По согласованию с координатором Программы допускает-

ся использование и иных оценочных процедур. Координатором Программы определяется перечень методик проведения оценочных процедур.

Оценку степени достижения цели и решения поставленных задач Программы осуществляется по итогам каждого цикла (текущая оценка) и по окончании реализации Программы (итоговая оценка) на основе показателей результативности и целевых показателей эффективности Программы и с учетом анкетирования участников Программы. Показатели результативности Программы и целевые показатели ее эффективности, а также методика их учета утверждаются координатором Программы. Мониторинг целевых показателей эффективности Программы осуществляется поэтапно, начиная с года, следующего за годом, в котором утверждены методики их расчета.

Комплекс мероприятий по реализации программ подготовки и переподготовки участников Программы включает проведение обучения участников Программы, организацию проектно-аналитических сессий и стажировок, встреч с представителями органов управления, конференций, круглых столов, очных и дистанционных коммуникационных мероприятий, преподавание и наставничество, а также предусматривает применение других образовательных форм, методов и технологий.

Для каждого уровня резерва по решению координатора Программы при необходимости устанавливается перечень обязательных мероприятий и по выбору участника Программы. Такая информация отражается в индивидуальных планах профессионального развития участников Программы. По решению координатора Программы для различных уровней резерва определяется обязательное минимальное количество часов программ подготовки и переподготовки участников Программы, направленных на развитие их профессиональной и управленческой компетентности.

План мероприятий
Раздел I. Повышение эффективности ПК управленческого состава
руководителей образовательных учреждений.

| № п/п | Мероприятия программы | Срок выполнения | В том числе по годам | | | Исполнитель | Ожидаемый результат |
|---|---|-----------------|----------------------|------|------|-------------|---|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | 10 |
| Направление I. Разработка и внедрение целевых проектов, программ, моделей, планов в контексте реализации государственных стратегий | | | | | | | |
| | Целевые проекты | | | | | | |
| | В рамках комплексной программы «Региональная школа управления» и инновационного регионального проекта «Школа эффективного управления» внедрить и реализовать проекты: | | | | | Бут В.Ф. | <p>Проект «Школа эффективного управления» - составная часть инновационной инфраструктуры в пространстве региона, обеспечивающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трибуну ежегодного форума авторов и участников инновационных процессов; - генератор эффективной инноватики в области инновационного опыта; - показатель качества и эффективности инновационной деятельности сообществ «Школа эффективного управления» в пространстве региона; - ресурс региональной образовательной среды в поддержке динамического развития инновационной инфраструктуры региона в образовательном |

| | | | | | | пространстве | |
|--|--|--|-------------------|------------------|------------------|---|--|
| | Муниципальный аванпроект «Эффективная образовательная организация – «Школа социального успеха» (реализация) | | III квартал | III квартал | I - III кварталы | Бут В.Ф. | Создание эффективных механизмов проектного управления |
| | «Интеграция образовательных систем как фактор повышения качества образования в условиях образовательного кластера» | | III - IV кварталы | I - II кварталы | | Бут В.Ф., Черевкова В.М., творческая группа ММРЦ МАОУ г. Ростова-на-Дону «Лицей № 11» | Выявление и распространение лучших инновационных практик Проектирование образовательного процесса на основе новых управленческих технологий |
| | Новые технологии в условиях проектного управления: проектный офис, портфель проектов». | | | I квартал | | Бут В.Ф., Стрельченко В.В. Недоборенко Л.В. начальник отдела, рабочая группа - руководители школ № 39, 33, 78, МБДОУ № 237 | Поддержка новых образовательных и управленческих инициатив Диссеминация управленческого опыта |
| | Многомодульный образовательный комплекс – школа социального успеха» | | III - IV кварталы | I - III кварталы | I - II кварталы | Бут В.Ф., Черевкова В.М., творческая группа ММРЦ МАОУ г. Ростова-на-Дону «Ли- | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------|----------------|-----------------|-------------------------|---|
| | | | | | | цей экономический № 14» | |
| | Целевые программы | | | | | | |
| | Управление развивающей средой инновационного образовательного учреждения в рамках национального проекта «Образование» (направление «Современная школа») (разработка, реализация) | | III квартал | I-III кварталы | I - II кварталы | Тринитатская О.Г. | Разработка новой модели успешной школы в условиях реализации Национального проекта «Образование» «Современная школа» |
| | Региональная школа управления (реализация в рамках целевых муниципальных проектов) | | III - IV кварталы | I-III кварталы | I - II кварталы | Бут В.Ф. | Создание эффективных механизмов проектного управления Выявление и распространение лучших инновационных практик Организация профессионального общения руководителей образования Поддержка руководителей образовательных организаций через использование возможностей онлайн консультаций, вебинаров, форумов. |
| | Инновационные педагогические модели | | | | | | |
| | Инновационные модели в контексте целевого регионального проекта «Школа эффективного управления»: -«Новые технологии в условиях проектного управления: проектный офис, портфель | | | I квартал | | Бут В.Ф. | |

| | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|--|---|
| | проектов» (разработка и внедрение) | | | | | | |
| | - «Многомодульный образовательный комплекс «Школа социального успеха» как архитектура единого, информационного, правового, экономического, организационного пространства в многопрофильном образовательном кластере муниципального образования города» | | II квартал | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. | Реализация инновационной государственной политики в кластерном образовательном пространстве региона |
| | - Модель успешной школы в условиях реализации национального проекта «Современная школа» «Интеграция образовательных систем как фактор повышения качества образования в условиях образовательного кластера» | | III - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф., Черевкова В.М., Стрельченко В.В, творческая группа ММРЦ МАОУ г. Ростова-на-Дону «Лицей № 11» | |
| Направление II. Открытость образовательного процесса (диверсификация модульных программ) | | | | | | | |
| 1 | Внедрение модульной программы, модульных технологий в организацию образовательного процесса ПК | В течение средне-срочно-го периода | | | | | Создание образовательных программ на основе принципа проектирования «от слушателя» с оценкой по результатам экспертизы реализации модульной программы, учитывая потенциальные проблемы. Определение ценностных и технологические доминант открытого образования. Разработка системы критериев определения эффективности |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------------------------|-------------|-----------------|-------------|--|--|
| | | | | | | | методов оценивания качества образовательного процесса |
| 2 | Осуществление диверсификации образовательных программ с применением современных образовательных технологий: Современные образовательные технологии и инновационный менеджмент | В течение средне-срочно-го периода | IV квартал | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | Создание эффективных механизмов проектного управления |
| | Проектный подход к управлению современной школой. Технологии проектного менеджмента. | | III квартал | III квартал | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | Проектирование образовательного процесса на основе новых управленческих технологий |
| | Проектное управление образовательной организацией в условиях модернизации образования (системные, социально-педагогические эффекты) | | III квартал | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | Повышение управленческой культуры руководителей |
| | Проектное управление как фактор эффективного функционирования и развития современной школы. Проектирование индивидуальных образовательных технологий обучения в условиях реализации национального проекта «Образование» | | III квартал | III квартал | III квартал | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | |
| | Новые векторы развития «Современной школы» в условиях реализации национального проекта «Образование» | | III квартал | | | Бут В.Ф. | |
| | Управление персоналом: развитие кадрового потенциала образовательной организации, новые технологии аттестации педагогических кадров | | IV квартал | I - II кварталы | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|-------------------|-------------------|-------------------|---|---|
| | Стратегия развития образовательного пространства школы в условиях национального проекта «Образование». Системные и социальные педагогические эффекты. | | IV квартал | III квартал | I - II кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа кафедры | |
| | Нормативное правовое регулирование государственной итоговой аттестации обучающихся образовательных учреждений в форме ОГЭ | | IV квартал | IV квартал | IV квартал | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. Черевкова В.М. | |
| | Нормативное правовое регулирование государственной итоговой аттестации обучающихся образовательных учреждений в форме ЕГЭ | | IV квартал | IV квартал | IV квартал | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. Черевкова В.М. | |
