

Информационно-аналитические материалы
по итогам проведения исследования потребностей в профессиональном
развитии руководящих работников образовательных организаций
Челябинской области в 2024 году

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Введение.....	2
II.	Статистика и анализ результатов исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.....	4
1.	Статистическая информация об участниках исследования в соответствии с контекстной информацией по группам руководящих работников.....	4
2.	Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления образовательной деятельностью образовательной организации.....	24
3.	Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части администрирования деятельности образовательной организации	34
4.	Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации	43
5.	Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	50
6.	Статистика и анализ организационной информации	56
III.	Выводы по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	64
IV.	Приложения.....	67

I. Введение

В период с 27 апреля по 10 мая 2024 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 15.03.2024 № 01/613 было организовано и проведено исследование потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (далее – исследование, исследование потребностей в профессиональном развитии). Исследование является мониторинговым и проводится в системе образования Челябинской области ежегодно.

В исследовании потребностей в профессиональном развитии приняли участие следующие категории руководящих работников: руководители (директора) общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования и организаций дополнительного образования.

Для проведения исследования потребностей в профессиональном развитии работниками ГБУ ДПО «ЧИРО» был разработан инструментарий в форме анкеты (с учетом ограничений, обусловленных стандартизацией оценочных материалов), размещенной в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «образование в Челябинской области» <https://dpo.edu-74.ru/>.

Структура анкеты состояла из шести разделов:

Раздел 1 «Общие сведения» включал 14 вопросов с общей информацией об участниках. Вопросы аккумулировали обобщенные не персонифицированные сведения о руководителях в соответствии с выборкой, включая сведения о стаже работы в должности руководителя, наличии учёной степени (звания). В данный раздел анкеты также были включены вопросы, касающиеся выявления предпочтений руководителей в выборе наиболее эффективной формы профессионального развития и наиболее предпочтительной формы организации обучения по программе дополнительного профессионального образования.

Кроме того, первый раздел содержал вопросы, обусловленные показателями системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников, в частности: включенность в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования; включенность в региональный методический актив в качестве регионального методиста; привлечение к работе тьютора / ментора в организациях дополнительного профессионального образования, в Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих работников (ЦНППМ); информация о сопровождении руководителя руководителем-наставником и об участии в программах наставничества (руководитель – руководитель) в качестве наставника. Заключительные вопросы раздела были направлены на выявление наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности; выявление предпочтительных тематик программ для повышения квалификации из реестра программ ГБУ ДПО «ЧИРО», определение информационных ресурсов из предложенного перечня, которые руководитель использует в своей работе, а

также на определение тех федеральных и региональных проектов, в реализации которых принимает участие образовательная организация.

Второй, третий, четвертый и пятый разделы составляли компетентностный компонент анкеты. Каждый из этих разделов соответствует четырем направлениям исследования по числу трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации»:

раздел 2 – управление образовательной деятельностью образовательной организации;

раздел 3 – администрирование деятельности образовательной организации;

раздел 4 – управление развитием образовательной организации;

раздел 5 – управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. Общее число вопросов по содержанию руководящей деятельности – 18.

Раздел 6 «Организационная информация» содержал 4 вопроса, которые были направлены на управленческий аспект сопровождения профессионального развития руководителей. Вопросы выявляли, с чем связаны затруднения у руководителей в ходе их профессиональной деятельности, какие меры необходимо принять для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководителей. Здесь же выявлялось, считают ли руководители необходимым проводить оценивание их профессиональной компетентности с целью выявления профессиональных затруднений, и в какой форме это оценивание может быть наиболее приемлемым.

Далее представлены результаты исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области в 2024 году.

II. Статистика и анализ результатов исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

1. Статистическая информация об участниках исследования в соответствии с контекстной информацией по группам руководящих работников

Всего в исследовании приняли участие 314 руководителей образовательных организаций из 38 муниципальных образований Челябинской области (таблица 1.1). Не приняли участие в исследовании руководящие работники Ашинского, Каслинского муниципальных районов и Карабашского, Кыштымского, Трехгорного городских округов. Данные о распределении руководящих работников в зависимости от типа образовательной организации представлены на рисунке 1.1.

Таблица 1.1

Количество/доля руководящих работников в соответствии с типом образовательной организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Всего участников	Тип образовательной организации					
			обще-образовательные (ООО)		дошкольные образовательные (ДОО)		дополнительного образования (ОДО)	
			чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	37	23	62,2	12	32,4	2	5,4
3	Брединский МР	2	1	50,0	1	50,0	0	0,0
4	Варненский МР	8	1	12,5	7	87,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	4	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	3	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	5	4	80,0	1	20,0	0	0,0
8	Еткульский МР	8	2	25,0	6	75,0	0	0,0
9	Златоустовский ГО	6	0	0,0	6	100,0	0	0,0
10	Карталинский МР	6	4	66,7	2	33,3	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	22	9	40,9	10	45,5	3	13,6
12	Кизильский МР	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
13	Копейский ГО	4	1	25,0	3	75,0	0	0,0
14	Коркинский МО	3	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	4	2	50,0	2	50,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	9	6	66,7	2	22,2	1	11,1
18	Локомотивный ГО	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	49	22	44,9	26	53,1	1	2,0
20	Миасский ГО	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0
21	Нагайбакский МР	7	1	14,3	6	85,7	0	0,0
22	Нязепетровский МР	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	2	1	50,0	1	50,0	0	0,0
24	Октябрьский МР	4	0	0,0	4	100,0	0	0,0
25	Пластовский МР	8	5	62,5	2	25,0	1	12,5
26	Саткинский МР	12	1	8,3	10	83,3	1	8,3

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Всего участников	Тип образовательной организации					
			общеобразовательные (ООО)		дошкольные образовательные (ДОО)		дополнительного образования (ОДО)	
			чел	%	чел	%	чел	%
27	Снежинский ГО	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	7	3	42,9	3	42,9	1	14,3
29	Троицкий ГО	7	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	8	1	12,5	6	75,0	1	12,5
32	Уйский МР	16	6	37,5	8	50,0	2	12,5
33	Усть-Катавский ГО	9	5	55,6	3	33,3	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	8	3	37,5	3	37,5	2	25,0
36	Челябинский ГО	32	7	21,9	24	75,0	1	3,1
37	Чесменский МР	13	3	23,1	10	76,9	0	0,0
38	Южноуральский ГО	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		314	122	38,9	173	55,1	19	6,0

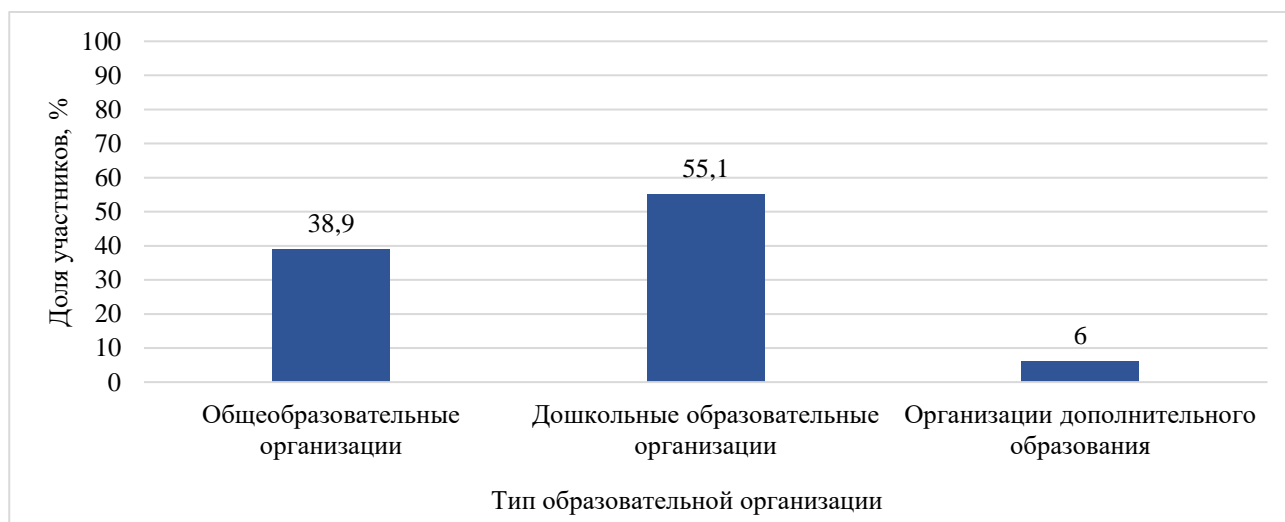


Рисунок 1.1 – Распределение руководящих работников в зависимости от типа образовательной организации

Как видно из таблицы 1.1 и диаграммы на рисунке 1.1, в исследовании приняли участие руководящие работники трех типов образовательных организаций: общеобразовательные, дошкольные образовательные и организации дополнительного образования. Наибольшая доля участников представлена руководителями дошкольных образовательных организаций (55,1%). Доля руководителей общеобразовательных организаций составляет 38,9% и наименьшая доля участников – руководители организаций дополнительного образования (6,0%).

Далее представлена статистическая информация о распределении руководящих работников по группам, касающимся контекстных данных. По каждому типу образовательной организации представлены количество/доля участников в соответствии с указанными данными, а именно:

гендерный признак (пол) (таблица 1.2; рисунок 1.2);
 возраст (таблица 1.3; рисунок 1.3);
 стаж руководящей работы (таблица 1.4; рисунок 1.4);
 ученая степень/звание (таблица 1.5; рисунок 1.5).

В исследовании принимали участие руководящие работники женского и мужского пола. Информация о распределении руководящих работников по гендерному признаку (полу) в разрезе типов образовательных организаций представлена в таблице 1.2 и на рисунке 1.2.

Таблица 1.2

Распределение руководящих работников по гендерному признаку (полу) в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Пол			
		мужской		женский	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	20	16,4	102	83,6
2.	Дошкольные образовательные организации	0	0,0	173	100,0
3.	Организации дополнительного образования	4	21,1	15	78,9
Итого		24	7,6	290	92,4

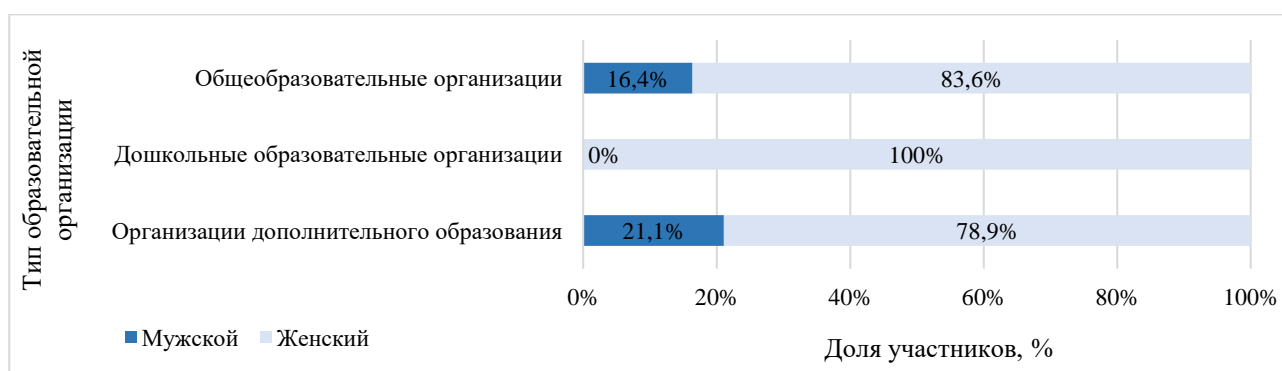


Рисунок 1.2 – Распределение руководящих работников по гендерному признаку (полу) в разрезе типов образовательных организаций

На основании анализа выборки, определено, что большинство участников исследования составляют представители женского пола (92,4%). Представители мужского пола составили 7,6% от общего количества участников исследования. Наибольшая доля руководителей-мужчин в организациях дополнительного образования (21,1%).

В таблице 1.3 и в диаграмме на рисунке 1.3 представлена статистическая информация о распределении руководящих работников по возрасту в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 1.3

Распределение руководящих работников по возрасту в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Возраст			
		до 35 лет		старше 35 лет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	6	4,9	116	95,1
2.	Дошкольные образовательные организации	6	3,5	167	96,5
3.	Организации дополнительного образования	1	5,3	18	94,7
Итого		13	4,1	301	95,9

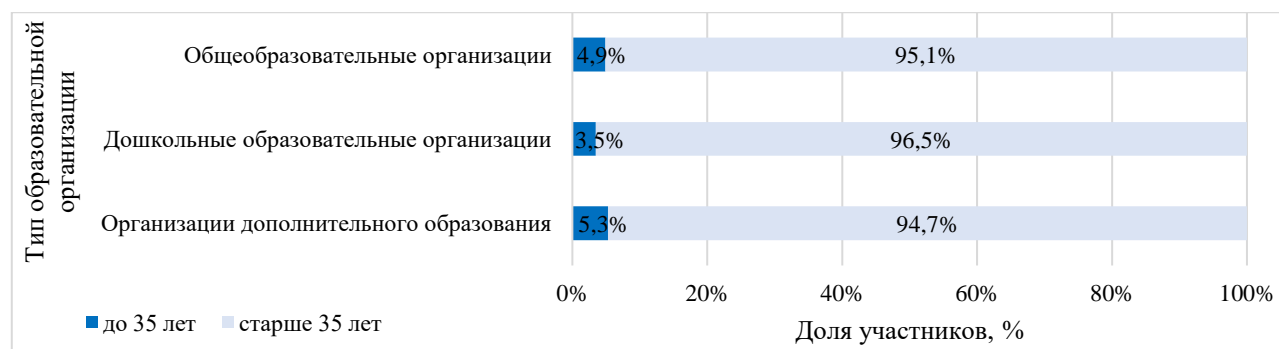


Рисунок 1.3 – Распределение руководящих работников по возрасту в разрезе типов образовательных организаций

По результатам обработанной статистической информации можно констатировать, что вне зависимости от типа образовательной организации большинство руководящих работников старше 35 лет (среднее значение 95,9%). Среднерегionalное значение руководителей до 35 лет – 4,1%. Наибольшая доля руководителей до 35 лет в организациях дополнительного образования (5,3%).

В таблице 1.4 и на рисунке 1.4 представлена статистическая информация о распределении руководящих работников в зависимости от стажа руководящей работы в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 1.4

Распределение руководящих работников в зависимости от стажа руководящей работы в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Стаж руководящей работы							
		3 года и менее		4-9 лет		10-19 лет		20 лет и более	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	26	21,3	19	15,6	51	41,8	26	21,3
2.	Дошкольные образовательные организации	36	20,8	47	27,2	63	36,4	27	15,6

№ п/п	Тип образовательной организации	Стаж руководящей работы							
		3 года и менее		4-9 лет		10-19 лет		20 лет и более	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	4	21,1	6	31,6	2	10,5
Итого		69	22,0	70	22,3	120	38,2	55	17,5

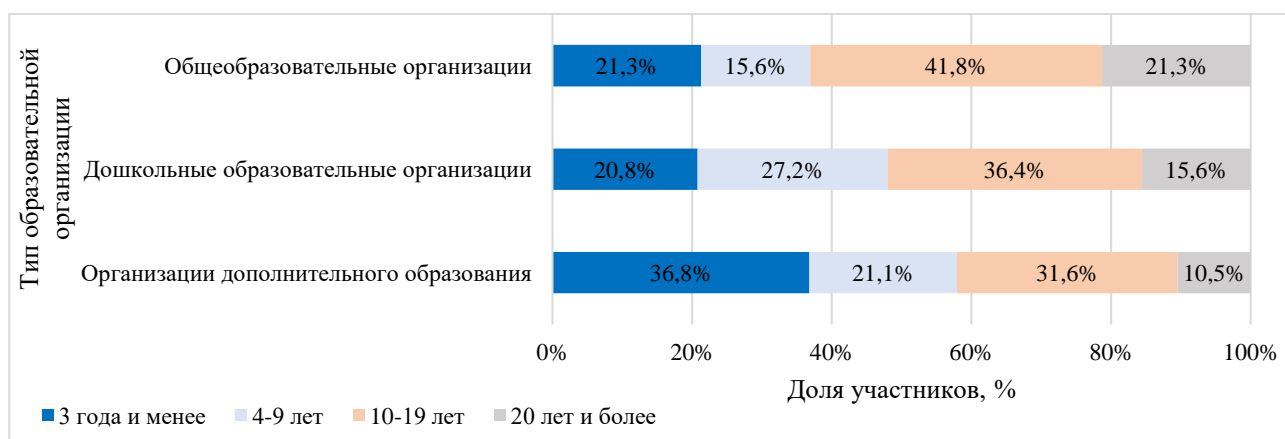


Рисунок 1.4 – Распределение руководящих работников в зависимости от стажа руководящей работы в разрезе типов образовательных организаций

Согласно полученным результатам, в исследовании принимали участие руководители образовательных организаций Челябинской области, имеющие различный стаж руководящей работы. Как показал анализ, наибольшую долю составляют руководители, имеющие стаж руководящей работы 10-19 лет (38,2%). В равных долях распределилось количество руководителей со стажем работы 3 года и менее и руководители, проработавших от 4 до 9 лет (22%). Менее всего представлены руководители со стажем руководящей работы 20 лет и более (17,5%).

В таблице 1.5 и в диаграмме на рисунке 1.5 представлена статистическая информация о распределении руководящих работников в зависимости от наличия ученой степени/звания в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 1.5

Распределение руководящих работников в зависимости от наличия ученой степени/звания в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Наличие ученой степени/звания			
		есть		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	5	4,1	117	95,9
2.	Дошкольные образовательные организации	0	0,0	173	100,0
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	19	100,0
Итого		5	1,6	309	98,4

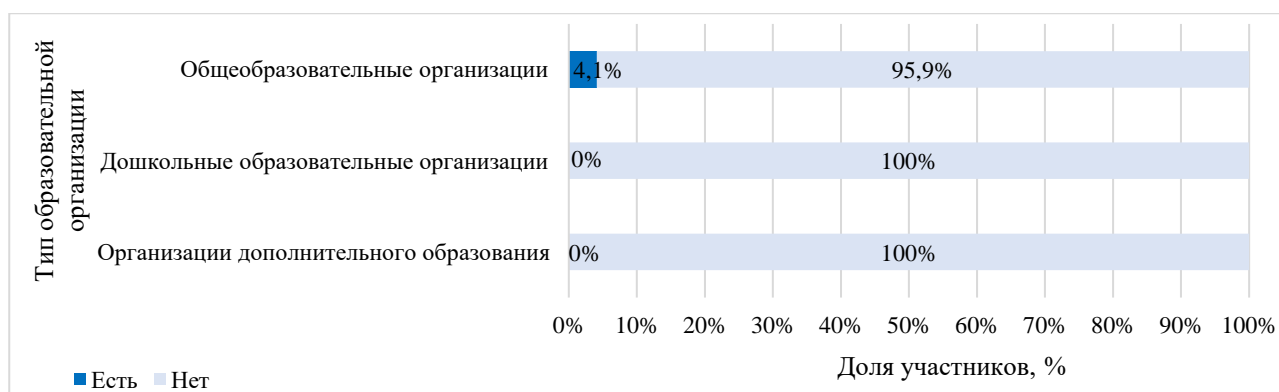


Рисунок 1.5 – Распределение руководящих работников в зависимости от наличия ученой степени/звания в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из полученных результатов, подавляющее большинство руководящих работников Челябинской области, принявших участие в исследовании, не имеют ученую степень/звание (98,4%). Нет остепененных руководителей в дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования.

В соответствии с целями проведения исследования в ходе анкетирования были получены данные о выборе руководящими работниками наиболее эффективных, по их мнению, форм профессионального развития (таблица 1.6; рисунок 1.6) и о выборе наиболее предпочтительной формы организации обучения по программе дополнительного профессионального образования (таблица 1.7; рисунок 1.7).

Таблица 1.6

Распределение выбора руководящими работниками форм профессионального развития в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Формы профессионального развития					
		Повышение квалификации		Образовательные события		Самообразование	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	51	41,8	46	37,7	25	20,5
2.	Дошкольные образовательные организации	85	49,1	69	39,9	19	11,0
3.	Организации дополнительного образования	9	47,4	6	31,6	4	21,0
	Итого	145	46,2	121	38,5	48	15,3

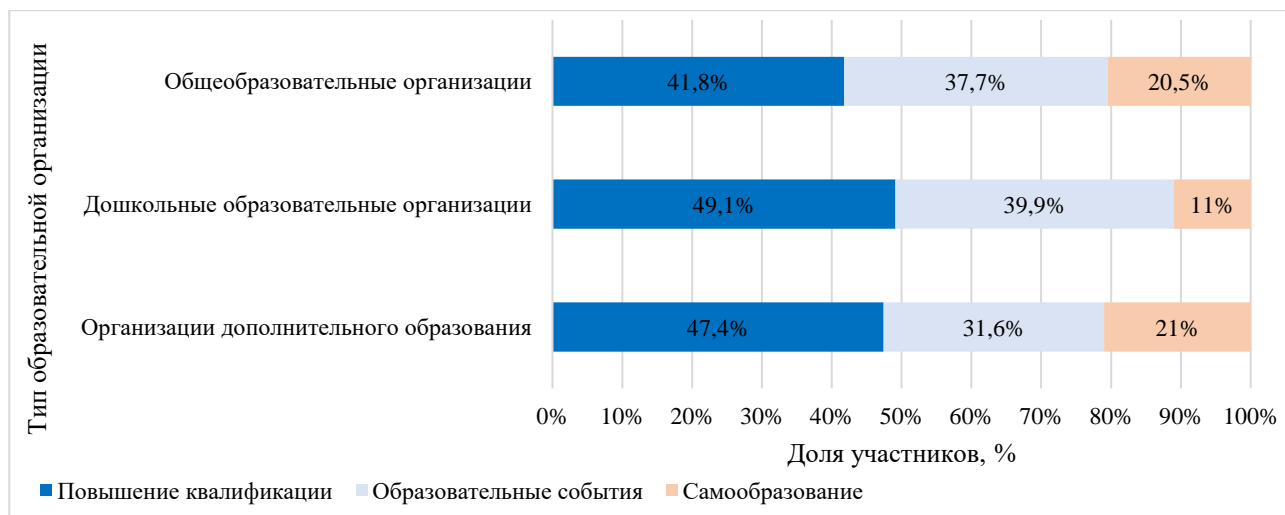


Рисунок 1.6 – Распределение выбора руководящими работниками форм профессионального развития в разрезе типов образовательных организаций

Как показал анализ полученной статистической информации, для совершенствования своего профессионального развития руководящие работники готовы использовать различные пути. При этом вне зависимости от типа образовательной организации около половины участников исследования наиболее эффективной формой профессионального развития считают повышение квалификации на базе организаций дополнительного профессионального образования. От 32% до 40% руководителей наиболее эффективным считают участие в образовательных событиях, и в среднем 15,3% руководителей отдали предпочтение самообразованию.

