

Информационно-статистические материалы
по итогам проведения итоговой диагностики личностно профессионального
развития участников кадрового резерва руководителей образовательных
организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	2
1. Общие сведения об участниках итоговой диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году	3
2. Обобщенная информация по результатам проведения итоговой диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году	10
3. Сопоставление результатов итоговой диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году и диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2022 году.....	24
4. Выводы и рекомендации	28

Введение

Информационно-статистические материалы подготовлены по результатам анализа данных, полученных в ходе итоговой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году (далее – итоговая диагностика участников кадрового резерва руководителей, итоговая диагностика).

Итоговая диагностика участников кадрового резерва руководителей была организована и проведена на территории Челябинской области в период с 16 по 23 ноября 2023 года 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 07.11.2023 № 02/2722 «О проведении итоговой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году».

Данным приказом информационное, организационное и техническое сопровождение итоговой диагностики возложено на областное государственное бюджетное учреждение «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов» (далее – ОГБУ ЧЦОПМКП); техническое сопровождение с использованием модуля «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области», а также сопровождение по результатам итоговой диагностики формирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов участников кадрового резерва руководителей в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» возложено на государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования» (далее – ГБУ ДПО ЧИРО).

Целью проведения итоговой диагностики являлась оценка уровня личностно-профессиональной готовности (знаний и умений) участников кадрового резерва руководителей к осуществлению управленческой деятельности.

Работниками ОГБУ ЧЦОПМКП были проведены все необходимые мероприятия по комплексному сопровождению итоговой диагностики кадрового резерва руководителей согласно утверждённому регламенту:

разработаны и согласованы документы, регламентирующие процедуру проведения итоговой диагностики кадрового резерва руководителей;

адаптирован разработанный представителями ГБУ ДПО ЧИРО и ОГБУ ЧЦОПМКП инструментарий и размещен в модуле «Организация ДПО» для проведения итоговой диагностики кадрового резерва руководителей;

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

осуществлено подтверждение заявок, поданных участникам для прохождения итоговой диагностики кадрового резерва руководителей;

осуществлен мониторинг участия в итоговой диагностике кадрового резерва руководителей;

осуществлено консультирование участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей;

осуществлено информационное сопровождение итоговой диагностики через сайт и социальные сети ОГБУ ЧЦОПМКП;

направлена информация о проведении итоговой диагностики лично профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году, включая выгрузку результатов, в ГБУ ДПО ЧИРО.

1. Общие сведения об участниках итоговой диагностики лично профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году

В итоговой диагностике кадрового резерва руководителей приняли участие 56 человек, претендующих на статус руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области из 38 муниципальных образований, что на 4 человека меньше, чем участников диагностики лично профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2022 году. Наибольшую представленность имеют Челябинский городской округ (5 чел.) и Сосновский муниципальный район (4 чел.); в состав выборки вошли по 3 представителя от Уйского муниципального района, Златоустовского и Магнитогорского городских округов. Количество представителей остальных муниципальных образований Челябинской области составляет 1-2 человека.

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

Таблица 1

Количество участников итоговой диагностики кадрового резерва
руководителей в разрезе муниципальных образований

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество участников диагностики кадрового резерва
1.	Аргаяшский муниципальный район	2
2.	Ашинский муниципальный район	1
3.	Брединский муниципальный район	1
4.	Варненский муниципальный район	1
5.	Верхнеуральский муниципальный район	1
6.	Верхнеуфалейский городской округ	1
7.	Еманжелинский муниципальный район	1
8.	Еткульский муниципальный район	2
9.	Златоустовский городской округ	3
10.	Карабашский городской округ	1
11.	Карталинский муниципальный район	1
12.	Каслинский муниципальный район	1
13.	Катав-Ивановский муниципальный район	1
14.	Кизильский муниципальный район	1
15.	Копейский городской округ	1
16.	Коркинский муниципальный округ	2
17.	Красноармейский муниципальный район	1
18.	Кунашакский муниципальный район	1
19.	Кусинский муниципальный район	1
20.	Кыштымский городской округ	1
21.	Магнитогорский городской округ	3
22.	Миасский городской округ	1
23.	Нязепетровский муниципальный район	2
24.	Озерский городской округ	2
25.	Октябрьский муниципальный район	1
26.	Пластовский муниципальный район	1
27.	Саткинский муниципальный район	1
28.	Снежинский городской округ	1
29.	Сосновский муниципальный район	4
30.	Троицкий городской округ	1
31.	Троицкий муниципальный район	1
32.	Увельский муниципальный район	1
33.	Уйский муниципальный район	3
34.	Усть-Катавский городской округ	1
35.	Чебаркульский городской округ	1
36.	Чебаркульский муниципальный район	1
37.	Челябинский городской округ	5
38.	Чесменский муниципальный район	1
Общий итог		56

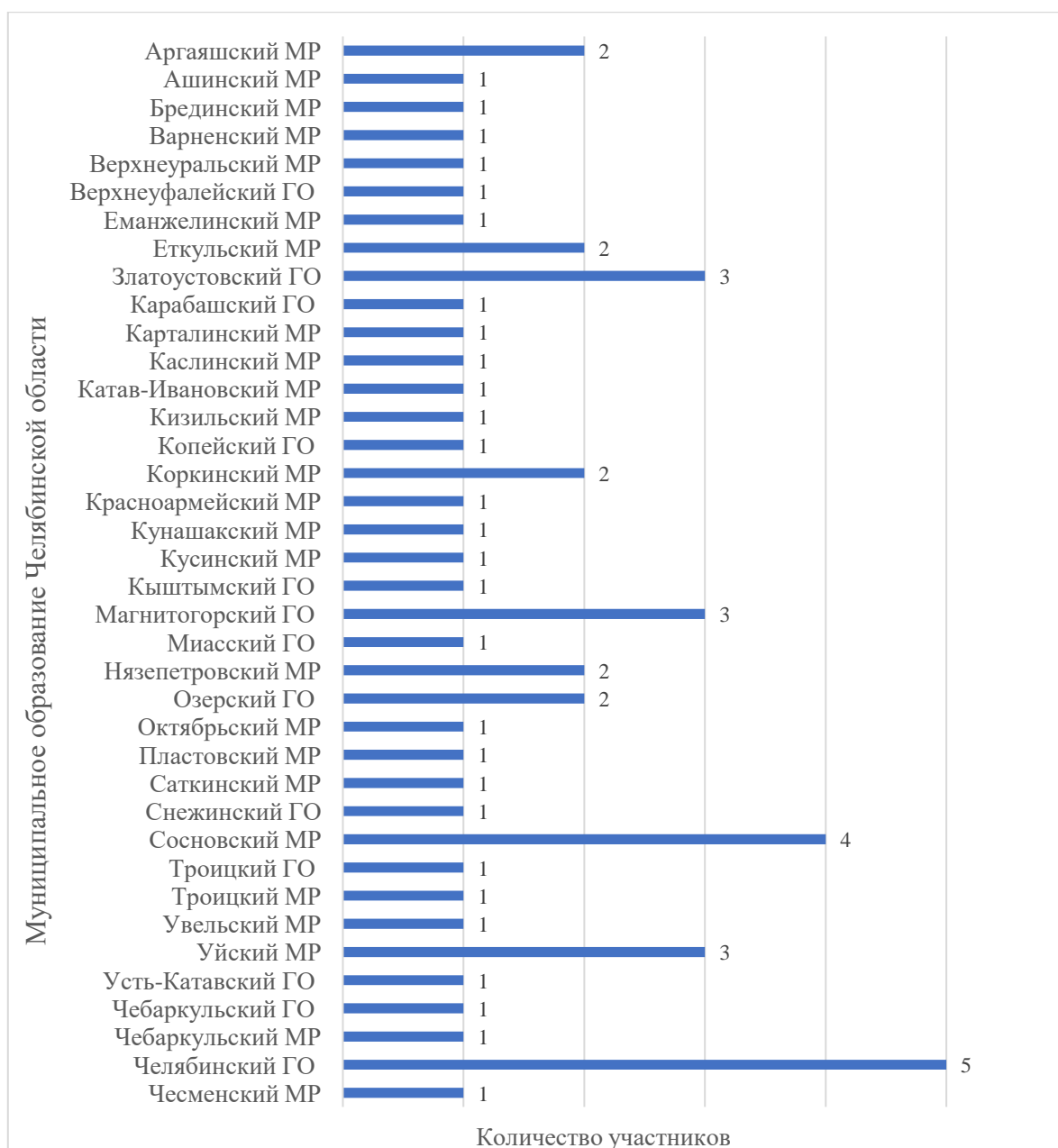


Рисунок 1 – Количество участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в разрезе муниципальных образований

Далее представлена статистическая информация о распределении участников итоговой 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);
- управленческий стаж (таблица 5, рисунок 5).

В итоговой 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 итоговой диагностики кадрового резерва руководителей по гендерному признаку (полу)

Пол	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Женский	45	80,4
Мужской	11	19,6

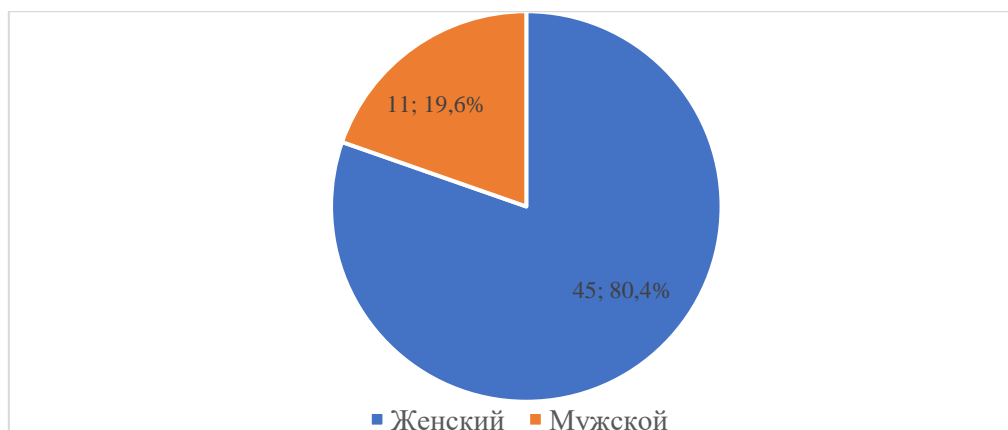


Рисунок 2 – Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей по гендерному признаку (полу)

На основании анализа выборки определено, что большинство участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей – представители женского пола – 45 (80,4%) человек. Представители мужского пола (11 человек) составили 19,6% от общего количества участников.

