

Информационно-аналитические материалы
по итогам проведения стартовой диагностики личностно профессионального
развития участников кадрового резерва руководителей образовательных
организаций в системе образования Челябинской области в 2024 году

1.	Введение.....	2
2.	Статистическая информация об участниках диагностики	3
3.	Общая характеристика диагностической работы и системы оценивания.....	9
4.	Статистика и анализ результатов стартовой диагностики участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций.....	12
4.1	Статистика и анализ результатов диагностики в части управления образовательной деятельностью образовательной организации.....	17
4.2	Статистика и анализ результатов диагностики в части администрирования деятельности образовательной организации....	23
4.3	Статистика и анализ результатов диагностики в части управления развитием образовательной организации	29
4.4	Статистика и анализ результатов диагностики в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.....	35
5.	Сопоставление результатов стартовой диагностики участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций по контекстным основаниям.....	45
6.	Выводы	50

1. Введение

Информационно-аналитические материалы подготовлены по результатам анализа данных, полученных в ходе стартовой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2024 году (далее – стартовая диагностика участников кадрового резерва руководителей, стартовая диагностика).

Стартовая диагностика участников кадрового резерва руководителей была организована и проведена на территории Челябинской области в период со 2 по 16 сентября 2024 года. Диагностика проводится в рамках реализации Концепции формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2022 № 01/1272) и на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 14.08.2024 № 01/1863 «О проведении диагностики личностно профессионального развития и развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2024 году». Данным приказом методическое, информационное, организационное и техническое сопровождение стартовой диагностики возложено на ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования» (далее – ГБУ ДПО «ЧИРО»).

Целью проведения стартовой диагностики являлось совершенствование работы с кадровыми резервом руководителей образовательных организаций и использование его потенциала при реализации федеральных и региональных проектов, направленных на укрепление суверенной национальной системы образования.

Работниками ГБУ ДПО «ЧИРО» были проведены все необходимые мероприятия по комплексному сопровождению стартовой диагностики согласно утверждённому регламенту:

- разработаны и согласованы документы, регламентирующие процедуру проведения стартовой диагностики;

- адаптирован инструментарий стартовой диагностики и размещен в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» (далее – модуль «Организация ДПО»);

- разработаны и транслированы участникам стартовой диагностики инструктивно-методические материалы для работы в модуле «Организация ДПО»;

- осуществлено подтверждение заявок, поданных участникам для прохождения стартовой диагностики;

- осуществлен мониторинг участия в стартовой диагностике;

- осуществлено консультирование участников стартовой диагностики;

- осуществлено информационное сопровождение стартовой диагностики через официальный сайт и социальные сети ГБУ ДПО «ЧИРО».

2. Статистическая информация об участниках диагностики

В стартовой диагностике кадрового резерва руководителей приняли участие 75 человек, претендующих на статус руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области, из 41 муниципального образования, что составляет 100% от запланированного количества участников. Наибольшую представленность имеют Кизильский муниципальный район (7 чел.), Сосновский муниципальный район (5 чел.) и Агаповский муниципальный район (4 чел.); в состав выборки вошли по три представителя от Красноармейского муниципального района, Магнитогорского и Челябинского городских округов. Количество представителей остальных муниципальных образований Челябинской области составляет 1-2 человека.

Сводная информация о количестве участников стартовой диагностики в разрезе муниципальных образований представлена в таблице 1 и в диаграмме на рисунке 1.

Таблица 1

Количество участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в разрезе муниципальных образований

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество участников диагностики кадрового резерва
1.	Агаповский муниципальный район	4
2.	Аргаяшский муниципальный район	1
3.	Ашинский муниципальный район	2
4.	Брединский муниципальный район	1
5.	Варненский муниципальный район	1
6.	Верхнеуральский муниципальный район	2
7.	Верхнеуфалейский городской округ	1
8.	Еманжелинский муниципальный район	1
9.	Еткульский муниципальный район	2
10.	Златоустовский городской округ	2
11.	Карабашский городской округ	2
12.	Карталинский муниципальный район	1
13.	Каслинский муниципальный район	1
14.	Катав-Ивановский муниципальный район	1
15.	Кизильский муниципальный район	7
16.	Копейский городской округ	1
17.	Коркинский муниципальный округ	1
18.	Красноармейский муниципальный район	3
19.	Кунашакский муниципальный район	1
20.	Кусинский муниципальный район	1
21.	Кыштымский городской округ	1
22.	Магнитогорский городской округ	3
23.	Нагайбакский муниципальный район	2
24.	Нязепетровский муниципальный район	2
25.	Озерский городской округ	1
26.	Октябрьский муниципальный район	2
27.	Пластовский муниципальный район	2

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество участников диагностики кадрового резерва
28.	Саткинский муниципальный район	1
29.	Снежинский городской округ	1
30.	Сосновский муниципальный район	5
31.	Трехгорный городской округ	1
32.	Троицкий городской округ	2
33.	Троицкий муниципальный район	2
34.	Увельский муниципальный район	1
35.	Уйский муниципальный район	1
36.	Усть-Катавский городской округ	1
37.	Чебаркульский городской округ	2
38.	Чебаркульский муниципальный район	2
39.	Челябинский городской округ	3
40.	Чесменский муниципальный район	2
41.	Южноуральский городской округ	2
Всего		75

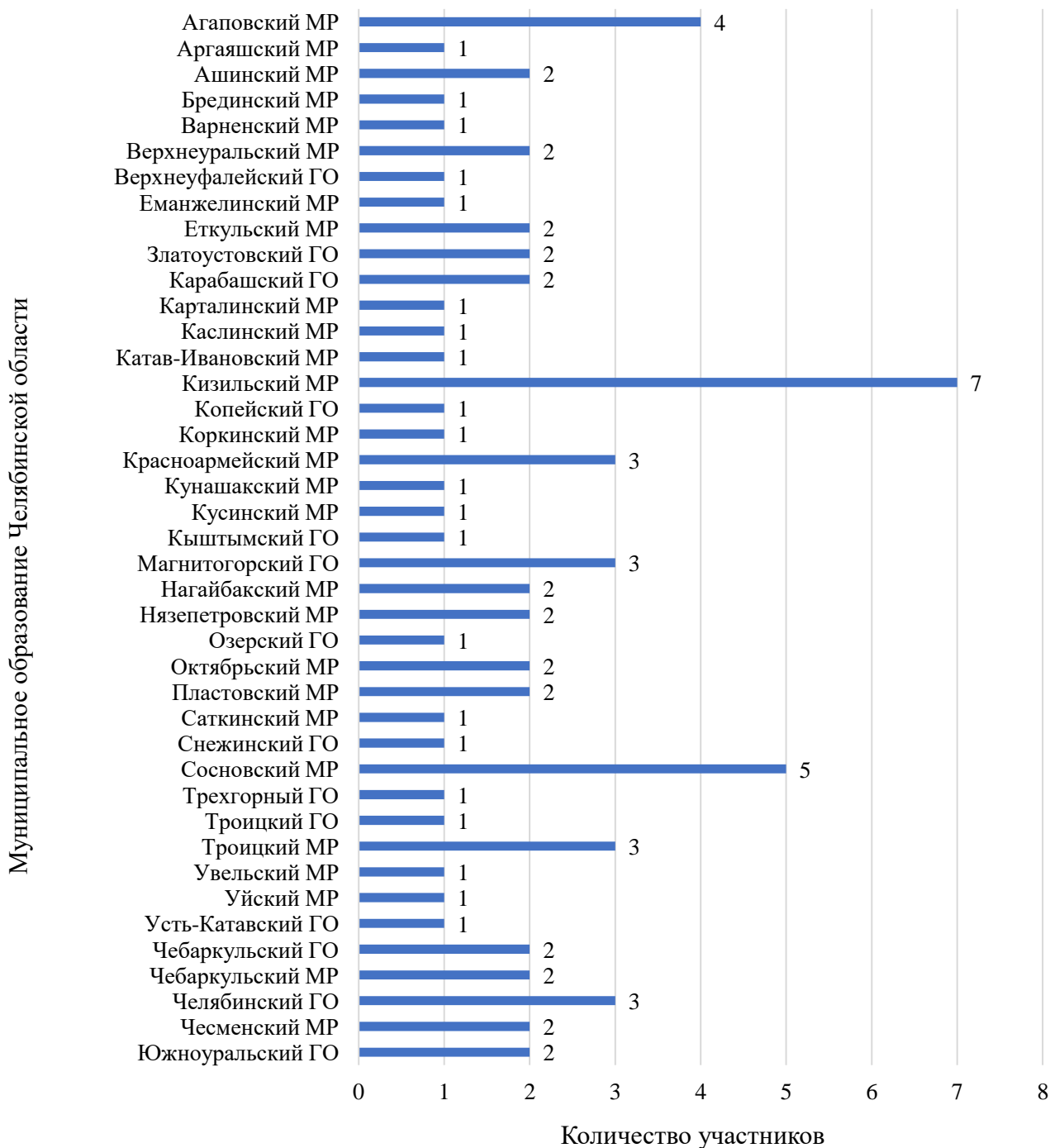


Рисунок 1 – Количество участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в разрезе муниципальных образований

Далее представлена статистическая информация о распределении участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей по группам, касающимся контекстных данных. Представлены доли участников в соответствии с указанными данными, а именно:

гендерный признак (пол) (таблица 2, рисунок 2);

место работы (таблица 3, рисунок 3);

должность (таблица 4, рисунок 4).

В стартовой диагностике кадрового резерва руководителей принимали участие педагогические работники женского и мужского пола. Информация о доле участников *по гендерному признаку (полу)* представлена в таблице 2 и на рисунке 2.

Таблица 2

Распределение участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей по гендерному признаку (полу)

Пол	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Женский	71	94,7
Мужской	4	5,3

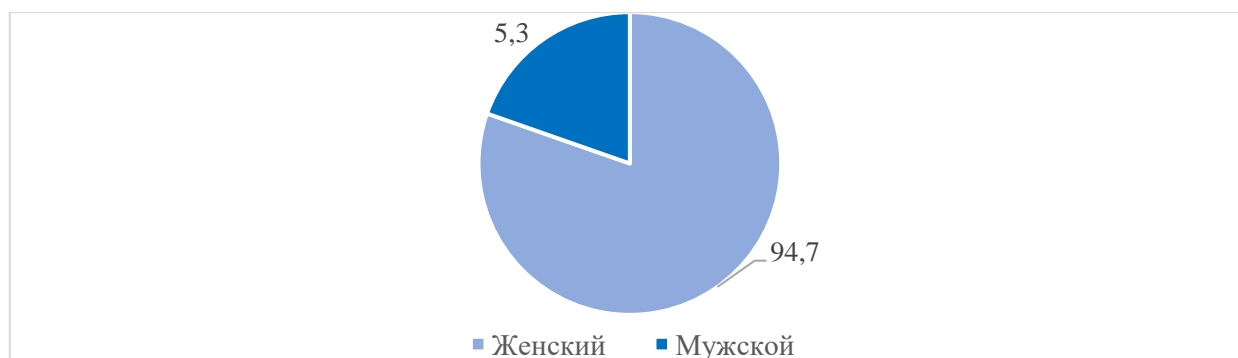


Рисунок 2 – Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей по гендерному признаку (полу)

На основании анализа выборки определено, что большинство участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей – представители женского пола – 71 (94,7%) человек. Представители мужского пола (4 человека) составили 5,3% от общего количества участников.

Далее представлена статистическая информация об участниках стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с *местом работы* (таблица 3, рисунок 3).

Таблица 3

Распределение участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с местом работы

Место работы	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Общеобразовательные организации	48	64,0
Дошкольные образовательные организации	22	29,3
Организации дополнительного образования	4	5,3
Муниципальные органы управления образованием	1	1,3
Итого	75	100

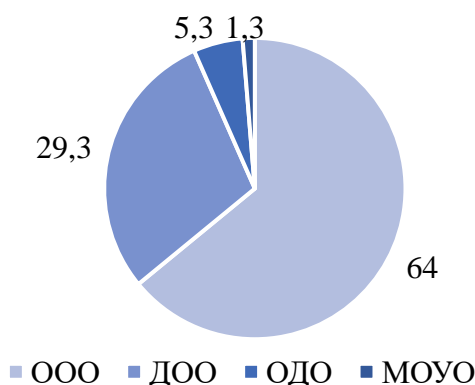


Рисунок 3 – Распределение участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с местом работы

Согласно полученным данным, больше половины (64,0%) участников стартовой диагностики составляют руководители и педагогические работники общеобразовательных организаций, около трети участников (29,3%) – работники дошкольных образовательных организаций. Доля представителей организаций дополнительного образования равна 5,3%; представителей муниципальных органов управления образованием – 1,3%.

В таблице 4 и на рисунках 4 и 5 представлена информация о распределении участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с занимаемой *должностью*.

Таблица 4

Распределение количества/долей участников стартовой диагностики кадрового резерва в соответствии с должностью в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Место работы	Должность			
		руководитель		педагогический работник	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	36	75,0	12	25,0
2.	Дошкольные образовательные организации	6	27,3	16	72,7
3.	Организации дополнительного образования	2	50,0	2	50,0
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100,0	0	0,0
	Итого	45	60,0	30	40,0

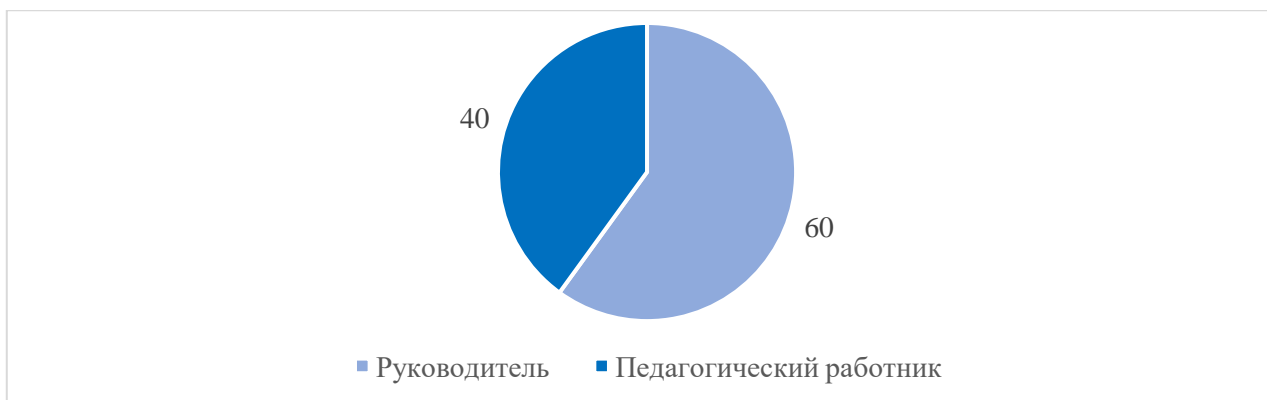


Рисунок 4 – Распределение участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в соответствии с занимаемой должностью

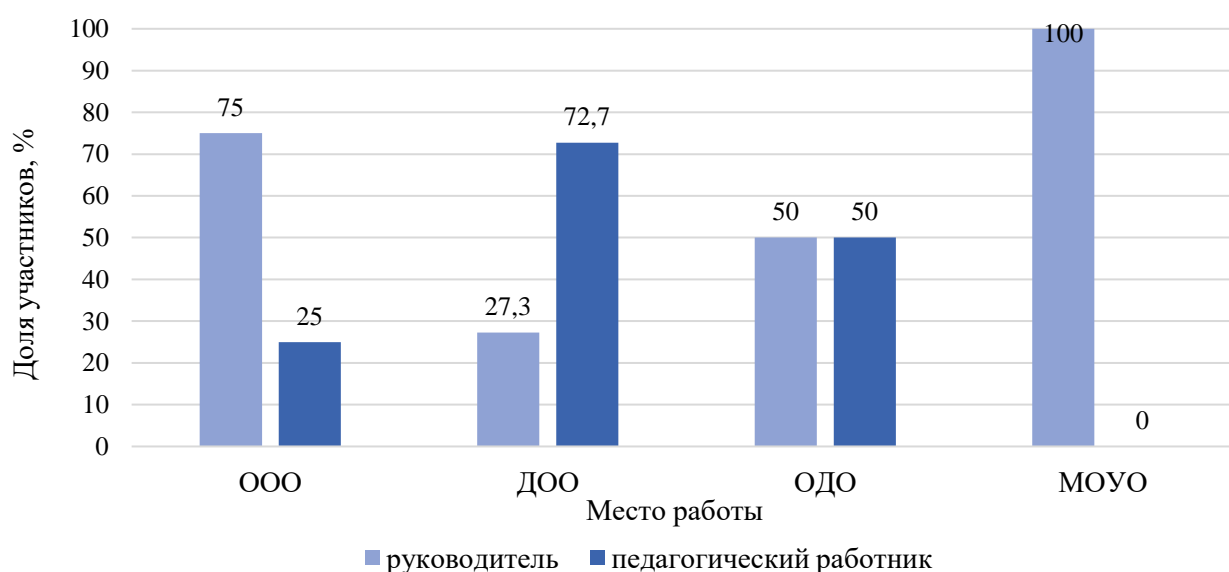


Рисунок 5 – Распределение участников стартовой диагностики кадрового резерва в соответствии с должностью в разрезе типов образовательных организаций

По результатам статистической информации больше половины (60,0%) участников стартовой диагностики составили директора, заместители директоров, руководители структурных подразделений, заведующие, заместители заведующих. Педагогические работники, среди которых учителя, педагоги-психологи, методисты, воспитатели, педагоги-организаторы, логопеды и главный специалист, составили 40,0%.