| | Стратегия развития Муниципального образования региона в контексте государственной и региональной политики социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года с обеспечением миссии РО в части сохранения и развития уникального культурного пространства Донского края (самобытного Донского казачества) | | III квартал | III квартал | III квартал | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., рабочая группа | |
| Направление III: Актуализация содержания и технологий методических активностей участников региональной системы дополнительного профессионального образования | | | | | | | |
| | Семинары: | | | | | | |
| | Семинар в форме форсайт – сессии «Профессионал-2022»: «Создание архитектуры единой среды, ориентированной на подготовку педагогических и управленческих кадров в региональном пространстве муниципального образования» | | III - IV кварталы | III - IV кварталы | III - IV кварталы | Бут В.Ф., Стрельченко В.В., рабочая группа руководителей школ Ленинско- | Разработка архитектуры единого образовательного пространства современной школы успеха в условиях реализации Национального проекта «Образование» |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------|-----------------|-------------|---|---|
| | | | | | | го, Железнодорожного районов г. Ростова-на-Дону | |
| | Информационно-дискуссионная платформа | | | | | | |
| | по проблемам новых технологий управления современными вызовами в контексте государственной политики: «Проектное управление как фактор эффективного функционирования и развития ОО в контексте государственной политики (Национального проекта «Образование») | | III - IV кварталы | I - II кварталы | | Тринитатская О.Г. Бут В.Ф. | Проектирование образовательного процесса на основе новых управленческих технологий Поддержка новых управленческих инициатив |
| Направление IV: Организация научно-методических активностей по выявлению и диссеминации инновационных практик регионального образования | | | | | | | |
| | Конференции | | | | | | |
| | Инновационные тренды развития современной школы XXI века: новые возможности для новых достижений | | | I квартал | III квартал | Бут В.Ф., Стрельченко В.В. Творческая группа на базе МАОУ «Лицей №11», г.Ростов н/Д, (школа, принимающая корпус новостройки) МАОУ «Школа №39», г.Ростов н/Д (модель успешной шко- | Формирование у руководителей индивидуальной позиции в определении понятия «Современная школа» в контексте государственной политики реализации Национального проекта (программы) «Развитие образования» до 2024 года Формирование у руководителей системы стратегических приоритетов развития «Современной школы» (точки роста, «Формула успеха») |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-------------|-------------|-------------|--|---|
| | | | | | | лы в условиях реализации национального проекта «Современная школа») | |
| | Форумы | | | | | | |
| | - в рамках ежегодного августовского педагогического форума творческая лаборатория «Эффективная организация – школа социального успеха» | | III квартал | III квартал | III квартал | Бут В.Ф., Черевкова В.М., Стрельченко В.В. | Расширение количества участников творческой лаборатории как открытой профессионально-ориентированной среды. Распространение лучших инновационных практик. Трибуна ежегодного форума авторов и участников инновационных процессов в региональном образовании. |
| | - форум молодых учителей «Старт в профессию - 2020» (в рамках программы «Региональная школа управления» и инновационного целевого проекта «Школа эффективного управления» как составной части инновационной инфраструктуры в сфере РИК) | | II квартал | II квартал | II квартал | Бут В.Ф., руководители управления образования Администрации Неклиновского района | Создание творческой среды взаимодействия молодых учителей, учителей - победителей конкурсов и специалистов РИПК и ППРО. Научно - методическое сопровождение деятельности руководителей и молодых учителей Возможность выбора и выстраивания индивидуальных траекторий развития руководителей и педагогов. Обмен опытом |