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

Таблица 3

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

Место работы	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Общеобразовательные организации	31	55,4
Дошкольные образовательные организации	13	23,2
Организации дополнительного образования	8	14,3
Образовательные организации среднего профессионального образования	3	5,4
Муниципальные органы управления образованием	1	1,7

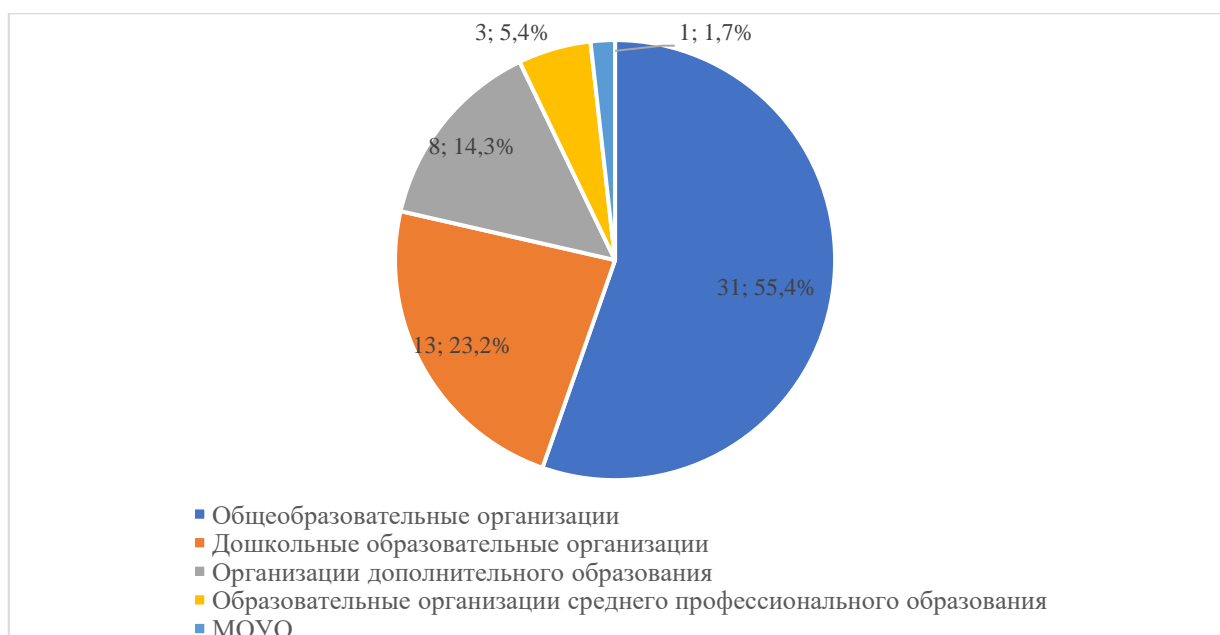


Рисунок 3 – Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с местом работы

Согласно полученным данным, больше половины (55,4%) участников итоговой диагностики составляют руководители и педагогические работники общеобразовательных организаций, около четверти всех участников (23,2%) – работники дошкольных образовательных организаций. Доля представителей организаций дополнительного образования равна 14,3%; представителей образовательных организаций среднего профессионального образования и МОУО – 5,4% и 1,7% соответственно.

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

Таблица 4

Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с занимаемой должностью

Должность	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Руководитель (директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения, заведующий, заместитель заведующего)	32	57,1
Педагогические работники (учитель, педагог-психолог, методист, воспитатель, педагог-организатор, логопед, главный специалист)	24	42,9

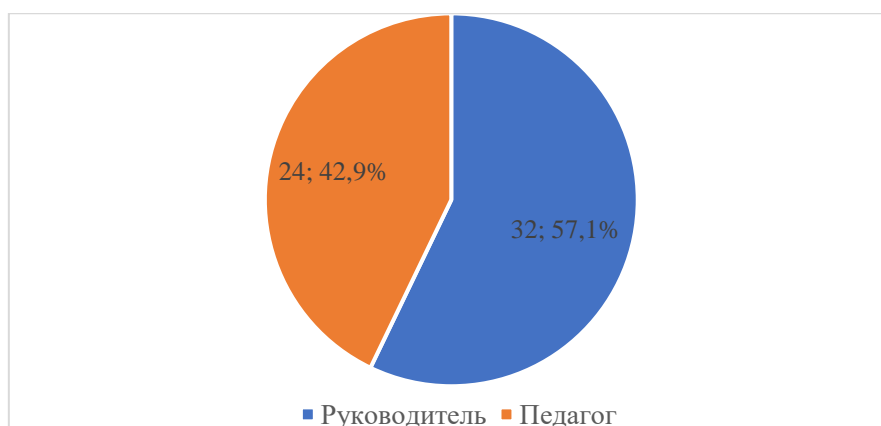


Рисунок 4 – Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с занимаемой должностью

По результатам статистической информации больше половины (57,1%) участников итоговой 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 42,9%.

В итоговой диагностике кадрового резерва руководителей принимали участие представители образовательных организаций Челябинской области, имеющие различный *управленческий стаж* (таблица 5, рисунок 5).

Таблица 5

Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с управленческим стажем

Управленческий стаж	Участники	
	Количество, чел.	Доля, %
Свыше 10 лет	13	23,2
7-10 лет	5	8,9
4-6 лет	8	14,3
От 1 года до 3 лет	15	26,8
Менее 1 года	15	26,8

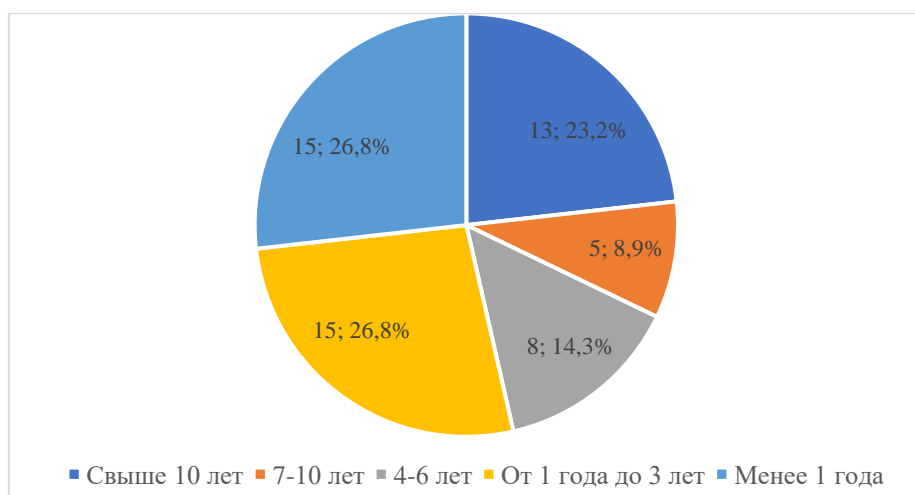


Рисунок 5 – Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в соответствии с управленческим стажем

Как показал анализ, количество участников итоговой диагностики по показателю «управленческий стаж» распределилось в следующих долях: 26,8% выборки составляют руководители и педагогические работники не имеющие управленческого стажа, либо имеющие управленческий стаж менее 1 года; равную им долю составляют руководители и педагогические работники, имеющие управленческий стаж от 1 года до 3 лет; 23,2% совокупно составляют руководители с управленческим стажем от 4 до 10 лет, такой же процент участников итоговой диагностики занимают руководящую должность свыше 10 лет.

Таким образом, обобщая полученные данные можно сделать вывод, что среди участников итоговой диагностики подавляющее большинство руководителей и педагогических работников – представители женского пола (80,4%);

больше половины (55,4%) участников итоговой диагностики составляют руководители и педагогические работники общеобразовательных организаций; доля руководителей – участников итоговой диагностики (57,1%) преобладает над долей педагогических работников;

более четверти (26,8%) участников итоговой диагностики либо не имеет управленческого стажа, либо имеет стаж менее одного года. Равную им долю (26,8%) составляют руководители, имеющие управленческий стаж от одного года до трех лет.

2. Обобщенная информация по результатам проведения итоговой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году.

Общая характеристика диагностической работы и системы оценивания.

Контрольные измерительные материалы (далее – КИМ) для проведения диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2022 году были разработаны 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 2023 году для проведения итоговой диагностики данный инструмент был доработан в части дополнения заданиями, ориентированными на определение личностной готовности участников, в связи с этим объем диагностической работы увеличился на шесть заданий по сравнению с предыдущим годом. Кроме того, диагностическая работа была адаптирована для размещения в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» (далее – модуль «Организация ДПО»).

Разработка содержания заданий КИМ и определение пороговых значений (баллов) осуществлялись на основе Инструкции по разработке контрольных измерительных материалов (далее – КИМ), предназначенных для проведения пилотной процедуры апробации целевой модели аттестации кандидатов на должность руководителей образовательных организаций (письмо Министерства просвещения России от 10.06.2022 № АЗ-891/08).