Таким образом, обобщая полученные данные можно сделать вывод, что среди участников стартовой диагностики подавляющее большинство руководителей и педагогических работников – представители женского пола (94,7%);

больше половины (64,0%) участников стартовой диагностики составляют руководители и педагогические работники общеобразовательных организаций; доля руководителей – участников стартовой диагностики (60,0%) преобладает над долей педагогических работников.

3. Общая характеристика диагностической работы и системы оценивания

Для проведения стартовой диагностики лично профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2024 году были использованы контрольные измерительные материалы (далее – КИМ), разработанные в соответствии с Концепцией формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2022 № 01/1272).

В 2024 году данный инструментарий был актуализирован в соответствии с обновленными федеральными и региональными документами, регламентирующими управленческую деятельность руководителей образовательных организаций, а также адаптирован для размещения в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» (далее – модуль «Организация ДПО»).

Задания диагностической работы разработаны в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации в сфере образования, включая профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», с учетом основной цели вида профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций – обеспечение деятельности и развития образовательной организации – и трудовых функций руководителя образовательной организации:

1. Управление образовательной деятельностью образовательной организации.
2. Администрирование деятельности образовательной организации.
3. Управление развитием образовательной организации.
4. Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

При формировании заданий были учтены трудовые действия по каждой трудовой функции и необходимые умения, знания для ее осуществления.

Отбор моделей заданий и формирование структуры диагностической работы производились на основании технологических возможностей платформы проведения дистанционного тестирования с автоматической проверкой ответов.

Диагностическая работа состояла из 20 заданий, распределенных по четырем разделам, сформированным по содержанию трудовых функций руководителя образовательной организации в соответствии с профессиональным стандартом. Каждый раздел содержал по 5 заданий.

Распределение заданий по проверяемым объектам оценивания (умения и знания) приведено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение заданий диагностической работы по проверяемым объектам
оценивания

Номер задания	Проверяемый объект оценивания	Мак балл
Раздел 1. Управление образовательной деятельностью образовательной организации		
1	Знание тенденций развития общего образования в российской федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетных направлений государственной политики в сфере общего образования	1
2	Умение организовать работу по самообследованию образовательной организации	1
3	Умение обеспечить реализацию образовательных программ и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации	1
4	Умение обеспечить соблюдение требований к реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	1
5	Умение применять в профессиональной деятельности правовые нормы, регулирующие разработку и реализацию образовательных программ	1
Раздел 2. Администрирование деятельности образовательной организации		
6	Знание и применение требований к обеспечению информационной открытости и доступности образовательной организации	1
7	Знание и применение в профессиональной деятельности правовых норм при разработке соответствующих локальных нормативных актов, регулирующих деятельность общеобразовательной организации	1
8	Знание Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов, муниципальных правовых актов, включая гражданское, трудовое законодательство Российской Федерации в части, регулирующей деятельность образовательной организации	1
9	Знание основ охраны труда в образовательной организации	1
10	Знание основ управления персоналом образовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда	1
Раздел 3. Управление развитием образовательной организации		
11	Умение производить оценку реализации стратегии развития образовательной организации, определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, основных показателей и результатов реализации ее развития, обеспечивающих повышение качества образования и эффективность деятельности организации	1
12	Умение руководить разработкой программы развития образовательной организации совместно с коллегиальными органами управления	1
13	Знание стратегических и программных документов федерального, регионального и местного уровня в области общего образования и социально-экономического развития	1
14	Знание теории, практики и методов управления развитием образовательной организации, обеспечивающих повышение качества образования и эффективности деятельности организации (критерии эффективности деятельности руководителя)	1

15	Знание условий для разработки, апробации и внедрения образовательных инициатив и инноваций	1
Раздел 4. Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами		
16	Умение представлять образовательную организацию во взаимодействии с органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе надзорными органами	1
17	Знание нормативных документов, регулирующих сетевое взаимодействие образовательной организации	1
18	Умение координировать деятельность участников образовательных отношений, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты, возникающие при реализации образовательных программ	1
19	Знание технологий коммуникации, ведения переговоров, методов лоббирования интересов общеобразовательной организации при взаимодействии с субъектами внешнего окружения	1
20	Знание ролей участников отношений в системе образования	1
		Всего: 20

В диагностическую работу включены задания базового уровня сложности различного типа: задания закрытого типа с выбором правильного ответа из предложенного перечня ответов; задания закрытого типа с выбором всех правильных ответов из предложенного перечня ответов; задания закрытого типа на установление соответствия; задания закрытого типа на установление последовательности; задания открытого типа со свободным кратким ответом-дополнением.

Проверка правильности выполнения каждого задания происходит автоматически по эталону ответа. Задание оценивается максимально 1 баллом.

В ходе анализа результатов выполнения заданий диагностической работы определялись уровни сформированности основных компонентов (знания, умения) управленческих компетенций руководителей образовательных организаций в соответствии уровневой шкалой, представленной в таблице 2.

Таблица 2

Шкала оценивания диагностической работы

Уровень сформированности компетенций	Низкий	Базовый	Повышенный	Высокий
Процент достижения	29% и менее	30-59%	60-89%	90-100%
Количество баллов	0-5	6-11	12-17	18-20

Далее представлена информация о результатах выполнения диагностической работы в соответствии с качеством выполнения работы и уровнями сформированности профессиональных компетенций руководящих работников в разрезе типов образовательных организаций.

4. Статистика и анализ результатов стартовой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

В соответствии с представленной выше уровневой шкалой в ходе анализа результатов выполнения заданий диагностической работы были определены уровни сформированности управленческих компетенций участников кадрового резерва руководителей (таблица 3).

Таблица 3

Распределение количества/долей участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности компетенций

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Общеобразовательные организации	2	4,2	29	60,4	17	35,4	0	0
2.	Дошкольные образовательные организации	7	31,8	12	54,5	3	13,6	0	0
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0
Итого		10	13,3	42	56	23	30,7	0	0

Графически доли участников стартовой диагностики в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций представлены в диаграммах на рисунках 6 и 7.

Далее в целях визуализации в таблицах и диаграммах использовано следующее цветовое обозначение качества выполнения заданий и разделов диагностической работы.

Уровень сформированности компетенции	Качество выполнения, %	Цветовое обозначение
Низкий	29 и менее	
Базовый	30-59	
Повышенный	60-89	
Высокий	90-100	

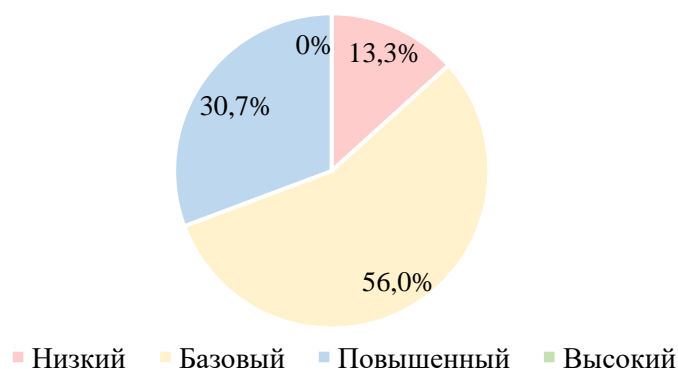


Рисунок 6 – Распределение долей участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций

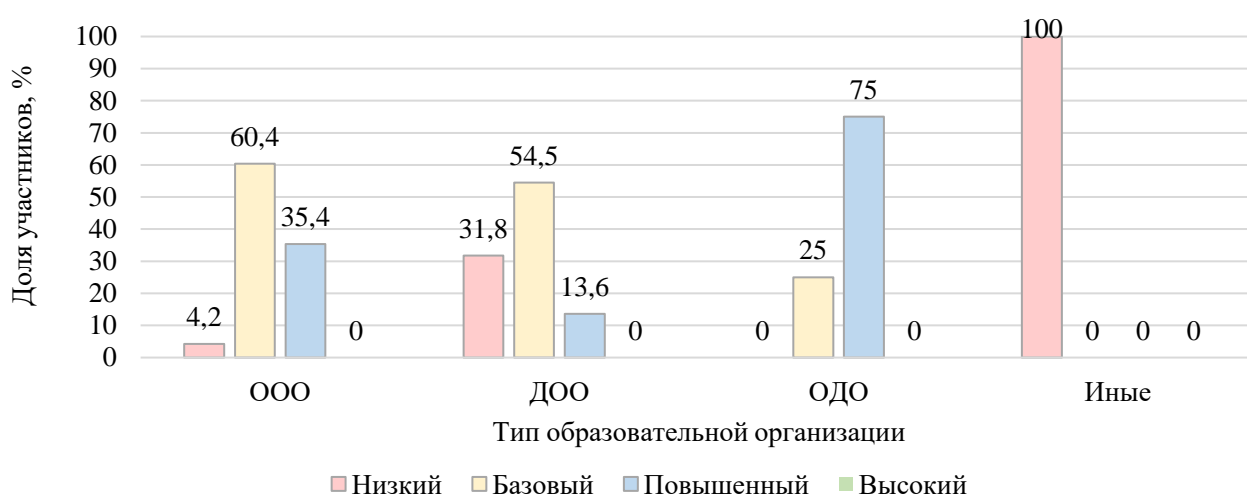


Рисунок 7 – Распределение долей участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций в разрезе типов образовательных организаций

Полученные данные свидетельствуют о том, что в целом более половины (56,0%) участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей продемонстрировали базовый уровень сформированности управленческих компетенций руководителей образовательных организаций. Около трети участников (30,7%) показали результат, соответствующий повышенному уровню сформированности компетенций. И уровень сформированности компетенций 13,3% участников диагностики является недостаточным, то есть не соответствующим необходимым требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». Никто из участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей не имеет результата высокого уровня.

Сопоставительный анализ результатов участников диагностики разных типов образовательных организаций позволяет сделать вывод, что наилучший результат выполнения диагностической работы продемонстрировали представители организаций дополнительного образования. Данная категория

имеет наибольшую долю участников, чьи результаты соответствуют повышенному уровню сформированности компетенций (75,0%). Кроме этого, среди представителей организаций дополнительного образования нет участников, показавших результат низкого уровня. Вторые по результативности показатели прохождения диагностики принадлежат участникам кадрового резерва из общеобразовательных организаций. По сравнению с предыдущей группой, доля участников с повышенным уровнем сократилась до трети (35,4%) при увеличении доли показавших результат базового уровня более чем в два раза (60,4%). Представитель муниципального органа управления образованием не смог преодолеть минимальный порог результативности, показав, таким образом, низкий уровень сформированности управленческих компетенций.

В таблице 4 представлены результаты оценки качества выполнения разделов диагностической работы и работы в целом для каждого из типов образовательных организаций. В диаграмме на рисунке 8 графически представлена информация о качестве выполнения участниками стартовой диагностики кадрового резерва руководителей диагностической работы в целом в разрезе типов образовательных организаций. В диаграмме на рисунке 9 – информация о качестве выполнения разделов диагностической работы (вся выборка) в соответствии с уровнем сформированности компетентности.

Таблица 4

Качество выполнения разделов диагностической работы и работы в целом в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Качество выполнения диагностической работы, %				
		Раздел 1	Раздел 2	Раздел 3	Раздел 4	Работа в целом
1.	Общеобразовательные организации	63,3	52,7	40,4	52,7	52,9
2.	Дошкольные образовательные организации	53,3	52,4	34,3	34,3	42,6
3.	Организации дополнительного образования	70	60	35	60	56,3
4.	Муниципальные органы управления образованием	40	20	20	20	25
Среднее значение*		60,5	52,5	38,1	47,5	49,6

* Вычисляется как отношение (в %) суммы всех набранных баллов за задание всеми участниками к произведению количества участников на максимальный балл за задание

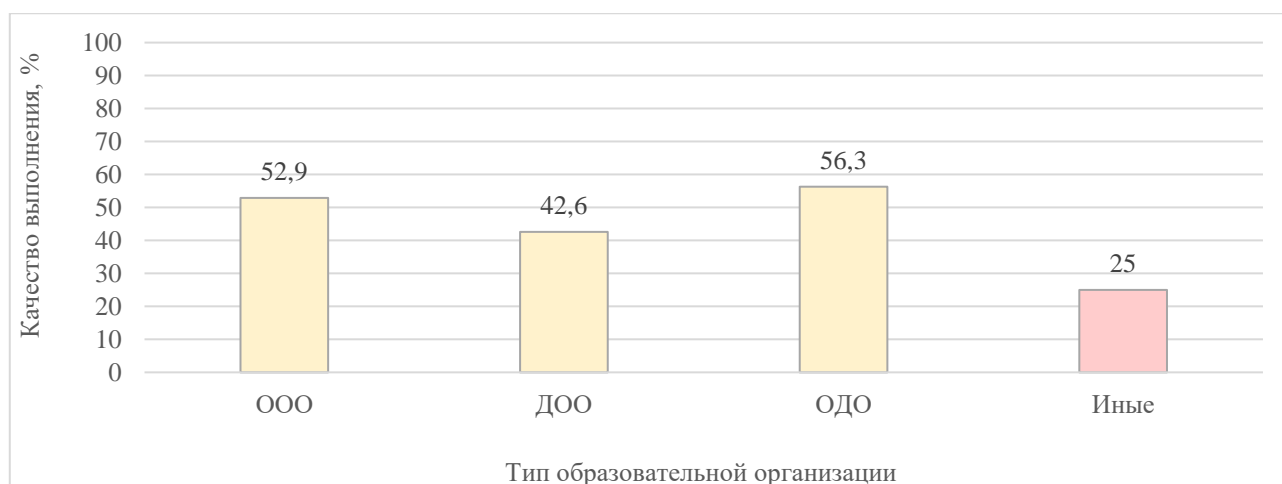


Рисунок 8 – Качество выполнения диагностической работы (в целом) в разрезе типов образовательных организаций

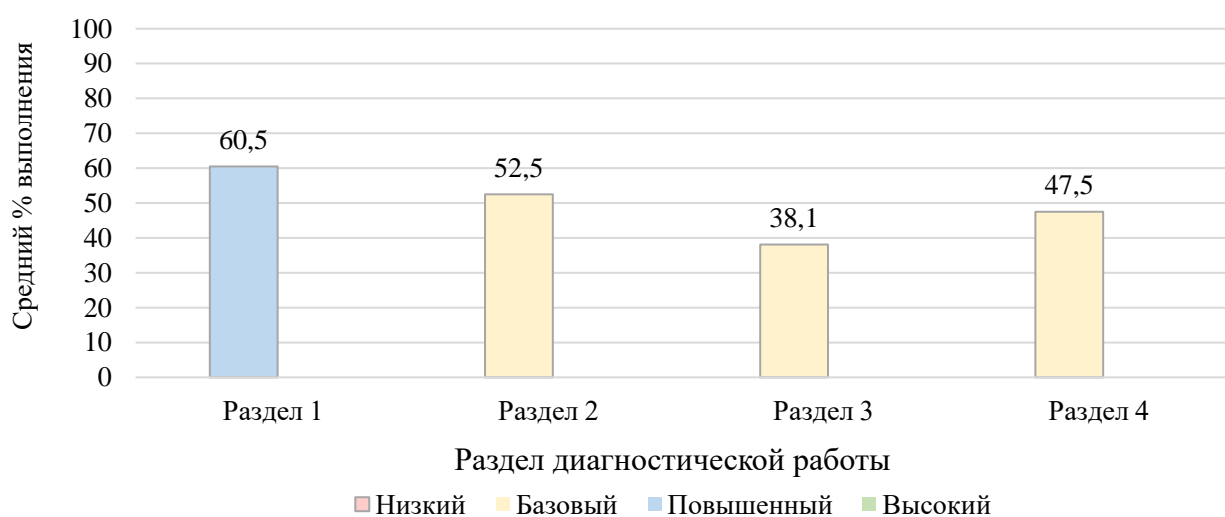


Рисунок 9 – Средний процент выполнения разделов диагностической работы (вся выборка)

В соответствии с полученными данными только представитель муниципального органа управления образованием не справился с диагностической работой и его результат соответствует низкому уровню сформированности управленческих компетенций. Результаты представителей других типов образовательных организаций, принявших участие в диагностике, соответствует базовому уровню. Таким образом результаты выполнения диагностической работы участниками кадрового резерва руководителей образовательных организаций Челябинской области, принявших участие в оценке, не достигли повышенного и высокого уровней сформированности профессиональных компетенций.