| | | | | | | | |
|--|---|--|------------|------------|------------|--|---|
| | Региональная педагогическая Ассамблея инноваторов | | | | | | |
| | Участие в АСИ - РИК «Научная лаборатория управления оптимальной, продуктивной образовательной средой по проблеме «Нелинейные решения новых задач профессионального развития в рамках инновационных процессов» в формате инновационного целевого регионального проекта «Школа эффективного управления» | | | II квартал | II квартал | Бут В.Ф., Черевкова В.М., Стрельченко В.В. | Активное обсуждение проблем развития образовательного пространства современной школы в условиях реализации Указа Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018г. №204 в контексте Национального проекта «Образование». (в рамках третьей Региональной педагогической Ассамблеи инноваторов «Учитель будущего в пространстве современной школы успеха каждого ребёнка») и показа ресурсов региональной образовательной среды реализации Национального проекта "Образование". Обмен опытом. |
| | Статья | | | | | | |
| | «Современная школа» - школа, имеющая свою функционально-статусную содержательную платформу. (выступление на научно-практической конференции «Миссия университетского педагогического об- | | IV квартал | | | Бут В.Ф. | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------|-----------------|-----------------|--|--|
| | разования в 21 веке». Академия психологии и педагогики. 2019 г.) | | | | | | |
| Исследование региональных ресурсов модернизации образования в системе деятельности научных школ и научно-методических лабораторий развития педагогического творчества | | | | | | | |
| | Научные школы | | | | | | |
| | «Управление развивающей средой инновационного образовательного учреждения» | | III - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Тринитатская О.Г. | Построение алгоритмов решения управленческих задач в рамках методологии стратегического управления образовательной организацией |
| | Научно-практические лаборатории развития педагогического творчества | | | | | | |
| | Новый подход к эффективности использования ресурсов кластера в рамках инновационного регионального проекта «Школа эффективного управления». Исследования по проблеме: «Научно-образовательный кластер (Учебно-научный Педагогический комплекс «Лицей – колледж – Вузы (РГМУ, ЮФУ) – образовательная программа «Школьная Лига РОСНАНО» - обучающая программа «Открытое образование» - группа компаний «Гендальф» как единое образовательное, социально-экономическое пространство, позволяющее комплексно и эффективно использовать все виды ресурсов заявленного кластера. | | III - IV кварталы | I - II кварталы | | Бут В.Ф., рабочая группа директоров школ г. Ростова-на-Дону: Потатуева В.О., (наставник), МАОУ «Лицей №11» Чернышева Г.А., к.соц.н., (наставник), МАОУ «Лицей экономический №14»; Агафонова Л.П., (наставник), МАОУ «Лицей №27 им.Суворова | Создание и пополнение банка лучших управленческих практик регионального образовательного кластера в целях их апробации и повышения качества внедряемых технологий в управленческом процессе Поддержка руководителей образовательных организаций через использование возможностей онлайн консультаций, вебинаров, форумов. |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------|------------------------------|--|---|---|
| | | | | | | А.В.»; Богатищева Л.Г. МАОУ «Школа № 53 имени Б.Н. Слюсаря» | |
| Направление V: 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. | | | | | | | |
| I | Разработка, внедрение и обновление национальной квалификационной рамки (систематизированные обобщенные характеристики требований к специалистам квалификационных уровней). | | III - IV кварта- лы | I - II квар- талы | | | Внедрить разработанные требования на региональном уровне к квалификации руководящего состава, в т.ч. резерва. Разработать программы ПК по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление как условие аттестации и условие назначения на руководящие должности». Разработать положение стажерской практики на стажерских площадках как обязательное условие школы-резерва |
| II. | 1. Создание творческой группы по разработке критериев, определяющих качество действий руководителей в процессе повышения квалификации, исходя из базовых компетентностей современного человека | В течение средне- срочно- го пери- ода | III - IV кварта- лы | III - IV квар- талы | | Бут В.Ф. Стрельченко В.В. | Разработка системы критериев определения эффективности методов оценивания качества образовательного процесса |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------|-----------------|-----------------|--|---|
| | <p>2. Осуществление мониторинга апробации модели многовекторной системы непрерывного повышения квалификации директоров (диверсификационных программ) с целью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентации на цели, заявленные в программах; - ориентации на построение качественного процесса обучения по новым технологиям с применением методик, специально отработанных для данного учебно-методического комплекса; - отслеживание позиции обучающегося в целевой группе; - промежуточная и итоговая оценка результатов программной и проектной деятельности директора школы; - использование оценки и самооценки в процессе обучения директоров школ; - обеспечение портфолио (инновационного обучающего кейса). | | III - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Тринитатская О.Г. кафедра, преподаватель (тьютор), куратор групп | <p>Формирование кейса диагностических материалов по оценке профессиональных компетенций руководителей</p> <p>Повышение управленческой культуры руководителей</p> <p>Анализ динамики развития профессиональных компетенций руководителей</p> |