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. В заданиях (тестах) учтен следующий набор умений:

анализировать (осуществлять мониторинг);

планировать (осуществлять целеполагание, прогнозирование, проектирование);

организовывать (осуществлять структуризацию, формировать процедуры, устанавливать организационную политику организации);

мотивировать (осуществлять подбор, расстановку и подготовку кадров, формировать благоприятную внутреннюю культуру, обеспечивать ресурсами);

контролировать (осуществлять учет, измерение параметров работ, оценку, корректирующие действия);

координировать (обеспечивать коммуникации, распределение заданий, согласование).

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 профессиональным стандартом.

Раздел 1 содержал 5 заданий в соответствии с трудовой функцией – управление образовательной деятельностью образовательной организации.

Раздел 2 содержал 8 заданий в соответствии с трудовой функцией – администрирование деятельности образовательной организации.

Раздел 3 содержал 4 задания в соответствии с трудовой функцией – управление развитием образовательной организации.

Раздел 4 содержал 3 задания в соответствии с трудовой функцией – управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

В диагностической работе предложены следующие типы заданий:

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.

Каждое задание оценивалось определенным количеством баллов (от 1 до 2) в зависимости от уровня сложности (базового или повышенного). Максимальный балл за выполнение всех заданий диагностической работы равен 30. По результатам выполнения диагностической работы участник итоговой диагностики кадрового резерва руководителей набирал определенное количество баллов, которое позволяло определить уровень сформированности основных компонентов (знания, умения, навыки) управленческих компетенций

руководителей образовательных организаций и способность их применять в решении управленческих задач. В ходе оценки выявлялись результаты, соответствующие/не соответствующие необходимым требованиям.

Для оценки результатов выполнения диагностической работы были выделены 3 уровня подготовки участников:

недостаточный уровень – участник получил менее 62% из возможного количества баллов,

средний уровень – участник получил от 62% до 80%,

высокий уровень – итоговый балл участника составляет 81% и более от возможного максимального балла.

В соответствии с представленной выше уровневой шкалой в ходе анализа результатов выполнения заданий диагностической работы были определены уровни сформированности основных компонентов (знания, умения, навыки) управленческих компетенций у участников диагностики кадрового резерва руководителей.

Обобщенная информация о результатах выполнения диагностической работы в целом

Общая информация об уровне сформированности основных компонентов управленческих компетенций руководителей образовательных организаций в соответствии с результатами выполнения диагностической работы представлена в таблице 6.

Таблица 6

Распределение участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности компетенций руководителей образовательных организаций

Уровень сформированности	Качество выполнения диагностической работы, %	Количество участников	
		чел	%
недостаточный	менее 62	15	26,8
средний	62-80	31	55,3
высокий	81-100	10	17,9

Из представленной в таблице 6 информации видно, что более половины (55,3%) участников итоговой диагностики продемонстрировали средний уровень сформированности основных компонентов управленческих компетенций руководителей образовательных организаций. Уровень сформированности у более чем четверти участников диагностики (26,8%) является недостаточным, то есть не соответствующим необходимым требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». И качество выполнения диагностической работы 17,9% участников соответствует высокому уровню.

Графически доли участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности основных компонентов управленческих компетенций представлены на рисунке 6. 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
недостаточный	менее 62	
средний	62-80	
высокий	81-100	

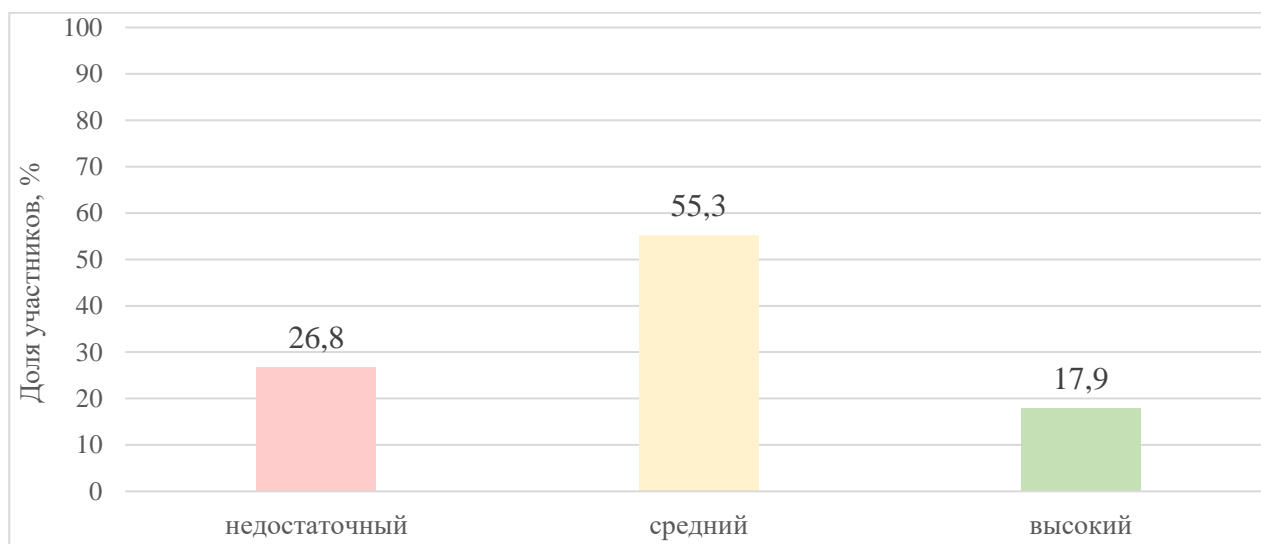


Рисунок 6 – Доли участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности основных компонентов управленческих компетенций

Обобщенная информация о результатах выполнения заданий по разделам диагностической работы.

Структура диагностической работы представлена четырьмя разделами (четыре трудовых функции) по направлениям диагностики:

раздел 1 – управление образовательной деятельностью образовательной организации;

раздел 2 – администрирование деятельности образовательной организации;

раздел 3 – управление развитием образовательной организации;

раздел 4 – управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

Далее в таблице 7 содержатся результаты выполнения разделов диагностической работы.

Таблица 7

Качество выполнения разделов диагностической работы

Раздел	Трудовая функция	Качество выполнения, %
1	Управление образовательной деятельностью образовательной организации	70,3
2	Администрирование деятельности образовательной организации	70,8
3	Управление развитием образовательной организации	57,4
4	Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	71,9

Графически данная информация представлена в диаграмме на рисунке 7.

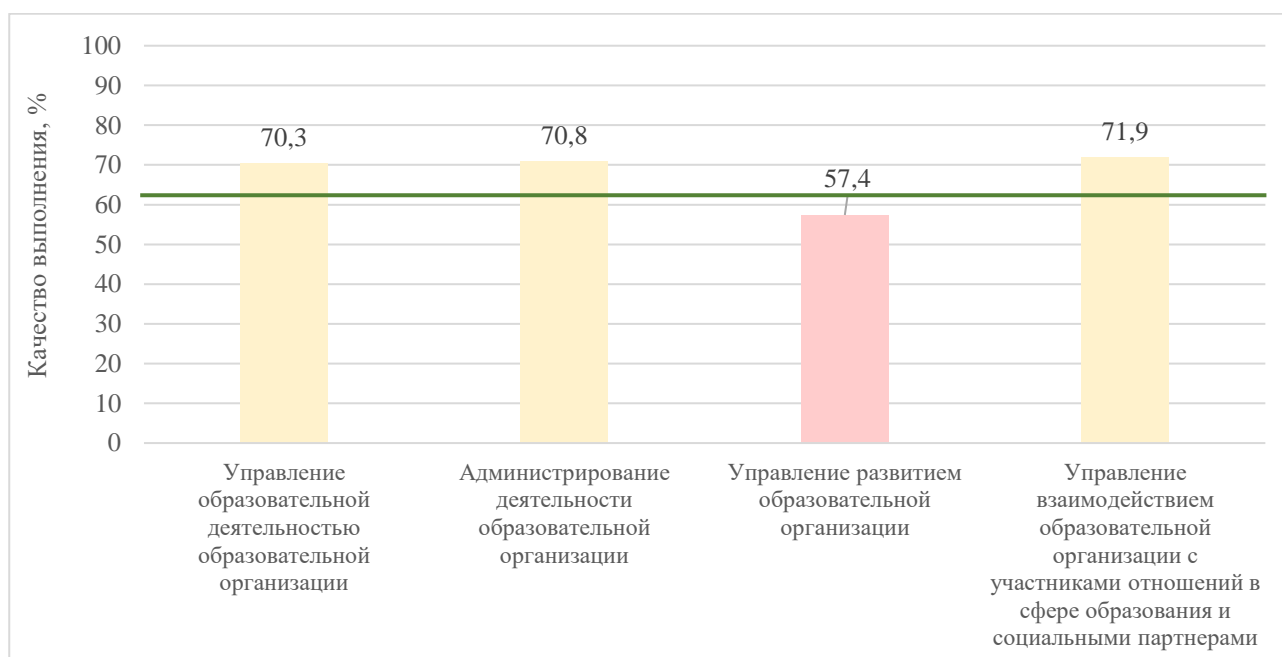


Рисунок 7 – Качество выполнения разделов диагностической работы

Как показывают результаты, качество выполнения трех из четырех разделов диагностической работы соответствует среднему уровню; при этом результаты являются статистически сопоставимыми и варьируются в пределах от 70% до 72%. Качество выполнения заданий, оценивающих сформированность управленческих компетенций в части управления развитием образовательной организации составило 57,4%, что свидетельствует о недостаточном уровне сформированности данной компетенции.

Статистика и анализ результатов выполнения диагностической работы по заданиям

В таблице 8 и на рисунке 8 представлены средние значения качества выполнения каждого из заданий диагностической работы.