Таблица 1.7

Распределение выбора руководящими работниками форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Формы организации обучения по программам ДПО									
		Очная		Очная с применением электронного обучения и ДОТ		Очно-заочная		Заочная		Дистанционная	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	9	7,4	44	36,1	13	10,6	3	2,5	53	43,4
2.	Дошкольные образовательные организации	9	5,2	43	24,8	17	9,8	11	6,4	93	53,8
3.	Организации дополнительного образования	3	15,8	5	26,3	1	5,3	0	0,0	10	52,6
Итого		21	6,7	92	29,3	31	9,9	14	4,4	156	49,7

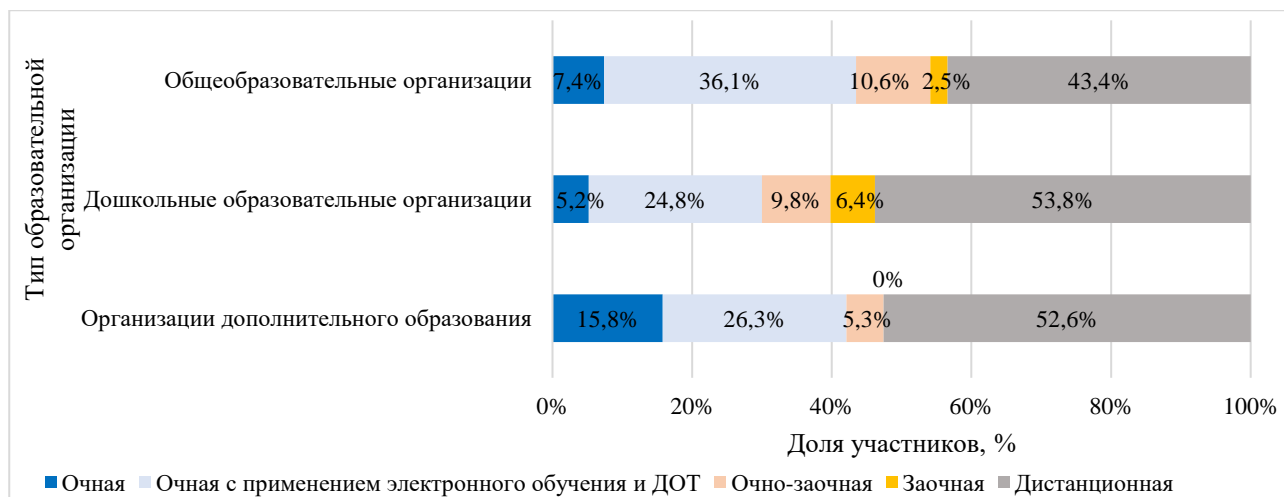


Рисунок 1.7 – Распределение выбора руководящими работниками форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования в разрезе типов образовательных организаций

Согласно полученным данным, вне зависимости от типа образовательной организации наибольшая доля руководителей предпочтительной формой организации обучения по программе дополнительного профессионального образования считает дистанционную: среднерегionalное значение составляет 49,7%. В среднем 29,3% руководящих работников предпочли очную форму с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Наименее предпочтительными формами организации обучения по программам дополнительного профессионального образования стали очная и заочная форма, которые выбрали 6,7% и 4,4% руководителей соответственно.

Следующий блок вопросов, входящих в контекстную информацию, направлен на выявление количества/доли руководящих работников, включенных в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования (таблица 1.8; рисунок 1.8); включенных в региональный методический актив в качестве регионального методиста (таблица 1.9; рисунок 1.9); чья деятельность сопровождается региональным методистом (таблица 1.10; рисунок 1.10); привлеченных к работе тьютора/ментора в организациях дополнительного профессионального образования, в Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих работников (ЦНППМ) (таблица 1.11; рисунок 1.11); сопровождаемых руководителем-наставником (таблица 1.12; рисунок 1.12) и участвующих в программах наставничества (руководитель – руководитель) в качестве наставника (таблица 1.13; рисунок 1.13).

Таблица 1.8

Количество/доля руководящих работников, включенных в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Эксперт регионального сетевого экспертного сообщества			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	8	6,6	114	93,4
2.	Дошкольные образовательные организации	4	2,3	169	97,7
3.	Организации дополнительного образования	1	5,3	18	94,7
Итого		13	4,1	301	95,9

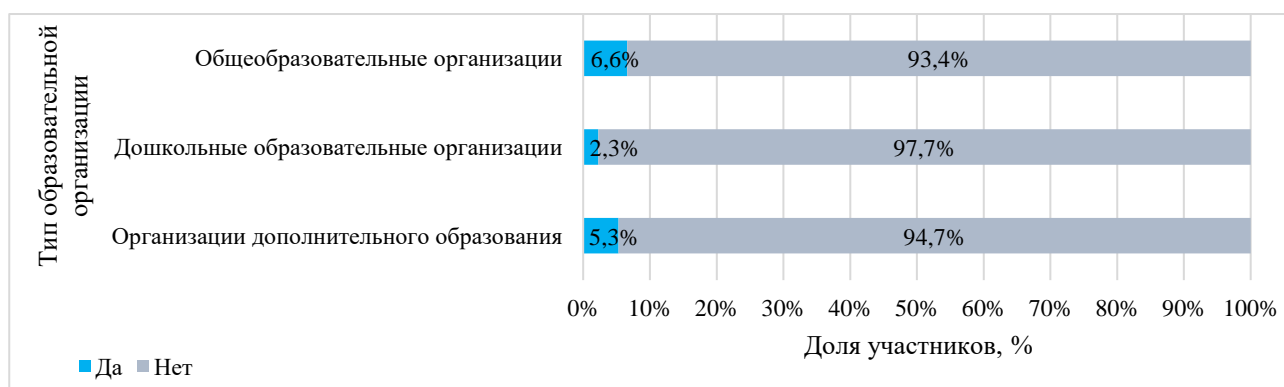


Рисунок 1.8 – Доля руководящих работников, включенных в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования, в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из представленных данных, подавляющее большинство руководителей образовательных организаций Челябинской области, принявших участие в исследовании, не являются экспертами в сфере оценки качества образования (среднее значение 95,9%). Доля экспертов регионального сетевого экспертного сообщества в зависимости от типа образовательной организации варьируется в пределах от 2,3% до 6,6%.

Таблица 1.9

Количество/доля руководящих работников, включенных в региональный методический актив в качестве регионального методиста, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Эксперт регионального методического актива			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	4	3,3	118	96,7
2.	Дошкольные образовательные организации	2	1,2	171	98,8
3.	Организации дополнительного образования	1	5,3	18	94,7
Итого		7	2,2	307	97,8

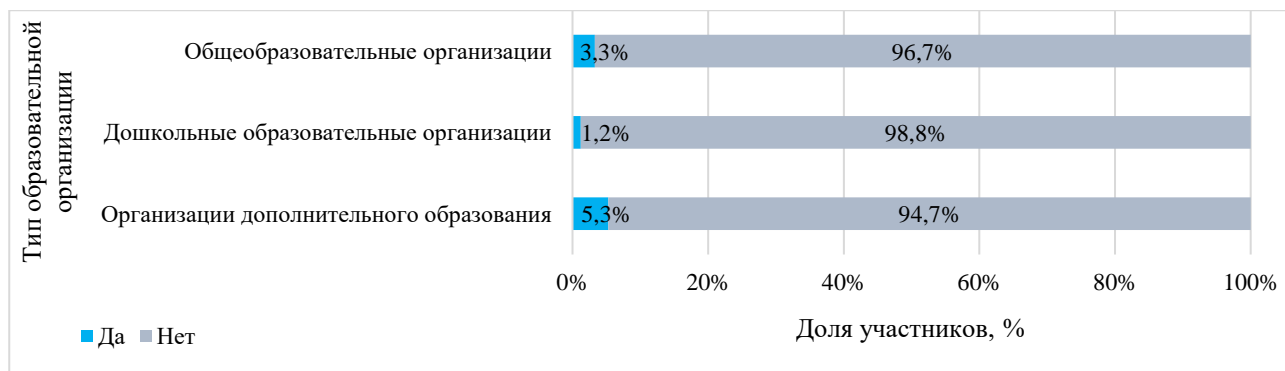


Рисунок 1.9 – Доля руководителей работников, включенных в региональный методический актив в качестве регионального методиста, в разрезе типов образовательных организаций

По压倒ющее большинство руководителей образовательных организаций Челябинской области, принявших участие в исследовании, не являются региональными методистами (среднее значение 97,8%). Наибольшая доля региональных методистов в организациях дополнительного образования (5,3%).

Таблица 1.10

Количество/доля руководителей работников, сопровождаемых региональным методистом, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Сопровождение региональным методистом			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	18	14,8	104	84,2
2.	Дошкольные образовательные организации	26	15,0	147	85,0
3.	Организации дополнительного образования	2	10,5	17	89,5
Итого		46	14,7	268	85,3

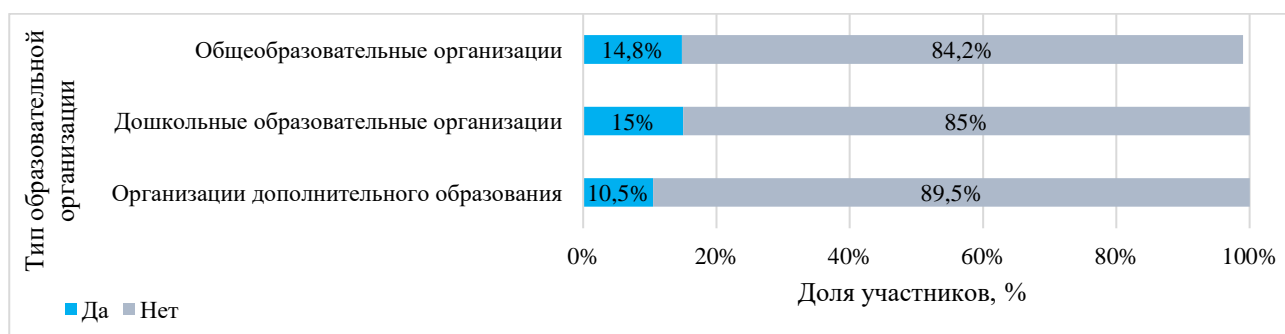


Рисунок 1.10 – Доля руководителей работников, сопровождаемых региональным методистом, в разрезе типов образовательных организаций

Как видно из таблицы, деятельность большинства руководителей образовательных организаций Челябинской области (среднее значение 85,3%), принявших участие в исследовании, не сопровождается региональным методистом. Доля руководителей работников, сопровождаемых региональным методистом, в среднем составила 14,7%.

Таблица 1.11

Количество/доля руководящих работников, привлеченных к работе тьютора/ментора в организациях ДПО, в ЦНППМ, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Тьютор/ментор			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	7	5,7	115	94,3
2.	Дошкольные образовательные организации	1	0,6	172	99,4
3.	Организации дополнительного образования	0	0,0	19	100,0
Итого		8	2,5	306	97,5

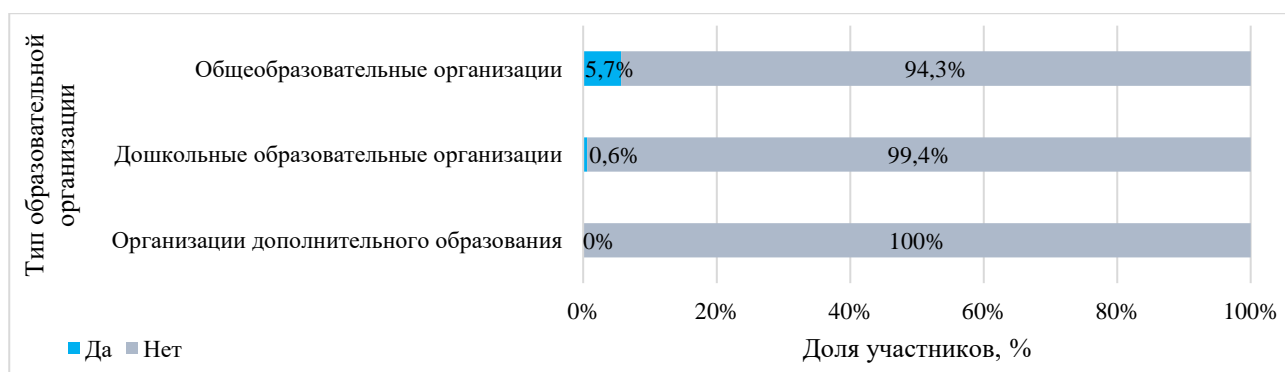


Рисунок 1.11 – Доля руководящих работников, привлеченных к работе тьютора/ментора в организациях ДПО, в ЦНППМ, в разрезе типов образовательных организаций

Аналогично результатам ответов на предыдущий вопрос, минимальный процент руководящих работников привлечен к работе тьютора/ментора в организациях дополнительного профессионального образования, либо в ЦНППМ (среднее значение 2,5%). Из 314 руководителей образовательных организаций, принявших участие в исследовании, тьюторами являются только 7 директоров общеобразовательных организаций и 1 директор дошкольной образовательной организации.

Таблица 1.12

Количество/доля руководящих работников, сопровождаемых руководителем-наставником, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Сопровождение руководителем-наставником			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	6	4,9	116	95,1
2.	Дошкольные образовательные организации	11	6,4	162	93,6
3.	Организации дополнительного образования	2	10,5	17	89,5
Итого		19	6,1	295	93,9

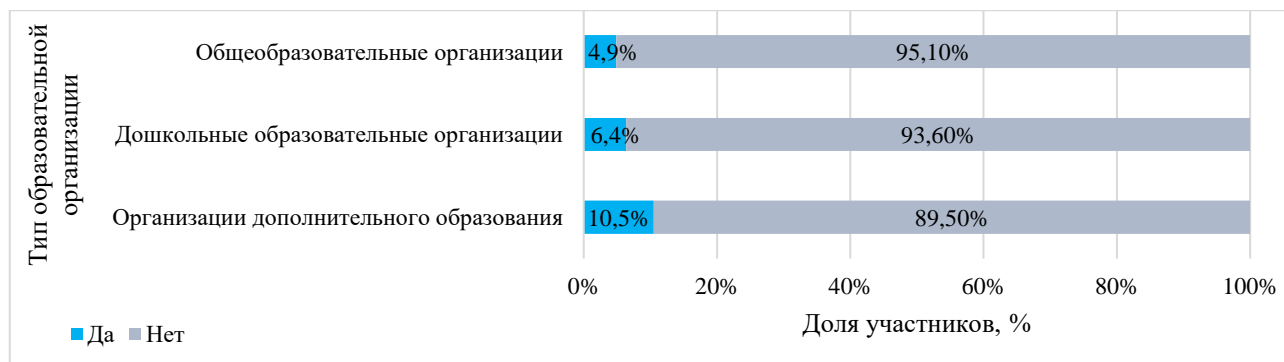


Рисунок 1.12 – Доля руководящих работников, сопровождаемых руководителем-наставником, в разрезе типов образовательных организаций

Сопоставляя данные, приведенные в таблице 1.12, с числом руководителей, имеющих стаж руководящей работы 3 года и менее, можно констатировать, что в среднем 27,4% руководителей образовательных организаций, имеющих указанный стаж, сопровождаются руководителем-наставником. В зависимости от типа образовательной организации доля руководителей со стажем руководящей работы 3 года и менее, сопровождаемых руководителем-наставником, варьируется в пределах от 23,1% в общеобразовательных организациях до 30,5% в дошкольных образовательных организациях.

Информация о количестве/доле руководящих работников, сопровождаемых руководителем-наставником, в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 1.1 приложения 1.

Таблица 1.13

Количество/доля руководящих работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Руководитель-наставник			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	16	13,1	106	86,9
2.	Дошкольные образовательные организации	15	8,7	158	91,3
3.	Организации дополнительного образования	2	10,5	17	89,5
	Итого	33	10,5	281	89,5

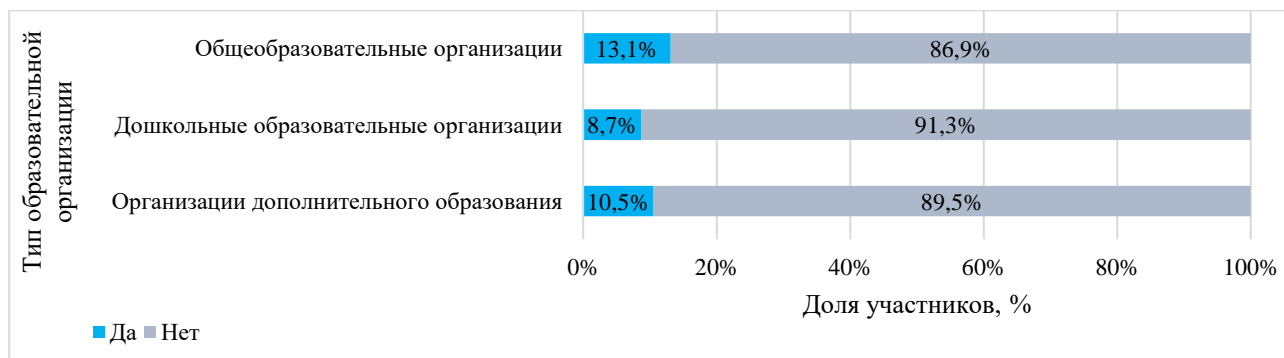


Рисунок 1.13 – Доля руководящих работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника, в разрезе типов образовательных организаций

Руководители всех типов образовательных организаций участвуют в программах наставничества в качестве наставника. Наибольшая доля руководителей-наставников (13,1%) работает в общеобразовательных организациях.

Информация о количестве/доле руководящих работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника, в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 1.2 приложения 1.

Заключительные вопросы данного раздела анкеты были направлены на выявление профессиональной компетентности, совершенствование которой для руководителей – участников исследования наиболее актуально (статистика ответов на этот вопрос представлена в таблице 1.14 и в диаграмме на рисунке 1.14); выявление предпочтительных тематик программ для повышения квалификации из реестра программ ГБУ ДПО «ЧИРО» (таблица 1.15, рисунок 1.15); определение информационных ресурсов из предложенного перечня, которые руководитель использует в своей работе (таблица 1.16, рисунок 1.16), а также на определение тех федеральных и региональных проектов, в реализации которых принимают участие образовательные организации (таблица 1.17, рисунок 1.17).

Таблица 1.14

Распределение выбора руководящими работниками наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности

№ п/п	Профессиональная компетентность	Руководители	
		чел	%
1.	Управление образовательной деятельностью образовательной организации	73	23,2
2.	Администрирование деятельности образовательной организации	30	9,6
3.	Управление развитием образовательной организации	143	45,5
4.	Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	68	21,7
Итого		314	100,0

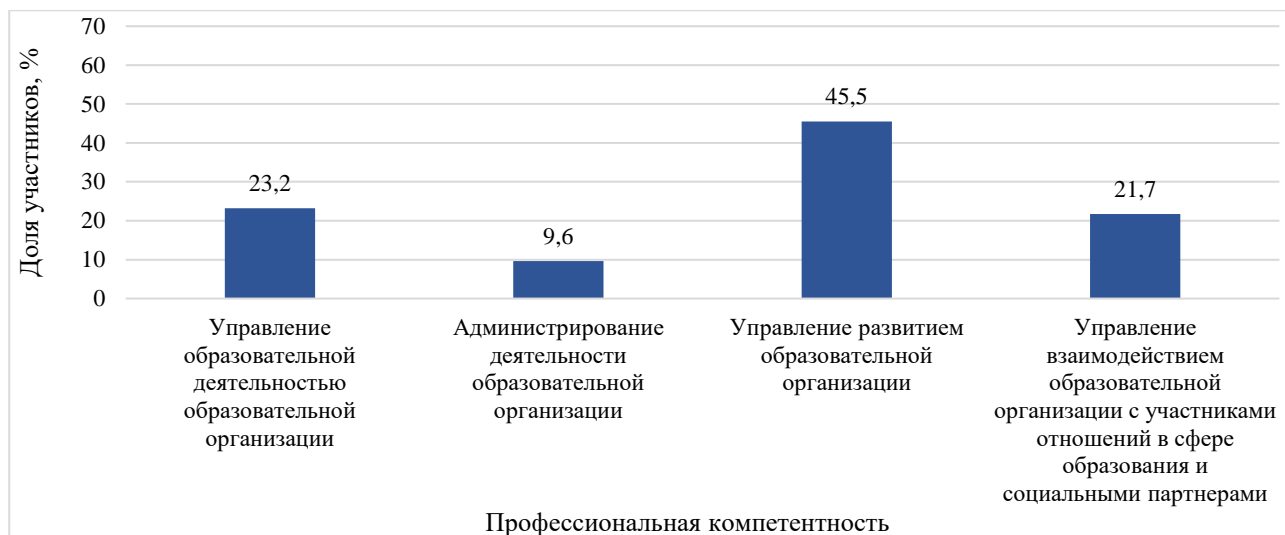


Рисунок 1.14 – Распределение выбора руководящими работниками наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности

Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод, что около половины руководящих работников, принявших участие в исследовании, (45,5%) наиболее необходимым для себя считают повышение уровня профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации. Менее всего у руководителей вызывает затруднение администрирование деятельности образовательной организации (9,6%).

В сопоставлении с предыдущим годом увеличилась потребность в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами на 5% и снизилась потребность в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации на 6%.

Информация о распределении выбора руководящими работниками наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности, в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 1.3 приложения 1.

Таблица 1.15

Распределение выбора руководящими работниками тематик программ (из реестра программ ГБУ ДПО «ЧИРО») для повышения квалификации

№ п/п	Тематика программ повышения квалификации	Доля ответов, %
1	Формирование функциональной грамотности обучающихся	9,2
2	Введение обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО	16,2
3	Актуализация содержания учебного предмета	3,5
4	Организация учебной деятельности, включая проектную и учебно-исследовательскую	9,2
5	Цифровые технологии в образовании	32,2

№ п/п	Тематика программ повышения квалификации	Доля ответов, %
6	Организация и осуществление воспитательной деятельности	10,5
7	Эффективное взаимодействие участников образовательных отношений	45,5
8	Здоровьесберегающие технологии и информационная безопасность обучающихся	19,1
9	Инклюзивное образование	16,6
10	Наставничество, тьюторство в образовательных организациях	14,0
11	Управление образовательной организацией	69,4
12	Развитие обучающихся в системе дополнительного образования	12,1
13	Раннее развитие детей в дошкольных образовательных организациях	7,3



Рисунок 1.15 – Распределение выбора руководящими работниками тематик программ (из реестра программ ГБУ ДПО «ЧИРО») для повышения квалификации

Как видно из диаграммы, руководителями образовательных организаций для повышения квалификации были выбраны все тематики из предложенного списка, хотя и в разной степени выраженности. Среди наиболее предпочтительного руководители выделяют, в первую очередь, обучение по теме «Управление образовательной организацией» (69,4%); около половины участников выбрали тему «Эффективное взаимодействие участников образовательных отношений» (45,5%) и треть руководителей актуальной для повышения квалификации считают тематику «Цифровые технологии в образовании» (32,2%). Наименее востребованными темами для повышения

квалификации стали: «Актуализация содержания учебного предмета» (3,5%); «Раннее развитие детей в дошкольных образовательных организациях» (7,3%); «Организация учебной деятельности, включая проектную и учебно-исследовательскую» и «Формирование функциональной грамотности обучающихся», которые выбрали 9,2% руководителей. За прочие тематики из перечня высказались от 10% до 19% участников исследования.