Как видно из диаграммы на рисунке 9, наилучший результат участники диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) продемонстрировали при выполнении первого раздела диагностической работы «Управление образовательной деятельностью образовательной организации».

Качество его выполнения, равное 60,5%, находится на нижней границе повышенного уровня. Результаты выполнения трех других разделов диагностической работы соответствуют базовому уровню, имея при этом статистически достоверные различия в показателях разных разделов. Так, если наиболее высокий средний процент выполнения у второго раздела «Администрирование деятельности образовательной организации» (52,5%), то хуже остальных участники справились с заданиями третьего раздела, направленными на оценку профессиональных компетенций в части управления развитием образовательной организации (38,1%).

В диаграмме на рисунке 10 представлена информация о качестве выполнения участниками стартовой диагностики кадрового резерва руководителей разделов диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций.

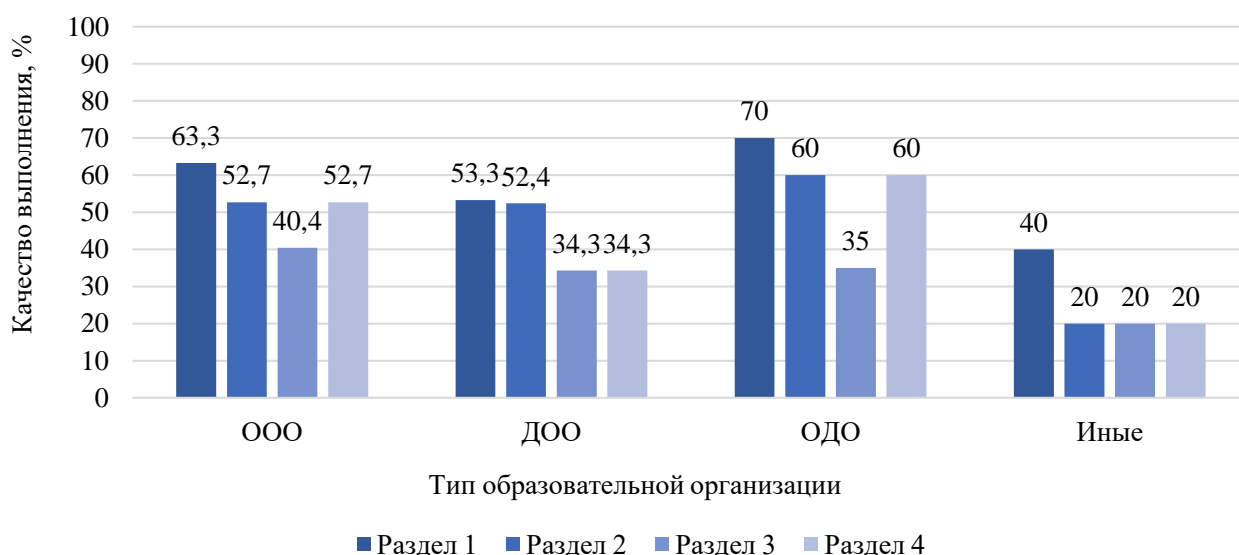


Рисунок 10 – Качество выполнения разделов диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Распределение показателей качества выполнения разделов диагностической работы соответствует распределению уровней сформированности управленческих компетенций в разрезе типов образовательных организаций. Так наиболее высокое качество выполнения диагностической работы показали представители организаций дополнительного образования, выполнившие три из четырех разделов с результатом повышенного уровня. Участники кадрового резерва из общеобразовательных организаций один из четырех разделов выполнили с результатом, соответствующим повышенному уровню. Качество выполнения ими заданий трех других разделов находится на базовом уровне. Результаты выполнения представителями дошкольных образовательных организаций всех разделов диагностической работы базового уровня. Показатели качества выполнения представителем муниципального органа управления образованием трех из четырех разделов диагностической работы находятся ниже минимального порога, что не

соответствует требованиям, предъявляемым к руководителям образовательных организаций.

Детальная информация об уровне сформированности каждой из профессиональных компетенций будет дана в следующих разделах.

4.1. Статистика и анализ результатов диагностики в части управления образовательной деятельностью образовательной организации

Далее приводятся результаты выполнения участниками кадрового резерва руководителей первого раздела диагностической работы, направленного на оценку уровня сформированности профессиональных компетенций в части управления образовательной деятельностью образовательной организации. В диаграмме на рисунке 11 отражены средние проценты выполнения раздела 1 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций.

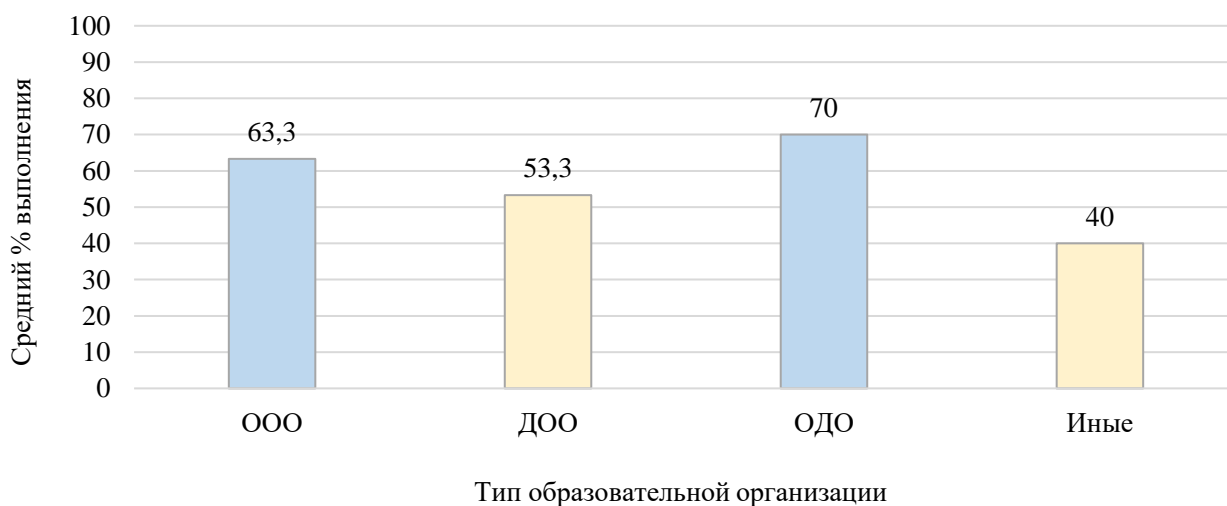


Рисунок 11 – Средний процент выполнения раздела 1 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из представленных данных, качество выполнения первого раздела диагностической работы участниками диагностики из числа работников общеобразовательных и организаций дополнительного образования соответствует повышенному уровню; участников из числа работников дошкольных образовательных организаций и муниципального органа управления образованием – базовому уровню.

В таблице 5 и в диаграммах на рисунках 12 и 13 представлена информация о количестве/долях участников диагностики в зависимости от уровня сформированности рассматриваемой профессиональной компетенции в целом по выборке и в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 5

Распределение количества/долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции (управление образовательной деятельностью образовательной организации) в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Общеобразовательные организации	5	10,4	10	20,8	24	50,0	9	18,8
2.	Дошкольные образовательные организации	5	22,7	3	13,6	14	63,6	0	0,0
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
4.	Муниципальные органы управления образованием	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		10	13,3	15	20	40	53,3	10	13,3

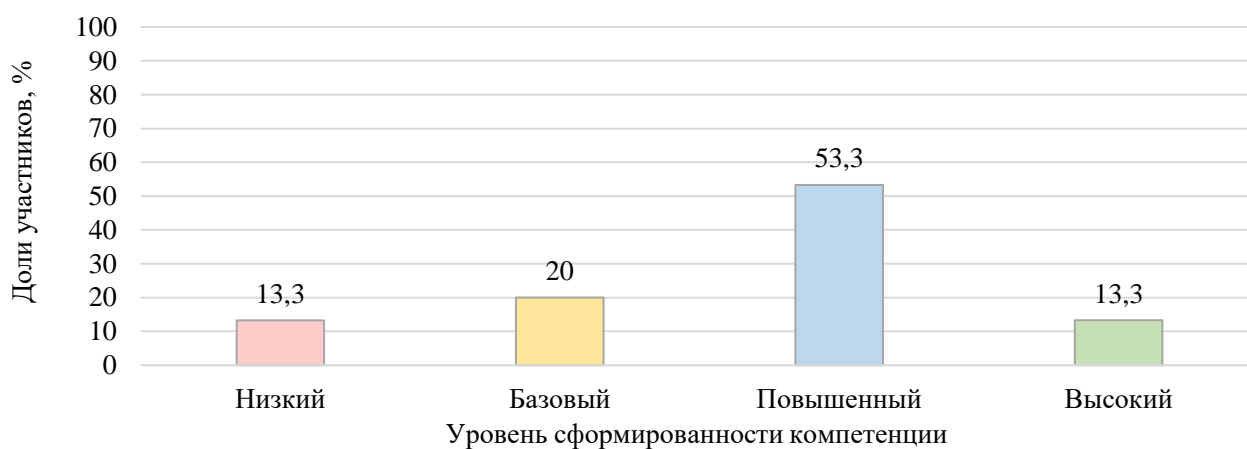


Рисунок 12 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления образовательной деятельностью образовательной организации

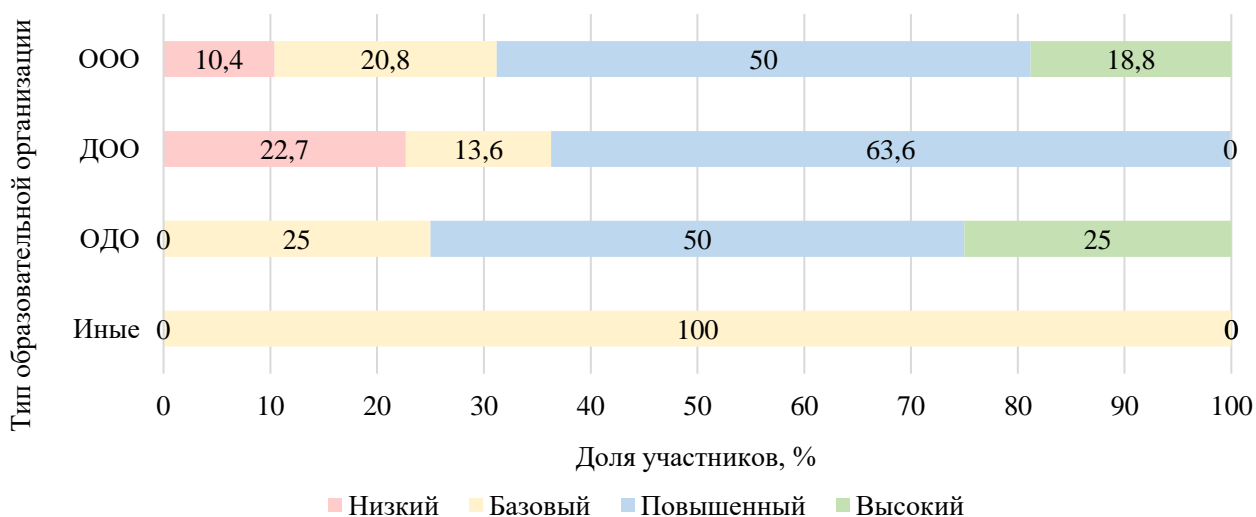


Рисунок 13 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления образовательной деятельностью образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что больше половины участников диагностики (53,3%) при выполнении данного раздела показали результат, соответствующий повышенному уровню сформированности профессиональной компетенции. Пятая часть участников (20,0%) продемонстрировала результат базового уровня, что является второй по величине долей от общей выборки участников диагностики. Число участников, чей результат соответствует низкому или высокому уровню, распределилось в равных долях и составило 13,3%.

Рассматривая данные показатели в разрезе типов образовательных организаций, можно сделать следующие основные выводы:

среди представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием нет участников диагностики, выполнивших задания первого раздела на низком уровне;

среди представителей дошкольных образовательных организаций и муниципального органа управления образованием нет участников диагностики, выполнивших задания первого раздела на высоком уровне;

наибольшую долю участников с суммарной долей результатов повышенного и высокого уровня составляют представители организаций дополнительного образования (75,0%); второе место по данному показателю занимают участники из общеобразовательных организаций (68,8%) и третье место – участники из дошкольных образовательных организаций (63,3%);

четверть участников диагностики (25,0%) из числа представителей организаций дополнительного образования показала высокий уровень выполнения первого раздела диагностической работы, что является наибольшей долей среди всех типов образовательных организаций;

наибольшую долю участников, чей результат соответствует низкому уровню сформированности профессиональной компетенции в части управления

образовательной деятельностью образовательной организации, составляют представители дошкольных образовательных организаций (22,7%).

Анализ успешности выполнения отдельных заданий диагностической работы позволяет выделить те из них, при выполнении которых участники диагностики в наибольшей степени испытывали затруднения, и определить таким образом профессиональные дефициты по направлениям оценки.

Информация о качестве выполнения заданий раздела 1 диагностической работы в разрезе типов образовательной организации представлена в таблице 6.

Таблица 6

Качество выполнения заданий раздела 1 «Управление образовательной деятельностью образовательной организации» диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Качество выполнения, %	Задание раздела 1					Весь раздел
			1	2	3	4	5	
1.	Общеобразовательные организации		75,5	81,6	36,7	63,3	59,2	63,3
2.	Дошкольные образовательные организации		61,9	76,2	19,1	47,6	61,9	53,3
3.	Организации дополнительного образования		75,0	100,0	75,0	50,0	50,0	70,0
4.	Муниципальные органы управления образованием		100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	40,0
Средний % выполнения*			72	80	33,3	57,3	60	60,5

*Вычисляется как отношение (в %) суммы всех набранных баллов за задание всеми участниками к произведению количества участников на максимальный балл за задание

По результатам анализа среднего процента выполнения заданий первого раздела можно констатировать, что из пяти заданий, входящих в раздел, нет заданий, качество выполнения которых соответствовало бы низкому или высокому уровню; результаты выполнения трех заданий находятся на повышенном уровне и двух заданий – на базовом уровне.

В диаграмме на рисунке 14 представлена информация о среднем проценте выполнения заданий первого раздела диагностической работы; в графиках на рисунке 15 представлены результаты выполнения заданий первого раздела в разрезе типов образовательных организаций.