Таблица 8

Качество выполнения диагностической работы по заданиям

	Номер задания диагностической работы																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Качество выполнения, %	72,3	76,8	79,5	92,9	17,9	48,2	96,4	39,3	78,6	82,1	77,7	67,0	85,7	73,2	26,8	80,4	57,1	94,6	58,9	67,0

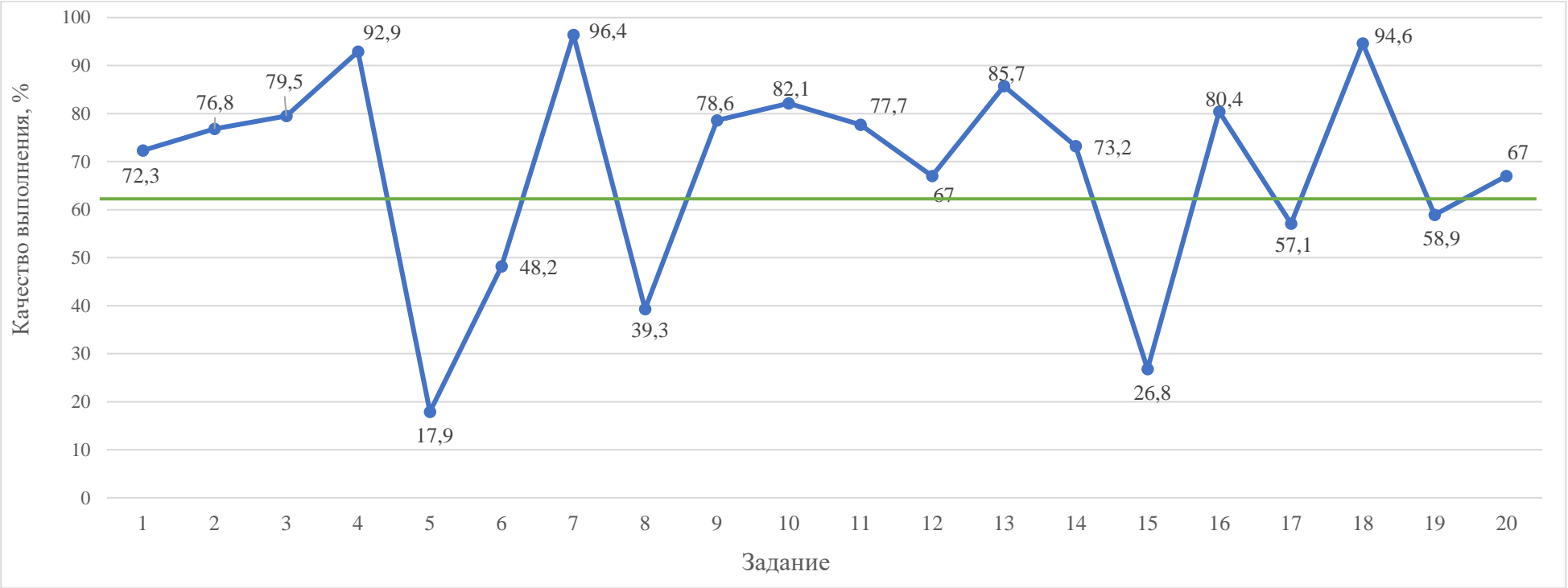


Рисунок 8 – Качество выполнения диагностической работы по заданиям

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

Ниже рассмотрены результаты участников итоговой диагностики кадрового резерва руководителей по выполнению заданий раздела «Управление образовательной деятельностью образовательной организации». В данный раздел включены пять заданий. Результат, соответствующий высокому уровню (92,9%), участники кадрового резерва показали в одном задании из пяти – при выполнении задания 4, где требовалось указать что является инструментом стратегического управления образовательной организацией с учетом перспективных тенденций развития цифровой образовательной среды. Качество выполнения трех заданий этого раздела: задания 1, в котором участнику необходимо было указать какие из перечисленных документов по управлению разработкой (корректировкой) образовательных программ в соответствии с требованиями Рособнадзора обязательны для размещения на официальном сайте образовательной организации; задания 2, требовавшее установить соответствие между локальным нормативным актом, регламентирующим управление деятельностью по реализации образовательных программ и наличием требования (приказ Рособнадзора от 14.08.2020 № 831) его представления на официальном сайте образовательной организации и задания 3, где требовалось установить соответствие между характеристикой управленческого действия по осуществлению внутренней системы оценки качества образования и его содержанием, варьируется в пределах от 72% до 79%, что соответствует среднему уровню. Наибольшее затруднение при выполнении первого раздела вызвало задание 5, в котором необходимо было определить кем утверждается Устав образовательной организации. Качество выполнения этого задания – 17,9% (недостаточный уровень), что является минимальным и для работы в целом.

Во втором разделе диагностической работы, посвященном вопросам администрирования деятельности образовательной организации, три из восьми заданий выполнены участниками итоговой диагностики на высоком уровне: задание 7, в котором участнику предлагалось установить соответствие между характеристикой трудового действия по администрированию деятельности образовательной организации и трудовым действием; задание 10, где требовалось определить что включает в себя система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию педагогов в образовательной организации и задание 13, в котором было необходимо установить соответствие между видом мотивации и его определением на основании работы Л.М. Митиной «Психология труда и профессионального развития учителя». Качество выполнения этих заданий составило 96,4%, 82,1% и 85,7% соответственно. Качество выполнения еще трех заданий соответствует среднему уровню. Это задание 9, по условиям которого требовалось расставить в правильном порядке

управленческие действия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации; задание 11, в котором участнику итоговой диагностики необходимо было из предложенного перечня внутриорганизационных нормативных документов выбрать те, в которых нормативно закреплена подсистема мотивации и стимулирования педагогов в образовательной организации; и задание 12, в котором из предложенных методов мотивирования требовалось выбрать те, которые реализуются руководителем образовательной организации (согласно классификации С.А. Шапиро, описанной в учебном пособии «Основы трудовой мотивации»). Результаты выполнения двух из восьми заданий находятся на недостаточном уровне. Так качество выполнения задания 6, в котором участнику итоговой диагностики кадрового резерва руководителей необходимо было указать что предусматривает функция руководителя образовательной организации по руководству разработкой и реализацией основных образовательных программ с использованием цифровой образовательной среды, составил 48,2%. Самый низкий результат среди заданий данного раздела принадлежит заданию 8 (39,3%). Здесь необходимо было установить соответствие между ключевыми задачами регионального проекта «Цифровая образовательная среда» и его целевыми показателями (индикаторами).

В третий раздел «Управление развитием образовательной организации» диагностической работы включены четыре задания, качество выполнения двух из которых соответствует среднему уровню и двух – недостаточному. Не вызвали затруднений у участников итоговой диагностики задания 14 и 16, качество выполнения которых составило 73,2% и 80,4% соответственно. В 14 задании требовалось из предложенных вариантов выбрать тот региональный документ, который не сможет обеспечить методологическое обоснование программы развития образовательной организации в текущем году. Успешное выполнение задания 16 требовало знания для чего необходимо осуществлять анализ деятельности образовательной организации и обобщать информацию о состоянии системы управления.

На недостаточном уровне у участников итоговой диагностики сформировано знание экспертных материалов областного Конкурса программ развития по управлению качеством образования. Содержание данных материалов легло в основу задания 15, где требовалось определить рекомендуемую последовательность построения разделов Программы развития образовательной организации. Качество выполнения задания составило 26,8%. Также недостаточному уровню соответствуют результаты выполнения задания 17 (57,1%), в котором из предложенных вариантов этапов разработки и реализации проекта в образовательной организации требовалось выбрать верный.

Раздел «Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами» содержал 3 задания. Среди заданий данного раздела наивысший результат (94,6%), соответствующий высокому уровню, участники итоговой диагностики

кадрового резерва руководителей показали при выполнении задания 18, в котором необходимо было из предложенных вариантов выбрать наиболее эффективный для обеспечения информационной открытости и публичности деятельности образовательной организации. Качество выполнения задания 20, которое заключалось в выборе из перечисленных документов только тех, на основе которых должно быть организовано взаимодействие с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, равное 67,0%, соответствует среднему уровню. Наибольшие затруднения при выполнении данного раздела вызвало задание 19, в котором участнику диагностики было предложено выбрать из перечисленных наиболее значимые для эффективного управления образовательной организацией субъекты внешнего взаимодействия для дальнейшего развития и совершенствования в сфере образования. Результат выполнения задания не преодолел минимальный порог, составив 58,9%, что соответствует недостаточному уровню.

Таким образом, обобщая полученные результаты, можно сделать вывод, что из 20 заданий диагностической работы качество выполнения пяти заданий (25%) соответствует высокому уровню, качество выполнения девяти заданий (45%) находится на среднем уровне и шести заданий (30%) – на недостаточном.

Полученный результат требует, с одной стороны, уделить значительное внимание сопровождению освоения управленческих компетенций по выявленным дефицитам при дальнейшей работе с участниками кадрового резерва, в том числе в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, а с другой стороны, проанализировать возможность дополнения/изменения подходов к разработке заданий в инструментари.

Взаимосвязь результатов итоговой диагностики и занимаемой должности

В соответствии с контекстной информацией были выделены 2 группы (кластера) участников оценки по показателю «должность»: руководители (директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения, заведующий, заместитель заведующего) и педагогические работники (учитель, педагог-психолог, методист, воспитатель, педагог-организатор, логопед, главный специалист). В ходе анализа результатов выполнения диагностической работы была рассмотрена взаимосвязь результатов итоговой диагностики и занимаемой должности.

В таблице 9 представлены показатели качества выполнения каждого из разделов диагностической работы и работы в целом в разрезе должности. Графически информация о среднем качестве выполнения диагностической работы в разрезе должности представлена в диаграмме на рисунке 9, информация о качестве выполнения разделов диагностической работы в разрезе должности – на рисунке 10.