Таблица 1.16

Информационные ресурсы, используемые руководящими работниками в работе

№ п/п	Информационный ресурс	Доля ответов, %
1	Информационно-коммуникационная образовательная платформа «Сферум»	93,3
2	Федеральная информационная система «Оценка качества образования» (ФИС ОКО)	53,8
3	Конструктор рабочих программ на портале «Единое содержание общего образования»	30,3
4	Федеральная государственная информационная система «Моя школа» (ФГИС «Моя школа»)	37,6
5	Цифровая экосистема ДПО ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»	17,2
6	Единый федеральный портал ДПО ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»	19,7
7	Модуль «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» (Модуль «Организация ДПО» ГИС «Образование»)	79,0
8	Информационная система «Аттестация педагогических работников» (ИС АПР)	71,3
9	Автоматизированная информационная система «Навигатор дополнительного образования»	41,1
10	Информационно-коммуникационная образовательная платформа «Отличная школа74.ru»	22,6
11	Виртуальная информационно-методическая площадка (ВИМП)	8,9



Рисунок 1.16 – Информационные ресурсы, используемые руководящими работниками в работе

Из данных, представленных выше, следует, что практически все (93,3%) руководящие работники, принявшие участие в исследовании, в своей работе используют информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум»; 79,0% директоров осуществляют свою деятельность с использованием модуля «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» и 71,3% директоров проводят аттестацию педагогических работников в соответствующей информационной системе. Более половины руководителей образовательных организаций (53,8%) работают в федеральной информационной системе «Оценка качества образования». Менее всего руководителями востребована виртуальная информационно-методическая площадка, находящаяся на официальном сайте ГБУ ДПО «ЧИРО», ей пользуются 8,9% участников исследования.

Федеральные и региональные проекты, в реализации которых принимают участие образовательные организации

№ п/п	Проект	Доля ответов, %
1	«Школа Минпросвещения России»	30,3
2	Внедрение «ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»	53,8
3	«Флагманы образования»	11,5
4	Формирование и оценка функциональной грамотности	21,7
5	Формирование и использование кадрового резерва руководителей	13,7
6	Сопровождение общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами	14,0
7	Формирование и деятельность регионального методического актива	5,1
8	Развитие системы воспитания и дополнительного образования	16,2
9	Развитие дошкольного образования	27,7
10	Развитие школьных информационно-библиотечных центров	4,5
11	Реализация образовательных процессов в сфере разработки, производства и эксплуатации беспилотных авиационных систем	0,6
12	Непрерывное экологическое образование	14,3
13	Развитие этнокультурного образования	3,8
14	Самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся	19,7
15	Функционирование и развитие губернаторских инженерных классов	0,6
16	Адаптация и социализация детей иностранных граждан и детей с миграционной историей в Челябинской области	6,4
17	Психолого-педагогические классы	4,1
18	Зубная фея	16,9
19	Шахматный всеобуч	21,7
20	Ресурсные классы	1,9



Рисунок 1.17 – Федеральные и региональные проекты, в реализации которых принимают участие образовательные организации

Наибольшее количество образовательных организаций (53,8%), чьи руководители приняли участие в исследовании, реализуют федеральный проект «Внедрение «ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»». Доли образовательных организаций, реализующих проекты «Школа Минпросвещения России» и «Развитие дошкольного образования», составили 30,3% и 27,7% соответственно. В 8 из 20 приведенных проектов участвует менее 10% образовательных организаций. Из 314 образовательных организаций по 2 организации участвуют в региональном проекте «Функционирование и развитие губернаторских инженерных классов» и федеральном проекте «Реализация образовательных процессов в сфере разработки, производства и эксплуатации беспилотных авиационных систем». Данное количество является наименьшим среди всех предложенных проектов.

Таким образом, полученные результаты исследования позволили определить состояние потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на текущий момент, а также выявить предпосылки и готовность руководителей к непрерывному повышению профессионального мастерства на основе результатов оценочных процедур, выявляющих их.

Ниже в информационно-аналитических материалах рассматриваются результаты участников относительно выбора ими степени потребности в профессиональном развитии.

Выявление степени потребности осуществлялось на основании выбора участниками балла от «1» до «3» в соответствии со степенью выраженности потребности. При этом «1» обозначает, что потребность минимальная, «2» – средняя и «3» – высокая, как представлено ниже.

<i>Степень потребности</i>		<i>Значение потребности</i>		<i>Цветовое обозначение</i>
1	–	минимальная	–	
2	–	средняя	–	
3	–	высокая	–	

Потребность в профессиональном развитии исследовалась по четырем направлениям в соответствии с трудовыми функциями, входящими в профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации», а именно:

управление образовательной деятельностью образовательной организации;

администрирование деятельности образовательной организации;

управление развитием образовательной организации;

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

2. Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления образовательной деятельностью образовательной организации

Далее представлены результаты ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты (4 вопроса), направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления образовательной деятельностью образовательной организации.

В первом вопросе (2.1) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в актуализации знаний по основным тенденциям развития общего образования в Российской Федерации, приоритетным направления региональной политики в сфере общего образования и по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий в образовательной организации.

В таблице 2.1 и в диаграммах на рисунках 2.1а и 2.1б представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 2.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основным тенденциям развития общего образования в РФ						по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Обще-образовательные организации	42	35,2	71	58,2	8	6,6	49	40,2	57	46,7	16	13,1
2.	Дошкольные образовательные организации	59	34,1	102	59,0	12	6,9	69	39,9	80	46,2	24	13,9
3.	Организации дополнительного образования	8	42,1	10	52,6	1	5,3	9	47,4	8	42,1	2	10,5
Итого		110	35,0	183	58,3	21	6,7	127	40,4	145	46,2	42	13,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

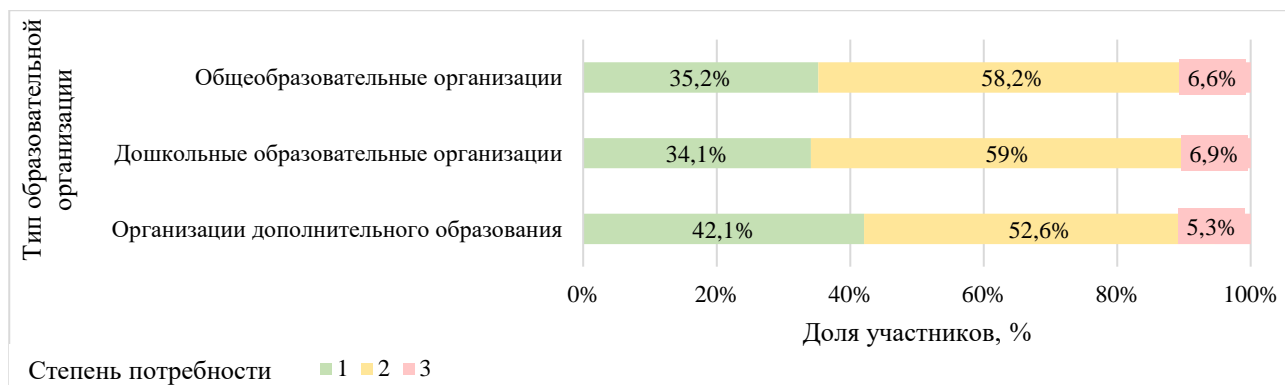


Рисунок 2.1а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по основным тенденциям развития общего образования в РФ в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в актуализации знаний по основным тенденциям развития общего образования в Российской Федерации, приоритетным направления региональной политики в сфере общего образования показал, что вне зависимости от типа образовательной организации выбор наибольшей доли участников (среднее значение 58,3%) – средняя степень выраженности потребности в актуализации данного знания. О высокой потребности в актуализации знаний заявляют от 5% до 7% руководителей в зависимости от типа образовательной организации.

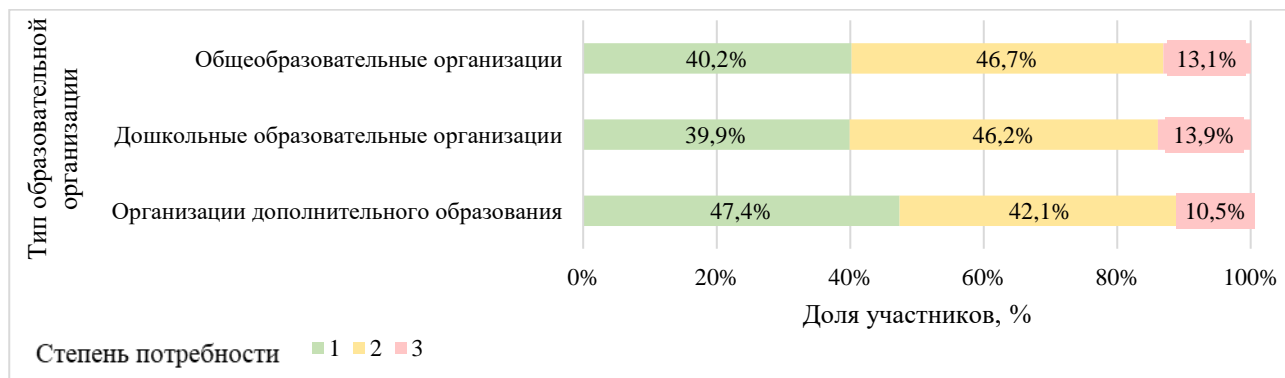


Рисунок 2.1б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил в разрезе типов образовательных организаций

Аналогично ответам на предыдущую часть вопроса, анализ результатов в части потребности в актуализации знаний по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий в образовательной организации показал, что в среднем выбор наибольшей доли участников (среднее значение 46,2%) – также средняя степень выраженности потребности в актуализации данного знания. При этом подобное преобладание

характерно только для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в то время как большая часть руководителей организаций дополнительного образования имеет минимальную потребность в актуализации данного знания. По сравнению с предыдущей частью вопроса возросла доля руководителей, определивших степень своей потребности как высокую (среднее значение 13,4%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 2.1 приложения 2.

Во втором вопросе (2.2) этой группы руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения управлять разработкой и корректировкой образовательных программ по результатам мониторинговых исследований различного уровня с учетом мнений участников образовательных отношений и умения реализовывать образовательные программы и деятельность организации в период введения чрезвычайного положения, режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

В таблице 2.2 и в диаграммах на рисунках 2.2а и 2.2б представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 2.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании умений											
		по управлению разработкой и корректировкой образовательных программ						по реализации образовательных программ в период введения чрезвычайного положения					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	32	26,2	76	62,3	14	11,5	38	31,2	62	50,8	22	18,0
2.	Дошкольные образовательные организации	47	27,2	107	61,8	19	11,0	41	23,7	104	60,1	28	16,2
3.	Организации дополнительного образования	8	42,1	8	42,1	3	15,8	8	42,1	8	42,1	3	15,8
Итого		87	27,7	191	60,8	36	11,5	87	27,7	174	55,4	53	16,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

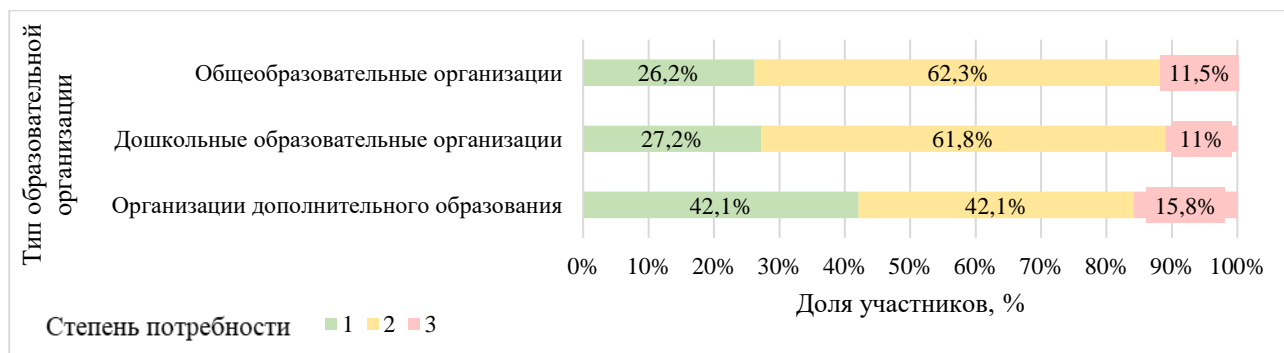


Рисунок 2.2а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения управлять разработкой и корректировкой образовательных программ в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании умения управлять разработкой и корректировкой образовательных программ показал, что в среднем выбор наибольшей доли участников (среднее значение 60,8%) – средняя степень выраженности потребности в совершенствовании данного умения. Но подобное преобладание характерно только для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в то время как руководители организаций дополнительного образования разделились в равных долях на тех, кто определил свою потребность как минимальную и среднюю. Наибольшую долю руководящих работников, имеющих высокую потребность в совершенствовании рассматриваемого умения, также составляют директора организаций дополнительного образования (15,8%).

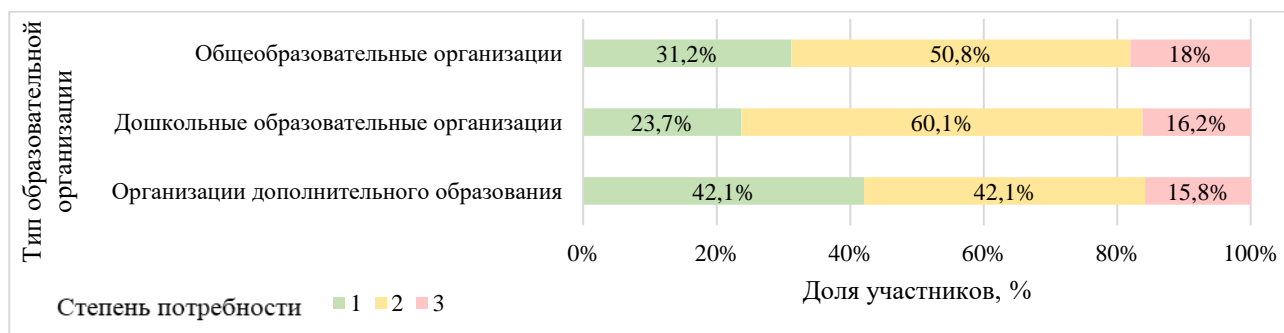


Рисунок 2.2б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализовывать образовательные программы в период введения чрезвычайного положения в разрезе типов образовательных организаций

Доли руководящих работников при ответе на вторую часть данного вопроса повторяют предыдущее распределение: так в среднем наибольшая доля участников исследования (среднее значение 55,4%) определила свою потребность как среднюю. Но, рассматривая зависимость результатов от типа образовательной организации, можно констатировать, что преобладание

руководителей со средней степенью потребности характерно только для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в то время как руководители организаций дополнительного образования разделились в равных долях на тех, кто определил свою потребность как минимальную и среднюю. Наибольшую долю руководящих работников, имеющих высокую потребность в совершенствовании рассматриваемого умения, составили директора общеобразовательных организаций (18,0%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 2.2 приложения 2.

В третьем вопросе (2.3) руководителю требовалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ и выполнять коррекцию организации образовательной деятельности.

В таблице 2.3 и в диаграмме на рисунке 2.3 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного умения в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 2.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	37	30,3	70	57,4	15	12,3
2.	Дошкольные образовательные организации	42	24,3	107	61,8	24	13,9
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	12	63,1	1	5,3
	Итого	85	27,1	189	60,2	40	12,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

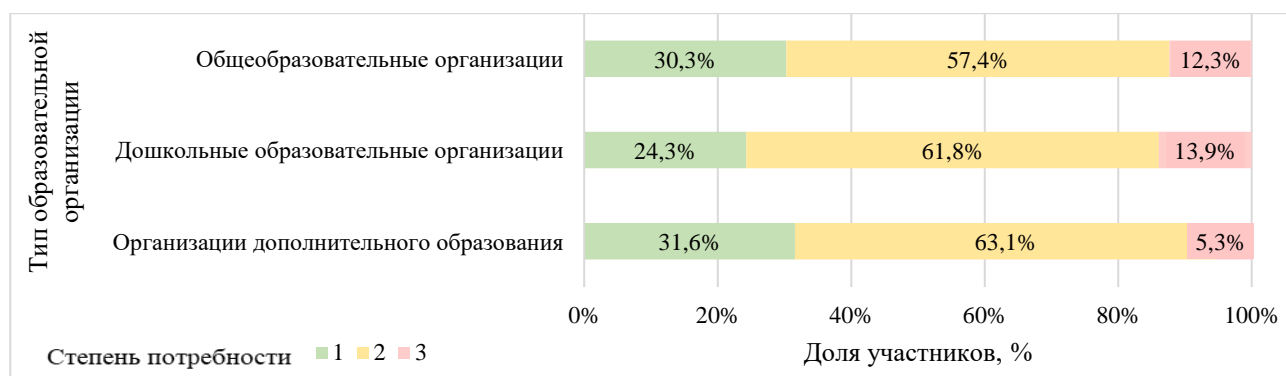


Рисунок 2.3 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ в разрезе типов образовательных организаций

Анализируя результаты ответов на данный вопрос, можно констатировать, что здесь сохраняется распределение долей участников исследования в зависимости от выбора степени потребности. Так, для каждого типа образовательной организации, наибольшую долю составляют руководители, выбравшие среднюю степень потребности (среднее значение 60,2%), вторая по величине доля участников (27,1%) определила свою потребность как минимальную. Доля руководящих работников, определившая свою потребность как высокую, в среднем составляет 12,7%. Наибольшую долю среди них составляют руководители дошкольных образовательных организаций (13,9%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 2.3 приложения 2.

Четвертый вопрос (2.4) был направлен на оценку руководителем степени своей потребности в совершенствовании способов: контроля качества реализации образовательных программ, принятие управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности; работы по самообследованию образовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся; формирования информационной образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды и способа формирования и функционирования системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.

В таблице 2.4 и в диаграммах на рисунках 2.4а, 2.4б, 2.4в и 2.4г представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 2.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании способа											
		контроля качества реализации образовательных программ						работы по самообследованию образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	29	23,8	73	59,8	20	16,4	31	25,4	74	60,7	17	13,9
2.	Дошкольные образовательные организации	49	28,3	98	56,7	26	15,0	59	34,1	95	54,9	19	11,0
3.	Организации дополнительного образования	8	42,1	9	47,4	2	10,5	7	36,8	8	42,1	4	21,1
Итого		86	27,4	180	57,3	48	15,3	97	30,9	177	56,4	40	12,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Продолжение таблицы 2.4

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования информационной образовательной среды						формирования и функционирования системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	36	29,5	71	58,2	15	12,3	31	25,4	78	63,9	13	10,7
2.	Дошкольные образовательные организации	44	25,4	104	60,1	25	14,5	60	34,7	92	53,2	21	12,1
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	8	42,1	5	26,3	7	36,8	10	52,7	2	10,5
Итого		86	27,4	183	58,3	45	14,3	98	31,2	180	57,3	36	11,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Анализ ответов участников исследования на данный вопрос показал наличие общей тенденции распределения долей руководящих работников в зависимости от выбора степени потребности для каждой из частей данного вопроса. Так, вне зависимости от типа образовательной организации, наибольшую долю составляют руководители, оценившие степень своей потребности как среднюю. В среднем данный показатель варьируется в пределах от 56% до 58%. Вторая по величине доля участников – руководители с минимальной потребностью в совершенствовании указанных способов. Здесь средние значения находятся в интервале 27% – 31%. В среднем доля руководителей, имеющих потребность в высокой степени, не превышает 15%.

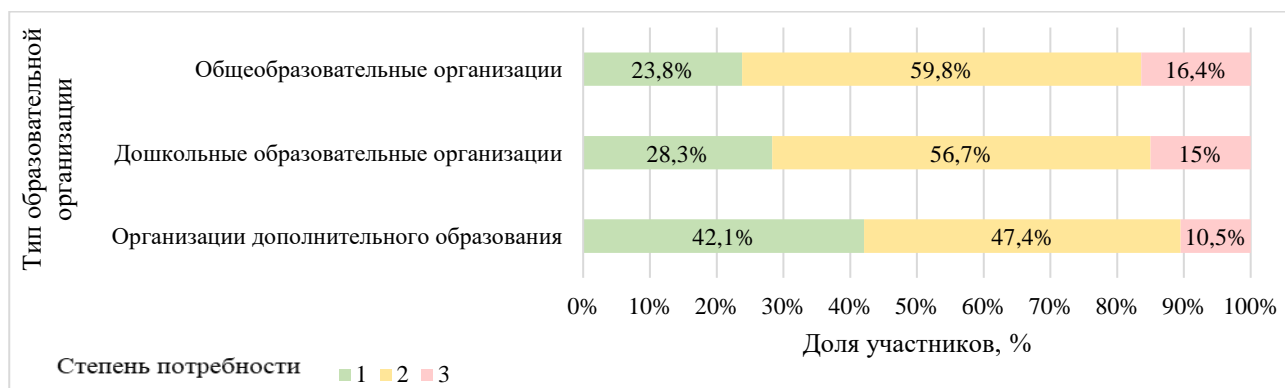


Рисунок 2.4а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа контроля качества реализации образовательных программ в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании способа контроля качества реализации образовательных программ, принятие управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности показал, что результаты руководителей организаций дополнительного образования имеют достоверное статистическое различие со средними значениями, приведенными выше. В частности, у руководителей этого типа образовательной организации наблюдается снижение долей руководителей, выбравших варианты ответов «средняя» и «высокая» степень потребности за счет увеличения на 15% (в сравнении со среднерегionalным значением) доли руководителей, оценивших свою потребность как минимальную. В среднем доля руководителей с высокой степенью потребности в этой части вопроса является наибольшей (15,3%) по сравнению с другими частями.

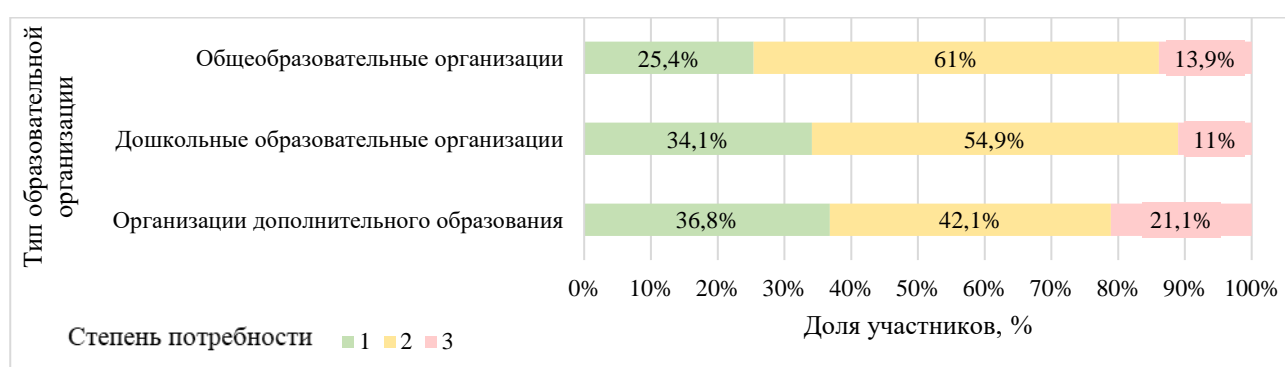


Рисунок 2.4б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа работы по самообследованию образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании способа работы по самообследованию образовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся показал, что в зависимости от типа образовательной организации, распределение долей руководителей имеет существенной расхождение. Так только четверть (25,4%) руководителей общеобразовательных организаций оценили свою потребность как минимальную, в то время как более трети руководителей организаций других типов ответили подобным образом. Значительно превышает среднерегionalное значение доля руководителей организаций дополнительного образования (21,1%), имеющих высокую потребность в совершенствовании данного способа работы.