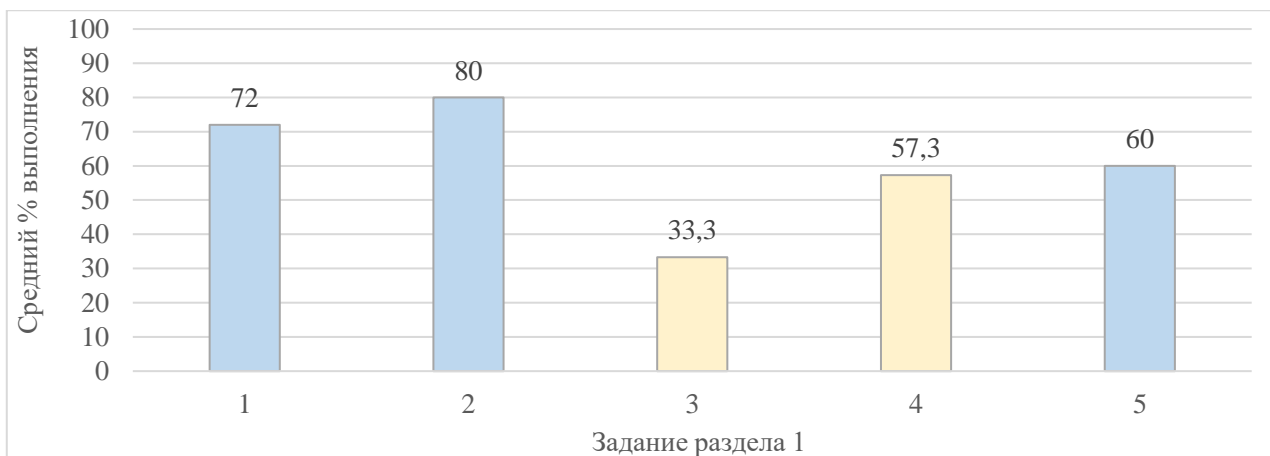


Рисунок 14 – Средний процент выполнения заданий раздела 1 диагностической работы

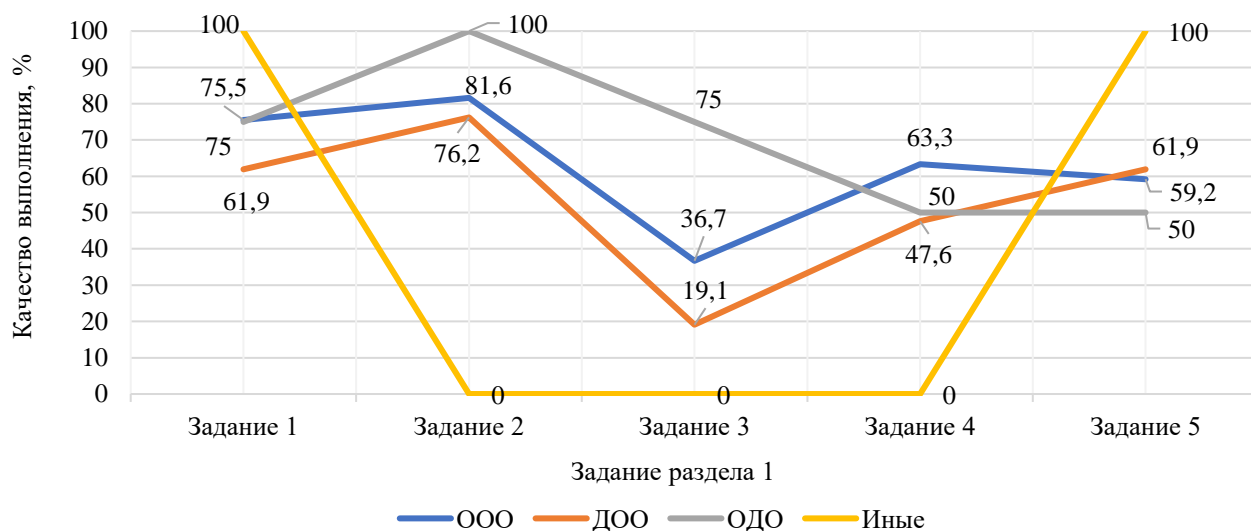


Рисунок 15 – Качество выполнения заданий раздела 1 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Первое задание (1) данного раздела было направлено на оценку знания тенденций развития общего образования в российской федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетных направлений государственной политики в сфере общего образования. В частности, для успешного выполнения данного задания требовалось знание основных положений Стратегических приоритетов в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года. Средний процент выполнения задания (вся выборка) составил 72,0%, что соответствует повышенному уровню. Наиболее высокий результат (100,0%) продемонстрировал представитель муниципального органа управления образованием. Результаты представителей других типов образовательных организаций находятся на повышенном уровне.

Наилучший результат участники кадрового резерва показали при выполнении второго задания (2) раздела (80,0%), что также соответствует повышенному уровню. Задание оценивало умение организовать работу по самообследованию образовательной организации. Содержание задания

основывалось на «Порядке проведения самообследования образовательной организации». Качество выполнения задания имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Так если представители организаций дополнительного образования справились с данным заданием на максимально высоком уровне (100,0%), то представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить задание (0,0%, низкий уровень). Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций соответствует повышенному уровню и составило 81,6% и 76,2% соответственно.

Наименьший средний процент (33,3%, базовый уровень) выявлен по результатам выполнения третьего задания (3). Только треть участников смогла правильно выполнить задание, направленное на оценку умения обеспечить реализацию образовательных программ и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Успешность выполнения данного задания обеспечивалась знанием требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий). Как и в предыдущем задании, качество выполнения имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Лучше других с заданием справились представители организаций дополнительного образования. Качество выполнения ими данного задания составило 75,0%, что соответствует повышенному уровню. Результат представителей общеобразовательных организаций (36,7%) соответствует базовому уровню. Участники диагностики из числа работников дошкольных образовательных организаций и муниципального органа управления образованием не смогли преодолеть минимальный порог, показав результаты низкого уровня.

Также базовому уровню соответствует и средний процент выполнения (57,3%) четвертого задания (4) раздела, направленного на оценку умения обеспечить соблюдение требований к реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Для выполнения данного задания требовалось знание «Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ». Здесь наилучший результат (63,3%), соответствующий повышенному уровню, принадлежит представителям общеобразовательных организаций. Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования соответствует базовому уровню и составляет 47,6% и 50,0% соответственно. Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%, низкий уровень).

Пятое задание (5) раздела оценивало умение применять в профессиональной деятельности правовые нормы, регулирующие разработку и реализацию образовательных программ. В частности, для выполнения данного задания требовалось знание «Санитарно-эпидемиологических требований к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». В среднем участники диагностики выполнили задание с результатом, соответствующим повышенному уровню (60,0%). Но при этом, если результат представителя муниципального органа управления образованием находится на высоком уровне (100,0%), то результат работников дошкольных образовательных организаций (61,9%) соответствует повышенному уровню, а работников общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования – базовому уровню сформированности компетенции.

Таким образом, говоря о результатах выполнения участниками диагностики кадрового резерва руководителей первого раздела диагностической работы «Управление образовательной деятельностью образовательной организации», можно заключить, что наибольшие затруднения у участников вызвали задания, направленные на оценку умения обеспечить реализацию образовательных программ и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, а также на оценку умения обеспечить соблюдение требований к реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

4.2. Статистика и анализ результатов диагностики в части администрирования деятельности образовательной организации

Далее приводятся результаты выполнения участниками кадрового резерва руководителей второго раздела диагностической работы, направленного на оценку уровня сформированности профессиональных компетенций в части администрирования деятельности образовательной организации. В диаграмме на рисунке 16 отражены средние проценты выполнения раздела 2 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций.

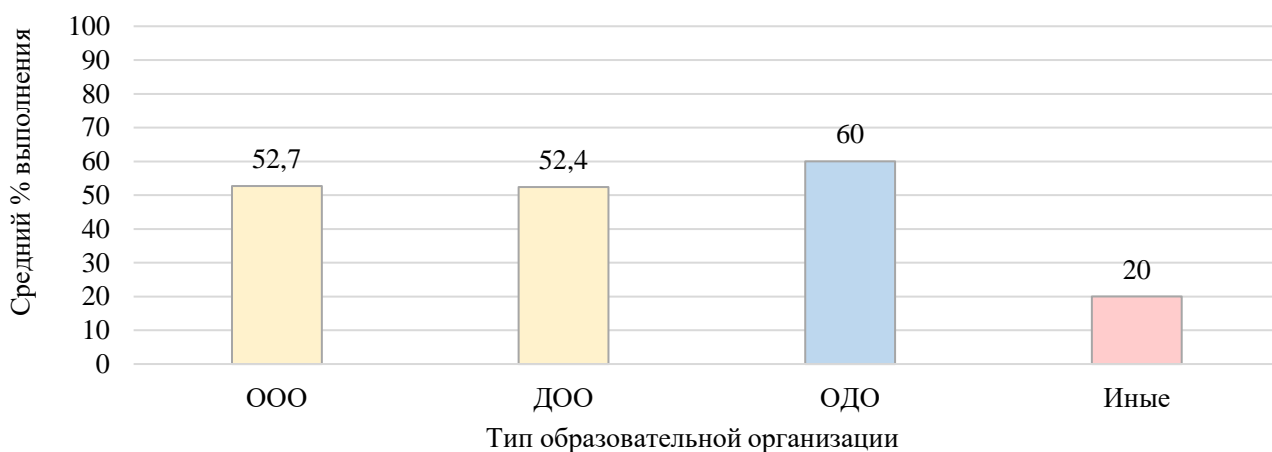


Рисунок 16 – Средний процент выполнения раздела 2 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из представленных данных, качество выполнения второго раздела диагностической работы участниками диагностики из числа работников организаций дополнительного образования соответствует повышенному уровню; участников из числа работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций – базовому уровню. Результат участника из муниципального органа управления образованием соответствует низкому уровню.

В таблице 7 и в диаграммах на рисунках 17 и 18 представлена информация о количестве/долях участников диагностики в зависимости от уровня сформированности рассматриваемой профессиональной компетенции в целом по выборке и в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 7

Распределение количества/долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции (администрирование деятельности образовательной организации) в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Общеобразовательные организации	11	22,9	6	12,5	30	62,5	1	2,1
2.	Дошкольные образовательные организации	5	22,7	4	18,2	11	50,0	2	9,1
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Итого		17	22,7	11	14,6	44	58,7	3	4

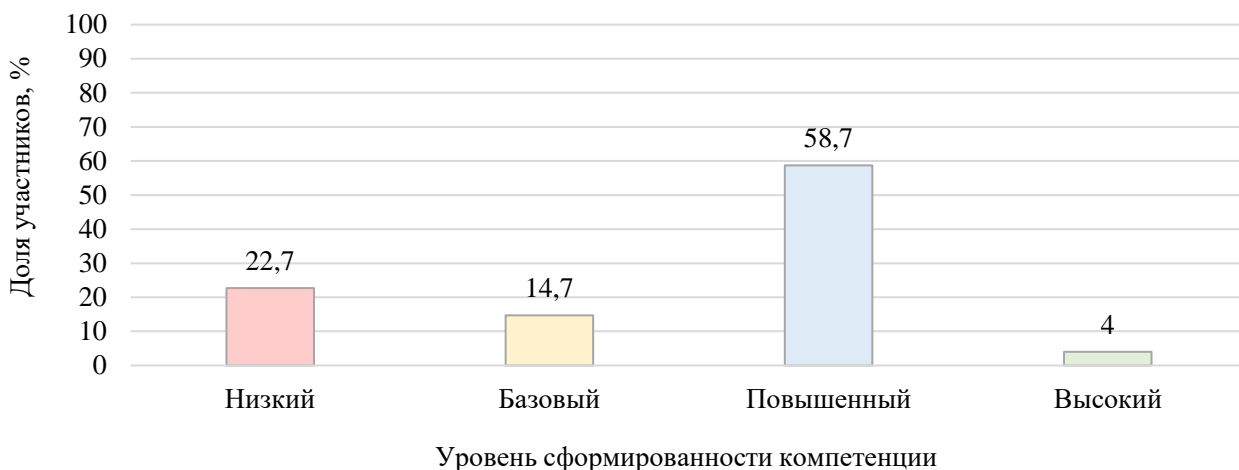


Рисунок 17 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части администрирования деятельности образовательной организации

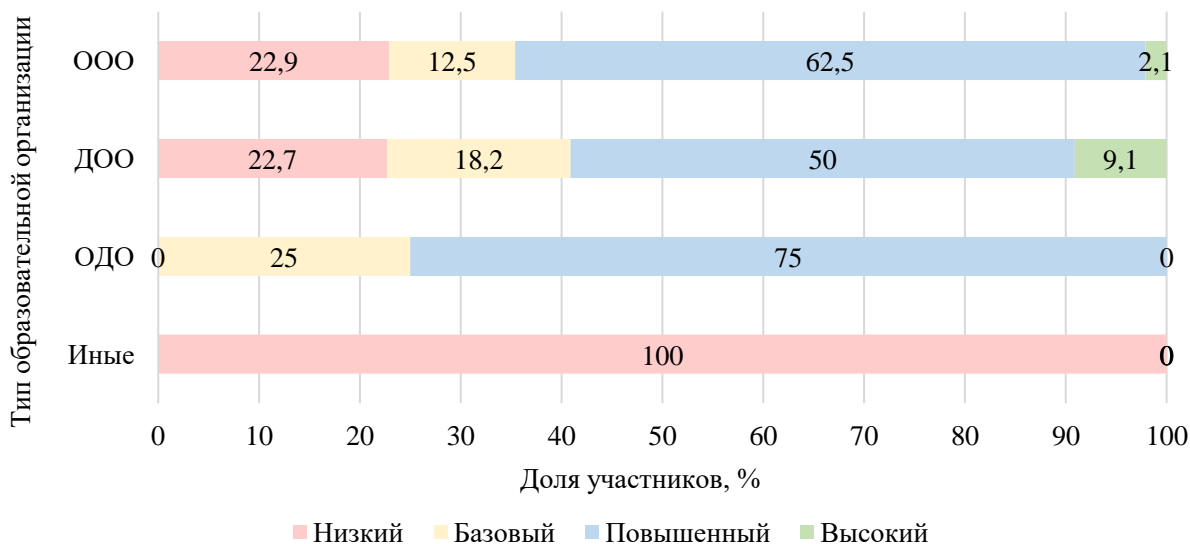


Рисунок 18 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части администрирования деятельности образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что больше половины участников диагностики (58,7%) при выполнении данного раздела показали результат, соответствующий повышенному уровню сформированности профессиональной компетенции. Результаты высокого уровня показали 4% участников. Результаты 14,6% участников соответствуют базовому уровню и 22,7% участников – низкому уровню сформированности рассматриваемой компетенции.

Анализируя данные показатели в разрезе типов образовательных организаций, можно сделать следующие основные выводы:

среди представителей организаций дополнительного образования нет участников диагностики, выполнивших задания второго раздела на низком уровне;

среди представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием нет участников диагностики, выполнивших задания второго раздела на высоком уровне;

наибольшую долю участников с суммарной долей результатов повышенного и высокого уровня составляют представители организаций дополнительного образования (75,0%); второе место по данному показателю занимают участники из общеобразовательных организаций (64,6%) и третье место – участники из дошкольных образовательных организаций (59,1%);

наибольшую долю (9,1%) участников, показавших результат высокого уровня, составляют представители дошкольных образовательных организаций;

у представителя муниципального органа управления образованием задания данного раздела вызвали значительные затруднения, в следствие чего качество выполнения им заданий второго раздела соответствует низкому уровню, а доля участников с низким уровнем составляет 100,0%.

Далее в таблице 8 представлена информация о качестве выполнения заданий раздела 2 диагностической работы в разрезе типов образовательной организации.

Таблица 8

Качество выполнения заданий раздела 2 «Администрирование деятельности образовательной организации» диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Качество выполнения, %	Задание раздела 2					Весь раздел
			1 (6)	2 (7)	3 (8)	4 (9)	5 (10)	
1.	Общеобразовательные организации		57,1	53,1	8,2	77,6	67,4	52,7
2.	Дошкольные образовательные организации		33,3	57,1	19,1	76,2	76,2	52,4
3.	Организации дополнительного образования		75,0	50,0	0,0	75,0	100,0	60,0
4.	Муниципальные органы управления образованием		100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0
Средний % выполнения*			52	53,3	10,7	76	70,7	52,5

*Вычисляется как отношение (в %) суммы всех набранных баллов за задание всеми участниками к произведению количества участников на максимальный балл за задание

По результатам анализа среднего процента выполнения заданий второго раздела можно констатировать, что из пяти заданий, входящих в раздел, нет заданий, качество выполнения которых соответствовало бы высокому уровню; результаты выполнения двух заданий находятся на повышенном уровне, двух заданий – на базовом уровне и одного задания – на низком уровне.

В диаграмме на рисунке 19 представлена информация о среднем проценте выполнения заданий второго раздела диагностической работы; в графиках на рисунке 20 представлены результаты выполнения заданий второго раздела в разрезе типов образовательных организаций.