Таблица 9

Качество выполнения диагностической работы в разрезе должности

Должность	Количество участников	Качество выполнения, %				
		вся работа	раздел 1	раздел 2	раздел 3	раздел 4
Руководители	32	68,8	71,5	71,9	59,8	71,9
Педагогические работники	24	66,0	68,6	69,3	54,1	71,9

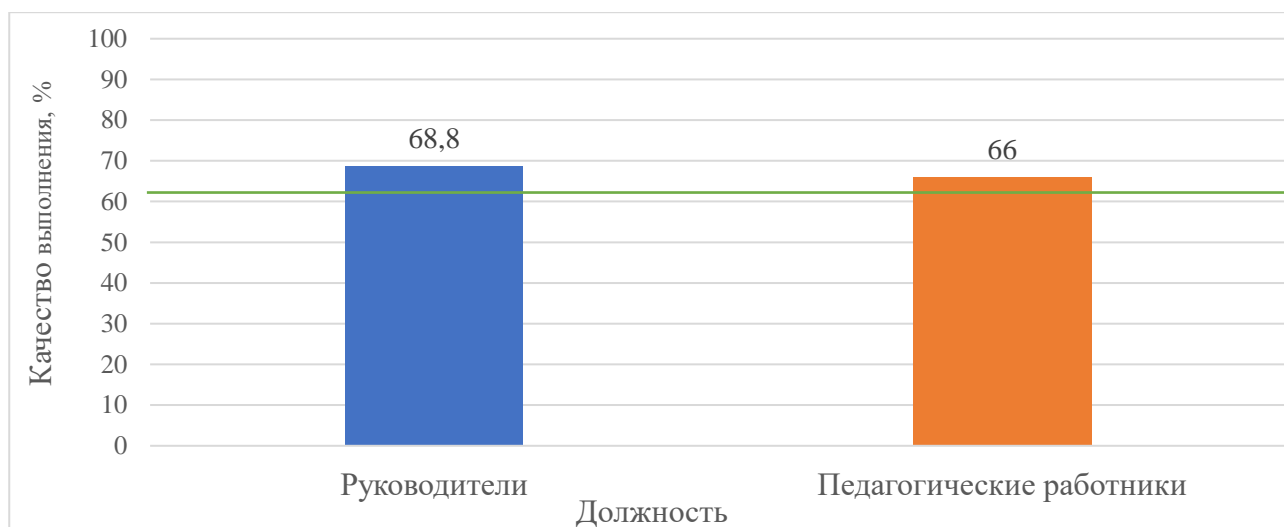


Рисунок 9 – Качество выполнения диагностической работы в разрезе должности

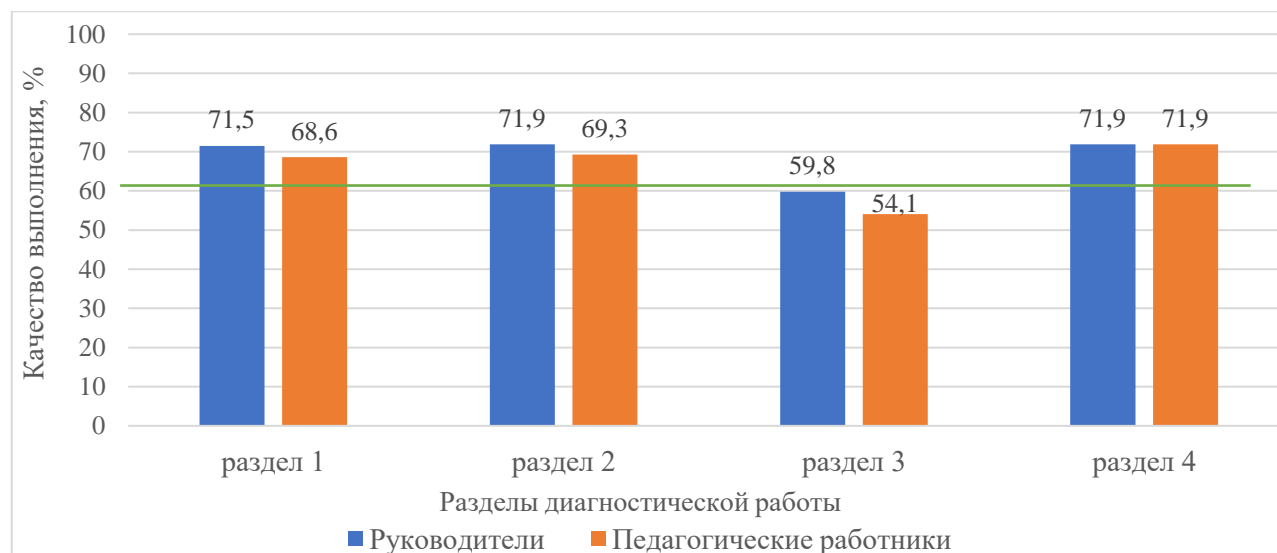


Рисунок 10 – Качество выполнения разделов диагностической работы в разрезе должности

С целью визуализации сопоставления полученных результатов, данные, приведенные в таблице 9, также представлены в виде графиков. На рисунке 11

представлены графики зависимости качества выполнения разделов диагностической работы от должности.

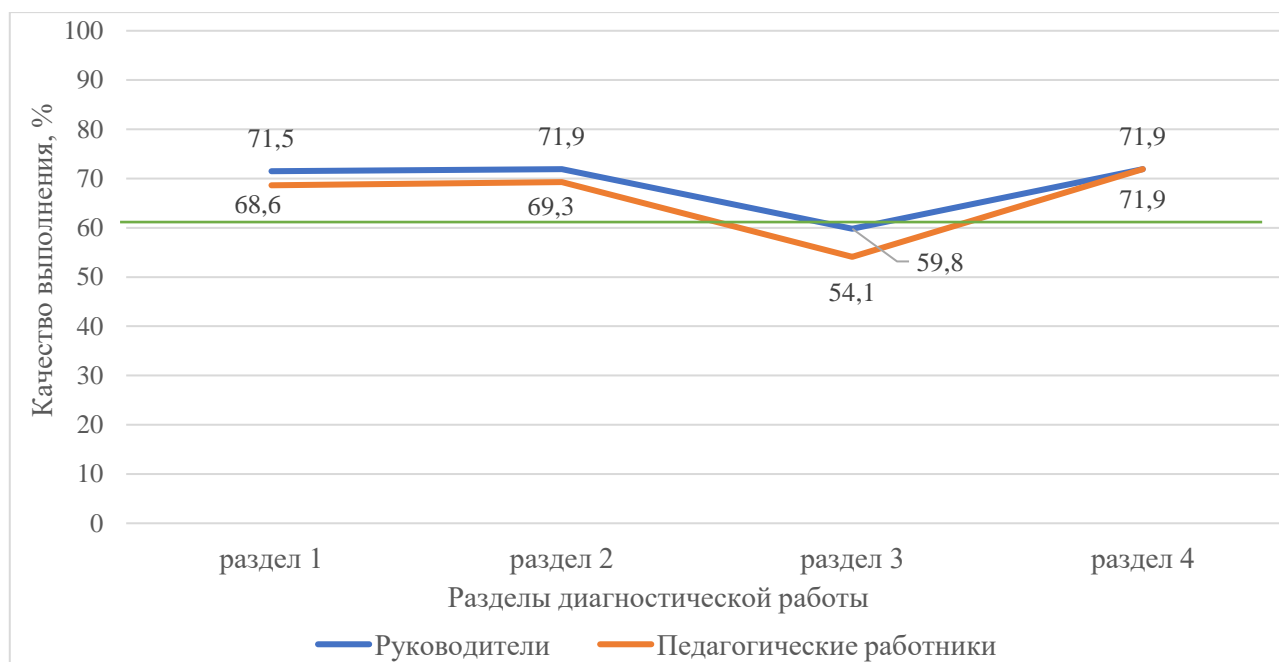


Рисунок 11 – График зависимости качества выполнения разделов диагностической работы от должности

Как видно из таблицы, качество выполнения диагностической работы педагогическими работниками и руководителями не имеет статистически достоверных различий. Полученные результаты соответствуют среднему уровню. Также сопоставимыми являются и результаты выполнения трех из четырех разделов диагностической работы. Только при выполнении заданий раздела «Управление развитием образовательной организации» руководители продемонстрировали более высокий результат, чем педагогические работники. При этом результаты и тех, и других, не преодолели минимального порога и соответствуют недостаточному уровню.

Взаимосвязь результатов диагностики и типа организации

В соответствии с контекстной информацией были выделены 5 групп (кластера) участников оценки по показателю «место работы». Это представители общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, образовательных организаций среднего профессионального образования и муниципальных органов управления образованием. В ходе анализа результатов выполнения диагностической работы была рассмотрена взаимосвязь результатов итоговой диагностики и места работы.

В таблице 10 представлены показатели качества выполнения каждого из разделов диагностической работы и работы в целом в разрезе типа организации. Графически информация о среднем качестве выполнения диагностической

работы в разрезе типа организации представлена в диаграмме на рисунке 12, информация о качестве выполнения разделов диагностической работы в разрезе типа организации – на рисунке 13.