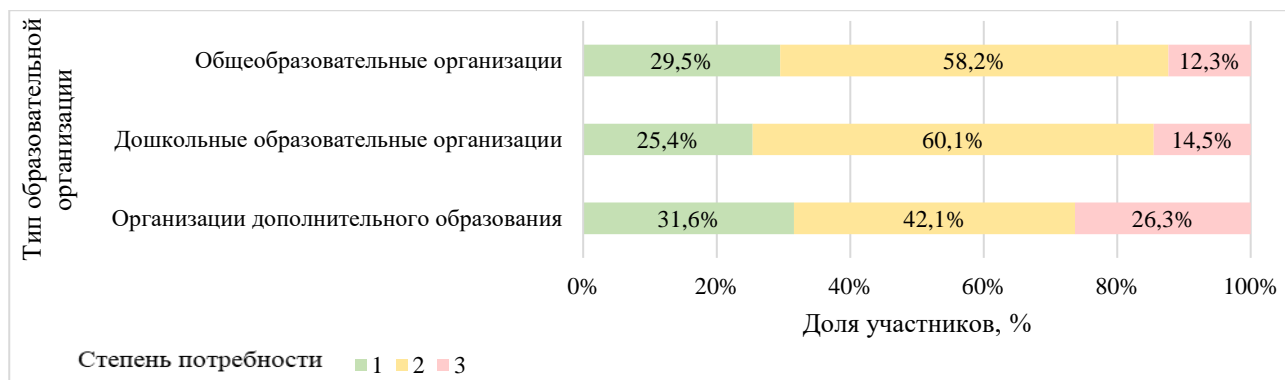


Рисунок 2.4в – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа формирования информационной образовательной среды в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании способа формирования информационной образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды, позволяет констатировать, что показатели долей руководящих работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций при выборе степени потребности соответствует среднерегиональному значению. Статистически достоверные различия наблюдаются только при распределении долей руководителей организаций дополнительного образования: здесь уменьшение доли руководящих работников, выбравших среднюю степень потребности, произошло за счет значительного увеличения (на 12% по сравнению со средним значением) доли руководителей, имеющих высокую потребность в совершенствовании данного способа работы. Эта доля руководителей (26,3%) с высокой степенью потребности стала наибольшей среди результатов по всем частям данного вопроса.

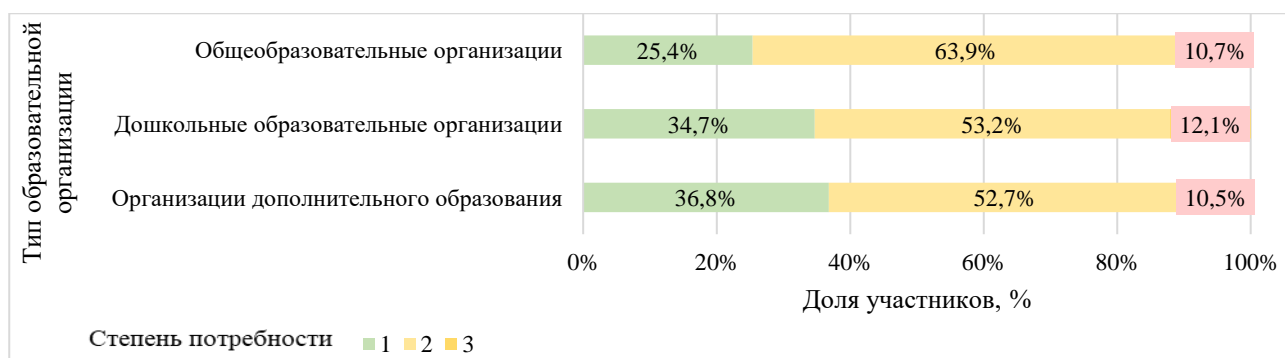


Рисунок 2.4г – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа формирования и функционирования системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности в разрезе типов образовательных организаций

Результаты ответов участников исследования на данный вопрос в части потребности в совершенствовании способа формирования и функционирования системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности имеют различия со средними значениями только при распределении долей директоров школ: снижение доли руководителей, оценивших свою потребность как минимальную, привело к увеличению доли руководителей со средней степенью потребности.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 2.4 приложения 2.

Вывод по разделу 2

В целом, анализ результатов ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления образовательной деятельностью образовательной организации выявил следующие тенденции:

1. Вне зависимости от вопроса для каждого типа образовательной организации наибольшую долю составляют руководители, выбравшие среднюю степень потребности; вторая по величине доля – руководители, оценившие свою потребность как минимальную и менее всего участников исследования с высокой степенью потребности в совершенствовании знаний и умений. Преобладание доли участников со средней степенью потребности характерно и для исследования 2023 года.

2. Наибольшая доля руководителей, имеющих потребность в высокой степени, выявлена среди руководителей общеобразовательных организаций при ответе на вопросы о совершенствовании:

умения реализовывать образовательные программы в период введения чрезвычайного положения (18,0%). В сопоставлении с результатами прошлого года данный показатель вырос на 7%;

способа контроля качества реализации образовательных программ, принятия управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности (16,4%). В сопоставлении с результатами прошлого года данный показатель вырос на 6%;

и способа работы по самообследованию образовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся (13,9%). В 2024 году наблюдается незначительное снижение данного показателя на 1%.

3. Наибольшая доля руководителей, имеющих потребность в высокой степени, выявлена среди руководителей дошкольных образовательных организаций при ответе на вопросы о совершенствовании:

умения реализовывать образовательные программы в период введения чрезвычайного положения (16,2%). В сравнении с 2023 годом данный показатель сократился на 2%;

способа контроля качества реализации образовательных программ, принятие управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности (15,0%). В сравнении с результатами исследования 2023 года произошло снижение доли участников на 7,5%;

и способа формирования информационной образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды (14,5%). По сравнению с прошлым годом данный показатель уменьшился на 5,5%.

4. Наибольшая доля руководителей, имеющих потребность в высокой степени, выявлена среди руководителей организаций дополнительного образования при ответе на вопрос о совершенствовании:

способа формирования информационной образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды (26,3%). В сравнении с результатами исследования 2023 года данный показатель увеличился на 4%;

способа работы по самообследованию образовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся (21,1%). В нынешнем году, по сравнению с предыдущим, наблюдается значительное снижение данного показателя (на 15%);

умения управлять разработкой и корректировкой образовательных программ (15,8%). Данный результат на 2% выше показателя 2023 года;

и умения реализовывать образовательные программы в период введения чрезвычайного положения (15,8%). В 2024 году произошло значительное увеличение данного показателя, составившее 11%, по сравнению с прошлым годом.

3. Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части администрирования деятельности образовательной организации

Далее представлены результаты ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты (5 вопросов), направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части администрирования деятельности образовательной организации.

В первом вопросе (3.1) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в актуализации знаний по основам менеджмента в сфере образования, в том числе кадрового, инновационного, проектного, финансового менеджмента и менеджмента качества, и по основам стратегического планирования.

В таблице 3.1 и в диаграммах на рисунках 3.1а и 3.1б представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 3.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основам менеджмента в сфере образования						по основам стратегического планирования					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	43	35,3	62	50,8	17	13,9	24	19,7	70	57,4	28	22,9
2.	Дошкольные образовательные организации	49	28,3	95	54,9	29	16,8	33	19,1	104	60,1	36	20,8
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	8	42,1	4	21,1	3	15,8	11	57,9	5	26,3
Итого		99	31,5	165	52,6	50	15,9	60	19,1	185	58,9	69	22,0

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

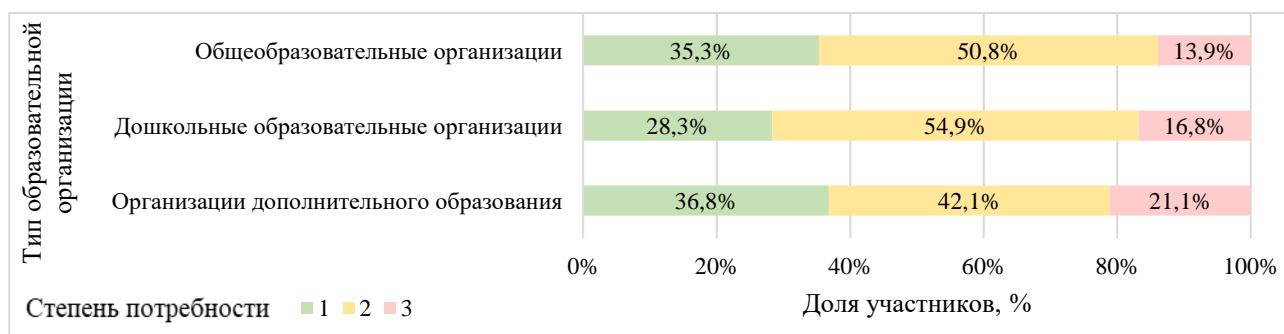


Рисунок 3.1а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по основам менеджмента в сфере образования в разрезе типов образовательных организаций

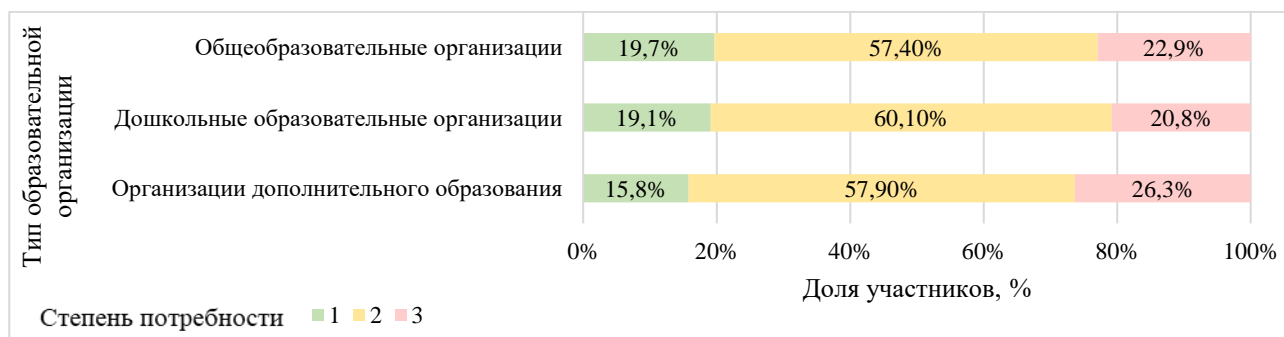


Рисунок 3.1б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по основам стратегического планирования в разрезе типов образовательных организаций

Анализ ответов участников исследования на данный вопрос показал, что вне зависимости от типа образовательной организации более половины руководителей оценивает степень своей потребности в актуализации указанных

знаний как среднюю. Средний показатель составил 52,6% и 58,9%. Эта доля является наибольшей в обеих частях вопроса. Различия заключаются в распределении долей руководящих работников, выбравших минимальную и высокую степень потребности.

Так при ответе на вопрос в части потребности в актуализации знаний по основам менеджмента в сфере образования, в том числе кадрового, инновационного, проектного, финансового менеджмента и менеджмента качества, вторую по величине долю составили руководители, считающие свою потребность минимальной (среднее значение – 31,5%). Данный факт характерен для всех типов образовательных организаций. Среди руководителей, оценивших степень потребности как высокую, наибольшую долю составляют директора организаций дополнительного образования (21,1%).

Другая ситуация наблюдается при ответе на вопрос в части потребности в актуализации знаний по основам стратегического планирования: здесь вторую по величине долю составили руководители с высокой степенью потребности. В зависимости от типа образовательной организации доли составили от 20,8% до 26,3%. Как и в предыдущей части вопроса, наибольшую долю руководителей, оценивших степень потребности как высокую, составили директора организаций дополнительного образования.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 3.1 приложения 3.

Во втором вопросе (3.2) этой группы руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения по применению в профессиональной деятельности правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации, разработке соответствующих локальных нормативных актов, и умения по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации.

В таблице 3.2 и в диаграммах на рисунках 3.2а и 3.2б представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 3.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании умения											
		по применению правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации						по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Обще-образовательные организации	33	27,1	72	59,0	17	13,9	42	34,4	66	54,1	14	11,5

2.	Дошкольные образовательные организации	48	27,7	92	53,2	33	19,1	60	34,7	90	52,0	23	13,3
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	6	31,6	6	31,6	9	47,4	8	42,1	2	10,5
Итого		88	28,0	170	54,1	56	17,8	111	35,4	164	52,2	39	12,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Анализ результатов ответов на второй вопрос раздела показал, что в среднем более половины участников исследования в своем выборе указывают на среднюю степень выраженности потребности в совершенствовании приведенных умений. Но подобное распределение характерно только для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в то время как большая часть руководителей организаций дополнительного образования имеет минимальную потребность. Наименьшую долю составляют директора, имеющие высокую потребность в совершенствовании данных умений.

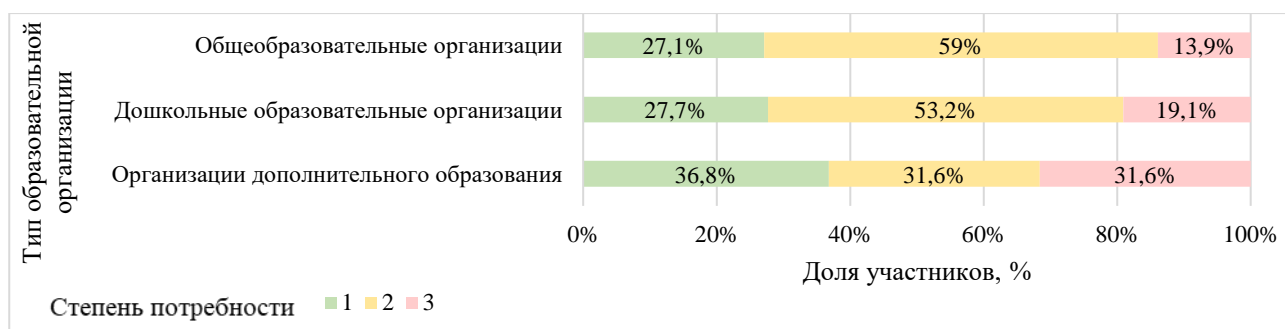


Рисунок 3.2а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по применению правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации, в разрезе типов образовательных организаций

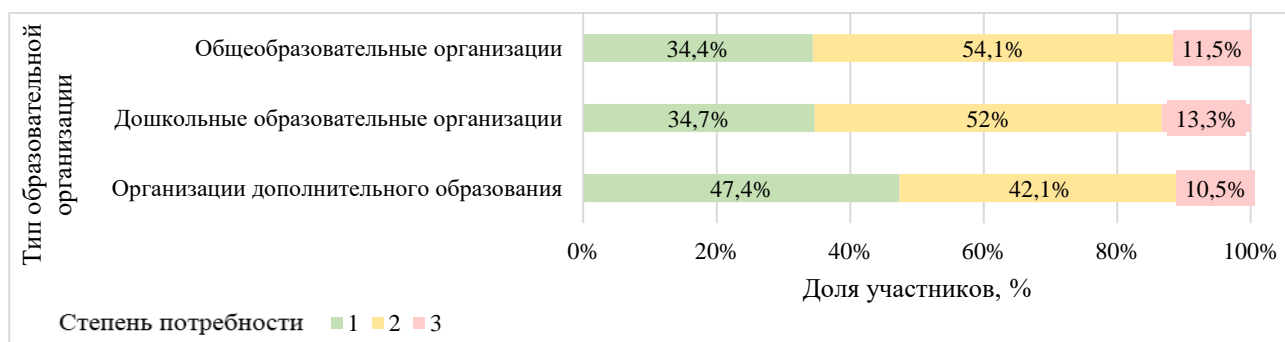


Рисунок 3.2б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по организации работы по защите персональных данных в разрезе типов образовательных организаций

Учитывая характеристику распределения долей участников, описанную выше, следует добавить, что при ответе на данный вопрос в части потребности в совершенствовании умения по применению в профессиональной деятельности правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации, разработке соответствующих локальных нормативных актов для

общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций вторую по величине долю составили директора с минимальной потребностью, а среди руководителей организаций дополнительного образования количество участников распределилось в равных долях между теми, кто выбрал среднюю степень потребности и теми, кто считают свою потребность высокой. При этом показатель доли руководителей организаций дополнительного образования, оценивших свою потребность как высокую (31,6%), значительно превосходит среднее значение.

При ответе на данный вопрос в части потребности в совершенствовании умения по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации, для организаций дополнительного образования вторую по величине долю составили директора со средней степенью потребности. В зависимости от типа образовательной организации доля директоров, имеющих высокую потребность, варьируется в пределах от 10,5% до 13,3%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 3.2 приложения 3.

В третьем вопросе (3.3) руководителю требовалось оценить степень своей потребности в совершенствовании применения мониторинга, анализа, оценки и контроля эффективности и результативности деятельности образовательной организации.

В таблице 3.3 и в диаграмме на рисунке 3.3 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления указанных процедур в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 3.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения мониторинга, анализа, оценки и контроля эффективности и результативности деятельности образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	36	29,5	72	59,0	14	11,5
2.	Дошкольные образовательные организации	51	29,5	104	60,1	18	10,4
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	10	52,6	2	10,5
	Итого	94	29,9	186	59,2	34	10,8

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

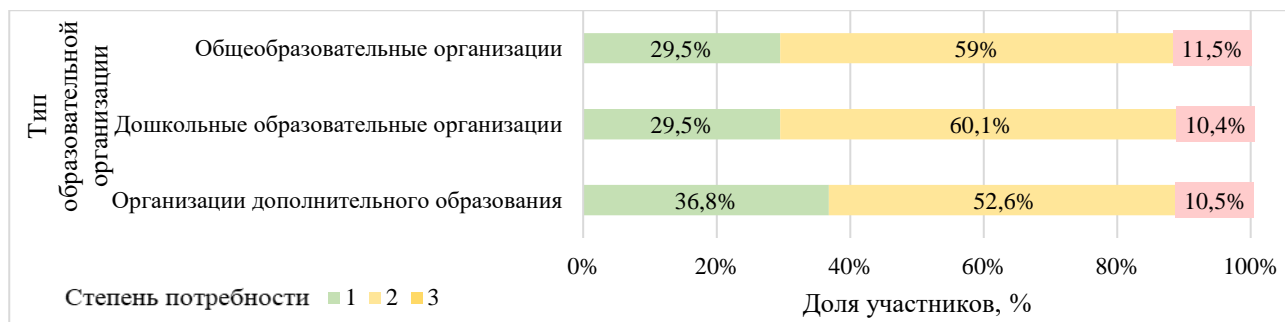


Рисунок 3.3 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения применять в практике управления мониторинг, анализ, оценку и контроль эффективности и результативности деятельности образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности при ответе на третий вопрос демонстрирует общую тенденцию, при которой наибольшую долю, в среднем равную 59,2%, составляют руководящие работники, оценившие потребность как среднюю; около трети руководителей (среднее значение 29,9%) указывают на минимальную потребность, и десятая часть руководящих работников нуждается в совершенствовании применения данных умений. Такое распределение в данном вопросе характерно для всех типов образовательных организаций.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения применять в практике управления указанные процедуры в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 3.3 приложения 3.

В четвертом вопросе (3.4) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду, распределять обязанности и делегировать полномочия.

В таблице 3.4 и в диаграмме на рисунке 3.4 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного умения в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 3.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	46	37,7	54	44,3	22	18,0
2.	Дошкольные образовательные организации	73	42,2	73	42,2	27	15,6
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	9	47,4	3	15,8
Итого		126	40,1	136	43,3	52	16,6

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

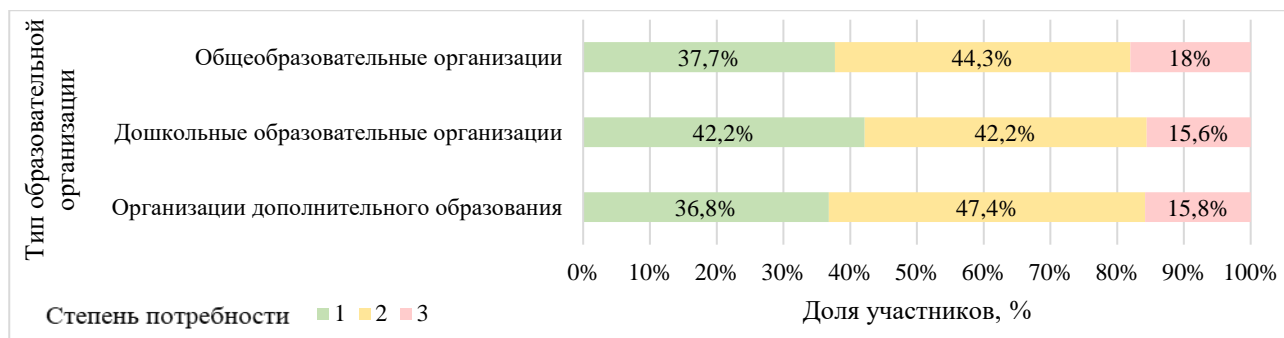


Рисунок 3.4 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу показал, что доли руководящих работников общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, выбравших среднюю степень потребности, являются наибольшими. Среди руководителей дошкольных образовательных организаций количество распределилось в равных долях. Для всех типов образовательных организаций наименьшую долю составляют директора, оценивших свою потребность в совершенствовании данного умения как высокую. В зависимости от типа организации показатель находится в пределах от 15% до 18%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 3.4 приложения 3.

Пятый вопрос (3.5) был направлен на оценку руководителем степени своей потребности в совершенствовании способа руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации, анализа данных отчетов и коррекции на этой основе деятельности образовательной организации, а также способа обеспечения комплексной безопасности образовательной организации.

В таблице 3.5 и в диаграммах на рисунках 3.5а и 3.5б представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 3.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании способа											
		руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации						обеспечения комплексной безопасности образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	36	29,5	73	59,8	13	10,7	44	36,1	61	50,0	17	13,9
2.	Дошкольные образовательные организации	58	33,5	94	54,4	21	12,1	65	37,6	89	51,4	19	11,0
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	12	63,1	1	5,3	6	31,6	7	36,8	6	31,6
Итого		100	31,9	179	57,0	35	11,1	115	36,6	157	50,0	42	13,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Анализ ответов участников исследования на данный вопрос показал наличие общей тенденции распределения долей руководящих работников в зависимости от выбора степени потребности для каждой из частей данного вопроса. Так, вне зависимости от типа образовательной организации, наибольшую долю составляют руководители, оценившие степень своей потребности как среднюю. В среднем данный показатель варьируется в пределах от 50% до 57%. Вторая по величине доля участников – руководители с минимальной потребностью в совершенствовании указанных способов. Здесь средние значения находятся в интервале 32% – 37%. В среднем доля руководителей, имеющих потребность в высокой степени, не превышает 13%.