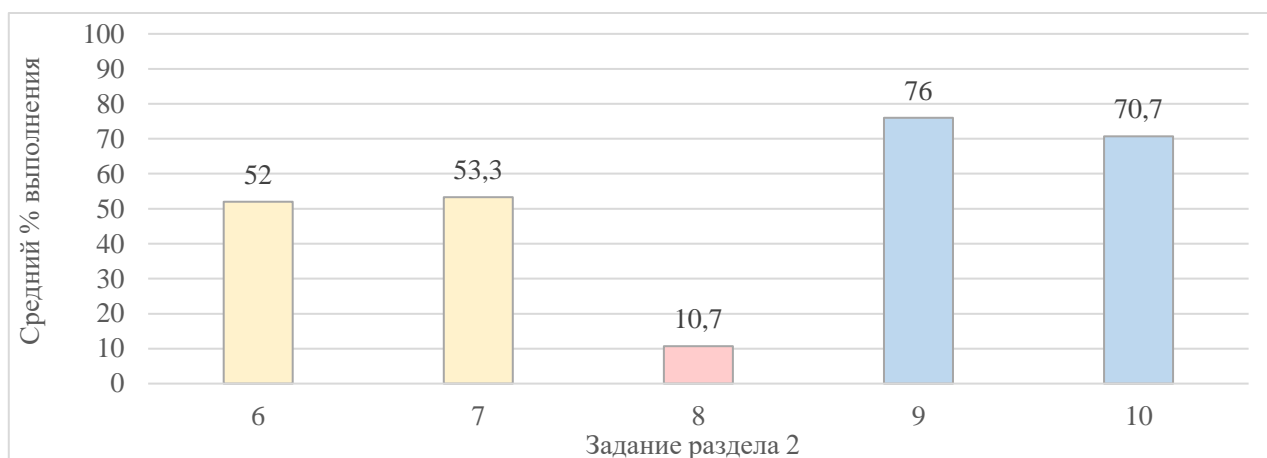


Рисунок 19 – Средний процент выполнения заданий раздела 2 диагностической работы

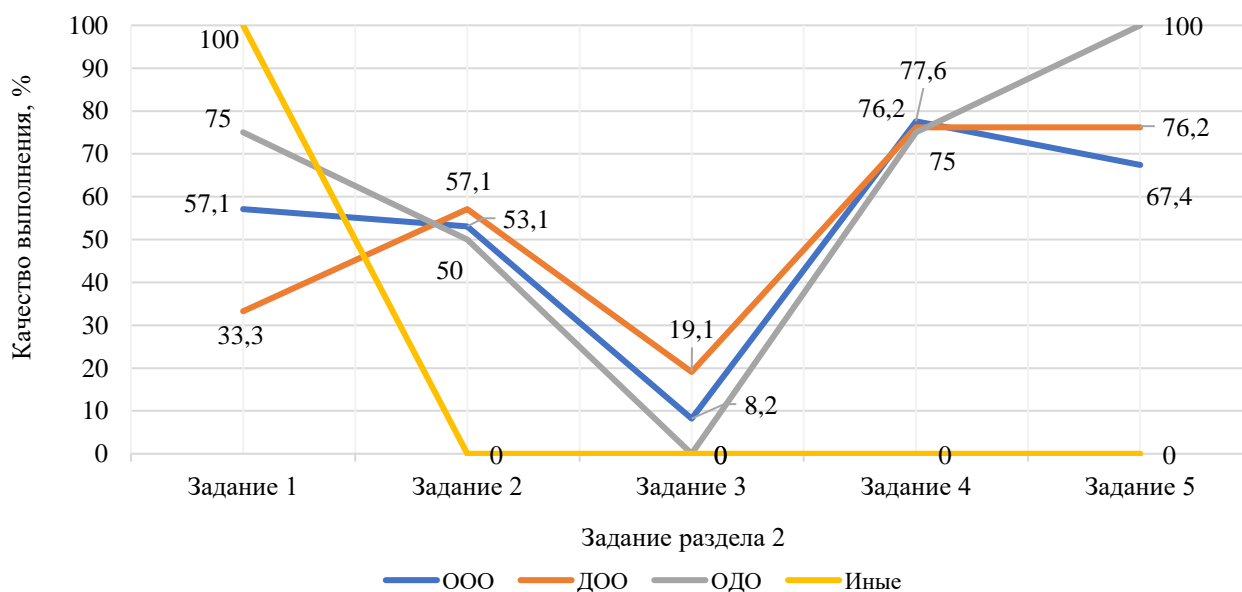


Рисунок 20 – Качество выполнения заданий раздела 2 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Первое задание (6) данного раздела было направлено на оценку знания требований к обеспечению информационной открытости и доступности образовательной организации. В частности, для успешного выполнения данного задания требовалось знание «Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации». Средний процент выполнения задания (вся выборка) составил 52,0%, что соответствует базовому уровню. Наиболее высокий результат (100,0%) при выполнении данного задания

продемонстрировал представитель муниципального органа управления образованием. Результаты представителей организаций дополнительного образования (75,0%) находятся на повышенном уровне. Участники диагностики из числа работников школ и дошкольных образовательных организаций выполнили задание с результатом базового уровня.

Также базовому уровню соответствует и средний процент выполнения (53,3%) второго задания (7) раздела, направленного на оценку знания правовых норм при разработке соответствующих локальных нормативных актов, регулирующих деятельность общеобразовательной организации. Для выполнения данного задания требовалось знание «Порядка проведения самообследования образовательной организацией». Результаты участников диагностики из числа работников всех типов организаций, за исключением муниципального органа управления образованием, соответствуют базовому уровню и варьируются в пределах от 50,0% до 57,1%. Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%, низкий уровень).

Наибольшие затруднения у участников диагностики вызвало третье задание (8) раздела, оценивающее знание Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов, муниципальных правовых актов, включая гражданское, трудовое законодательство Российской Федерации в части, регулирующей деятельность образовательной организации. Содержание данного задания основывалось на Трудовом кодексе Российской Федерации. Средний процент выполнения задания составил 10,7% (низкий уровень), что является наименьшим показателем среди всех заданий второго раздела. Вне зависимости от типа организации качество выполнения этого задания находится на низком уровне. При этом никто из участников диагностики из числа работников организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием не смог выполнить предложенное задание.

Наилучший результат участники кадрового резерва показали при выполнении четвертого задания (9) раздела. Средний процент выполнения задания, равный 76,0%, соответствует повышенному уровню. Задание было направлено на оценку знания основ охраны труда в образовательной организации, в частности, знания «Порядка обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Результаты участников диагностики из числа работников всех типов организаций, за исключением муниципального органа управления образованием, соответствуют повышенному уровню и варьируются в пределах от 75,0% до 77,6%. Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%, низкий уровень).

Пятое задание (10) раздела оценивало знание основ управления персоналом образовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда. В частности, для выполнения данного задания требовалось знание Федерального закона «Об

обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». В среднем участники диагностики выполнили задание с результатом, соответствующим повышенному уровню (70,7%). Но при этом, качество выполнения задания имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Так если представители организаций дополнительного образования справились с данным заданием на максимально высоком уровне (100,0%), то представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить задание (0,0%, низкий уровень). Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций соответствует повышенному уровню и составило 67,4% и 76,2% соответственно.

Таким образом, по результатам анализа выполнения участниками диагностики кадрового резерва руководителей второго раздела диагностической работы «Администрирование деятельности образовательной организации», можно констатировать, что наибольшее затруднение у участников вызвало задание, направленное на оценку знания Трудового кодекса Российской Федерации: никто из участников диагностики при выполнении данного задания не смог преодолеть минимальный порог качества.

4.3. Статистика и анализ результатов диагностики в части управления развитием образовательной организации

Далее приводятся результаты выполнения участниками кадрового резерва руководителей третьего раздела диагностической работы, направленного на оценку уровня сформированности профессиональных компетенций в части управления развитием образовательной организации. В диаграмме на рисунке 21 отражены средние проценты выполнения раздела 3 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций.

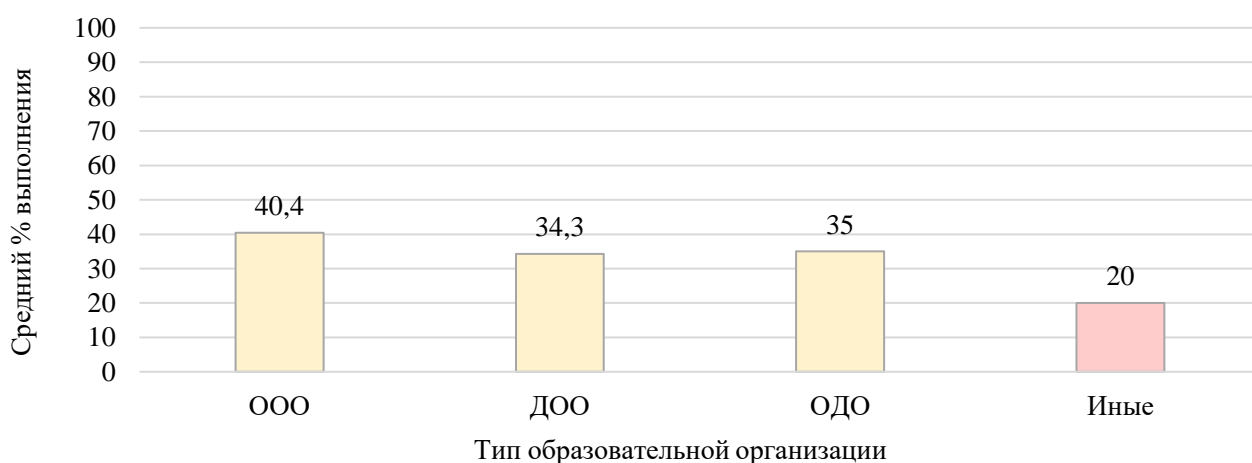


Рисунок 21 – Средний процент выполнения раздела 3 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из представленных данных, качество выполнения третьего раздела диагностической работы участниками диагностики из числа работников всех типов образовательных организаций, за исключением муниципального органа управления образованием, соответствует базовому уровню. Результат участника из муниципального органа управления соответствует низкому уровню.

В таблице 9 и в диаграммах на рисунках 22 и 23 представлена информация о количестве/долях участников диагностики в зависимости от уровня сформированности рассматриваемой профессиональной компетенции в целом по выборке и в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 9

Распределение количества/долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции (управление развитием образовательной организации) в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Общеобразовательные организации	11	22,9	24	50,0	13	27,1	0	0,0
2.	Дошкольные образовательные организации	1	8,3	5	41,7	6	50,0	0	0,0
3.	Организации дополнительного образования	11	78,6	3	21,4	0	0,0	0	0,0
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Итого		24	32	32	42,7	19	25,3	0	0

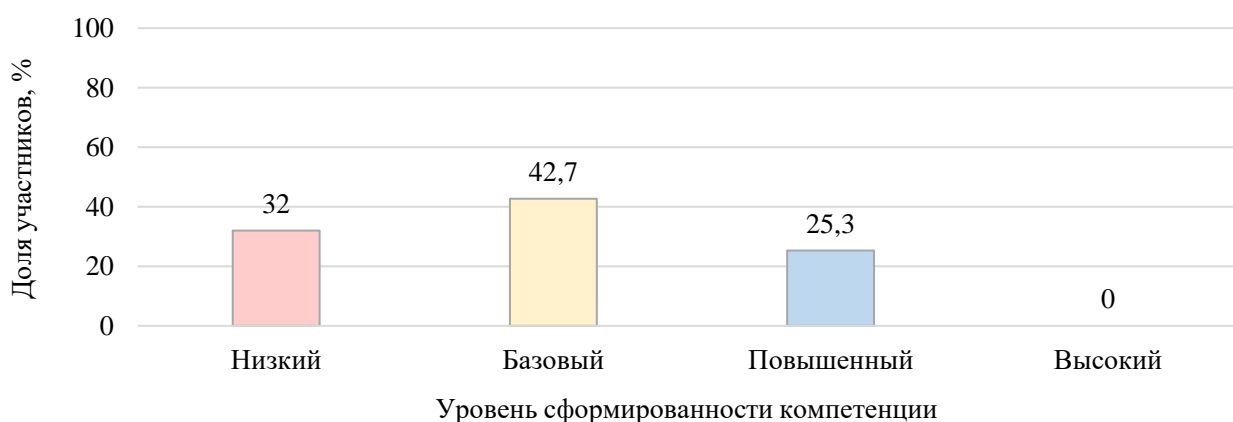


Рисунок 22 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления развитием образовательной организации

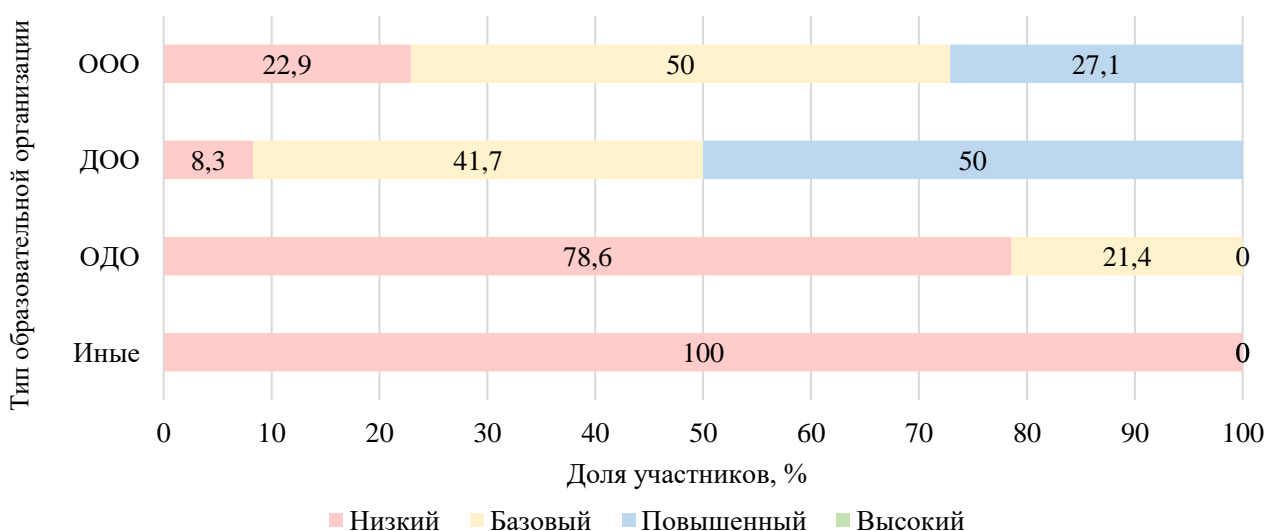


Рисунок 23 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления развитием образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что никто из участников диагностики при выполнении данного раздела не показал результат высокого уровня. Четверть участников (25,3%) продемонстрировала результат, соответствующий повышенному уровню сформированности профессиональной компетенции. Результаты базового уровня показали 42,7%; низкого уровня – 32,0% всей выборки участников.

Обобщая полученные результаты, можно сделать следующие основные выводы:

никто из участников диагностики при выполнении данного раздела не показал результат высокого уровня;

среди представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием нет участников диагностики, выполнивших задания третьего раздела на повышенном или высоком уровне;

наибольшую долю участников с результатами повышенного уровня составляют представители дошкольных образовательных организаций (50,0%);

у представителя муниципального органа управления образованием задания данного раздела вызвали значительные затруднения, в следствие чего качество выполнения им заданий третьего раздела соответствует низкому уровню, а доля участников с низким уровнем составляет 100,0%.

Далее в таблице 10 представлена информация о качестве выполнения заданий раздела 3 диагностической работы в разрезе типов образовательной организации.

Качество выполнения заданий раздела 3 «Управления развитием образовательной организации» диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Качество выполнения, %	Задание раздела 3					Весь раздел
			1 (11)	2 (12)	3 (13)	4 (14)	5 (15)	
1.	Общеобразовательные организации		10,2	8,2	83,7	18,4	81,6	40,4
2.	Дошкольные образовательные организации		19,1	14,3	52,4	19,1	66,7	34,3
3.	Организации дополнительного образования		0,0	25,0	100,0	0,0	50,0	35,0
4.	Муниципальные органы управления образованием		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	20,0
Средний % выполнения*			12,0	10,7	74,7	17,3	76,0	38,1

*Вычисляется как отношение (в %) суммы всех набранных баллов за задание всеми участниками к произведению количества участников на максимальный балл за задание

По результатам анализа среднего процента выполнения заданий третьего раздела можно констатировать, что из пяти заданий, входящих в раздел, нет заданий, качество выполнения которых соответствовало бы высокому или базовому уровню; результаты выполнения двух заданий находятся на повышенном уровне и трех заданий – на низком уровне.

В диаграмме на рисунке 24 представлена информация о среднем проценте выполнения заданий третьего раздела диагностической работы; в графиках на рисунке 25 представлены результаты выполнения заданий третьего раздела в разрезе типов образовательных организаций.