Таблица 10

Качество выполнения диагностической работы в разрезе типа организации

Тип организации	Количество участников	Среднее качество выполнения, %				
		вся работа	раздел 1	раздел 2	раздел 3	раздел 4
Общеобразовательные организации (ООО)	31	68,0	70,6	70,8	58,0	72,6
Дошкольные образовательные организации (ДОО)	13	63,6	69,4	67,6	46,2	71,2
Организации дополнительного образования (ОДО)	8	72,1	69,9	77,9	62,4	78,1
Образовательные организации среднего профессионального образования (СПО)	3	72,5	90,7	71,7	77,7	50,0
Муниципальные органы управления образованием (МОУО)	1	56,5	14,0	54,0	83,0	75,0

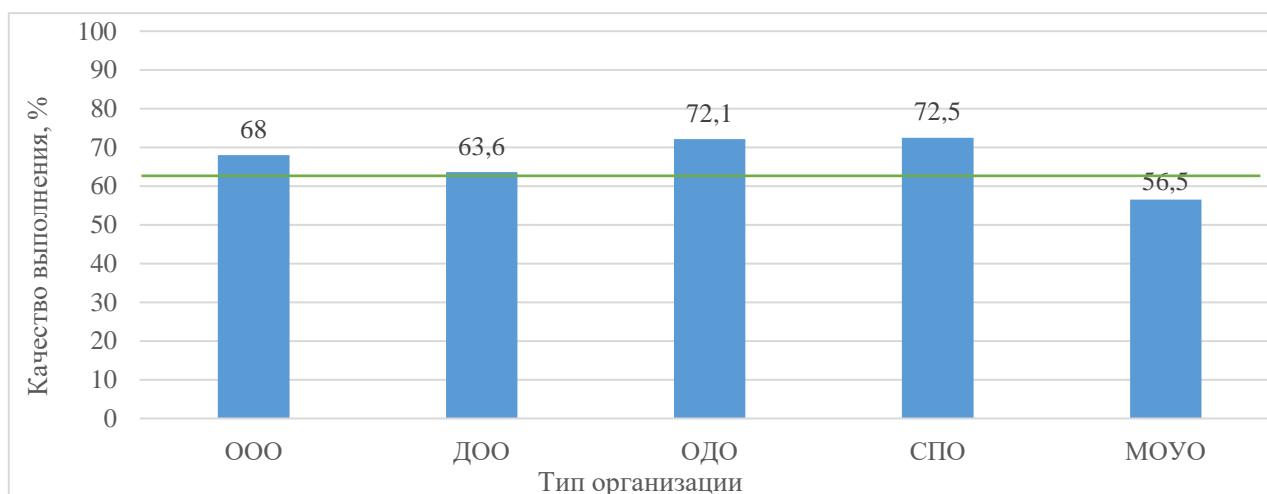


Рисунок 12 – Качество выполнения диагностической работы в разрезе типа организации

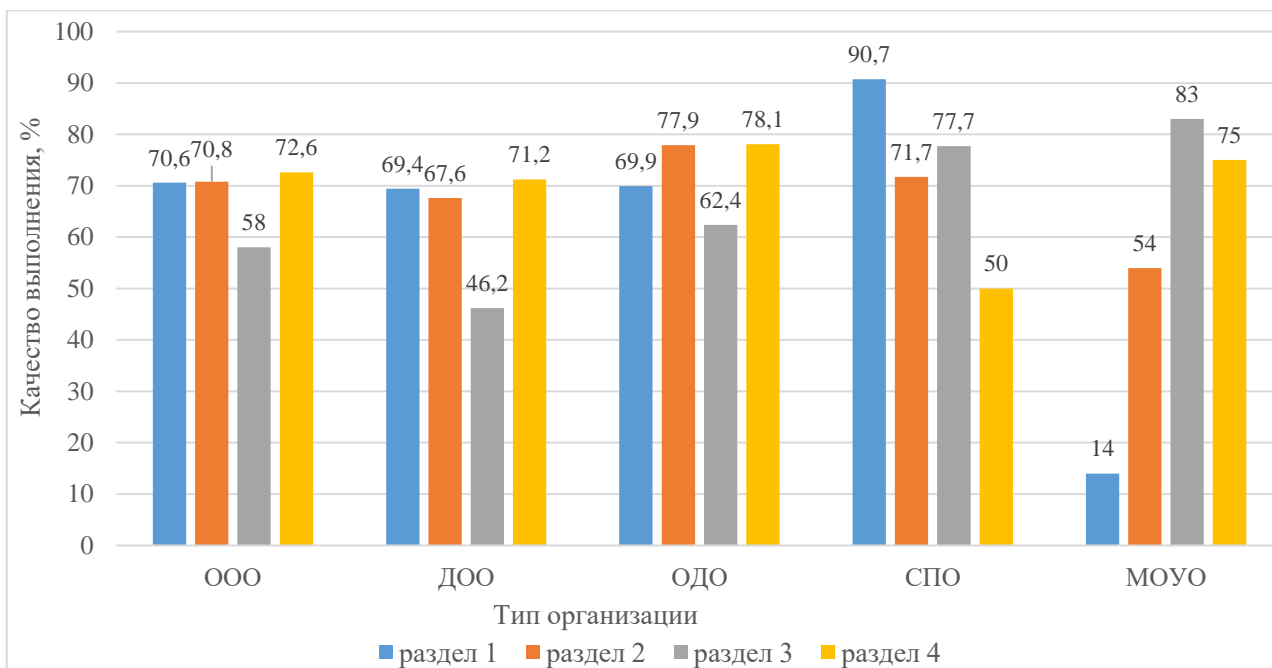


Рисунок 13 – Качество выполнения разделов диагностической работы в разрезе типа организации

С целью визуализации сопоставления полученных результатов, данные, приведенные в таблице 10, также представлены в виде графиков. На рисунке 14 представлены графики зависимости качества выполнения диагностической работы от типа организации; на рисунке приведены графики зависимости качества выполнения разделов диагностической работы от типа организации.

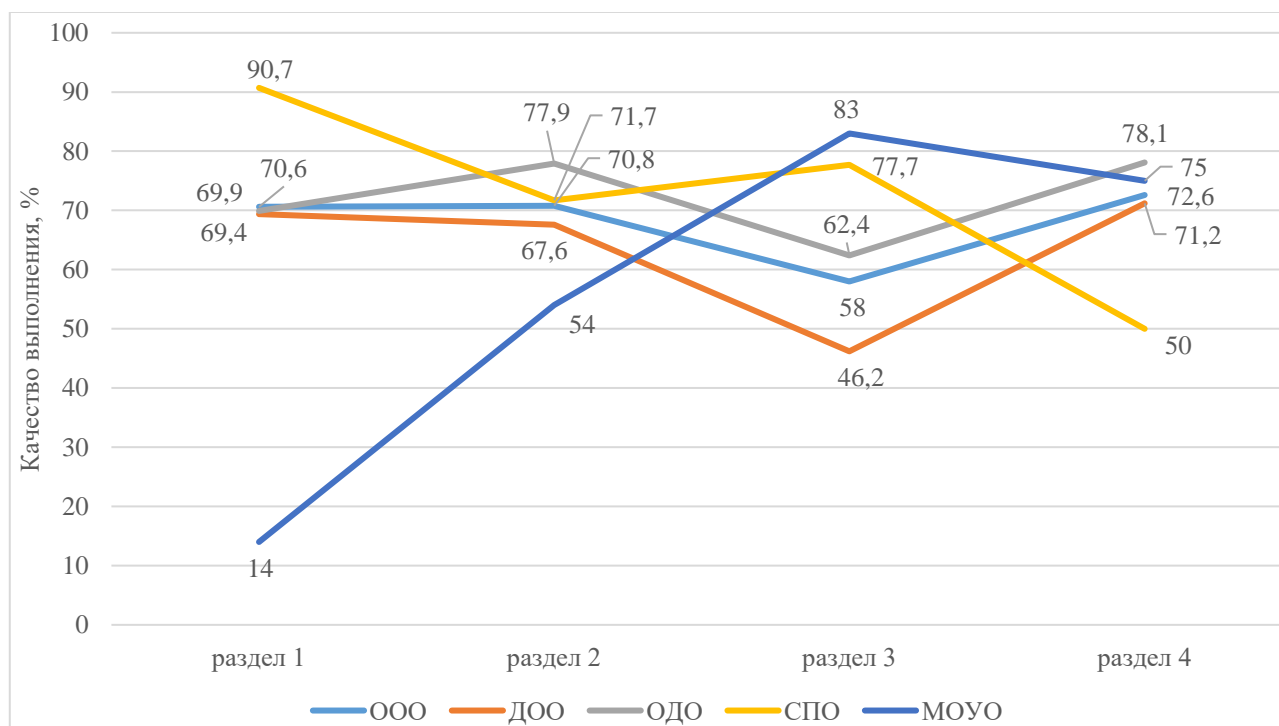


Рисунок 14 – График зависимости качества выполнения диагностической работы от типа организации