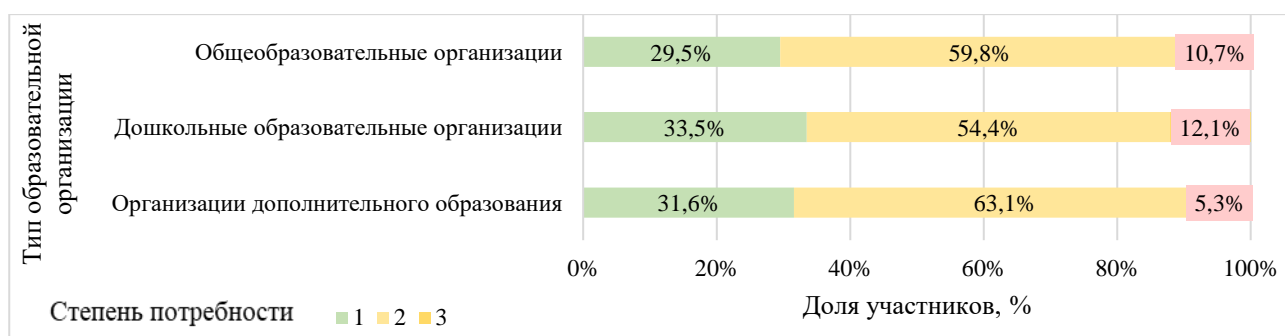


Рисунок 3.5а – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании способа руководства формированием отчетности о

деятельности образовательной организации, анализа данных отчетов и коррекции на этой основе деятельности образовательной организации показал, что среднюю степень потребности выбрали более половины участников исследования (57,0%). Превосходит среднее значение показатель доли руководителей организаций дополнительного образования, составивший 63,1%. В среднем около трети руководителей (31,9%) определили свою потребность как минимальную. Наименьшую долю среди руководителей, имеющих высокую потребность в совершенствовании данного способа, составили директора организаций дополнительного образования (5,3%) при среднем значении равном 11,1%.

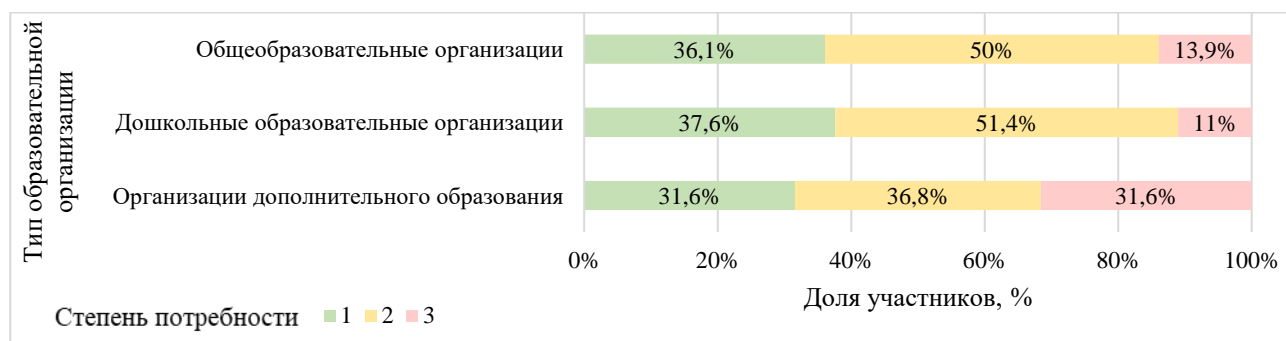


Рисунок 3.5б – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способа обеспечения комплексной безопасности образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу в части потребности в совершенствовании способа обеспечения комплексной безопасности образовательной организации показал, что распределение руководящих работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного способа, аналогично результатам предыдущей части вопроса. Так половина директоров выбрала среднюю степень; более трети участников оценили свою потребность как минимальную; доли тех, кто имеет высокую потребность составили 13,9% и 11,0% соответственно. Отличное от данного распределение наблюдается среди руководителей организаций дополнительного образования. Здесь наибольшую долю также составили руководящие работники со средней степенью потребности (36,8%), а количество человек, оценивших свою потребность как минимальную и высокую распределилось в равных долях, составивших 31,6%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 3.5 приложения 3.

Вывод по разделу 3

В целом, анализ результатов ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части

администрирования деятельности образовательной организации выявил следующие тенденции:

для каждого из вопросов среди руководителей общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций наибольшую долю составляют директора, выбравшие среднюю степень потребности. Такое распределение характерно и для исследования 2023 года;

чаще других наибольшую долю участников исследования, имеющих высокую потребность, составляют руководители организаций дополнительного образования;

наибольшая доля руководящих работников, имеющих высокую степень потребности, выявлена среди руководителей организаций дополнительного образования при ответе на вопросы о потребности:

в актуализации знаний по основам стратегического планирования (26,3%). По сравнению с результатами исследования прошлого года данный показатель уменьшился на 5%;

в совершенствовании умения по применению правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации (31,6%). Данный показатель сохранился на уровне 2023 года;

и в совершенствовании способа обеспечения комплексной безопасности образовательной организации (31,6%). В сопоставлении с результатами исследования 2023 года данный показатель вырос более чем на 13%.

4. Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации

Далее представлены результаты ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты (5 вопросов), направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации.

В первом вопросе (4.1) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации с ориентацией на федеральные, региональные и местные приоритеты и социальные запросы.

В таблице 4.1 и в диаграмме на рисунке 4.1 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанного знания в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 4.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	29	23,8	64	52,4	29	23,8
2.	Дошкольные образовательные организации	43	24,8	110	63,6	20	11,6
3.	Организации дополнительного образования	9	47,4	5	26,3	5	26,3
Итого		81	25,8	179	57,0	54	17,2

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

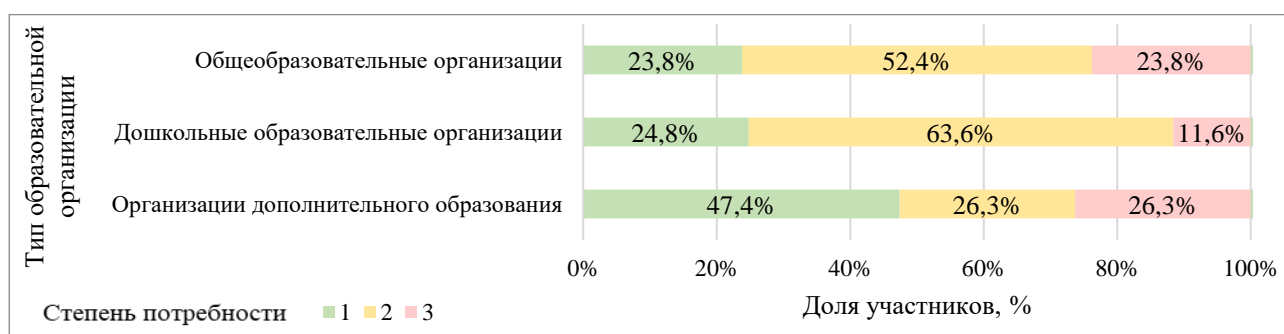


Рисунок 4.1 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу показал различие в распределении руководящих работников образовательных организаций разных типов в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний. Так распределение руководителей дошкольных образовательных организаций соответствует общей тенденции: на среднюю степень потребности указала наибольшая доля участников (63,6); около четверти руководителей (24,8%) оценили свою потребность как минимальную и доля тех, кто имеет высокую потребность составила 11,6%. Наибольшую долю среди руководителей общеобразовательных организаций также составили те, кто оценил свою потребность как среднюю (52,4%), и около четверти директоров указали на наличие минимальной и высокой потребности (по 23,8% соответственно). Среди руководящих работников организаций дополнительного образования около половины участников (47,4%) нуждаются в актуализации знания по разработке программы развития минимально, а количество директоров со средней и высокой степенью потребности также разделилось в равных долях, составивших 26,3%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 4.1 приложения 4.

Во втором вопросе (4.2) этой группы руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения по определению миссии и стратегии организации, целевых показателей развития образовательной организации.

В таблице 4.2 и в диаграмме на рисунке 4.2 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного умения в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 4.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по определению миссии и стратегии организации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	23	18,9	78	63,9	21	17,2
2.	Дошкольные образовательные организации	41	23,7	114	65,9	18	10,4
3.	Организации дополнительного образования	4	21,1	11	57,8	4	21,1
Итого		68	21,7	203	64,6	43	13,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

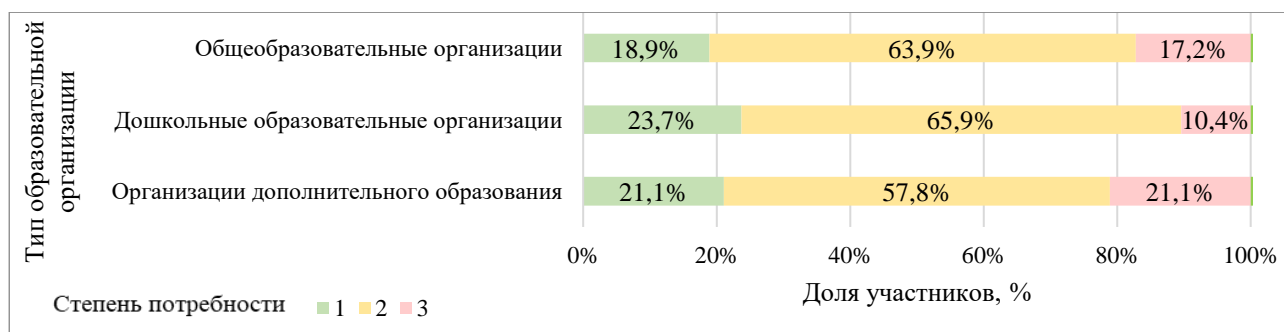


Рисунок 4.2 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по определению миссии и стратегии организации в разрезе типов образовательных организаций

Результаты ответов участников исследования на данный вопрос показали, что для всех типов образовательных организаций наибольшую долю составили руководители, выбравшие среднюю степень выраженности потребности (среднее значение 64,6%). Количество директоров школ, указавших на наличие минимальной и высокой потребности, распределилось в сопоставимых долях, равных 18,9% и 17,2% соответственно. Количество руководителей организаций дополнительного образования, оценивших степень потребности как минимальную или высокую, также распределилось в равных долях, составивших 21,1%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по

определению миссии и стратегии организации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 4.2 приложения 4.

В третьем вопросе (4.3) руководителю требовалось оценить степень своей потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации.

В таблице 4.3 и в диаграмме на рисунке 4.3 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 4.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	21	17,2	70	57,4	31	25,4
2.	Дошкольные образовательные организации	38	22,0	106	61,3	29	16,7
3.	Организации дополнительного образования	5	26,4	7	36,8	7	36,8
Итого		64	20,4	183	58,3	67	21,3

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

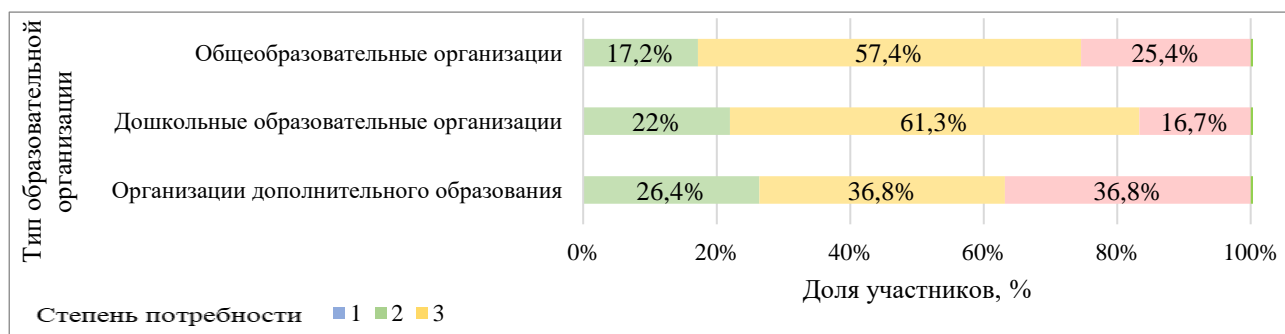


Рисунок 4.3 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

Особенность результатов ответов руководителей на данный вопрос заключается в том, что четверть директоров школ (25,4%) имеет высокую потребность в совершенствовании способов организации инновационной деятельности, что стало второй по величине долей в распределении руководителей этого типа организаций. Другим отличием от общей тенденции является то, что наибольшие доли среди руководителей организаций дополнительного образования составили участники, оценившие свою потребность как среднюю или высокую (36,8%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 4.3 приложения 4.

В четвертом вопросе (4.4) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации образовательной организации.

В таблице 4.4 и в диаграмме на рисунке 4.4 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного умения в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 4.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	25	20,5	70	57,4	27	22,1
2.	Дошкольные образовательные организации	28	16,2	106	61,3	39	22,5
3.	Организации дополнительного образования	5	26,3	5	26,3	9	47,4
Итого		58	18,5	181	57,6	75	23,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

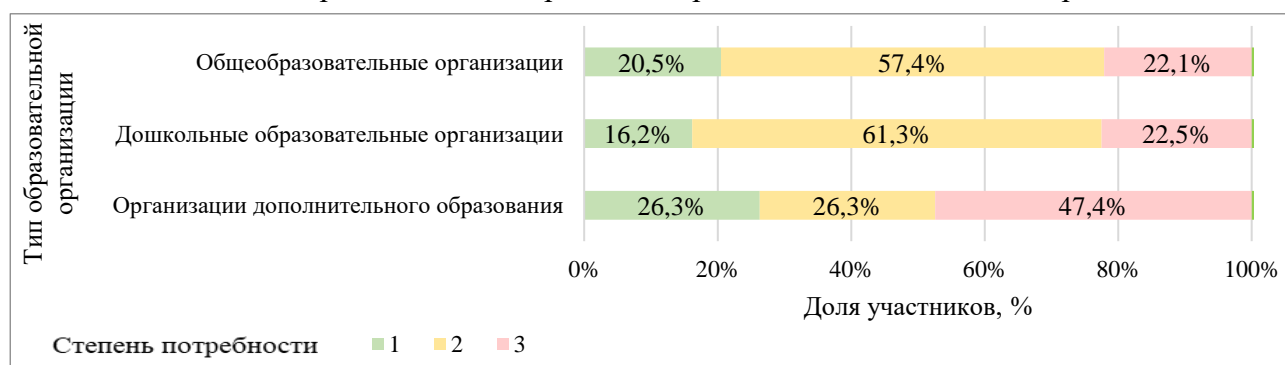


Рисунок 4.4 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации в разрезе типов образовательных организаций

Результаты ответов на четвертый вопрос свидетельствуют о наличии потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации у руководящих работников всех типов образовательных организаций. Но если среди руководителей школ и дошкольных образовательных организаций доля участников, заинтересованных в совершенствовании данного умения в высокой степени, стала второй по величине и составила 22%, то среди руководителей организаций дополнительного образования доля тех, кто имеет высокую потребность, стала наибольшей в распределении (47,4%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 4.4 приложения 4.

Пятый вопрос (4.5) был направлен на оценку руководителем степени своей потребности в совершенствовании применения в практике управления способов реализации программно-проектных методов организации деятельности, обеспечивающих развитие образовательной организации.

В таблице 4.5 и в диаграмме на рисунке 4.5 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления указанных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 4.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения способов реализации программно-проектных методов организации деятельности в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	22	18,0	79	64,8	21	17,2
2.	Дошкольные образовательные организации	39	22,5	106	61,3	28	16,2
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	7	36,8	6	31,6
Итого		67	21,3	192	61,2	55	17,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

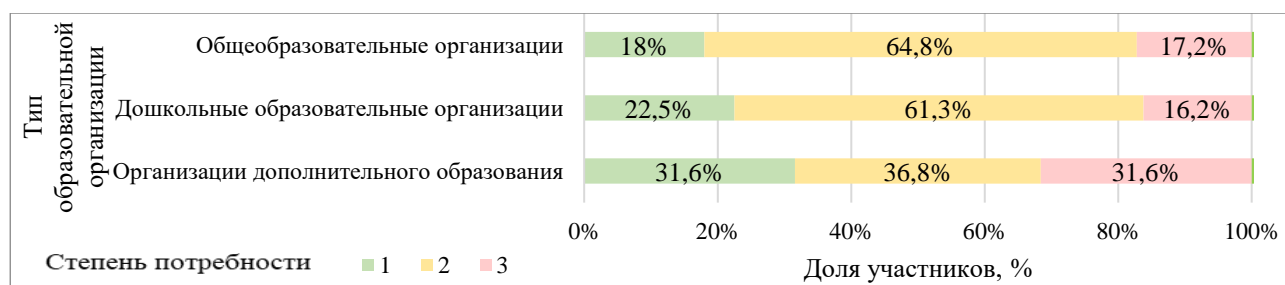


Рисунок 4.5 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способов реализации программно-проектных методов организации деятельности в разрезе типов образовательных организаций

Результаты ответов участников исследования на данный вопрос показали, что для всех типов образовательных организаций наибольшую долю составили руководители, выбравшие среднюю степень выраженности потребности (среднее значение 61,2%). Но если для руководителей общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций показатель доли участников, выбравших третью степень потребности, является наименьшим в распределении

и варьируется в пределах 16%-17%, то для руководителей организаций дополнительного образования данный показатель значительно превзошел среднее значение и стал вторым по величине (31,6%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способов реализации программно-проектных методов организации деятельности в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 4.5 приложения 4.

Вывод по разделу 4

В целом, анализ результатов ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления развитием образовательной организации выявил следующие тенденции:

1. По результатам ответов на каждый из вопросов этого раздела среди руководителей общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций наибольшую долю составляют директора, выбравшие среднюю степень потребности.

2. В каждом из вопросов среди руководящих работников, испытывающих потребность в высокой степени, наибольшую долю составляют руководители организаций дополнительного образования. В 2023 году преобладание руководителей организаций дополнительного образования среди руководящих работников, оценивших свою потребность как высокую, наблюдалось в четырех из пяти вопросов данного раздела. Самые большие значения выявлены при ответе на вопросы о потребности:

в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации (47,4%). По сравнению с результатами исследования 2023 года данный показатель увеличился на 29%;

в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации (36,8%). В нынешнем году данный показатель выше показателя 2023 года на 14%;

и в совершенствовании применения способов реализации программно-проектных методов организации деятельности (31,6%). Данная доля сократилась на 14% в сравнении с прошлым годом.

3. Наибольшие затруднения у руководителей всех типов образовательных организаций вызывает реализация проектов в сфере цифровой трансформации образовательной организации. В 2023 году наибольшую потребность руководящие работники испытывали в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации.

5. Статистика и анализ результатов исследования потребностей руководящих работников в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

Далее представлены результаты ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты (4 вопроса), направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

В первом вопросе (5.1) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в актуализации знаний о формах взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, в том числе сетевого взаимодействия.

В таблице 5.1 и в диаграмме на рисунке 5.1 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 5.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний о формах взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, в том числе сетевого взаимодействия, в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	40	32,8	63	51,6	19	15,6
2.	Дошкольные образовательные организации	64	37,0	99	57,2	10	5,8
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	10	52,6	3	15,8
Итого		110	35,0	172	54,8	32	10,2

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

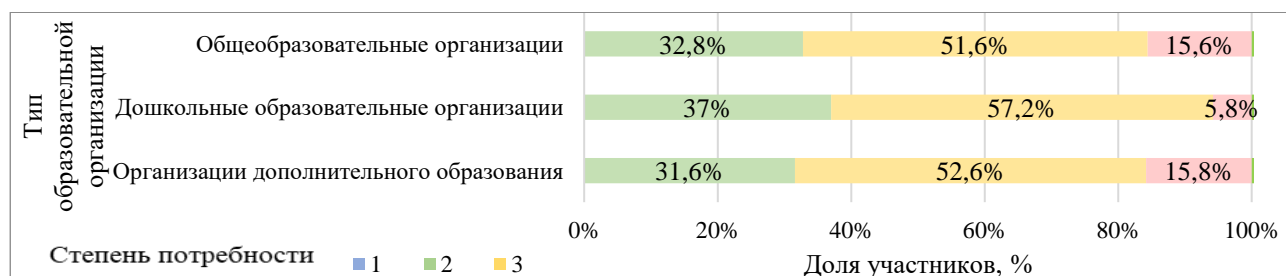


Рисунок 5.1 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний о формах взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, в том числе сетевого взаимодействия, в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов по данному вопросу показал, что вне зависимости от типа образовательной организации, выбор наибольшей доли участников (среднее значение 54,8%) – средняя степень выраженности потребности. Сохраняется и общая тенденция выбора, наблюдаемая в предыдущих разделах: количество участников, выбирающих минимальную степень выраженности потребности, составляет вторую по величине долю от общей выборки. Доля руководящих работников, выбравших высокую степень, в среднем составляет 10,2%. Достоверное различие со среднерегionalным показателем имеет результат директоров дошкольных образовательных организаций (5,8%), которые выбирают эту степень реже других.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний о формах взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, в том числе сетевого взаимодействия, в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 5.1 приложения 5.

Во втором вопросе (5.2) этой группы руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации с представителями учредителя, органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе надзорными органами, социальными партнерами и иными организациями.

В таблице 5.2 и в диаграмме на рисунке 5.2 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 5.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	45	39,3	59	48,4	15	12,3
2.	Дошкольные образовательные организации	48	26,0	107	61,9	21	12,1
3.	Организации дополнительного образования	7	36,8	10	52,6	2	10,6
	Итого	100	31,8	176	56,1	38	12,1

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

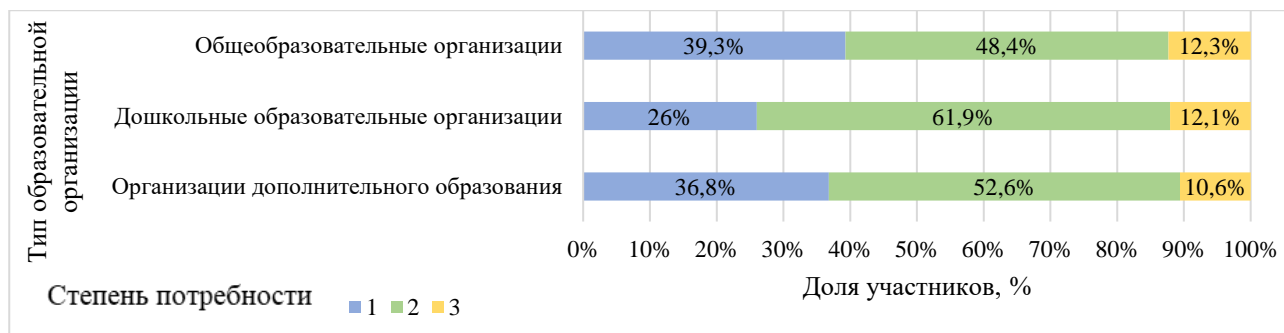


Рисунок 5.2 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации в разрезе типов образовательных организаций

Распределение количества руководящих работников по результатам ответов на второй вопрос раздела аналогично предыдущему: более половины руководителей выбрали среднюю степень потребности (среднее значение 56,1%). Внутри выборок участников, оценивших свою потребность как минимальную и среднюю, имеются достоверные статистические различия в зависимости от типа образовательной организации, но доли руководителей, испытывающих потребность в совершенствовании указанных способов в высокой степени, статистически сопоставимы и не превышают 12%.

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 5.2 приложения 5.

В третьем вопросе (5.3) руководителю требовалось оценить степень своей потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации при взаимодействии с учредителем, органами государственной власти, органами местного самоуправления, социальными партнерами.