| | <p>3. Формирование мобильных стажировочных площадок с целью социального заказа на инновационные разработки, исследования и экспертной оценки.</p> | | I квартал | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., | <p>Апробация алгоритмов стратегического управления развитием образовательной организации на основе диагностики и оценивания качества образования</p> |
| | <p>4. Создание опорных образовательных учреждений, работающих в режиме развития в рамках постоянно действующего семинара «Управлять изменениями».</p> | | I квартал | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г., | <p>Апробация алгоритмов стратегического управления развитием образовательной организации на основе диагностики и оценивания качества образования</p> |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------|-----------------|-----------------|---|--|
| | 5. Осуществление комплекса мероприятий, реализуемых в рамках формирования эффективной системы подготовки и переподготовки резерва, основанной на передовых образовательных технологиях: | | | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. Черевкова В.М. Стрельченко В.В. | |
| | 5.1. Формирование заказа участников программы согласно методических рекомендаций (метод. рекомендации разрабатываются заказчиком), согласно мониторинга. | | I квартал | | | Черевкова В.М. | |
| | 5.2. Осуществление аналитического и научно-методического обеспечения программы по подготовке и переподготовке резерва руководящих кадров | | I квартал | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. | |
| | 5.3. Контроль качества Программы, разработка и внедрение показателей эффективности программы | | III - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. | |
| | 5.4. Проведение научной экспертизы содержания программ подготовки и переподготовки руководителей и резерва (с учетом формирования индивидуальных планов на каждого слушателя) * | | I - II кварталы | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. | |
| | 5.5. Разработка и внедрение планов индивидуального профессионального развития (планирование обучающих модулей, стажировок, коммуникативных мероприятий, проектной деятельности, сессии наставничества) ** | | III квартал | III квартал | III квартал | Бут В.Ф. | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|----------------------|--------------------|--------------------|---|--|
| <p>* Индивидуальный план профессионального развития формируется на основе типового плана индивидуального профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров. (Приложение № 1)</p> <p>** Индивидуальные планы стажировок, коммуникативных мероприятий, проектной деятельности, сессий наставничества, форсайт-сессий разработаны на основе типовых планов профессионального развития лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров.</p> | | | | | | | |
| | Разработать и внедрить базовый набор обучающих модулей программы резерва по образцу программы МРА (Mjsterof Publik Administration) три на выбор, из которых можно выбрать один + выездное мероприятие (стажировка) | | | | | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г Черевкова В.М. | |
| | Разработка формата оценки: (самооценка) компетенции участника обучения с учетом предпочтительных форм индивидуального развития (заполняется участником) | | III - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Стрельченко В.В. | Формирование кейса диагностических материалов по оценке профессиональных компетенций руководителей Формирование кейса диагностических материалов по оценке профессиональных компетенций руководителей |
| <p>*** Компетенции по результатам развития. Компетенции – оценка участником результатов прохождения развивающих мероприятий. (типовая форма «Оценка компетенций участника», (Оценка компетенций – таблица взята из Приложений - Федеральная программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров 2019-2021 г.г.»)</p> | | | | | | | |
| | Поддержка развития системы консультирования слушателей посредством создания Центра консалтинга, аудита, онлайн консультирования и экспертизы качества образования. | | I - IV кварталы | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г | Формирование у руководителей системы стратегических приоритетов развития «Современной школы». Проектирование условий развития и профессионального саморазвития руководящих кадров образования, выстраивающих индивидуальную |

| | | | | | | | |
|--|---|--|------------|-----------------|-----------------|---|--|
| | | | | | | | траекторию обучения в соответствии с собственными потребностями, потребностями современной школы |
| | Создание «ИНФОБАНКА» по обобщению и использованию опыта инновационного управления в системе повышения квалификации | | IV квартал | I - IV кварталы | I - IV кварталы | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. | Распространение лучших инновационных практик |
| | Проведение конкурсов: - инновационных программ (в т.ч. на предмет тьюторской площадки как центра образования для взрослых в системе непрерывного образования; - моделей образования с новой культурой управления; - выявление творческого потенциала управленческих кадров: «Я менеджер», «Инновационное поведение – как фактор успешности») | | | IV квартал | IV квартал | Бут В.Ф. Тринитатская О.Г. Черевкова В.М. | Организация пространства профессионального развития руководящих кадров образования в условиях регионального конкурсного движения. Возможность выбора и выстраивания индивидуальных траекторий развития руководителей и педагогов. Обмен опытом |