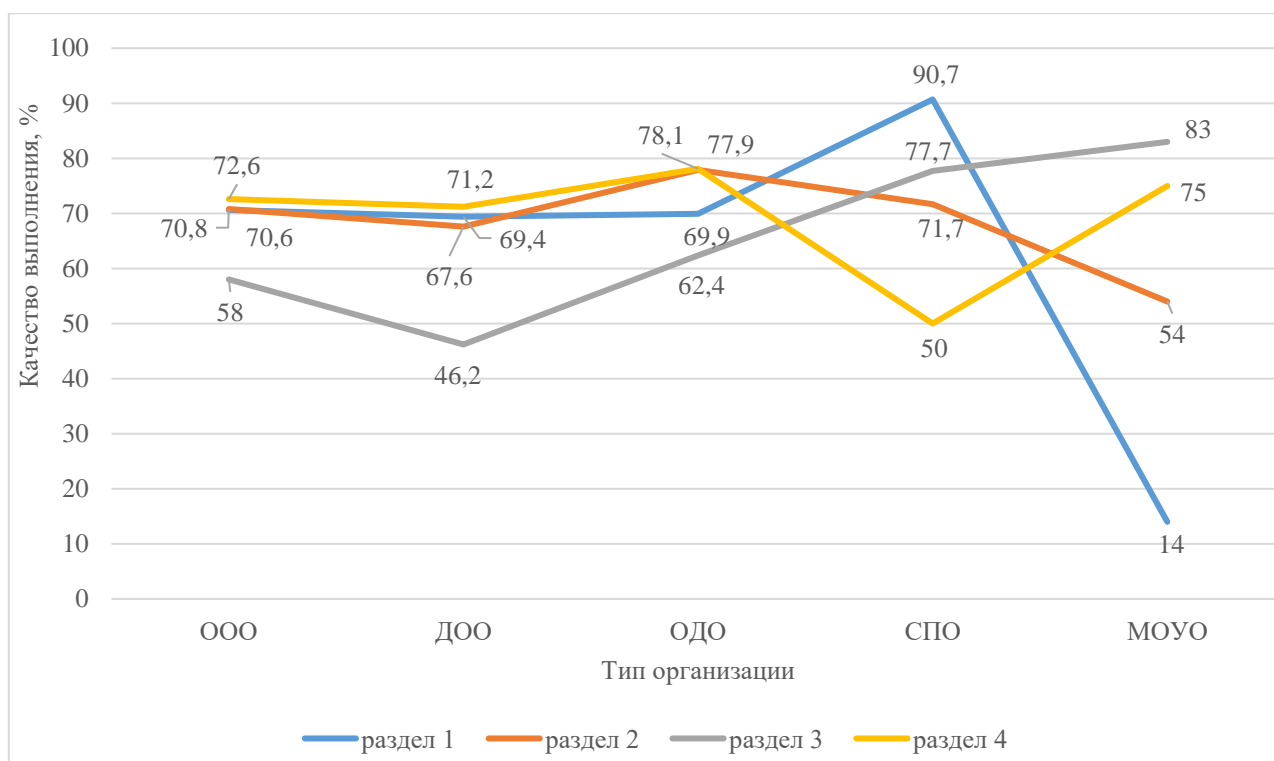


Рисунок 15 – График зависимости качества выполнения разделов диагностической работы от типа организации

Как видно из представленных данных, качество выполнения диагностической работы представителями четырех из пяти рассматриваемых типов организаций соответствует среднему уровню. И только результат работника муниципального органа управления образованием находится на недостаточном уровне.

Рассматривая результаты выполнения разделов диагностической работы представителями пяти типов организаций, можно констатировать, что при выполнении раздела 1 наивысший результат (90,7%), соответствующий высокому уровню, показали представители образовательных организаций среднего профессионального образования. Минимальное качество выполнения первого раздела (14,0%), соответствующее недостаточному уровню, продемонстрировал представитель муниципального органа управления образованием. Результаты работников трех других типов организаций находятся на среднем уровне.

Результаты выполнения раздела 2 представителями четырех типов организаций находятся на среднем уровне, представителем муниципального органа управления образованием (54,0%) – на недостаточном уровне.

Наиболее высокий показатель выполнения раздела 3, оценивающего компетентность в управлении развитием образовательной организации, принадлежит представителю муниципального органа управления образованием. Качество выполнения раздела этим специалистом составило 83,0% (высокий уровень). У работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций задания данного раздела вызвали значительные

затруднения, в следствие чего показатели качества выполнения составили 58,0% и 46,2% соответственно (недостаточный уровень). Результаты представителей организаций дополнительного образования и образовательных организаций среднего профессионального образования находятся на среднем уровне.

Качество выполнения четвертого раздела представителями четырех типов организаций находится на среднем уровне. Только результаты работников образовательных организаций среднего профессионального образования не преодолели минимальный порог (50,0%) и зафиксировались на недостаточном уровне.

Таким образом, обобщая полученные данные, следует отметить, что результаты выполнения одного из четырех разделов диагностической работы представителями образовательных организаций среднего профессионального образования и муниципального органа управления образованием находятся на высоком уровне. Работники общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций среднего профессионального образования один из четырех разделов диагностической работы выполнили с результатов, соответствующим недостаточному уровню. Качество выполнения двух разделов представителем муниципального органа управления образованием находится на недостаточном уровне.

3. Сопоставление результатов итоговой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году и диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2022 году

Далее приводится информация о распределении участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций за 2022 и 2023 годы (таблица 11).

Таблица 11

Распределение участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций по годам

Уровень сформированности	Качество выполнения диагностической работы, %	Количество участников			
		2022 год		2023 год	
		чел	%	чел	%
недостаточный	менее 62	60	100	15	26,8
средний	62-80	0	0	31	55,4
высокий	81-100	0	0	10	17,9

Как следует из полученных данных, в сравнении с предыдущим годом, в нынешнем году результаты участников диагностики распределились по всем трем уровням сформированности управленческих компетенций. В 2023 году доля участников диагностики, сформированность управленческих компетенций

которых соответствует недостаточному уровню, сократилась более чем на 70%. Графически данные таблицы 11 представлены в диаграмме на рисунке 16.

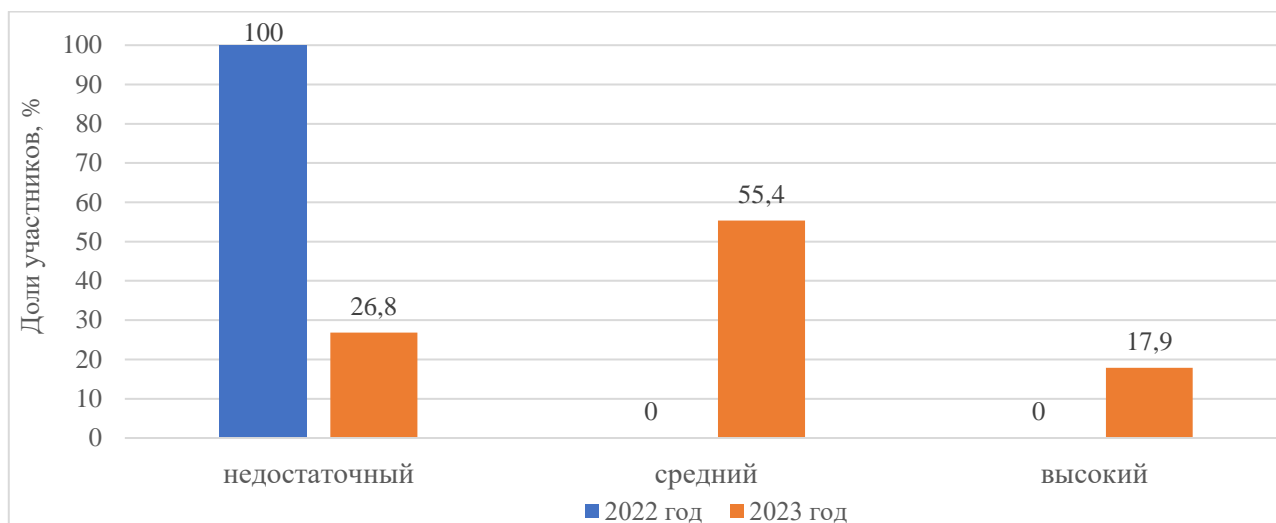


Рисунок 16 – Доли участников диагностики кадрового резерва руководителей в зависимости от уровня сформированности управленческих компетенций по годам

В таблице 12 приведены показатели качества выполнения разделов диагностической работы в 2022 и 2023 годах. Графически данная информация представлена в диаграмме на рисунке 17.

Таблица 12

Качество выполнения разделов диагностической работы по годам

Раздел	Трудовая функция	Качество выполнения, %	
		2022 год	2023 год
1	Управление образовательной деятельностью образовательной организации	28,4	70,3
2	Администрирование деятельности образовательной организации	56,4	70,8
3	Управление развитием образовательной организации	29,4	57,4
4	Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	40,0	71,9

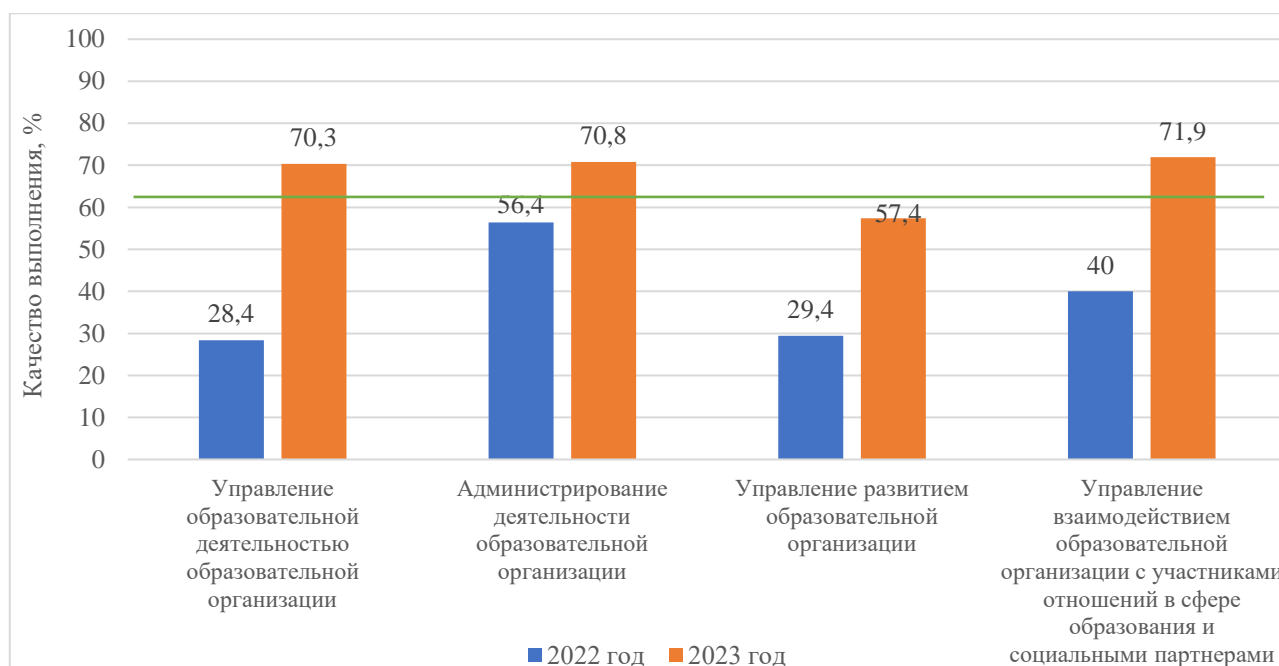


Рисунок 17 – Качество выполнения разделов диагностической работы по годам

На основе данных таблицы 12 можно сделать вывод, что если в 2022 году результаты выполнения всех четырех разделов диагностической работы соответствовали недостаточному уровню, то в 2023 году на этом уровне остался результат выполнения только одного раздела – раздела 3 «Управление развитием образовательной организации». Несмотря на значительный рост качества, составивший 28,0%, результат выполнения заданий этого раздела не смог преодолеть минимальный порог.