В таблице 5.3 и в диаграмме на рисунке 5.3 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании данного умения в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 5.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	35	28,7	62	50,8	25	20,5
2.	Дошкольные образовательные организации	40	23,1	104	60,1	29	16,8
3.	Организации дополнительного образования	6	31,6	9	47,4	4	21,0
Итого		81	25,8	175	55,7	58	18,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

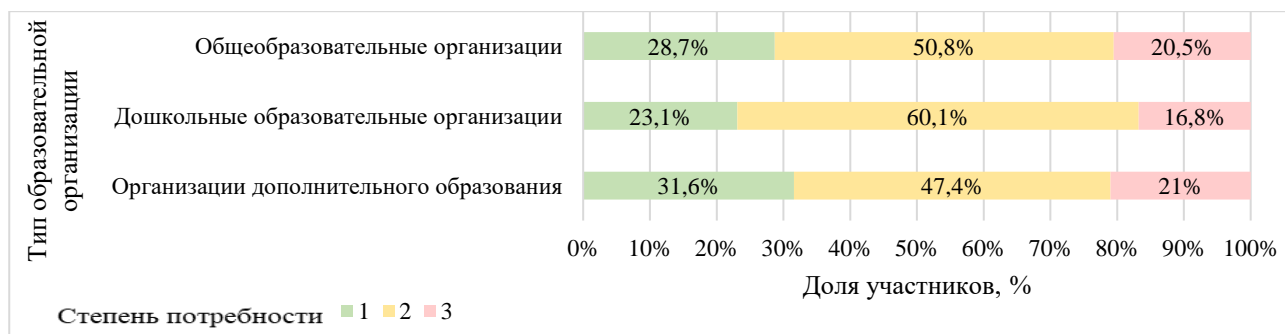


Рисунок 5.3 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

По результатам ответов участников исследования на третий вопрос раздела вне зависимости от типа образовательной организации наибольшая доля приходится на руководителей, выбравших среднюю степень потребности (среднее значение 55,7%). Особенность полученных результатов заключается в достаточно высокой по сравнению с результатами ответов на другие вопросы раздела долей руководящих работников, испытывающих высокую потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации (среднее значение 18,5%). Наибольшую долю среди этих руководителей составляют директора организаций дополнительного образования (21,0%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 5.3 приложения 5.

В четвертом вопросе (5.4) руководителю предлагалось оценить степень своей потребности в совершенствовании применения в практике управления способов формирования событийного пространства образовательной организации и способов формирования и функционирования деятельности профессиональных педагогических сообществ по вопросам обучения и воспитания.

В таблице 5.4 и в диаграммах на рисунках 5.4.1 и 5.4.2 представлена информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения данных способов в разрезе типов образовательных организаций.

Таблица 5.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе типов образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования событийного пространства образовательной организации						формирования и функционирования профессиональных педагогических сообществ					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации	46	37,7	60	49,2	16	13,1	46	37,7	63	51,6	13	10,7
2.	Дошкольные образовательные организации	58	33,5	92	53,2	23	13,3	60	34,7	99	57,2	14	8,1
3.	Организации дополнительного образования	9	47,3	6	31,6	4	21,1	10	52,6	5	26,3	4	21,1
Итого		113	36,0	158	50,3	43	13,7	116	36,9	167	53,2	31	9,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

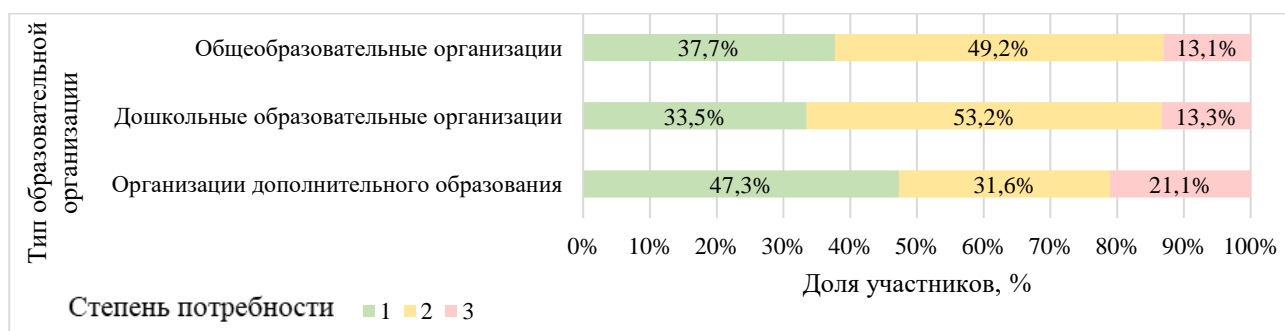


Рисунок 5.4.1 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения способов формирования событийного пространства образовательной организации в разрезе типов образовательных организаций

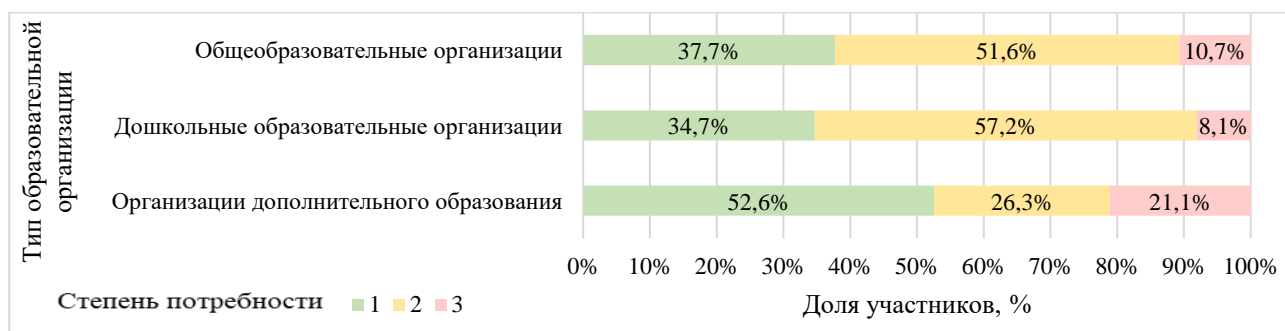


Рисунок 5.4.2 – Распределение долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения способов формирования и функционирования деятельности профессиональных педагогических сообществ в разрезе типов образовательных организаций

Анализ результатов ответов на четвертый вопрос раздела в целом показал, что в среднем более половины участников исследования в своем выборе указывают на среднюю степень выраженности потребности в совершенствовании применения приведенных способов. Но подобное распределение характерно только для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, в то время как большая часть руководителей организаций дополнительного образования имеет минимальную потребность. Наименьшую долю составляют директора, имеющие высокую потребность в совершенствовании данных умений. При этом если для общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций эта доля не превышает 13%, то среди руководителей организаций дополнительного образования участники с высокой потребностью составляют пятую часть выборки (21,1%).

Информация о распределении количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способов формирования событийного пространства образовательной организации и способов формирования и функционирования деятельности профессиональных педагогических сообществ по вопросам обучения и воспитания в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 5.4 приложения 5.

Вывод по разделу 5

В целом, анализ результатов ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование потребностей в совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами выявил следующие тенденции:

1. Доля руководителей общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, выбравших среднюю степень выраженности потребности, является преобладающей в каждом из вопросов раздела; наименьшая доля из числа этих руководителей определила свою потребность как высокую. Такое распределение характерно и для руководителей организаций дополнительного образования по всем вопросам, за исключением вопроса о потребности в совершенствовании применения в практике управления способов формирования событийного пространства образовательной организации и способов формирования и функционирования деятельности профессиональных педагогических сообществ по вопросам обучения и воспитания, где наибольшая часть руководителей считает, что их потребность в данном вопросе минимальная. В исследовании 2023 года при ответах на вопросы пятого раздела наибольшую долю составили руководители, выбравшие среднюю степень выраженности потребности, вне зависимости от типа образовательной организации.

2. В трех из четырех вопросов данного раздела среди руководящих работников, оценивших свою потребность как высокую, наибольшую долю составили руководители организаций дополнительного образования.

3. Наибольшая доля руководителей организаций дополнительного образования, имеющих высокую степень потребности, выявлена при ответе на

вопросы о потребности в совершенствовании:

умения лоббировать интересы образовательной организации (21,0%). В 2023 году данный показатель составлял 18,2%;

применения в практике управления способов формирования событийного пространства образовательной организации (21,1%). По сравнению с результатами исследования прошлого года данный показатель увеличился на 12%;

и применения способов формирования и функционирования деятельности профессиональных педагогических сообществ (21,1%). В сравнении с результатами 2023 года рост данного показателя составил 7,5%.

б. Статистика и анализ организационной информации

Далее рассмотрены результаты ответов руководящих работников на группу вопросов (4 вопроса), входящих в раздел «Организационная информация» анкеты, и направленных на управленческий аспект сопровождения профессионального развития руководителей.

В *первом* вопросе этой группы (6.1) руководителю необходимо было определить, с чем связаны его затруднения в ходе профессиональной деятельности, выбрав из предложенных характеристик:

с недостаточным знанием нормативных документов по вопросам образования;

с нехваткой методического обеспечения профессиональной деятельности;

с отсутствием наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей;

со сложностями планирования своей профессиональной деятельности;

с недостаточными навыками в использовании технологий и методик деятельности руководителя;

с недостаточным знанием актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт);

с недостаточными навыками по моделированию и проектированию профессиональной деятельности.

В таблице 6.1 и в диаграмме на рисунке 6.1 представлены результаты по распределению выбора руководителей по данному вопросу.

Таблица 6.1

Причины возникновения затруднений в профессиональной деятельности

№ п/п	Причины затруднений	Доля ответов, %
1	Недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования	27,1
2	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	41,7
3	Отсутствие наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей	21,3
4	Сложности планирования своей профессиональной деятельности	14,3

№ п/п	Причины затруднений	Доля ответов, %
5	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик деятельности руководителя	20,1
6	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт)	15,0
7	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности	46,5



Рисунок 6.1 – Распределение выбора руководящих работников по определению причин затруднений, возникающих в ходе профессиональной деятельности

Данный вопрос был направлен на выявление причин затруднений в ходе профессиональной деятельности руководителей и, соответственно, запроса на методическое сопровождение деятельности руководителя.

Анализ результатов по данному вопросу показал, что причины затруднений выделяются руководителями по всем указанным направлениям, хотя и в разной степени выраженности. Так, наиболее выраженными являются причины затруднений в ходе профессиональной деятельности, связанные с недостаточными навыками по моделированию и проектированию профессиональной деятельности и с нехваткой методического обеспечения профессиональной деятельности (46,5% и 41,7% соответственно). Указанные причины затруднений являлись преобладающими и по результатам исследования 2023 года. Но если доля руководителей, указавших в качестве причины недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности, сохранилась на уровне прошлого года, то доля руководителей, определивших причиной нехватку методического обеспечения профессиональной деятельности, возросла на 6%.

Третьей по доле являются ответы, указывающие на недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования (27,1%). Прирост данного показателя по сравнению с прошлым годом составил 1%.

Пятая часть руководителей отметила причины, связанные с отсутствием наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей (21,3%), что больше показателя 2023 года на 2%. И с недостаточными навыками в использовании технологий и методик деятельности руководителя (20,1%). По сравнению с результатами исследования прошлого года данный показатель уменьшился на 6%.

Самой маловероятной причиной затруднений, по мнению участников исследования, являются сложности планирования своей профессиональной деятельности (14,3%). В 2023 году наименьшая доля руководителей в качестве причины затруднений указала недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт).

Информация о выборе руководящими работниками причин затруднений, возникающих в ходе профессиональной деятельности в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 6.1 приложения 6.

Во *втором* вопросе (6.2) руководителю необходимо было выбрать из предложенных те управленческие меры, принятие которых, на его взгляд, будет способствовать повышению уровня профессионального мастерства руководителей и стимулированию их профессионального развития:

усилить практическую направленность образования руководителя как менеджера в образовании;

обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности руководителя;

создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации;

предоставить возможность персонифицированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования;

стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность руководителя;

организовать сетевые формы взаимодействия руководителей на региональном/ муниципальном уровнях;

удовлетворить кадровую потребность образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

В таблице 6.2 и в диаграмме на рисунке 6.2 представлены результаты по распределению выбора руководителей по данному вопросу.

Таблица 6.2

Управленческие меры для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников

№ п/п	Управленческие меры	Доля ответов, %
1	Усилить практическую направленность образования руководителя как менеджера в образовании	49,0
2	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности руководителя	39,5
3	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации	36,0
4	Предоставить возможность персонифицированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования	32,2
5	Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность руководителя	43,9
6	Организовать сетевые формы взаимодействия руководителей на региональном/ муниципальном уровнях	29,9
7	Удовлетворить кадровую потребность образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций	23,9



Рисунок 6.2 – Распределение выбора управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников

Второй вопрос данного раздела направлен на выявление отношения руководящих работников образовательных организаций к роли управленческих мер для обеспечения их профессионального роста. Анализ результатов выбора руководителей по данному вопросу показал, что все направления управленческих мер, заявленные в вопросе, имеют для них существенное значение.

Из представленной на рисунке 6.2 диаграммы видно, что наибольший выбор касается необходимости усиления практической направленности образования руководителя как менеджера в образовании (49,0%). Данный результат сопоставим с показателем 2023 года, составившим 48,1%. И необходимости стимулирования и поддержки самообразовательной деятельности руководителя (43,9%). В 2023 году данная мера занимала четвертую позицию в рейтинге и ее показатель составлял 34,7%.

Существенную часть управленческих мер (от 32% до 39%), принятие которых, будет способствовать повышению уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников, составили меры, направленные на:

обеспечение научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности руководителя (39,5%). В 2023 году данный показатель был ниже на 5%;

создание современной цифровой образовательной среды в образовательной организации (36,0%). Данное значение не изменилось по сравнению с 2023 годом;

и предоставление возможности персонализированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования (32,2%). По сравнению с результатами исследования прошлого года доля руководителей, выбравших эту управленческую меру, уменьшилась на 10%.

Менее всего, по мнению участников исследования, способствует повышению уровня профессионального мастерства и стимулированию профессионального развития удовлетворение кадровой потребности образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций (23,9%). В 2023 году данная мера также занимала последнюю позицию в рейтинге, но показатель в сравнении с нынешним годом был ниже на 6%.

Информация о выборе управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 6.2 приложения 6.

В *третьем* вопросе (6.3) руководителю предлагалось ответить на вопрос, необходимо ли, по его мнению, оценивать профессиональные компетенции руководителя с целью выявления профессиональных дефицитов/затруднений. Требовалось выбрать один из предложенных вариантов: понимаю необходимость и готов участвовать; понимаю необходимость, но не готов участвовать; не вижу необходимости.

В таблице 6.3 и в диаграмме на рисунке 6.3 представлены результаты по распределению выбора руководителей по данному вопросу.

Таблица 6.3

Распределение руководящих работников в зависимости от ответа на вопрос о необходимости оценивать профессиональные компетентности руководителя с целью выявления профессиональных затруднений

№ п/п	Ответы	Руководители	
		чел.	%
1	Понимаю необходимость и готов(а) участвовать	188	59,9
2	Понимаю необходимость, но не готов(а) участвовать	85	27,1
3	Не вижу необходимости	41	13,0



Рисунок 6.3 – Распределение выбора о необходимости оценивать профессиональные компетентности руководителя с целью выявления профессиональных затруднений

Анализ результатов выбора педагогов по данному вопросу показал, что 87,0% руководителей понимают необходимость осуществления оценки профессиональных компетенций руководителя с целью выявления профессиональных дефицитов/затруднений, что сопоставимо с показателем 2023 года. При этом 59,9% участников данного исследования готовы принять участие в процедурах оценки, что говорит об осознанном подходе к необходимости выявления уровня собственной профессиональной компетентности в целях дальнейшего совершенствования. Данное значение также не изменилось по сравнению с прошлым годом. И 13,0% руководителей не считают необходимым внешнее оценивание, что выше показателя исследования 2023 года на 1%.

Информация о распределении ответов на вопрос о необходимости оценивать профессиональные компетентности руководителя в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 6.3 приложения 6.

В четвертом вопросе (6.4) руководителю предлагалось выбрать те формы оценивания профессиональных компетенций руководителя, которые, на его взгляд, наиболее приемлемы (допустимы):

диагностика (процедура оценки соответствия уровня профессиональных компетенций принятым стандартам и выявления дефицитов/затруднений для формирования индивидуального образовательного маршрута руководителя);
тестирование (форма разовой оценки отобранной группы компетенций);
исследование потребностей в профессиональном развитии руководителя (как составляющая оценки его профессиональных компетенций);

мониторинг (постоянное наблюдение за состоянием уровня сформированности компетенций руководителя с целью выявления его соответствия профессиональному стандарту);

аттестация (процедура установления соответствия руководителя образовательной организации занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности).

В таблице 6.4 и в диаграмме на рисунке 6.4 представлены результаты по распределению выбора руководителей по данному вопросу.

Таблица 6.4

Наиболее приемлемые (допустимые) формы оценивания профессиональной компетентности руководителя

№ п/п	Формы оценивания	Доля ответов, %
1	Диагностика (процедура оценки соответствия уровня профессиональных компетенций принятым стандартам и выявления дефицитов/затруднений для формирования индивидуального образовательного маршрута руководителя)	40,4
2	Тестирование (форма разовой оценки отобранной группы компетенций)	36,6
3	Исследование потребностей в профессиональном развитии руководителя (как составляющая оценки его профессиональных компетенций)	54,5
4	Мониторинг (постоянное наблюдение за состоянием уровня сформированности компетенций руководителя с целью выявления его соответствия профессиональному стандарту)	22,9
5	Аттестация (процедура установления соответствия руководителя образовательной организации занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности)	29,9

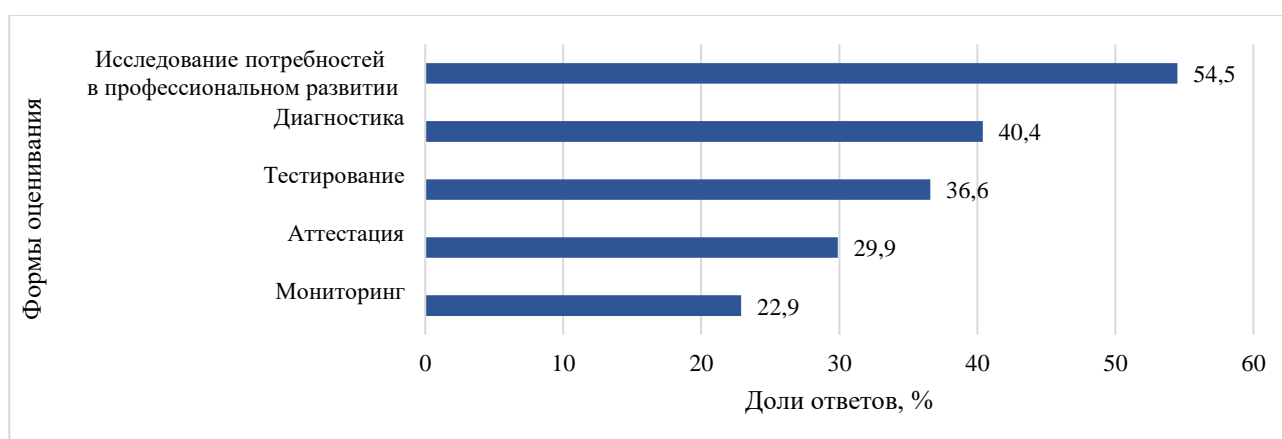


Рисунок 6.4 – Распределение выбора наиболее приемлемых (допустимых) форм оценивания профессиональной компетентности руководителя

Из представленной на рисунке 6.4 диаграммы видно, что большинство участников исследования считает наиболее приемлемой для оценивания профессиональной компетентности руководителей форму исследования потребностей в профессиональном развитии руководителя, как составляющей оценки его профессиональных компетенций (54,5%). Данная форма не носит

оценочного характера и позволяет руководителям высказывать свое мнение по предложенным вопросам, что, возможно, и делает ее более привлекательной. По результатам исследования 2023 года данная форма оценивания профессиональной компетентности также являлась для руководителей наиболее приемлемой (допустимой), но ее показатель был ниже показателя этого года на 13%.

Вторую и третью позиции в рейтинге занимают такие формы как диагностика и тестирование (40,4% и 36,9% соответственно). Данное распределение характерно и для исследования 2023 года. В нынешнем году наблюдается незначительное увеличение, составившее 2%, доли руководителей, которые выбрали диагностику в качестве формы оценивания.

Наименьшее предпочтение участниками данного исследования было отдано мониторингу как постоянному наблюдению за состоянием уровня сформированности компетенций руководителя с целью выявления его соответствия профессиональному стандарту (22,9%). По сравнению с результатами прошлого исследования данный показатель сократился на 2%.

Информация о распределении выбора наиболее приемлемых форм оценивания профессиональной компетентности руководителя в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 6.5 приложения.

Вывод по разделу 6

В целом, анализ результатов ответов руководящих работников на группу вопросов анкеты, направленных на управленческий аспект сопровождения профессионального развития руководителей, показал, что в каждом из вопросов участники исследования в той или иной мере выбирали каждый из предложенных вариантов.

Обобщая преобладающие варианты ответов, можно констатировать, что около половины руководителей (46,5%) причины затруднений в ходе профессиональной деятельности связывает с недостаточными навыками по моделированию и проектированию профессиональной деятельности;

по мнению половины участников исследования (49,0%) усиление практической направленности образования руководителя как менеджера в образовании будет способствовать повышению уровня профессионального мастерства руководителей и стимулированию их профессионального развития;

более половины руководящих работников (59,9%) готовы принимать участие в процедурах оценки профессиональных компетенций с целью выявления профессиональных дефицитов/затруднений;

большая часть руководителей (54,5%) наиболее приемлемой формой оценивания профессиональных компетенций назвала исследование потребностей в профессиональном развитии руководителя (как составляющая оценки его профессиональных компетенций).

III. Выводы по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Представленный выше анализ результатов исследования позволяет сделать следующие выводы:

1) результаты ответов на вопросы *компетентностного компонента* свидетельствуют о сложившейся тенденции распределения долей участников исследования в зависимости от выбранной степени потребности. Так наибольшую долю, порядка 60%, составляют руководители, определившие степень выраженности потребности как среднюю; треть участников исследования при оценке степени своей потребности выбирает минимальное значение, и десятая часть выборки оценивает свою потребность как высокую;

2) наибольшая доля руководителей, имеющих высокую степень потребности, выявлена среди руководителей организаций дополнительного образования;

3) более всего руководителей организаций дополнительного образования заинтересованы в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации (47,4%). Более трети (36,8%) руководителей этого типа образовательных организаций в высокой степени заинтересованы в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации. Кроме этого, 31,6% руководителей организаций дополнительного образования испытывают высокую потребность в совершенствовании: умения по применению в профессиональной деятельности правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации, разработке соответствующих локальных нормативных актов; способа обеспечения комплексной безопасности образовательной организации; применения способов реализации программно-проектных методов организации деятельности.