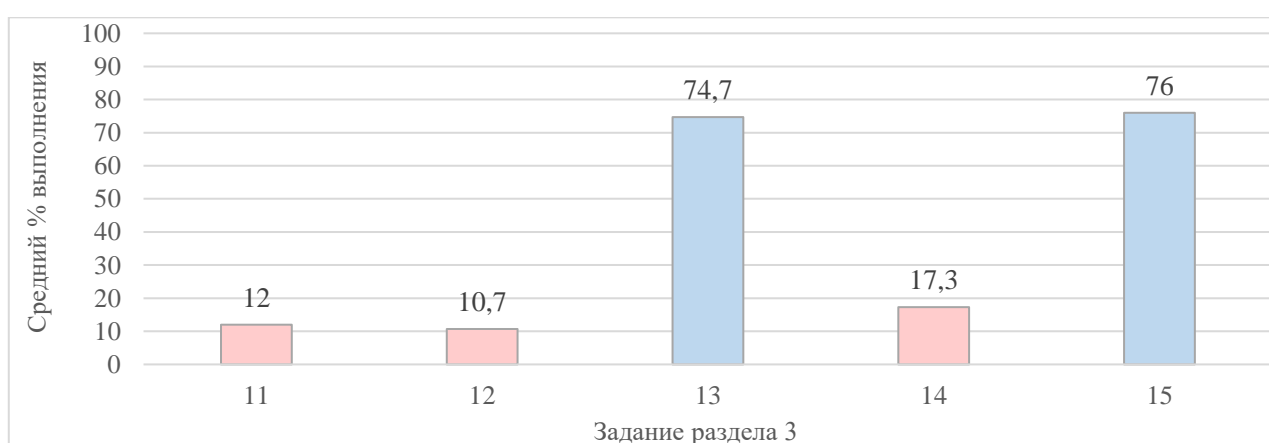


Рисунок 24 – Средний процент выполнения заданий раздела 3 диагностической работы

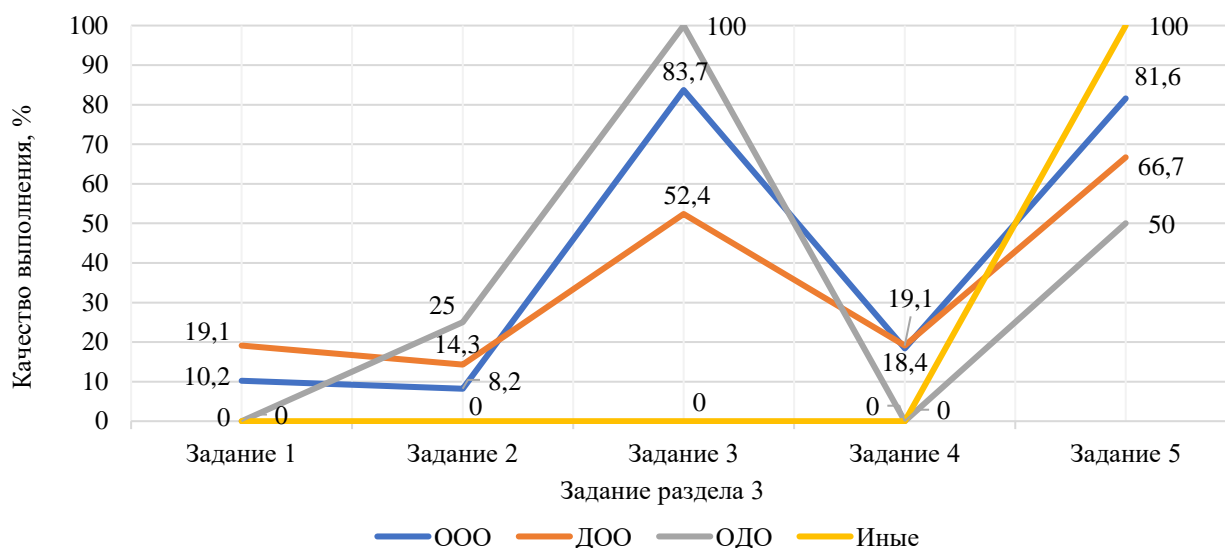


Рисунок 25 – Качество выполнения заданий раздела 3 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Первое задание (11) данного раздела было направлено на оценку умения определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде образовательной организации, основных показателей и результатов реализации ее развития, обеспечивающих повышение качества образования и эффективность деятельности организации, а также производить оценку реализации стратегии развития образовательной организации. В частности, для успешного выполнения данного задания требовалось знание «Методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг». Средний процент выполнения задания (вся выборка) составил 12,0%, что соответствует низкому уровню. Низкий уровень выполнения данного задания характерен для участников всех типов образовательных организаций. Никто из представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием не смог выполнить это задание (0,0%).

Еще более низкий результат (10,7%) участники диагностики продемонстрировали при выполнении второго задания (12) раздела, направленного на оценку умения руководить разработкой программы развития образовательной организации совместно с коллегиальными органами управления. Для выполнения данного задания требовалось знание критериев результативности Программы развития по управлению качеством образования образовательной организации. Результаты выполнения данного задания аналогичны предыдущим: результат участников всех типов образовательных организаций соответствует низкому уровню; представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить это задание (0,0%).

Третье задание (13) раздела оценивало знание стратегических и программных документов федерального, регионального и местного уровня в области общего образования и социально-экономического развития.

Содержание данного задания основывалось на Указе Президента Российской Федерации «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Средний процент выполнения задания составил 74,4%, что соответствует повышенному уровню. Но при этом, качество выполнения задания имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Так если представители организаций дополнительного образования справились с данным заданием на максимально высоком уровне (100,0%), то представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить задание (0,0%, низкий уровень). Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций соответствует повышенному уровню (83,7%), участниками из числа работников дошкольных образовательных организаций – базовому уровню (52,4%).

Участники диагностики не смогли преодолеть минимальный порог значений и при выполнении четвертого задания (14) раздела, направленного на оценку знания теории, практики и методов управления развитием образовательной организации, обеспечивающих повышение качества образования и эффективности деятельности организации. Средний процент выполнения задания, равный 17,3% свидетельствует об отсутствии у участников диагностики знания критериев эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Низкий уровень выполнения данного задания характерен для участников всех типов образовательных организаций. Никто из представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием не смог выполнить это задание (0,0%).

Наилучший результат участники кадрового резерва показали при выполнении пятого задания (15) данного раздела. Задание было направлено на оценку знания условий для разработки, апробации и внедрения образовательных инициатив и инноваций. Средний процент выполнения задания, равный 76,0%, соответствует повышенному уровню. Но при этом, качество выполнения задания имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Так если представитель муниципального органа управления образованием справился с заданием на максимально высоком уровне (100,0%), то качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников организаций дополнительного образования соответствует базовому уровню (50,0%). Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций соответствует повышенному уровню и составило 81,6% и 66,7% соответственно.

Таким образом, по результатам анализа выполнения третьего раздела диагностической работы «Управления развитием образовательной организации», можно констатировать, что участники диагностики кадрового резерва руководителей имеют значительные дефициты в части знания содержания «Методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной

организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг», критериев результативности Программы развития по управлению качеством образования образовательной организации, а также критериев эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

4.4. Статистика и анализ результатов диагностики в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

Далее приводятся результаты выполнения участниками кадрового резерва руководителей четвертого раздела диагностической работы, направленного на оценку уровня сформированности профессиональных компетенций в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. В диаграмме на рисунке 26 отражены средние проценты выполнения раздела 4 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций.

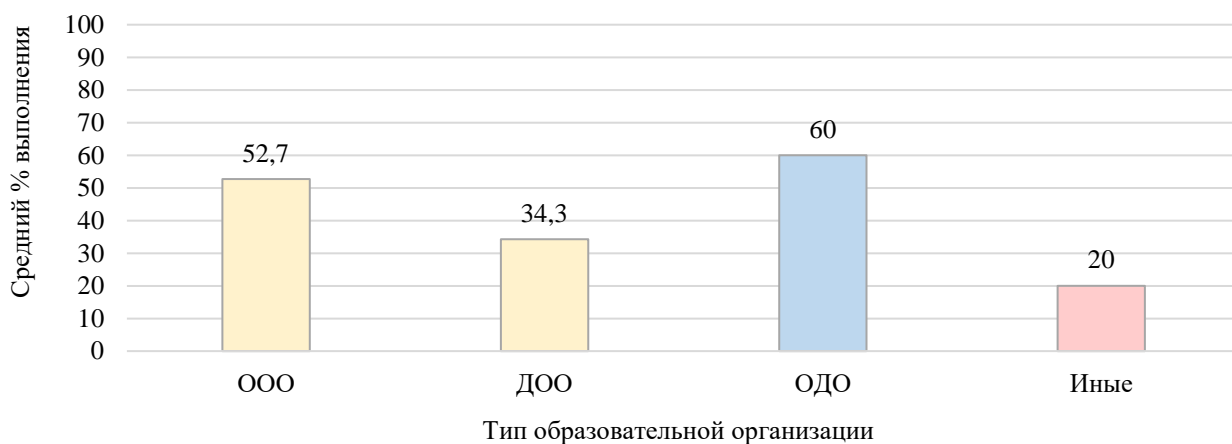


Рисунок 26 – Средний процент выполнения раздела 4 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из представленных данных, качество выполнения четвертого раздела диагностической работы участниками диагностики из числа работников организаций дополнительного образования соответствует повышенному уровню (60,0%) сформированности рассматриваемой компетенции. Средний процент выполнения раздела 4 участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций составил 52,7% и 34,3% соответственно (базовый уровень) Результат участника из муниципального органа управления находится на низком уровне.

В таблице 11 и в диаграммах на рисунках 27 и 28 представлена информация о количестве/долях участников диагностики в зависимости от уровня сформированности рассматриваемой профессиональной компетенции в целом по выборке и в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 11

Распределение количества/долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции (управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами) в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Общеобразовательные организации	7	14,6	15	31,3	24	50,0	2	4,2
2.	Дошкольные образовательные организации	12	54,5	4	18,2	5	22,7	1	4,5
3.	Организации дополнительного образования	1	25,0	0	0,0	3	75,0	0	0,0
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Итого		21	28,0	19	25,3	32	42,7	3	4,0

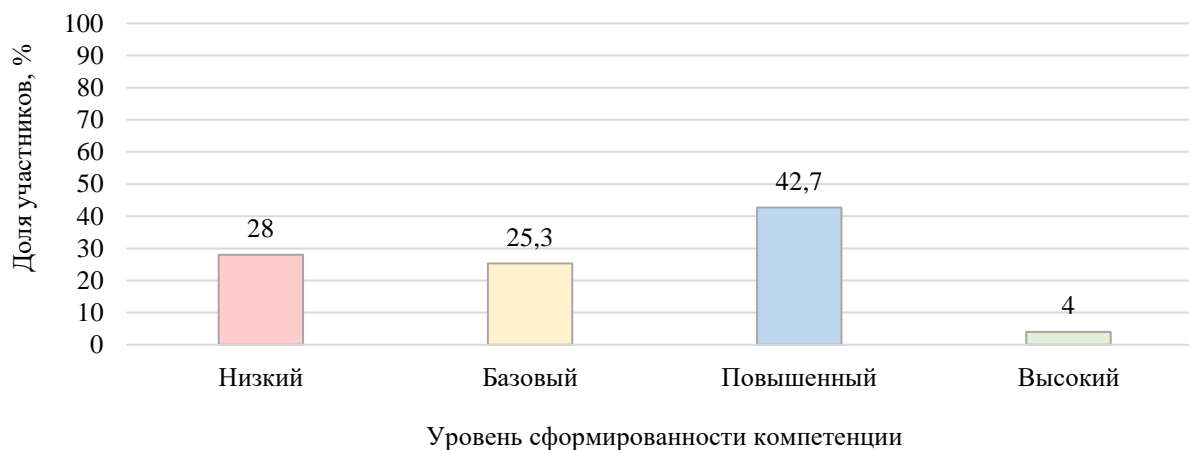


Рисунок 27 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

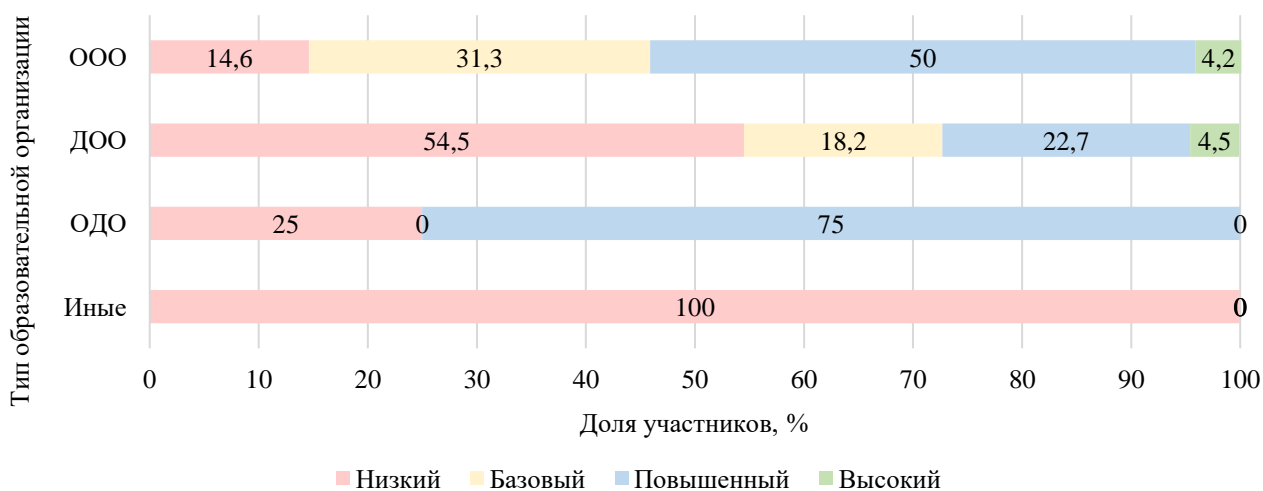


Рисунок 28 – Распределение долей участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональной компетенции в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами в разрезе типов образовательных организаций

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что результат наибольшей доли участников диагностики (42,7%) соответствует повышенному уровню. Четверть участников (25,3%) продемонстрировала результат, соответствующий базовому уровню сформированности профессиональной компетенции. Результаты высокого уровня показали 4,0%; низкого уровня – 28,0% всей выборки участников диагностики.

Обобщая полученные результаты, можно сделать следующие основные выводы:

среди представителей организаций дополнительного образования и муниципального органа управления образованием нет участников диагностики, выполнивших задания четвертого раздела на базовом или высоком уровне;

наибольшую долю участников с результатами повышенного уровня составляют представители организаций дополнительного образования (75,0%);

у представителя муниципального органа управления образованием задания данного раздела вызвали значительные затруднения, в следствие чего качество выполнения им заданий четвертого раздела соответствует низкому уровню, а доля участников с низким уровнем составляет 100,0%.

Далее в таблице 12 представлена информация о качестве выполнения заданий раздела 4 диагностической работы в разрезе типов образовательной организации.

Таблица 12

Качество выполнения заданий раздела 4 «Управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами» диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Качество выполнения, %	Задание раздела 4					Весь раздел
			1 (16)	2 (17)	3 (18)	4 (19)	5 (20)	
1.	Общеобразовательные организации		42,9	44,9	61,2	69,4	44,9	52,7
2.	Дошкольные образовательные организации		23,8	33,3	42,9	38,1	33,3	34,3
3.	Организации дополнительного образования		50,0	75,0	25,0	75,0	75,0	60,0
4.	Муниципальные органы управления образованием		0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	20,0
Средний % выполнения*			37,3	42,7	53,3	61,3	42,7	47,5

*Вычисляется как отношение (в %) суммы всех набранных баллов за задание всеми участниками к произведению количества участников на максимальный балл за задание

По результатам анализа среднего процента выполнения заданий четвертого раздела можно констатировать, что из пяти заданий, входящих в раздел, нет заданий, качество выполнения которых соответствовало бы высокому или низкому уровню; результат выполнения одного задания находится на повышенном уровне и четырех заданий – на базовом уровне.

В диаграмме на рисунке 29 представлена информация о среднем проценте выполнения заданий четвертого раздела диагностической работы; в графиках на рисунке 30 представлены результаты выполнения заданий четвертого раздела в разрезе типов образовательных организаций.

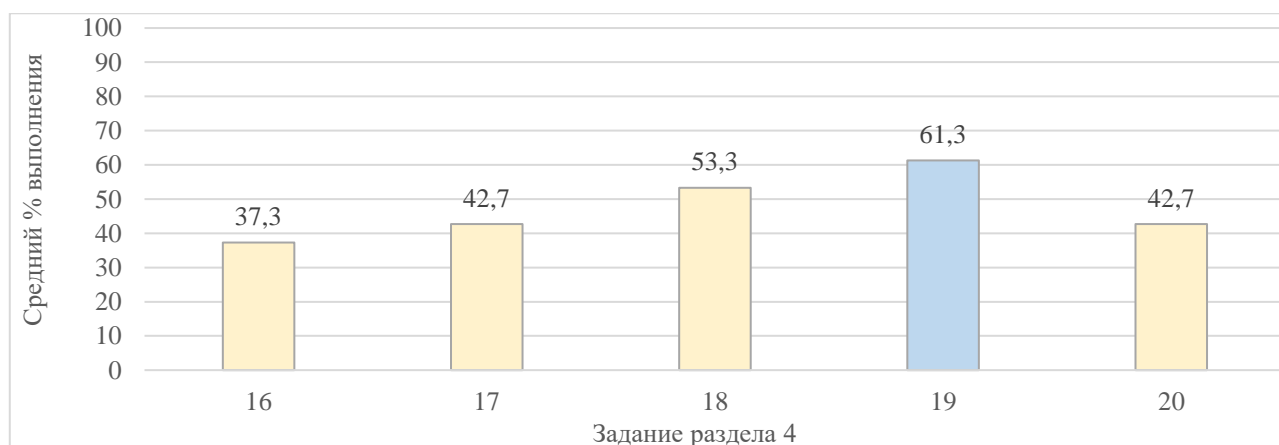


Рисунок 29 – Средний процент выполнения заданий раздела 4 диагностической работы

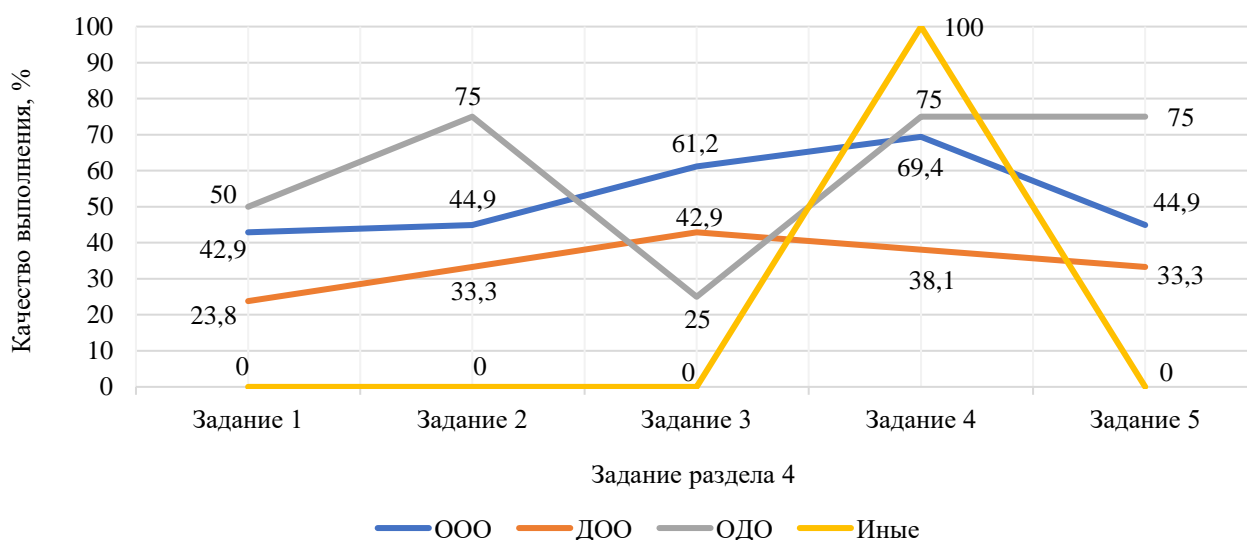


Рисунок 30 – Качество выполнения заданий раздела 4 диагностической работы в разрезе типов образовательных организаций

Первое задание (16) данного раздела было направлено на оценку умения представлять образовательную организацию во взаимодействии с органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе надзорными органами. В частности, для успешного выполнения данного задания требовалось знание «Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере образования». Средний процент выполнения задания (вся выборка) составил 37,3%, что соответствует базовому уровню. Качество выполнения этого задания является наименьшим среди всех заданий четвертого раздела. С результатом базового уровня с заданием справились участники диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования. Результаты представителей дошкольных образовательных организаций соответствуют низкому уровню (23,8%). Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%).