Ниже в таблице 13 и в диаграмме на рисунке 18 представлены результаты выполнения отдельных заданий диагностической работы в сопоставлении по годам.

Качество выполнения заданий диагностической работы по годам

Год \ Качество выполнения, %	Номер задания*													
	1(1)	2(2)	3(3)	4(4)	5(5)	6(6)	7(7)	8(8)	9(9)	10(14)	11(15)	12(18)	13(19)	14(20)
2022	33,1	0,8	21,2	93,2	23,7	44,1	83,1	10,2	82,2	67,8	10,2	83,1	11,9	52,5
2023	72,3	76,8	79,5	92,9	17,9	48,2	96,4	39,3	78,6	73,2	26,8	94,6	58,9	67,0

*в скобках указан номер задания в итоговой диагностической работе 2023 года

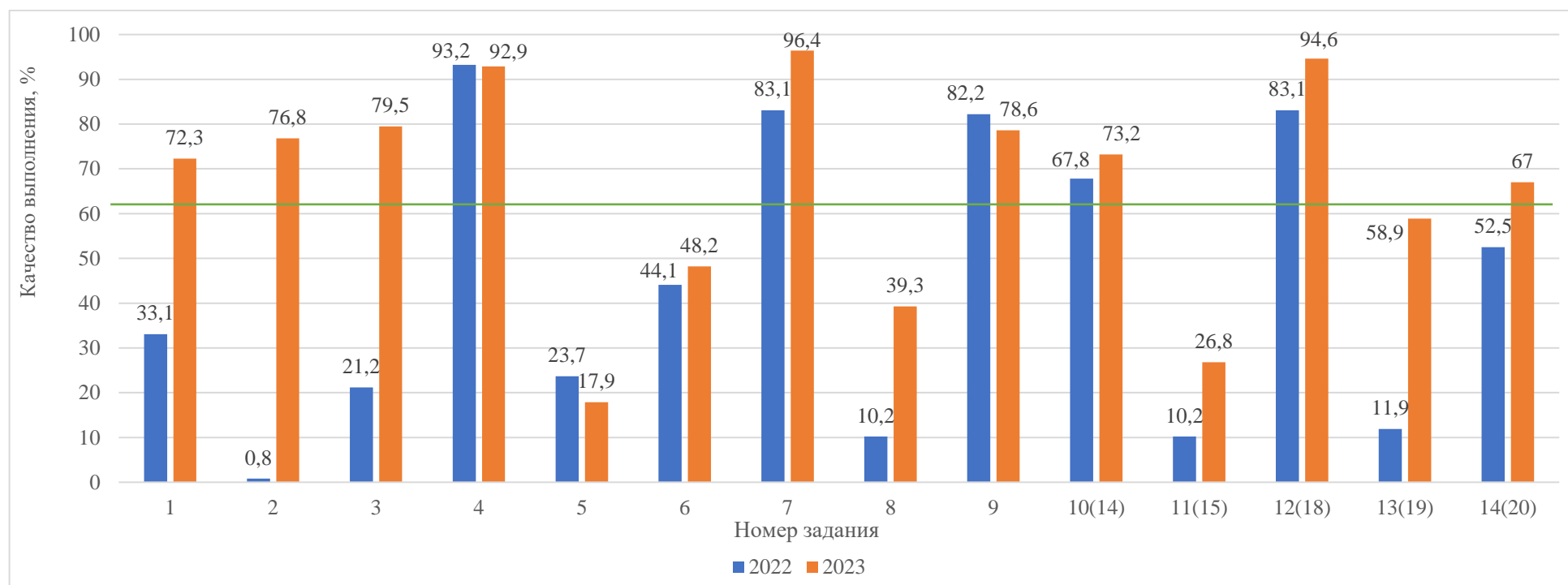


Рисунок 18 – Качество выполнения заданий диагностической работы по годам

Как уже было сказано выше, в диагностическую работу для итоговой диагностики личностно профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области в 2023 году вошли 14 заданий диагностической работы прошлого года.

На основании сопоставления результатов выполнения этих заданий можно заключить, что если в 2022 году доля заданий, качество выполнения которых соответствовало недостаточному уровню, составляла 64,3%, то в 2023 году их доля сократилась до 35,7%. При этом по сравнению с прошлым годом, в 2023 году сократилась доля заданий (с 28,6% до 21,4%), качество выполнения которых находится на высоком уровне. Достоверно улучшилось качество выполнения 11 (78,6%) из 14 заданий. Снижение результата в 2023 году зафиксировано по итогу выполнения задания 5, в котором необходимо было определить кем утверждается Устав образовательной организации, и задания 9, успешное выполнение которого требовало знания порядка управленческих действий по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации.

4. Выводы и рекомендации

Представленный выше анализ результатов диагностики позволяет сделать следующие выводы:

1) Анализ результатов показал, что вне зависимости от контекстных данных, участники кадрового резерва в ходе итоговой диагностики продемонстрировали положительную динамику своего личностно-профессионального развития – повышение уровня профессиональной компетентности в целом составило более 60%.

Результаты участников распределились в зависимости от уровня сформированности основных компонентов управленческой компетентности:

высокий уровень – 10 человек (17,9%),

средний уровень – 31 человек (55,3%),

недостаточный уровень – 15 человек (26,8%).

2) Сформированность трех из четырех групп компетенций участников кадрового резерва соответствует среднему уровню, одной – недостаточному:

70,3% (средний) – управление образовательной деятельностью образовательной организации,

70,8% (средний) – администрирование деятельности образовательной организации,

57,4% (недостаточный) – управление развитием образовательной организации,

71,9% (средний) – управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

3) Сопоставление результатов, полученных по итогам проведения стартовой диагностики участников кадрового резерва в 2022 году и результатов итоговой диагностики в 2023 году, позволяет констатировать следующее:

в части управления образовательной деятельностью образовательной организации участники диагностики повысили свою компетентность по направлениям, связанным с знанием содержания нормативных правовых актов муниципального района / городского округа в сфере общего образования, регламентирующих управление деятельностью организации по реализации образовательных программ, знанием подходов, методов и инструментов мониторинга и оценки качества общего образования, а также требований Рособнадзора к размещению документов организации на официальном сайте; однако остались дефицитными вопросы, касающиеся регламентов утверждения уставных документов организации;

в части администрирования деятельности образовательной организации участники диагностики повысили свою компетентность, снизив дефицитность по направлениям, связанным

со знанием ключевых задач, инструментов и целевых показателей регионального проекта «Цифровая образовательная среда» (снижение дефицитности с 89,8% в 2022 году до 60,7% в 2023 году),

с умением обеспечивать условия для реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий с учетом функционирования электронной информационно-образовательной среды (снижение дефицитности с 55,9% в 2022 году до 51,8% в 2023 году),

в части управления развитием образовательной организации участники диагностики повысили свою компетентность, снизив дефицитность по направлениям, связанным

с умением осуществлять руководство развитием образовательной организации с учетом правовых норм законодательства Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов муниципального района / городского округа Российской Федерации (снижение дефицитности с 89,8% в 2022 году до 73,2% в 2023 году),

в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами участники диагностики повысили свою компетентность, снизив дефицитность по направлениям, связанным

с умением организовывать взаимодействие образовательной организации с участниками образовательных отношений, органами государственной власти, местного самоуправления, учредителем (собственником), общественными и другими организациями, представителями СМИ (снижение дефицитности с 88,1% в 2022 году до 41,1% в 2023 году)

4) Результаты проведенной диагностики свидетельствуют о необходимости для участников кадрового резерва в дальнейшей работе по саморазвитию уделить внимание повышению уровня своих управленческих

компетенций в части *управления развитием образовательной организации*, где участники диагностики продемонстрировали сниженный уровень сформированности профессиональных компетенций.

В соответствии с представленными выводами предлагаются рекомендации по итогам диагностики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва.

На уровне *муниципального органа управления образованием / муниципальной методической службы* рекомендуется

ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения диагностики и интерпретировать их применительно к имеющимся в муниципальном образовании условиям для профессионального развития участников кадрового резерва из образовательных организаций, находящихся на территории муниципального образования;

предусмотреть в плане работы методических служб / объединений изучение интерпретированных результатов диагностики, сделанных в ходе анализа выводов и рекомендаций для совершенствования профессиональных компетенций участников кадрового резерва.

На уровне *региональных организаций дополнительного профессионального образования* рекомендуется

ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения диагностики субъектов системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области;

обеспечить учет результатов диагностики, выявленных тенденций, сделанных в ходе анализа выводов при актуализации программ повышения квалификации руководящих работников;

создать условия для реализации индивидуальных образовательных маршрутов участников кадрового резерва, составленных по результатам диагностики с учетом выявленных дефицитов;

проанализировать возможность дополнения/изменения подходов к разработке заданий в инструментарии диагностики.

На уровне *Министерства образования и науки Челябинской области* рекомендуется

учитывать представленные результаты динамики личностно-профессионального развития участников кадрового резерва в 2022-2023 гг. при проведении мониторинга эффективности формирования и использования кадрового резерва в период до 2024 года;

использовать потенциал участников кадрового резерва, выявленного в ходе диагностики, для обеспечения системы образования Челябинской области руководящими работниками, обладающими уровнем профессионализма, позволяющим эффективно управлять образовательной организацией.