В ходе анализа *контекстной информации* выявлено, что:

1) особенностью выборки проведенного исследования, потенциально имеющей влияние на полученные результаты, является тот факт, что более половины участников (55,1%), принявших участие в исследовании, составили руководители дошкольных образовательных организаций. В исследовании 2023 года также наибольшую долю участников составляли руководители дошкольных образовательных организаций, при этом данный показатель был выше на 12%;

2) данные о доле руководящих работников, включенных в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования (4,1%); включенных в региональный методический актив в качестве регионального методиста (2,2%); привлеченных к работе тьютора / ментора в организациях дополнительного профессионального образования, в Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих работников (ЦНППМ) (2,5%) и участвующих в программах наставничества (руководитель – руководитель) в качестве наставника (10,5%) позволяют сделать вывод о недостаточном использовании потенциала руководящих работников для развития системы образования

Челябинской области. Аналогичный вывод на основании статистически сопоставимых показателей был сделан и по результатам исследования 2023 года;

3) из четырех профессиональных компетенций руководящих работников, соответствующих их трудовым функциям, определенным профессиональным стандартом, около половины руководителей (45,5%) заинтересованы в совершенствовании компетентности в части управления развитием образовательной организации. В 2023 году совершенствование данной профессиональной компетентности также являлось для руководителей наиболее актуальным; показатель доли руководителей был выше на 6%;

4) руководители образовательных организаций в качестве наиболее предпочтительных выбрали следующие тематики программ повышения квалификации: «Управление образовательной организацией» (69,4%); «Эффективное взаимодействие участников образовательных отношений» (45,5%) и «Цифровые технологии в образовании» (32,2%);

5) наибольшая доля образовательных организаций (53,8%), чьи руководители приняли участие в исследовании, реализуют федеральный проект «Внедрение «ФГИС «Моя школа», ИКОП «Сферум»». Доли образовательных организаций, реализующих проекты «Школа Минпросвещения России» и «Развитие дошкольного образования», составили 30,3% и 27,7% соответственно. В 8 из 20 приведенных проектах участвует менее 10% образовательных организаций;

б) практически все (93,3%) руководящие работники, принявшие участие в исследовании, в своей работе используют информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум»; 79,0% директоров осуществляют свою деятельность с использованием модуля «Организация дополнительного профессионального образования» ГИС «Образование в Челябинской области» и 71,3% директоров при аттестации педагогических работников пользуются соответствующей информационной системой. Более половины руководителей образовательных организаций (53,8%) работают в федеральной информационной системе «Оценка качества образования». Менее всего руководителями востребована виртуальная информационно-методическая площадка, находящаяся на официальном сайте ГБУ ДПО «ЧИРО», ей пользуются 8,9% участников исследования.

В ходе анализа результатов *организационного компонента* анкеты проведенного исследования выявлены факторы, влияющие на формирование профессиональной компетентности руководителя с точки зрения участников исследования:

1) половина участников исследования (49,0%) наиболее эффективной управленческой мерой для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников считает усиление практической направленности образования руководителя как менеджера в образовании. Данный результат сопоставим с показателем 2023 года;

2) программы повышения квалификации руководящих работников должны быть, в том числе, направлены на формирование навыков по моделированию и проектированию профессиональной деятельности, и на

ликвидацию дефицита методического обеспечения профессиональной деятельности руководителей, обозначенные ими как наиболее выраженные причины профессиональных затруднений;

3) результаты проведенного исследования свидетельствуют о необходимости особое внимание уделить условиям для повышения уровня профессионального мастерства руководителей организаций дополнительного образования.

IV. Приложения

Приложение 1

Таблица 1.1

Количество/доля руководящих работников, сопровождаемых руководителем-наставником, в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Сопровождение руководителем-наставником			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	2	5,4	35	94,6
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0
4	Варненский МР	0	0,0	8	100,0
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	4	100,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	5	100,0
8	Еткульский МР	2	25,0	6	75,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	5	83,3
10	Карталинский МР	0	0,0	6	100,0
11	Катав-Ивановский МР	0	0,0	22	100,0
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0
17	Кусинский МР	0	0,0	9	100,0
18	Локомотивный ГО	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	1	2,0	48	98,0
20	Миасский ГО	0	0,0	2	100,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	6	85,7
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0
23	Озерский ГО	0	0,0	2	100,0
24	Октябрьский МР	0	0,0	4	100,0
25	Пластовский МР	0	0,0	8	100,0
26	Саткинский МР	0	0,0	12	100,0
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0
28	Сосновский МР	1	14,3	6	85,7
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0
31	Увельский МР	0	0,0	8	100,0
32	Уйский МР	1	6,3	15	93,8
33	Усть-Катавский ГО	0	0,0	9	100,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	7	87,5
36	Челябинский ГО	3	9,4	29	90,6
37	Чесменский МР	0	0,0	13	100,0
38	Южноуральский ГО	0	0,0	1	100,0
	Итого	19	6,1	295	93,9

Количество/доля руководящих работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника, в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Руководитель-наставник			
		да		нет	
		чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	5	13,5	32	86,5
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0
4	Варненский МР	1	12,5	7	87,5
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	4	100,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	5	100,0
8	Еткульский МР	2	25,0	6	75,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	5	83,3
10	Карталинский МР	1	16,7	5	83,3
11	Катав-Ивановский МР	1	4,5	21	95,5
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	3	75,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0
17	Кусинский МР	2	22,2	7	77,8
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0
19	Магнитогорский ГО	1	2,0	48	98,0
20	Миасский ГО	0	0,0	2	100,0
21	Нагайбакский МР	0	0,0	7	100,0
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0
23	Озерский ГО	0	0,0	2	100,0
24	Октябрьский МР	0	0,0	4	100,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0
26	Саткинский МР	0	0,0	12	100,0
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0
28	Сосновский МР	1	14,3	6	85,7
29	Троицкий ГО	0	0,0	7	100,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0
31	Увельский МР	0	0,0	8	100,0
32	Уйский МР	1	6,3	15	93,8
33	Усть-Катавский ГО	2	22,2	7	77,8
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	7	87,5
36	Челябинский ГО	10	31,3	22	68,8
37	Чесменский МР	1	7,7	12	92,3
38	Южноуральский ГО	0	0,0	1	100,0
	Итого	33	10,5	281	89,5

Таблица 1.3

Распределение выбора руководящими работниками наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Профессиональная компетентность							
		Управление образовательной деятельностью образовательной организации		Администрирование деятельности образовательной организации		Управление развитием образовательной организации		Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	6	16,2	3	8,1	15	40,5	13	35,1
3	Брединский МР	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
4	Варненский МР	1	12,5	2	25,0	2	25,0	3	37,5
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0
8	Еткульский МР	4	50,0	0	0,0	2	25,0	2	25,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	0	0,0	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	1	16,7	0	0,0	4	66,7	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	4	18,2	3	13,6	10	45,5	5	22,7
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	1	33,3	0	0,0	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
17	Кусинский МР	2	22,2	0	0,0	6	66,7	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	7	14,3	2	4,1	28	57,1	12	24,5

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО)	Профессиональная компетентность							
		Управление образовательной деятельностью образовательной организации		Администрирование деятельности образовательной организации		Управление развитием образовательной организации		Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
21	Нагайбакский МР	3	42,9	3	42,9	0	0,0	1	14,3
22	Нязепетровский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0
25	Пластовский МР	3	37,5	1	12,5	3	37,5	1	12,5
26	Саткинский МР	2	16,7	0	0,0	9	75,0	1	8,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	1	14,3	1	14,3	2	28,6
29	Троицкий ГО	1	14,3	0	0,0	5	71,4	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	1	12,5	4	50,0	0	0,0
32	Уйский МР	7	43,8	2	12,5	6	37,5	1	6,3
33	Усть-Катавский ГО	2	22,2	3	33,3	2	22,2	2	22,2
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	2	25,0	2	25,0	2	25,0
36	Челябинский ГО	4	12,5	3	9,4	16	50,0	9	28,1
37	Чесменский МР	7	53,8	1	7,7	4	30,8	1	7,7
38	Южноуральский ГО	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Итого		73	23,2	30	9,6	143	45,5	68	21,7

Таблица 2.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основным тенденциям развития общего образования в РФ						по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	7	18,9	27	73,0	3	8,1	12	32,4	19	51,4	6	16,2
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	4	80,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0
8	Еткульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0	3	37,5	1	12,5	4	50,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7	2	33,3	2	33,3	2	33,3
10	Карталинский МР	3	50,0	3	50,0	0	0,0	3	50,0	3	50,0	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	7	31,8	15	68,2	0	0,0	13	59,1	9	40,9	0	0,0
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
14	Коркинский МО	1	33,3	2	66,7	0	0,0	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	3	33,3	6	66,7	0	0,0	2	22,2	6	66,7	1	11,1
18	Локомотивный ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	24	49,0	23	46,9	2	4,1	26	53,1	20	40,8	3	6,1
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основным тенденциям развития общего образования в РФ						по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
21	Нагайбакский МР	0	0,0	7	100,0	0	0,0	1	14,3	6	85,7	0	0,0
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	4	50,0	4	50,0	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	6	50,0	2	16,7	4	33,3	6	50,0	2	16,7
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	4	57,1	0	0,0	3	42,9	3	42,9	1	14,3
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1	0	0,0	4	57,1	2	28,6	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	4	50,0	4	50,0	0	0,0
32	Уйский МР	3	18,8	12	75,0	1	6,3	3	18,8	9	56,3	4	25,0
33	Усть-Катавский ГО	5	55,6	3	33,3	1	11,1	4	44,4	4	44,4	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5	4	50,0	1	12,5	3	37,5
36	Челябинский ГО	20	62,5	11	34,4	1	3,1	17	53,1	9	28,1	6	18,8
37	Чесменский МР	3	23,1	8	61,5	2	15,4	3	23,1	8	61,5	2	15,4
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		110	35,0	183	58,3	21	6,7	127	40,4	145	46,2	42	13,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 2.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании умений											
		по управлению разработкой и корректировкой образовательных программ						по реализации образовательных программ в период введения чрезвычайного положения					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	8	21,6	22	59,5	7	18,9	9	24,3	21	56,8	7	18,9
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5	3	37,5	3	37,5	2	25,0
5	Верхнеуральский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	2	40,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0
8	Еткульский МР	2	25,0	2	25,0	4	50,0	3	37,5	2	25,0	3	37,5
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	9	40,9	13	59,1	0	0,0	10	45,5	10	45,5	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
14	Коркинский МО		0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	2	66,7	1	33,3
15	Красноармейский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	2	22,2	6	66,7	1	11,1	2	22,2	5	55,6	2	22,2
18	Локомотивный ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	13	26,5	32	65,3	4	8,2	14	28,6	23	46,9	12	24,5
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0		0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	6	85,7	0	0,0	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании умений											
		по управлению разработкой и корректировкой образовательных программ						по реализации образовательных программ в период введения чрезвычайного положения					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
26	Саткинский МР	3	25,0	8	66,7	1	8,3	3	25,0	6	50,0	3	25,0
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	4	57,1	0	0,0	3	42,9	4	57,1	0	0,0
29	Троицкий ГО	1	14,3	5	71,4	1	14,3	4	57,1	3	42,9	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0	1	12,5	7	87,5	0	0,0
32	Уйский МР	3	18,8	11	68,8	2	12,5	2	12,5	11	68,8	3	18,8
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	5	55,6	0	0,0	4	44,4	4	44,4	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	4	50,0	3	37,5	1	12,5	6	75,0	1	12,5
36	Челябинский ГО	13	40,6	17	53,1	2	6,3	13	40,6	14	43,8	5	15,6
37	Чесменский МР	1	7,7	9	69,2	3	23,1	2	15,4	10	76,9	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		87	27,7	191	60,8	36	11,5	87	27,7	174	55,4	53	16,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 2.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) / муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	6	16,2	25	67,6	6	16,2
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
7	Еманжелинский МР	2	40,0	2	40,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	3	50,0	3	50,0	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	7	31,8	13	59,1	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	2	22,2	6	66,7	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	16	32,7	29	59,2	4	8,2
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	1	50,0	1	50,0	0	0,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
26	Саткинский МР	5	41,7	5	41,7	2	16,6
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	4	57,1	3	42,9	0	0,0
29	Троицкий ГО	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
32	Уйский МР	2	12,5	9	56,3	5	31,3
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	4	44,4	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	4	50,0	3	37,5
36	Челябинский ГО	11	34,4	18	56,3	3	9,4

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) / муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
37	Чесменский МР	1	7,7	8	61,5	4	30,8
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		85	27,1	189	60,2	40	12,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 2.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения указанных способов в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		контроля качества реализации образовательных программ						работы по самообследованию образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	3	8,1	24	64,9	10	27,0	6	16,2	22	59,5	9	24,3
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0
4	Варненский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	0	0,0	3	60,0	2	40,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	3	37,5	3	37,5	2	25,0	3	37,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	1	16,7	3	50,0	2	33,3	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	2	33,3	2	33,3	1	16,7	5	83,3		0,0
11	Катав-Ивановский МР	8	36,4	13	59,1	1	4,5	11	50,0	10	45,5	1	4,5
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	2	66,7	1	33,3	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	2	22,2	5	55,6	2	22,2	3	33,3	5	55,6	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	14	28,6	32	65,3	3	6,1	17	34,7	29	59,2	3	6,1
20	Миасский ГО	1	50,0		0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	0	0,0	6	85,7	1	14,3	1	14,3	5	71,4	1	14,3
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		контроля качества реализации образовательных программ						работы по самообследованию образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
23	Озерский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	6	50,0	2	16,7	5	41,7	3	25,0	4	33,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	5	71,4	1	14,3	1	14,3	2	28,6	5	71,4	0	0,0
29	Троицкий ГО	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3	42,9	3	42,9	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5	3	37,5	5	62,5		0,0
32	Уйский МР	5	31,3	7	43,8	4	25,0	5	31,3	7	43,8	4	25,0
33	Усть-Катавский ГО	5	55,6	4	44,4	0	0,0	6	66,7	1	11,1	2	22,2
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	5	62,5	2	25,0	1	12,5	5	62,5	2	25,0
36	Челябинский ГО	13	40,6	17	53,1	2	6,3	14	43,8	17	53,1	1	3,1
37	Чесменский МР	2	15,4	9	69,2	2	15,4	3	23,1	9	69,2	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Итого	86	27,4	180	57,3	48	15,3	97	30,9	177	56,4	40	12,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования информационной образовательной среды						формирования и функционирования системы методического и организационно- педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	8	21,6	23	62,2	6	16,2	7	18,9	23	62,2	7	18,9
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	2	50,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0
7	Еманжелинский МР	1	20,0	3	60,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	3	37,5	3	37,5	2	25,0	2	25,0	4	50,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	1	16,7	5	83,3	0	0,0	2	33,3	3	50,0	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	6	27,3	14	63,6	2	9,1	10	45,5	10	45,5	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	0	0,0	8	88,9	1	11,1	3	33,3	5	55,6	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	20	40,8	22	44,9	7	14,3	20	40,8	26	53,1	3	6,1
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	5	71,4	1	14,3	1	14,3	5	71,4	1	14,3
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования информационной образовательной среды						формирования и функционирования системы методического и организационно- педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	2	50,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	2	25,0	6	75,0	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	4	33,3	4	33,3	5	41,7	5	41,7	2	16,7
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	4	57,1	0	0,0	4	57,1	3	42,9	0	0,0
29	Троицкий ГО	4	57,1	3	42,9	0	0,0	3	42,9	3	42,9	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
32	Уйский МР	4	25,0	9	56,3	3	18,8	3	18,8	11	68,8	2	12,5
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	2	22,2	3	33,3	3	33,3	5	55,6	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	0	0,0	5	62,5	3	37,5	1	12,5	5	62,5	2	25,0
36	Челябинский ГО	9	28,1	19	59,4	4	12,5	16	50,0	14	43,8	2	6,3
37	Чесменский МР	1	7,7	10	76,9	2	15,4	1	7,7	11	84,6	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Итого	86	27,4	183	58,3	45	14,3	98	31,2	180	57,3	36	11,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 3.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) / городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основам менеджмента в сфере образования						по основам стратегического планирования					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	6	16,2	22	59,5	9	24,3	3	8,1	23	62,2	11	29,7
3	Брединский МР	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
4	Варненский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	2	25,0	6	75,0	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0	3	37,5	3	37,5	2	25,0
9	Златоустовский ГО	2	33,3	4	66,7		0,0	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	3	50,0	1	16,7	2	33,3	2	33,3	3	50,0	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	6	27,3	15	68,2	1	4,5	6	27,3	13	59,1	3	13,6
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
14	Коркинский МО	2	66,7	1	33,3	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3
15	Красноармейский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	5	55,6	3	33,3	1	11,1	1	11,1	5	55,6	3	33,3
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
19	Магнитогорский ГО	15	30,6	27	55,1	7	14,3	9	18,4	27	55,1	13	26,5
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) / городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в актуализации знаний											
		по основам менеджмента в сфере образования						по основам стратегического планирования					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0,0	3	42,9	4	57,1
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	2	25,0	5	62,5	1	12,5
26	Саткинский МР	4	33,3	5	41,7	3	25,0	2	16,7	7	58,3	3	25,0
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0		0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	4	57,1	0	0,0	2	28,6	4	57,1	1	14,3
29	Троицкий ГО	1	14,3	5	71,4	1	14,3	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	2	25,0	6	75,0	0	0,0
32	Уйский МР	3	18,8	10	62,5	3	18,8	1	6,3	11	68,8	4	25,0
33	Усть-Катавский ГО	6	66,7	3	33,3	0	0,0	3	33,3	6	66,7	0	0,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0	2	25,0	3	37,5	3	37,5
36	Челябинский ГО	15	46,9	12	37,5	5	15,6	9	28,1	20	62,5	3	9,4
37	Чесменский МР	3	23,1	6	46,2	4	30,8	1	7,7	9	69,2	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Итого	99	31,5	165	52,5	50	15,9	60	19,1	185	58,9	69	22,0

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 3.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании умений											
		по применению правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации						по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	7	18,9	21	56,8	9	24,3	8	21,6	22	59,5	7	18,9
3	Брединский МР		0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	1	12,5	7	87,5	0	0,0	2	25,0	6	75,0	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	2	50,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	1	33,3	1	33,3	2	66,7	0	0,0	1	33,3
7	Еманжелинский МР	1	20,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0
8	Еткульский МР	3	37,5	2	25,0	3	37,5	4	50,0	2	25,0	2	25,0
9	Златоустовский ГО	2	33,3	3	50,0	1	16,7	2	33,3	2	33,3	2	33,3
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	9	40,9	12	54,5	1	4,5	12	54,5	10	45,5	0	0,0
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0
14	Коркинский МО	2	66,7	0	0,0	1	33,3	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	6	66,7	2	22,2	5	55,6	4	44,4	0	0,0
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
19	Магнитогорский ГО	15	30,6	27	55,1	7	14,3	17	34,7	29	59,2	3	6,1
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	0	0,0	5	71,4	2	28,6	1	14,3	4	57,1	2	28,6

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании умений											
		по применению правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации						по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0	5	62,5	3	37,5	0	0,0
26	Саткинский МР	2	16,7	5	41,7	5	41,7	4	33,3	6	50,0	2	16,7
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	2	28,6	3	42,9	2	28,6	3	42,9	3	42,9	1	14,3
29	Троицкий ГО	2	28,6	4	57,1	1	14,3	4	57,1	2	28,6	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5	4	50,0	2	25,0	2	25,0
32	Уйский МР	2	12,5	12	75,0	2	12,5	3	18,8	10	62,5	3	18,8
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	4	44,4	1	11,1	4	44,4	5	55,6	0	0,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0	4	50,0	2	25,0	2	25,0
36	Челябинский ГО	13	40,6	15	46,9	4	12,5	13	40,6	16	50,0	3	9,4
37	Чесменский МР	1	7,7	8	61,5	4	30,8	2	15,4	10	76,9	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		88	28,0	170	54,1	56	17,8	111	35,4	164	52,2	39	12,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 3.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения мониторинга, анализа, оценки и контроля эффективности и результативности деятельности образовательной организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	5	13,5	25	67,6	7	18,9
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	1	20,0	2	40,0	2	40,0
8	Еткульский МР	4	50,0	2	25,0	2	25,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	5	83,3	0	0,0
10	Карталинский МР	2	33,3	3	50,0	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	10	45,5	12	54,5	0	0,0
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	4	44,4	5	55,6	0	0,0
18	Локомотивный ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	12	24,5	32	65,3	5	10,2
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
26	Саткинский МР	5	41,7	3	25,0	4	33,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	4	57,1	3	42,9	0	0,0
29	Троицкий ГО	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	2	25,0	5	62,5	1	12,5
32	Уйский МР	4	25,0	11	68,8	1	6,3
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	5	55,6	0	0,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	5	62,5	1	12,5
36	Челябинский ГО	13	40,6	18	56,3	1	3,1
37	Чесменский МР	1	7,7	9	69,2	3	23,1

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		94	29,9	186	59,2	34	10,8

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 3.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	10	27,0	19	51,4	8	21,6
3	Брединский МР	2	100,0	0	0,0	0	0,0
4	Варненский МР	5	62,5	3	37,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	0	0,0	2	40,0	3	60,0
8	Еткульский МР	4	50,0	1	12,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	2	33,3	3	50,0	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7		0,0
11	Катав-Ивановский МР	11	50,0	10	45,5	1	4,5
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	3	75,0	0	0,0	1	25,0
14	Коркинский МО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	3	33,3	5	55,6	1	11,1
18	Локомотивный ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	29	59,2	14	28,6	6	12,2
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	2	50,0	2	50,0	0	0,0
25	Пластовский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0
26	Саткинский МР	7	58,3	2	16,7	3	25,0
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	4	57,1	1	14,3	2	28,6
29	Троицкий ГО	2	28,6	3	42,9	2	28,6
30	Троицкий МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
32	Уйский МР	3	18,8	9	56,3	4	25,0
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	4	44,4	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0
36	Челябинский ГО	11	34,4	20	62,5	1	3,1
37	Чесменский МР	2	15,4	8	61,5	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		126	40,1	136	43,3	52	16,6

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 3.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способов											
		руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации, анализа данных отчетов и коррекции на этой основе деятельности образовательной организации						обеспечения комплексной безопасности образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	3	8,1	26	70,3	8	21,6	7	18,9	22	59,5	8	21,6
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	3	60,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0
8	Еткульский МР	4	50,0	1	12,5	3	37,5	4	50,0	1	12,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	1	16,7	5	83,3	0	0,0	2	33,3	3	50,0	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	10	45,5	12	54,5	0	0,0	9	40,9	11	50,0	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	3	75,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	1	33,3	1	33,3
15	Красноармейский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	3	33,3	5	55,6	1	11,1	3	33,3	6	66,7	0	0,0
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	22	44,9	23	46,9	4	8,2	22	44,9	22	44,9	5	10,2

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способов											
		руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации, анализа данных отчетов и коррекции на этой основе деятельности образовательной организации						обеспечения комплексной безопасности образовательной организации					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	5	71,4	1	14,3	1	14,3	5	71,4	1	14,3
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	4	50,0	4	50,0	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	6	50,0	2	16,7	5	41,7	3	25,0	4	33,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	2	28,6	5	71,4	0	0,0	2	28,6	3	42,9	2	28,6
29	Троицкий ГО	2	28,6	5	71,4	0	0,0	4	57,1	3	42,9	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
31	Увельский МР	2	25,0	5	62,5	1	12,5	3	37,5	5	62,5		0,0
32	Уйский МР	4	25,0	12	75,0		0,0	3	18,8	12	75,0	1	6,3
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	5	55,6	1	11,1	7	77,8	2	22,2	0	0,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	5	62,5	2	25,0	2	25,0	5	62,5	1	12,5
36	Челябинский ГО	17	53,1	12	37,5	3	9,4	15	46,9	14	43,8	3	9,4
37	Чесменский МР	2	15,4	8	61,5	3	23,1	2	15,4	8	61,5	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
	Итого	100	31,9	179	57,0	35	11,1	115	36,6	157	50,0	42	13,4