Также базовому уровню соответствует и средний процент выполнения (42,7%) второго задания (17) раздела, направленного на оценку знания нормативных документов, регулирующих сетевое взаимодействие образовательной организации. Для выполнения данного задания требовалось знание «Порядка организации осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ». Наилучший результат, соответствующий повышенному уровню, при выполнении данного задания показали представители организаций дополнительного образования (75,0%). Качество выполнения задания участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций соответствует базовому уровню и составило 44,9% и 33,3% соответственно. Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%, низкий уровень).

Третье задание (18) раздела оценивало умение координировать деятельность участников образовательных отношений, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты, возникающие при реализации образовательных программ. В частности, данное задание проверяло знание основных положений Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Средний процент выполнения задания составил 53,3%, что соответствует базовому уровню. Но при этом, качество выполнения задания имеет существенные различия в зависимости от типа образовательной организации. Так если представители общеобразовательных организаций справились с данным заданием на повышенном уровне (61,2%), то результат участников диагностики из числа дошкольных образовательных организаций соответствует базовому уровню (42,9%). Только четверть участников из числа работников организаций дополнительного образования смогла выполнить данное задание, что обусловило результат низкого уровня (25,0%). Также на низком уровне находится и результат представителя муниципального органа управления образованием, который не смог выполнить данное задание (0,0%).

Наилучший результат участники кадрового резерва показали при выполнении четвертого задания (19) данного раздела, оценивающего знание технологий коммуникации, ведения переговоров, методов лоббирования интересов общеобразовательной организации при взаимодействии с субъектами внешнего окружения. Содержание данного задания основывалось на «Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». Средний процент выполнения задания, равный 61,3%, соответствует повышенному уровню. Но при этом, качество выполнения задания в зависимости от типа образовательной организации имеет существенные расхождения и варьируется в пределах от 38,1% (базовый уровень) для дошкольных образовательных организаций до 100,0% (высокий уровень) для муниципального органа управления образованием. Участники диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования выполнили данное задания с результатами, соответствующими повышенному уровню.

Результаты выполнения пятого задания (20) раздела, направленного на оценку знания ролей участников отношений в системе образования, полностью совпадают с результатами выполнения второго (17) задания четвертого раздела. Успешность выполнения данного задания зависела от знания участниками диагностики содержания «Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». Менее половины участников диагностики смогли верно выполнить задание, в следствие чего средний процент выполнения задания, равный 42,7%, соответствует базовому уровню. Наилучший результат, соответствующий повышенному уровню, при выполнении данного задания показали представители организаций дополнительного образования (75,0%). Качество выполнения задания

участниками диагностики из числа работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций соответствует базовому уровню и составило 44,9% и 33,3% соответственно. Представитель муниципального органа управления образованием не смог выполнить данное задание (0,0%, низкий уровень).

Таким образом, по результатам анализа выполнения четвертого раздела диагностической работы «Управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами», можно констатировать, что участники диагностики кадрового резерва руководителей наибольшие дефициты имеют в части знания содержания «Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере образования», а также знания статьи Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» о защите прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Далее в таблице 13 приводится информация о процентах дефицитарности по каждому из объектов оценивания диагностической работы. В диаграмме на рисунке 31 данная информация представлена в виде рейтинга по убыванию процента профессионального дефицита.

Таблица 13

Процент дефицитарности знаний/умений, проверяемых в рамках диагностики

Номер задания	Проверяемый объект оценивания	Дефицит, %
1	ТФ_1* Знание тенденций развития общего образования в российской федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетных направлений государственной политики в сфере общего образования	22,2
2	ТФ_1 Умение организовать работу по самообследованию образовательной организации	36,0
3	ТФ_1 Умение обеспечить реализацию образовательных программ и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации	67,3
4	ТФ_1 Умение обеспечить соблюдение требований к реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	60,0
5	ТФ_1 Умение применять в профессиональной деятельности правовые нормы, регулирующие разработку и реализацию образовательных программ	32,6
6	ТФ_2 Знание и применение требований к обеспечению информационной открытости и доступности образовательной организации	33,7
7	ТФ_2 Знание и применение в профессиональной деятельности правовых норм при разработке соответствующих локальных нормативных актов, регулирующих деятельность общеобразовательной организации	60,3
8	ТФ_2 Знание Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов, муниципальных правовых актов, включая гражданское, трудовое законодательство Российской Федерации в части, регулирующей деятельность образовательной организации	93,4
9	ТФ_2 Знание основ охраны труда в образовательной организации	43,4

Номер задания	Проверяемый объект оценивания	Дефицит, %
10	ТФ_2 Знание основ управления персоналом образовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда	14,6
11	ТФ_3 Умение производить оценку реализации стратегии развития образовательной организации, определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, основных показателей и результатов реализации ее развития, обеспечивающих повышение качества образования и эффективность деятельности организации	92,9
12	ТФ_3 Умение руководить разработкой программы развития образовательной организации совместно с коллегиальными органами управления	88,3
13	ТФ_3 Знание стратегических и программных документов федерального, регионального и местного уровня в области общего образования и социально-экономического развития	41,1
14	ТФ_3 Знание теории, практики и методов управления развитием образовательной организации, обеспечивающих повышение качества образования и эффективности деятельности организации (критерии эффективности деятельности руководителя)	90,8
15	ТФ_3 Знание условий для разработки, апробации и внедрения образовательных инициатив и инноваций	25,8
16	ТФ_4 Умение представлять образовательную организацию во взаимодействии с органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе надзорными органами	70,9
17	ТФ_4 Знание нормативных документов, регулирующих сетевое взаимодействие образовательной организации	61,8
18	ТФ_4 Умение координировать деятельность участников образовательных отношений, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты, возникающие при реализации образовательных программ	67,9
19	ТФ_4 Знание технологий коммуникации, ведения переговоров, методов лоббирования интересов общеобразовательной организации при взаимодействии с субъектами внешнего окружения	29,5
20	ТФ_4 Знание ролей участников отношений в системе образования	61,8

* ТФ_1 – трудовая функция «Управление образовательной деятельностью образовательной организации»

ТФ_2 – трудовая функция «Администрирование деятельности образовательной организации»

ТФ_3 – трудовая функция «Управление развитием образовательной организации»

ТФ_4 – трудовая функция «Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами»

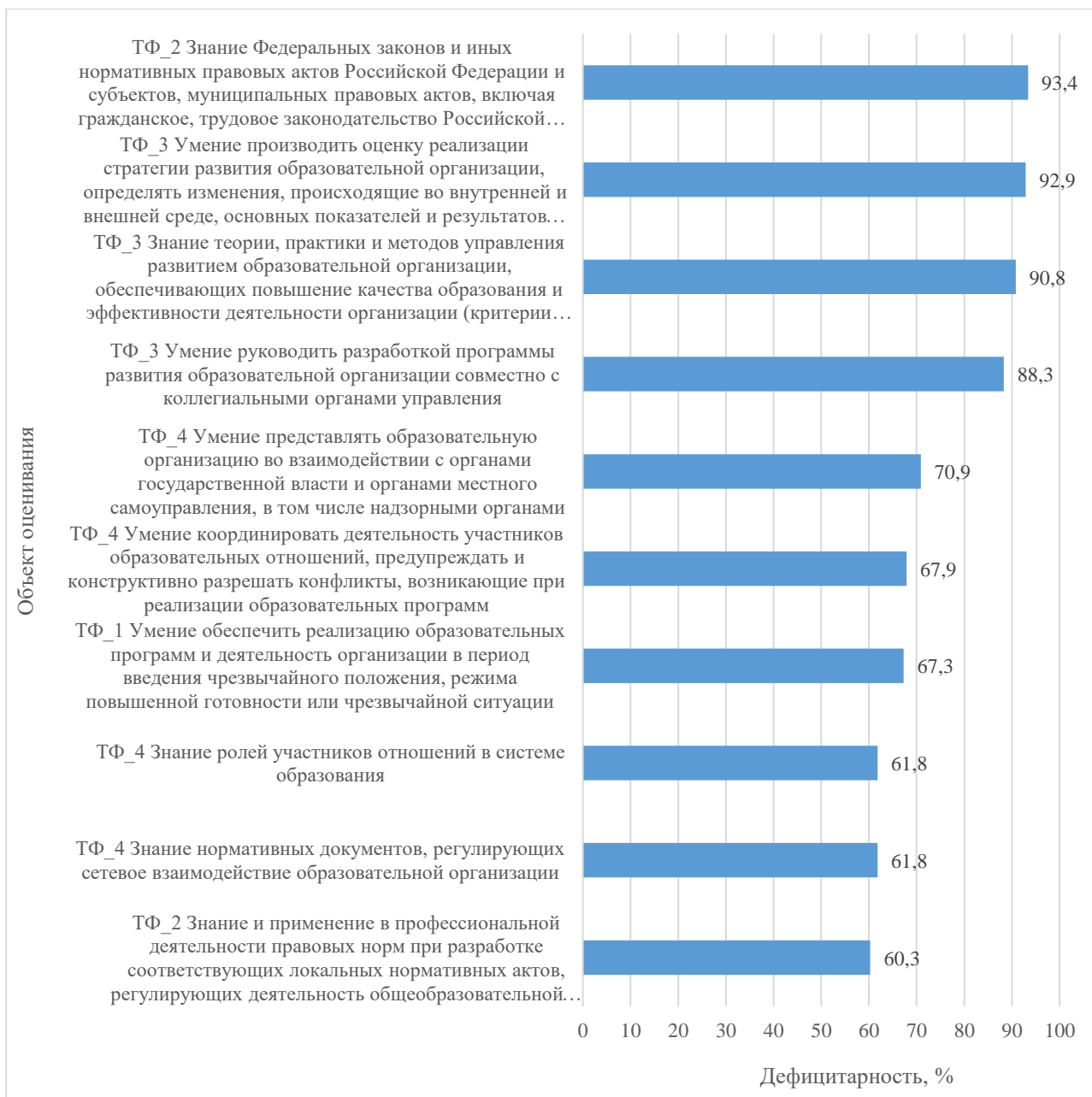
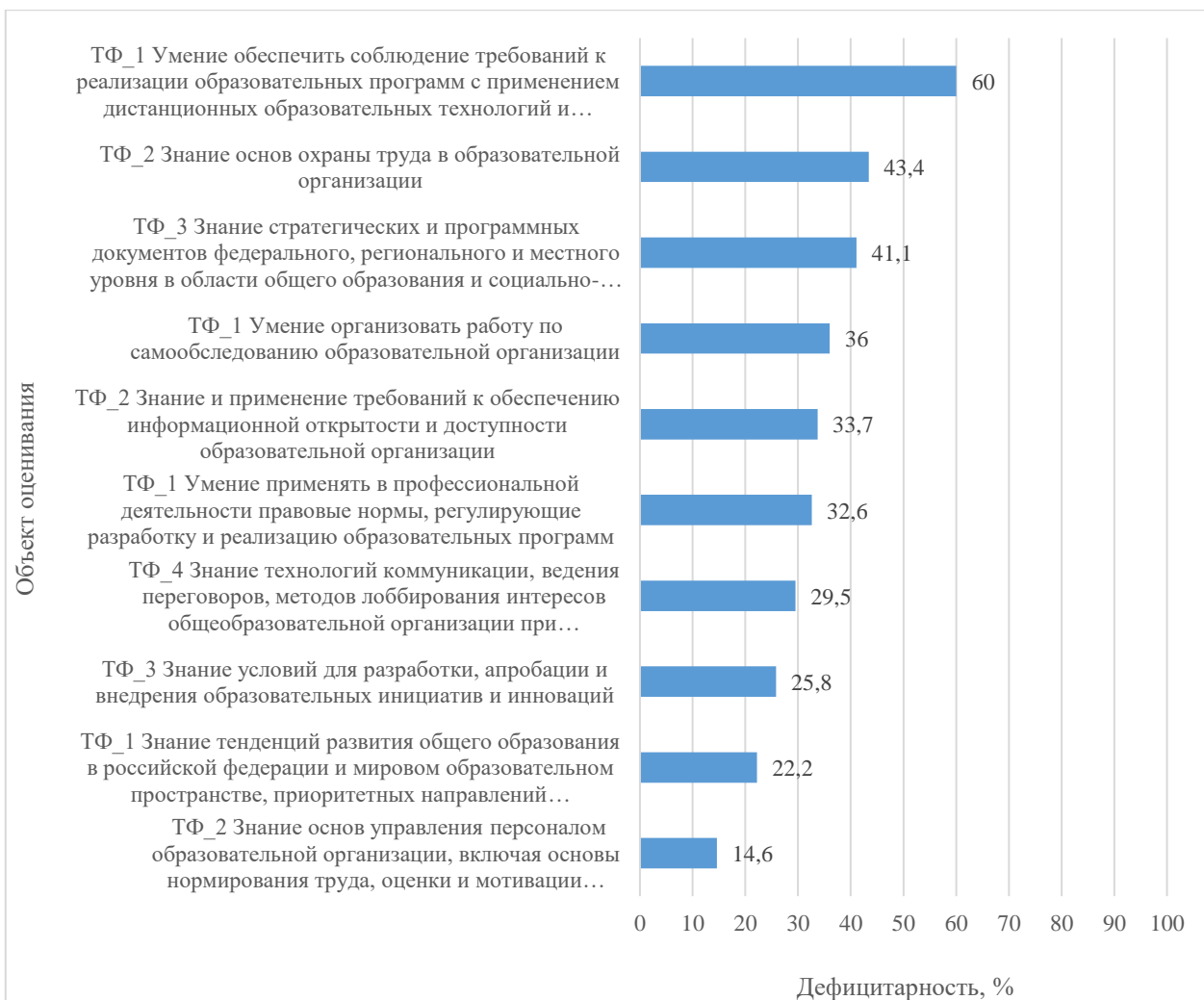


Рисунок 31 – Рейтинг знаний/умений, проверяемых в рамках диагностики, по степени уменьшения дефицитарности



Продолжение рисунка 31

Как видно из представленной диаграммы, наибольший процент дефицитарности (93,4%) имеет знание в части администрирования деятельности образовательной организации, а именно знание Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов, муниципальных правовых актов, включая гражданское, трудовое законодательство Российской Федерации в части, регулирующей деятельность образовательной организации. От 88,3% до 92,9% дефицитарности выявлено среди следующих знаний и умений, необходимых для осуществления трудовой функции «Управление развитием образовательной организации»:

умение производить оценку реализации стратегии развития образовательной организации, определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, основных показателей и результатов реализации ее развития, обеспечивающих повышение качества образования и эффективность деятельности организации (92,9%);

знание теории, практики и методов управления развитием образовательной организации, обеспечивающих повышение качества образования и

эффективности деятельности организации (критерии эффективности деятельности руководителя) (90,8%);

и умение руководить разработкой программы развития образовательной организации совместно с коллегиальными органами управления (88,3%).

От 60% до 70% составляет дефицит семи знаний и умений, оцениваемых в рамках диагностики. В том числе, четыре объекта оценивания в рамках трудовой функции «Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами». Два объекта оценивания в части управления образовательной деятельностью образовательной организации: умение обеспечить реализацию образовательных программ и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации (67,3%) и умение обеспечить соблюдение требований к реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения (60,0%). А также знание и применение в профессиональной деятельности правовых норм при разработке соответствующих локальных нормативных актов, регулирующих деятельность общеобразовательной организации в рамках трудовой функции «Администрирование деятельности образовательной организации» (60,3%).

Наименьший процент дефицитарности (от 14,6% до 25,8%) по результатам диагностики выявлен в части знания: основ управления персоналом образовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда (14,6%); тенденций развития общего образования в российской федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетных направлений государственной политики в сфере общего образования (22,2%) и условий для разработки, апробации и внедрения образовательных инициатив и инноваций (25,8%).

5. Сопоставление результатов диагностики участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций по контекстным основаниям

Далее представлена информация о количестве/долях участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций – представителей разных типов образовательных организаций, в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций, сопоставленные по следующим основаниям (контекстным данным):

гендерный признак (пол) (таблица 14, рисунок 32);

должность (таблица 15, рисунки 33, 34).

Таблица 14

Распределение количества/долей участников кадрового резерва руководителей – представителей разных типов образовательных организаций в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций в разрезе гендерного признака (пола)

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)																	
		Мужчины									Женщины								
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)		Всего чел.	Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)		Всего чел.
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
1.	Обще-образовательные организации	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	2	4,4	28	62,2	15	33,4	0	0,0	45
2.	Дошкольные образовательные организации	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	7	31,8	12	54,5	3	13,7	0	0,0	22
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	0	0,0	1	100	0	0,0	1	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3
4.	Муниципальные органы управления образованием	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	1	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1
Итого		0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	10	14,1	41	57,7	20	28,2	0	0,0	71

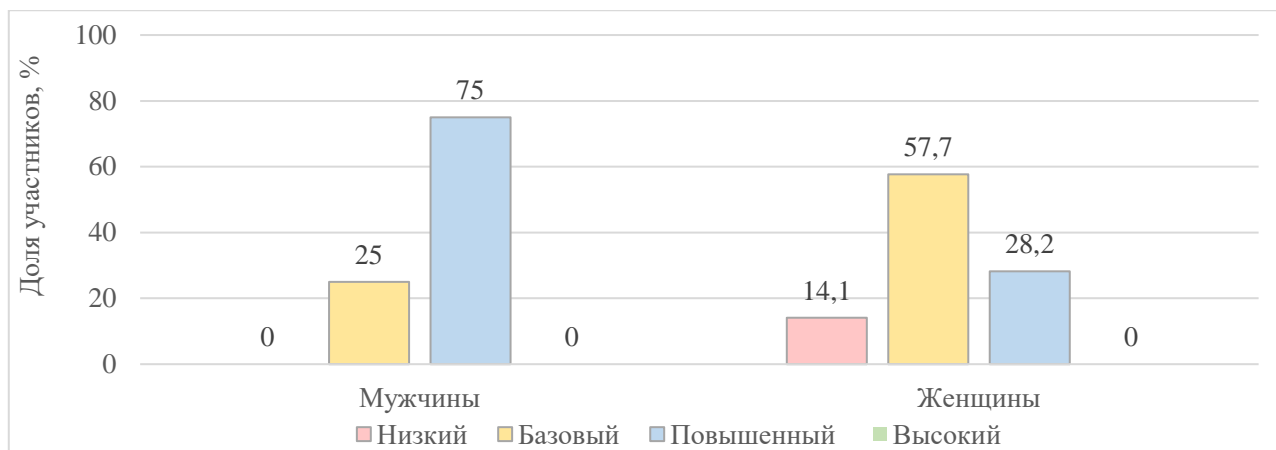


Рисунок 32 – Распределение долей участников кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций в разрезе гендерного признака (пола)

Как видно из представленной информации, подавляющее большинство участников–мужчин (75,0%) в ходе диагностики продемонстрировали результат, соответствующий повышенному уровню. В то время как результат наибольшей доли женщин (57,7%) соответствует базовому уровню, а доля женщин с результатом повышенного уровня меньше более чем в 2,5 раза (28,2%) по сравнению с участниками–мужчинами. Никто из участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей не имеет результат высокого уровня.

В целом результаты мужчины (5,3% от всей выборки) распределились на базовый и повышенный уровни; результаты женщин – на низкий, базовый и повышенный. В данном случае не дается сопоставление результатов диагностики мужчин и женщин – в разрезе типов образовательных организаций, поскольку среди участников диагностики нет мужчин из числа работников дошкольных образовательных организаций и муниципальных органов управления образованием.

Таблица 15

Распределение количества/долей участников кадрового резерва руководителей – представителей разных типов образовательных организаций в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций в разрезе занимаемой должности

№ п/п	Тип образовательной организации	Уровень сформированности компетенций (процент достижения качества)																	
		Руководитель									Педагогический работник								
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)		Всего чел.	Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)		Всего чел.
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
1.	Общеобразовательные организации	2	5,6	22	61,1	12	33,3	0	0,0	36	0	0,0	7	58,3	5	41,7	0	0,0	12
2.	Дошкольные образовательные организации	2	33,3	3	50,0	1	16,7	0	0,0	6	5	31,3	9	56,3	2	12,5	0	0,0	16
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	0	0,0	0	0,0	2	100	0	0,0	2
4.	Муниципальные органы управления образованием	1	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Итого		5	11,1	26	57,8	14	31,1	0	0,0	45	5	16,7	16	53,3	9	30,0	0	0,0	30

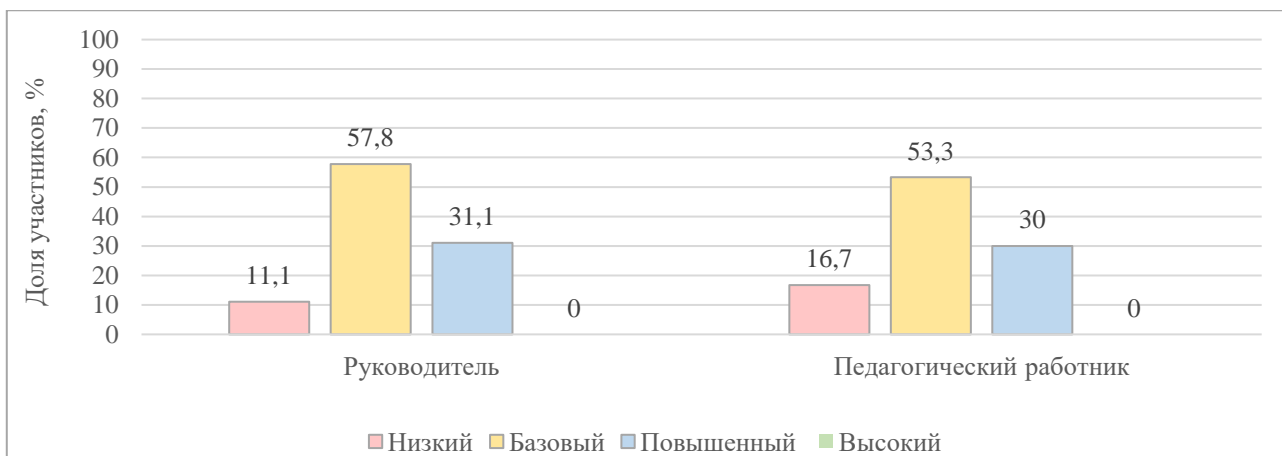


Рисунок 33 – Распределение долей участников кадрового резерва руководителей (вся выборка) в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций в разрезе занимаемой должности

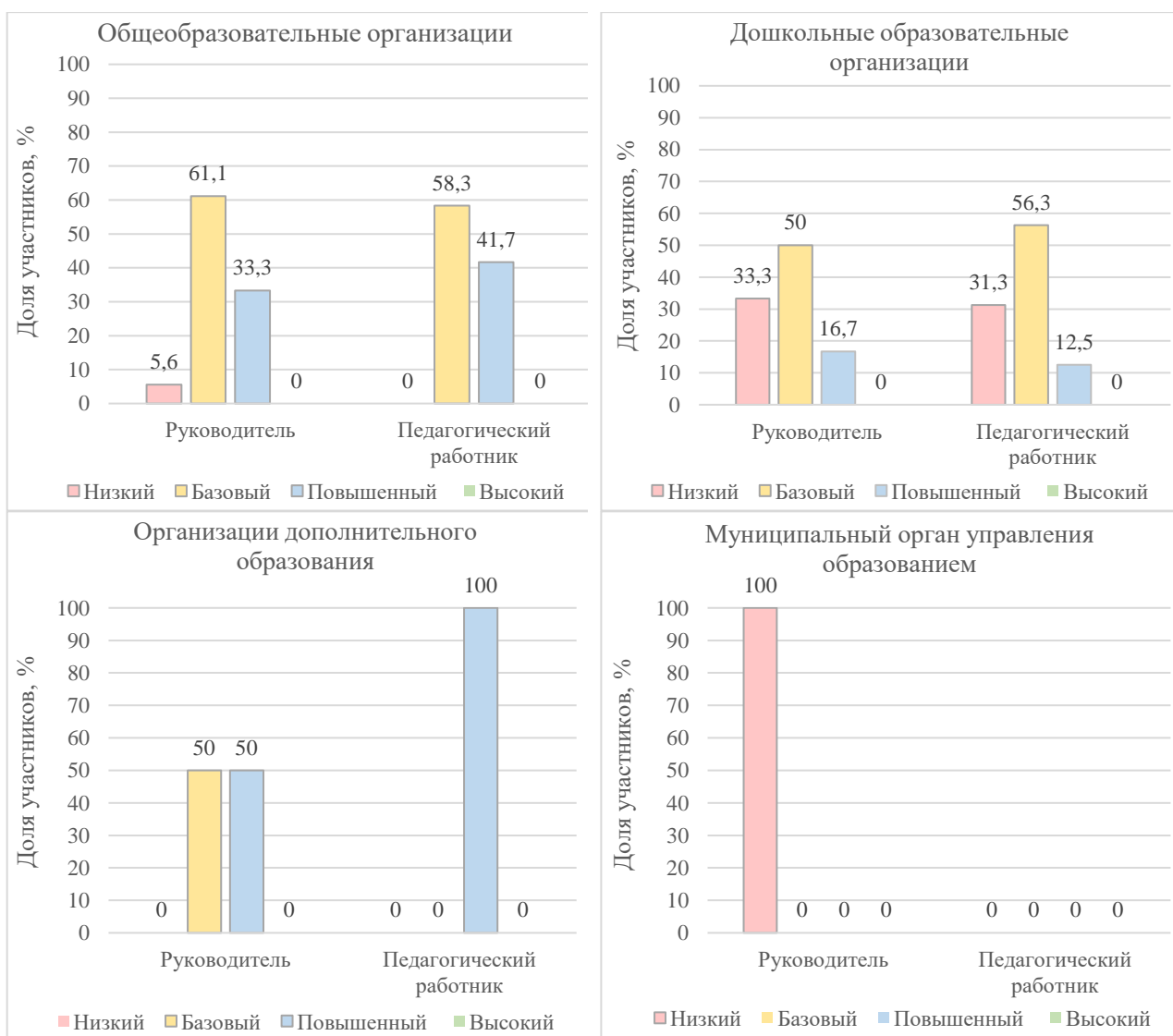


Рисунок 34 – Распределение долей участников кадрового резерва руководителей – представителей разных типов образовательных организаций в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций в разрезе занимаемой должности

В целом распределение долей участников кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности профессиональных компетенций статистически сопоставимо в разрезе рассматриваемых должностей: руководитель и педагогический работник. Так более половины участников в каждой группе выполнили диагностическую работу с результатом, соответствующим базовому уровню. Около трети участников имеет результат повышенного уровня; доли участников, не сумевших преодолеть минимальный порог результативности, для руководителей составили 11,1%, для педагогов – 16,7%.

Рассматривая распределение долей участников по должностям в разрезе типов образовательных организаций, следует отметить, что

результаты педагогических работников общеобразовательных организаций превосходят результаты руководителей. Так доля педагогов, продемонстрировавших результат повышенного уровня, выше аналогичной доли руководителей на 8%. Кроме этого, среди педагогов нет участников, имеющих низкий уровень сформированности управленческих компетенций;

результаты участников диагностики из числа работников дошкольных образовательных организаций статистически сопоставимы для рассматриваемых должностей. Наибольшая доля и педагогов, и руководителей показала результат базового уровня сформированности управленческих компетенций; треть участников в обеих группах не смогла преодолеть минимальный уровень, что свидетельствует об уровне сформированности управленческих компетенций, не соответствующем требованиям профессионального стандарта «Руководитель». Доля участников диагностики с повышенным уровнем составила для руководителей и педагогов 16,7% и 12,5% соответственно;

среди представителей разных типов образовательных организаций наилучший результат принадлежит работникам организаций дополнительного образования: все педагогические работники (100,0%) организаций данного типа имеют результат повышенного уровня; число руководителей распределилось в равных долях среди тех, кто показал результат повышенного (50,0%) и базового (50,0%) уровней;

в диагностике не принимали участие педагогические работники муниципальных органов управления образованием; у участника из числа руководителей данная работа вызвала значительные затруднения, что обусловило низкий уровень результата.

6. Выводы

Представленный выше анализ результатов оценки позволяет сделать следующие выводы:

1. На основе анализа контекстных данных определены особенности выборки проведенной диагностики, потенциально способные повлиять на полученные результаты. Так среди участников стартовой диагностики подавляющее большинство руководящих и педагогических работников –

представители женского пола (94,7%); больше половины (64,0%) участников стартовой диагностики составляют представители общеобразовательных организаций. Доля руководителей среди участников стартовой диагностики (60,0%) преобладает над долей педагогов.

2. В целом более половины (56,0%) участников стартовой диагностики продемонстрировали базовый уровень сформированности управленческих компетенций руководителей образовательных организаций. Около трети участников (30,7%) показали результат, соответствующий повышенному уровню сформированности компетенций. У 13,3% участников диагностики уровень сформированности компетенций является недостаточным, то есть не соответствующим необходимым требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». Никто из участников стартовой диагностики кадрового резерва руководителей не имеет результата высокого уровня.

3. Наилучший результат выполнения диагностической работы продемонстрировали представители организаций дополнительного образования. Данная категория имеет наибольшую долю участников, чьи результаты соответствуют повышенному уровню сформированности компетенций (75,0%). Кроме этого, среди представителей организаций дополнительного образования нет участников, показавших результат низкого уровня.

4. Сформированность профессиональной компетенции в части управления образовательной деятельностью образовательной организации соответствует повышенному уровню. Результаты выполнения трех других разделов диагностической работы соответствуют базовому уровню.

5. Наибольший процент дефицитарности (93,4%) имеет знание в части администрирования деятельности образовательной организации, а именно знание Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов, муниципальных правовых актов, включая гражданское, трудовое законодательство Российской Федерации в части, регулирующей деятельность образовательной организации. От 88,3% до 92,9% дефицитарности выявлено среди следующих знаний и умений, необходимых для осуществления трудовой функции «Управление развитием образовательной организации»:

умение производить оценку реализации стратегии развития образовательной организации, определять изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, основных показателей и результатов реализации ее развития, обеспечивающих повышение качества образования и эффективность деятельности организации (92,9%);

знание теории, практики и методов управления развитием образовательной организации, обеспечивающих повышение качества образования и эффективности деятельности организации (критерии эффективности деятельности руководителя) (90,8%);

и умение руководить разработкой программы развития образовательной организации совместно с коллегиальными органами управления (88,3%).

6. Наименьший процент дефицитарности (от 14,6% до 25,8%) по результатам диагностики выявлен в части знания: основ управления персоналом образовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда (14,6%); тенденций развития общего образования в российской федерации и мировом образовательном пространстве, приоритетных направлений государственной политики в сфере общего образования (22,2%) и условий для разработки, апробации и внедрения образовательных инициатив и инноваций (25,8%).

7. Подготовка (повышение квалификации) участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2024 году в том числе должна включать рассмотрение содержания следующих документов и материалов, вызвавших наибольшие затруднения:

Требования к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий);

Правила применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации;

Порядок проведения самообследования образовательной организацией;

Методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг;

Критерии результативности Программы развития по управлению качеством образования образовательной организации;

Критерии эффективности деятельности руководителя образовательной организации;

Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере образования;

Порядок организации осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ;

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.