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 4.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) / муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	6	16,2	20	54,1	11	29,7
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	1	33,3	2	66,7
7	Еманжелинский МР	1	20,0	3	60,0	1	20,0
8	Еткульский МР	3	37,5	3	37,5	2	25,0
9	Златоустовский ГО	2	33,3	4	66,7	0	0,0
10	Карталинский МР	1	16,7	4	66,7	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	7	31,8	13	59,1	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	3	75,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	7	77,8	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	10	20,4	27	55,1	12	24,5
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	0	0,0	5	71,4	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	0	0,0	2	100,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	4	33,3	4	33,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	4	57,1	0	0,0
29	Троицкий ГО	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
32	Уйский МР	3	18,8	12	75,0	1	6,3
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	5	55,6	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	3	37,5	2	25,0	3	37,5

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) / муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
36	Челябинский ГО	18	56,3	12	37,5	2	6,3
37	Чесменский МР	0	0,0	11	84,6	2	15,4
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		81	25,8	179	57,0	54	17,2

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 4.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по определению миссии и стратегии организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) / муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	7	18,9	20	54,1	10	27,0
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	1	12,5	7	87,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
9	Златоустовский ГО	1	16,7	5	83,3	0	0,0
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	5	22,7	16	72,7	1	4,5
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	3	75,0	1	25,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	6	66,7	2	22,2
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	12	24,5	30	61,2	7	14,3
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	5	71,4	1	14,3
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	1	12,5	7	87,5	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	6	50,0	2	16,7
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	2	28,6	5	71,4	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
29	Троицкий ГО	1	14,3	5	71,4	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	1	12,5	6	75,0	1	12,5
32	Уйский МР	2	12,5	13	81,3	1	6,3
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	4	44,4	2	22,2
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	3	37,5	3	37,5
36	Челябинский ГО	12	37,5	14	43,8	6	18,8
37	Чесменский МР	1	7,7	10	76,9	2	15,4
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		68	21,7	203	64,6	43	13,7

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 4.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	3	8,1	22	59,5	12	32,4
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	1	12,5	6	75,0	1	12,5
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	1	25,0	2	50,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	1	12,5	5	62,5	2	25,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	2	33,3	2	33,3
11	Катав-Ивановский МР	6	27,3	14	63,6	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	2	66,7	1	33,3
15	Красноармейский МР	0	0,0	2	50,0	2	50,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	6	66,7	2	22,2
18	Локомотивный ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0
19	Магнитогорский ГО	7	14,3	31	63,3	11	22,4
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
26	Саткинский МР	7	58,3	4	33,3	1	8,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	1	12,5	6	75,0	1	12,5
32	Уйский МР	2	12,5	11	68,8	3	18,8
33	Усть-Катавский ГО	2	22,2	6	66,7	1	11,1
34	Чебаркульский ГО		0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	3	37,5	1	12,5	4	50,0
36	Челябинский ГО	11	34,4	14	43,8	7	21,9
37	Чесменский МР	1	7,7	11	84,6	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		64	20,4	183	58,3	67	21,3

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 4.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	5	13,5	18	48,6	14	37,8
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	0	0,0	6	75,0	2	25,0
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
7	Еманжелинский МР	1	20,0	2	40,0	2	40,0
8	Еткульский МР	0	0,0	5	62,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Каргалинский МР	2	33,3	2	33,3	2	33,3
11	Катав-Ивановский МР	4	18,2	13	59,1	5	22,7
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	2	50,0	2	50,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	6	66,7	2	22,2
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	10	20,4	28	57,1	11	22,4
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	2	50,0	1	25,0	1	25,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
26	Саткинский МР	2	16,7	6	50,0	4	33,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	2	28,6	4	57,1	1	14,3
29	Троицкий ГО	2	28,6	5	71,4	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0
32	Уйский МР	2	12,5	11	68,8	3	18,8
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	5	55,6	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	4	50,0	3	37,5
36	Челябинский ГО	10	31,3	16	50,0	6	18,8
37	Чесменский МР	1	7,7	9	69,2	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		58	18,5	181	57,6	75	23,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 4.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения способов реализации программно-проектных методов организации деятельности в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	3	8,1	21	56,8	13	35,1
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	1	12,5	6	75,0	1	12,5
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	1	25,0	2	50,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
6	Верхнеуфалейский ГО	2	66,7	1	33,3	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	1	12,5	5	62,5	2	25,0
9	Златоустовский ГО	1	16,7	4	66,7	1	16,7
10	Карталинский МР	1	16,7	4	66,7	1	16,7
11	Катав-Ивановский МР	7	31,8	12	54,5	3	13,6
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	1	11,1	7	77,8	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	0	0,0	1	100,0
19	Магнитогорский ГО	14	28,6	27	55,1	8	16,3
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	4	57,1	2	28,6
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
25	Пластовский МР	1	12,5	7	87,5	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	5	41,7	3	25,0
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0		0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	3	42,9	1	14,3
29	Троицкий ГО	1	14,3	6	85,7	0	0,0
30	Троицкий МР		0,0	1	100,0		0,0
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
32	Уйский МР	2	12,5	12	75,0	2	12,5
33	Усть-Катавский ГО	2	22,2	6	66,7	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	4	50,0	3	37,5
36	Челябинский ГО	11	34,4	19	59,4	2	6,3
37	Чесменский МР	1	7,7	11	84,6	1	7,7
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		67	21,3	192	61,2	55	17,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 5.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний о формах взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами, в том числе сетевого взаимодействия, в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	5	13,5	27	73,0	5	13,5
3	Брединский МР	1	50,0	0	0,0	1	50,0
4	Варненский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	2	66,7	1	33,3	0	0,0
7	Еманжелинский МР	0	0,0	3	60,0	2	40,0
8	Еткульский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
9	Златоустовский ГО	2	33,3	4	66,7	0	0,0
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	8	36,4	12	54,5	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	4	44,4	5	55,6	0	0,0
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	21	42,9	25	51,0	3	6,1
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	2	28,6	5	71,4	0	0,0
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	2	50,0	2	50,0	0	0,0
25	Пластовский МР	5	62,5	3	37,5	0	0,0
26	Саткинский МР	7	58,3	5	41,7	0	0,0
27	Снежинский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	4	57,1	2	28,6	1	14,3
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5
32	Уйский МР	4	25,0	10	62,5	2	12,5
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	5	55,6	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	5	62,5	1	12,5

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
36	Челябинский ГО	14	43,8	15	46,9	3	9,4
37	Чесменский МР	2	15,4	8	61,5	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		110	35,0	172	54,8	32	10,2

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 5.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
2	Аргаяшский МР	10	27,0	19	51,4	8	21,6
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	3	37,5	2	25,0
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
7	Еманжелинский МР	1	20,0	3	60,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	3	37,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	2	33,3	3	50,0	1	16,7
10	Карталинский МР	4	66,7	2	33,3	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	9	40,9	12	54,5	1	4,5
12	Кизильский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
13	Копейский ГО	2	50,0	2	50,0	0	0,0
14	Коркинский МО	1	33,3	2	66,7	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	2	22,2	6	66,7	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	16	32,7	28	57,1	5	10,2
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	0	0,0	5	71,4	2	28,6
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
26	Саткинский МР	4	33,3	7	58,3	1	8,3
27	Снежинский ГО	1	100,0		0,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
28	Сосновский МР	2	28,6	4	57,1	1	14,3
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1	0	0,0
30	Троицкий МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
31	Увельский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0
32	Уйский МР	6	37,5	8	50,0	2	12,5
33	Усть-Катавский ГО	4	44,4	4	44,4	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	1	12,5	6	75,0	1	12,5
36	Челябинский ГО	14	43,8	17	53,1	1	3,1
37	Чесменский МР	1	7,7	9	69,2	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		100	31,8	176	56,1	38	12,1

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 5.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	7	18,9	21	56,8	9	24,3
3	Брединский МР	0	0,0	2	100,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	2	25,0	3	37,5
5	Верхнеуральский МР	1	25,0	2	50,0	1	25,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	1	33,3	1	33,3
7	Еманжелинский МР	1	20,0	2	40,0	2	40,0
8	Еткульский МР	2	25,0	3	37,5	3	37,5
9	Златоустовский ГО	2	33,3	3	50,0	1	16,7
10	Карталинский МР	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	8	36,4	12	54,5	2	9,1
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	1	25,0	3	75,0	0	0,0
14	Коркинский МО	0	0,0	3	100,0	0	0,0
15	Красноармейский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	4	44,4	4	44,4	1	11,1
18	Локомотивный ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	16	32,7	23	46,9	10	20,4
20	Миасский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР)/ городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности					
		1*		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%
21	Нагайбакский МР	1	14,3	5	71,4	1	14,3
22	Нязепетровский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	4	50,0	4	50,0	0	0,0
26	Саткинский МР	3	25,0	8	66,7	1	8,3
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
28	Сосновский МР	3	42,9	2	28,6	2	28,6
29	Троицкий ГО	2	28,6	4	57,1	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0
31	Увельский МР	2	25,0	6	75,0	0	0,0
32	Уйский МР	4	25,0	8	50,0	4	25,0
33	Усть-Катавский ГО	3	33,3	5	55,6	1	11,1
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	0	0,0	5	62,5	3	37,5
36	Челябинский ГО	8	25,0	19	59,4	5	15,6
37	Чесменский МР	2	15,4	9	69,2	2	15,4
38	Южноуральский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0
Итого		81	25,8	175	55,7	58	18,5

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 5.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения указанных способов в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования событийного пространства образовательной организации						формирования и функционирования профессиональных педагогических сообществ					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
1	Агаповский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
2	Аргаяшский МР	6	16,2	23	62,2	8	21,6	10	27,0	20	54,1	7	18,9
3	Брединский МР	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0
4	Варненский МР	3	37,5	5	62,5	0	0,0	3	37,5	5	62,5	0	0,0
5	Верхнеуральский МР	0	0,0	3	75,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
6	Верхнеуфалейский ГО	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0
7	Еманжелинский МР	1	20,0	3	60,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0
8	Еткульский МР	2	25,0	4	50,0	2	25,0	2	25,0	4	50,0	2	25,0
9	Златоустовский ГО	2	33,3	4	66,7	0	0,0	2	33,3	4	66,7	0	0,0
10	Карталинский МР	3	50,0	3	50,0	0	0,0	2	33,3	4	66,7	0	0,0
11	Катав-Ивановский МР	10	45,5	9	40,9	3	13,6	9	40,9	12	54,5	1	4,5
12	Кизильский МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0		0,0	1	100,0
13	Копейский ГО	3	75,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	0	0,0
14	Коркинский МО	1	33,3	2	66,7	0	0,0	2	66,7	0	0,0	1	33,3
15	Красноармейский МР	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0
16	Кунашакский МР	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
17	Кусинский МР	3	33,3	5	55,6	1	11,1	3	33,3	5	55,6	1	11,1
18	Локомотивный ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
19	Магнитогорский ГО	19	38,8	24	49,0	6	12,2	22	44,9	25	51,0	2	4,1
20	Миасский ГО	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0
21	Нагайбакский МР	1	14,3	5	71,4	1	14,3	1	14,3	6	85,7	0	0,0
22	Нязепетровский МР	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Степень потребности в совершенствовании способа											
		формирования событийного пространства образовательной организации						формирования и функционирования профессиональных педагогических сообществ					
		1*		2		3		1		2		3	
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
23	Озерский ГО	0	0,0	1	50,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0
24	Октябрьский МР	1	25,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0
25	Пластовский МР	5	62,5	3	37,5	0	0,0	4	50,0	4	50,0	0	0,0
26	Саткинский МР	7	58,3	3	25,0	2	16,7	8	66,7	2	16,7	2	16,7
27	Снежинский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
28	Сосновский МР	4	57,1	1	14,3	2	28,6	3	42,9	4	57,1	0	0,0
29	Троицкий ГО	3	42,9	4	57,1	0	0,0	3	42,9	3	42,9	1	14,3
30	Троицкий МР	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0		0,0	1	100,0
31	Увельский МР	3	37,5	4	50,0	1	12,5	2	25,0	5	62,5	1	12,5
32	Уйский МР	5	31,3	8	50,0	3	18,8	5	31,3	8	50,0	3	18,8
33	Усть-Катавский ГО	6	66,7	2	22,2	1	11,1	4	44,4	5	55,6	0	0,0
34	Чебаркульский ГО	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0
35	Чебаркульский МР	2	25,0	5	62,5	1	12,5	3	37,5	3	37,5	2	25,0
36	Челябинский ГО	16	50,0	14	43,8	2	6,3	15	46,9	17	53,1	0	0,0
37	Чесменский МР	1	7,7	9	69,2	3	23,1	1	7,7	9	69,2	3	23,1
38	Южноуральский ГО	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
Итого		113	36,0	158	50,3	43	13,7	116	36,9	167	53,2	31	9,9

* 1 – минимальная потребность 2 – средняя потребность 3 – высокая потребность

Таблица 6.1

Распределение выбора руководящими работниками причин затруднений, возникающих в ходе профессиональной деятельности, в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
			Недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	Отсутствие наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей	Сложности планирования своей профессиональной деятельности	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик деятельности руководителя	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, образовательные стандарты)	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности
1	Агаповский МР	1	0	0	0	0	0	1	0
2	Аргаяшский МР	37	13	21	9	5	8	7	20
3	Брединский МР	2	1	0	1	0	1	0	1
4	Варненский МР	8	3	4	1	1	1	0	4
5	Верхнеуральский МР	4	1	2	2	1	1	0	0
6	Верхнеуфалейский ГО	3	1	1	1	2	2	0	2
7	Еманжелинский МР	5	2	2	4	0	1	2	3
8	Еткульский МР	8	1	4	1	1	1	2	5
9	Златоустовский ГО	6	1	5	2	0	2	0	2
10	Карталинский МР	6	2	4	0	0	2	0	2
11	Катав-Ивановский МР	22	5	6	9	3	3	0	10
12	Кизильский МР	1	0	1	1	0	1	1	1
13	Копейский ГО	4	2	2	3	1	1	0	0
14	Коркинский МО	3	1	2	0	0	0	1	1

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
			Недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	Отсутствие наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей	Сложности планирования своей профессиональной деятельности	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик деятельности руководителя	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС,	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной
15	Красноармейский МР	4	2	3	2	0	3	1	2
16	Кунашакский МР	1	0	0	0	0	0	1	0
17	Кусинский МР	9	3	1	2	2	2	2	5
18	Локомотивный ГО	1	0	1	0	0	0	0	1
19	Магнитогорский ГО	49	13	17	4	9	10	5	23
20	Миасский ГО	2	1	1	1	0	0	0	0
21	Нагайбакский МР	7	3	2	1	1	1	3	4
22	Нязепетровский МР	1	0	1	0	0	0	0	1
23	Озерский ГО	2	1	0	0	0	0	0	1
24	Октябрьский МР	4	0	4	0	0	1	2	3
25	Пластовский МР	8	1	3	0	1	2	1	2
26	Саткинский МР	12	3	4	4	1	1	4	5
27	Снежинский ГО	1	0	1	0	1	0	0	1
28	Сосновский МР	7	1	2	3	1	1	0	1
29	Троицкий ГО	7	0	2	1	1	1	2	5
30	Троицкий МР	1	0	0	0	0	0	0	1
31	Увельский МР	8	3	2	2	4	0	0	3
32	Уйский МР	16	7	8	5	4	3	2	7
33	Усть-Катавский ГО	9	1	3	1	2	1	3	2
34	Чебаркульский ГО	1	1	1	0	1	1	1	1
35	Чебаркульский МР	8	1	3	1	1	3	1	5

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
			Недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	Отсутствие наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей	Сложности планирования своей профессиональной деятельности	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик деятельности руководителя	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, образовательные стандарты)	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности
36	Челябинский ГО	32	5	11	4	1	6	2	19
37	Чесменский МР	13	6	6	2	1	3	3	3
38	Южноуральский ГО	1	0	1	0	0	0	0	0
	Итого	314	85	131	67	45	63	47	146

Таблица 6.2

Распределение выбора управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
			Усилить практическую направленность образования руководителя как менеджера в образовании	Обеспечить научно-методическое сопровождение деятельности руководителя	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации	Предоставить возможность персонализированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования	Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность руководителя	Организовать сетевые формы взаимодействия руководителей на региональном/муниципальном уровнях	Удовлетворить кадровую потребность образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей
1	Агаповский МР	1	0	0	0	0	1	0	0
2	Аргаяшский МР	37	24	16	14	12	15	12	10
3	Брединский МР	2	2	1	1	0	2	1	0
4	Варненский МР	8	2	3	4	4	1	3	1
5	Верхнеуральский МР	4	2	1	0	2	2	0	1
6	Верхнеуфалейский ГО	3	3	3	0	0	1	2	1
7	Еманжелинский МР	5	2	3	2	2	4	3	3
8	Еткульский МР	8	6	3	4	2	6	2	5
9	Златоустовский ГО	6	3	4	3	4	3	1	1
10	Карталинский МР	6	2	3	2	4	2	2	3
11	Катав-Ивановский МР	22	9	9	9	8	10	6	6
12	Кизильский МР	1	0	0	1	1	1	0	0
13	Копейский ГО	4	3	3	0	0	0	1	1
14	Коркинский МО	3	1	2	2	1	3	0	1
15	Красноармейский МР	4	3	2	1	1	2	2	0
16	Кунашакский МР	1	0	0	0	0	1	0	1
17	Кусинский МР	9	4	2	2	1	4	1	2
18	Локомотивный ГО	1	0	1	1	0	0	0	1
19	Магнитогорский ГО	49	23	27	11	19	20	14	9
20	Миасский ГО	2	1	1	2	0	0	0	1

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
			Усилить практическую направленность образования руководителя как менеджера в образовании	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности руководителя	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации	Предоставить возможность персонализированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования	Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность руководителя	Организовать сетевые формы взаимодействия руководителей на региональном/муниципальном уровнях	Удовлетворить кадровую потребность образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей
21	Нагайбакский МР	7	5	2	4	4	6	2	1
22	Нязепетровский МР	1	0	1	0	1	1	0	0
23	Озерский ГО	2	2	0	0	0	0	0	0
24	Октябрьский МР	4	2	3	2	2	2	1	0
25	Пластовский МР	8	3	1	2	2	3	1	2
26	Саткинский МР	12	4	4	5	4	3	2	2
27	Снежинский ГО	1	1	1	1	1	0	0	0
28	Сосновский МР	7	3	3	2	0	3	2	1
29	Троицкий ГО	7	5	0	1	2	1	2	3
30	Троицкий МР	1	0	0	1	1	0	1	0
31	Увельский МР	8	2	1	2	1	4	2	3
32	Уйский МР	16	10	7	10	4	6	6	4
33	Усть-Катавский ГО	9	3	2	1	0	6	3	2
34	Чебаркульский ГО	1	1	1	1	0	1	1	1
35	Чебаркульский МР	8	5	4	3	3	4	1	2
36	Челябинский ГО	32	12	7	13	11	14	18	5
37	Чесменский МР	13	6	3	5	4	6	2	2
38	Южноуральский ГО	1	0	0	1	0	0	0	0
Итого		314	154	124	113	101	138	94	75

Таблица 6.3

Распределение выбора ответов на вопрос о необходимости оценивать профессиональные компетентности руководителя в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)		
			Понимаю необходимость и готов(а) участвовать	Понимаю необходимость, но не готов(а) участвовать	Не вижу необходимости
1	Агаповский МР	1	0	1	0
2	Аргаяшский МР	37	19	13	5
3	Брединский МР	2	2	0	0
4	Варненский МР	8	3	3	2
5	Верхнеуральский МР	4	2	2	0
6	Верхнеуфалейский ГО	3	2	1	0
7	Еманжелинский МР	5	4	0	1
8	Еткульский МР	8	5	1	2
9	Златоустовский ГО	6	4	2	0
10	Карталинский МР	6	3	1	2
11	Катав-Ивановский МР	22	10	10	2
12	Кизильский МР	1	1	0	0
13	Копейский ГО	4	3	1	0
14	Коркинский МО	3	2	1	0
15	Красноармейский МР	4	2	2	0
16	Кунашакский МР	1	0	1	0
17	Кусинский МР	9	4	2	3
18	Локомотивный ГО	1	1	0	0
19	Магнитогорский ГО	49	35	11	3
20	Миасский ГО	2	1	1	0
21	Нагайбакский МР	7	4	2	1
22	Нязепетровский МР	1	1	0	0
23	Озерский ГО	2	2	0	0
24	Октябрьский МР	4	1	2	1
25	Пластовский МР	8	6	1	1
26	Саткинский МР	12	9	2	1
27	Снежинский ГО	1	1	0	0
28	Сосновский МР	7	3	3	1
29	Троицкий ГО	7	5	2	0
30	Троицкий МР	1	1	0	0
31	Увельский МР	8	5	2	1
32	Уйский МР	16	10	5	1
33	Усть-Катавский ГО	9	4	3	2
34	Чебаркульский ГО	1	0	1	0
35	Чебаркульский МР	8	7	0	1
36	Челябинский ГО	32	20	8	4
37	Чесменский МР	13	6	1	6
38	Южноуральский ГО	1	0	0	1
Итого		314	188	85	41

Таблица 6.4

Распределение выбора наиболее приемлемых форм оценивания профессиональной компетентности руководителя в разрезе муниципалитетов

№ п/п	Наименование муниципального района (далее – МР) /городского округа (далее – ГО) /муниципального округа (далее – МО)	Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)				
			Диагностика	Тестирование	Исследование потребностей в профессиональном развитии	Мониторинг	Аттестация
1	Агаповский МР	1	0	0	0	1	0
2	Аргаяшский МР	37	21	11	20	10	14
3	Брединский МР	2	1	1	2	2	0
4	Варненский МР	8	0	2	3	0	3
5	Верхнеуральский МР	4	1	3	1	2	2
6	Верхнеуфалейский ГО	3	2	0	3	2	0
7	Еманжелинский МР	5	3	3	4	2	1
8	Еткульский МР	8	3	4	5	3	1
9	Златоустовский ГО	6	2	1	6	3	2
10	Карталинский МР	6	3	3	3	1	3
11	Катав-Ивановский МР	22	7	13	7	8	8
12	Кизильский МР	1	1	0	1	0	0
13	Копейский ГО	4	2	2	3	1	0
14	Коркинский МО	3	2	1	2	1	1
15	Красноармейский МР	4	3	1	4	0	0
16	Кунашакский МР	1	1	0	0	0	0
17	Кусинский МР	9	2	5	1	2	2
18	Локомотивный ГО	1	0	0	1	0	1
19	Магнитогорский ГО	49	15	13	32	7	26
20	Миасский ГО	2	0	0	1	0	1
21	Нагайбакский МР	7	4	2	5	1	1
22	Нязепетровский МР	1	1	1	1	0	0
23	Озерский ГО	2	2	0	1	0	0
24	Октябрьский МР	4	1	1	2	0	2
25	Пластовский МР	8	4	2	4	1	3
26	Саткинский МР	12	3	2	8	2	1
27	Снежинский ГО	1	1	0	0	1	1
28	Сосновский МР	7	2	2	2	2	2
29	Троицкий ГО	7	4	3	5	3	3
30	Троицкий МР	1	0	1	0	1	0
31	Увельский МР	8	3	3	2	1	0
32	Уйский МР	16	7	6	7	7	3
33	Усть-Катавский ГО	9	2	3	4	1	2

34	Чебаркульский ГО	1	1	1	0	0	0
35	Чебаркульский МР	8	6	3	6	1	2
36	Челябинский ГО	32	12	15	16	4	8
37	Чесменский МР	13	5	6	9	2	1
38	Южноуральский ГО	1	0	1	0	0	0
	Итого	314	127	115	171	72	94