

ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

**«УСТАНОВОЧНЫЙ СЕМИНАР
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ
ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
НА ПЕРИОД 2023 – 2024 ГГ.»**

**От диагностики профессиональных
компетенций к индивидуальным
образовательным маршрутам развития
участников кадрового резерва**

Боровых Иван Сергеевич,
директор ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального
мастерства и квалификации педагогов»

Доронина Елена Александровна,
преподаватель кафедры управления качеством образования ГБУ ДПО
ЧИРО, почетный работник общего образования Российской Федерации



ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

Областной семинар: «Участие кадрового резерва руководителей образовательных организаций в реализации федеральных проектов развития суверенной национальной системы образования»

РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧАСТНИКОВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ

Боровых Иван Сергеевич,
директор ОГБУ «Челябинский центр оценки
профессионального мастерства и квалификаций педагогов»



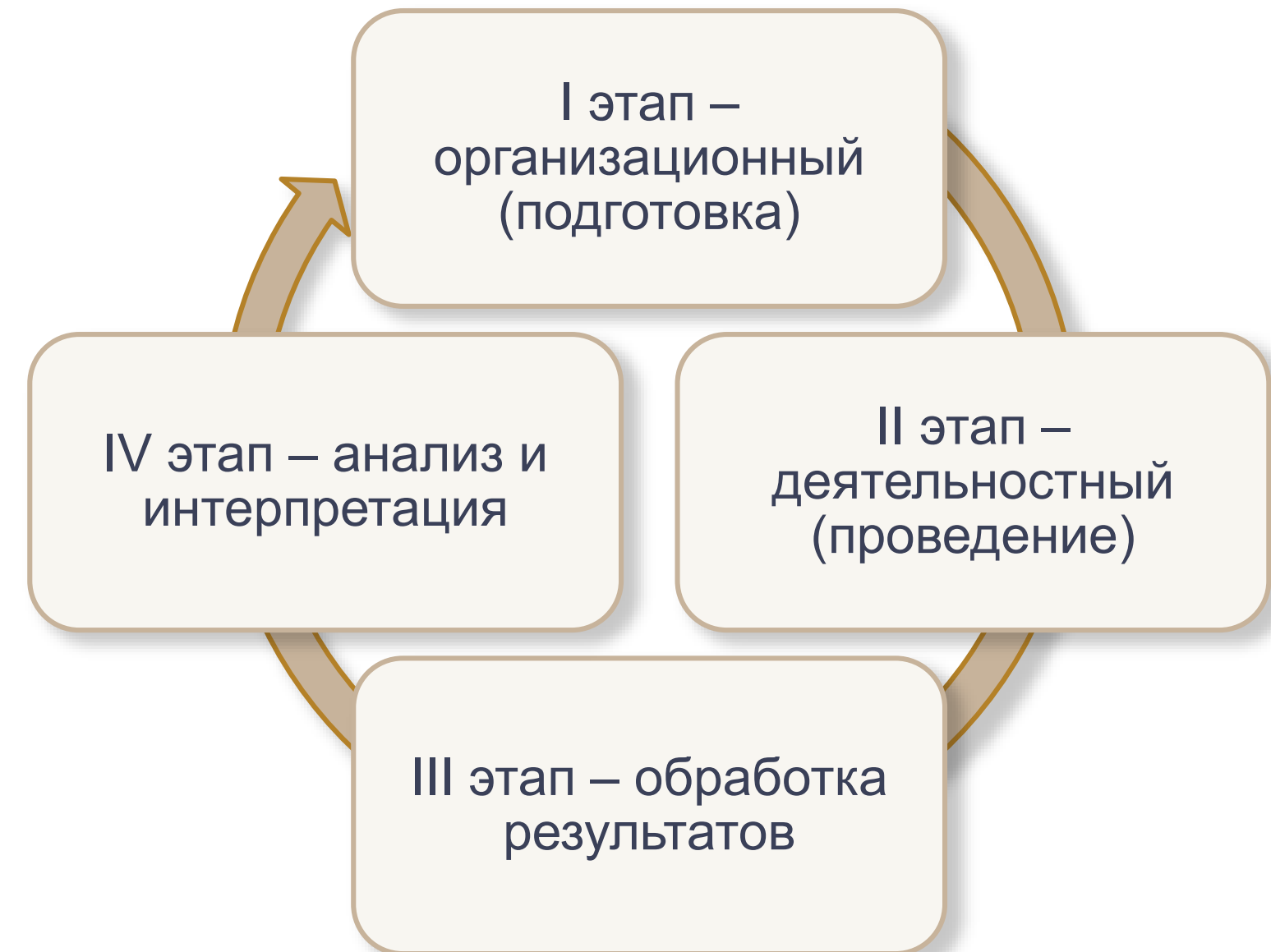
Диагностика личностно-профессионального развития участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области

Приказы Министерства образования и науки Челябинской области

Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 15.06.2022 № 01/1272 «Об утверждении **Концепции формирования и использования кадрового резерва** руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области»

Приказы Министерства образования и науки Челябинской области от 24.08.2023 № 02/2085 «О **проведении диагностики личностно-профессионального развития и формировании индивидуального образовательного маршрута** участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области на период 2023-2024 гг.»

Регламент проведения диагностики



Цель и задачи диагностики

Региональный организатор диагностики
ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального мастерства
и квалификаций педагогов»

Цель диагностики

определение уровня сформированности
личностных и профессиональных
компетенций участников кадрового
резерва руководителей
образовательных организаций в системе
образования Челябинской области

Задачи

1

Выявить личностные и профессиональные
дефициты/затруднения участников кадрового резерва
руководителей образовательных организаций в системе
образования Челябинской области для дальнейшего их
устранения

2

Предоставить статистические данные для формирования
индивидуального образовательного маршрута участника
кадрового резерва руководителей образовательных
организаций в системе образования Челябинской области
на основе его персональных результатов

3

Обеспечить мониторинг динамики личностно-
профессионального развития участников кадрового резерва
руководителей образовательных организаций в системе
образования Челябинской области на первичном,
промежуточном и итоговом этапе диагностики

Структура контрольного измерительного материала диагностики

Контрольный измерительный материал включает в себя:

- 1 Кодификатор объектов оценки
- 2 Спецификация диагностической работы
- 3 Диагностическая работа

Шкала оценивания уровня личностно-профессионального развития участника кадрового резерва руководителей образовательных организаций

Уровень подготовки участника	Доля выполненных заданий
Высокий	90 – 100%
Повышенный	60 – 89%
Базовый	30 – 59%
Низкий	29% и менее

Основания для отбора объектов оценивания в рамках диагностики

Отбор объектов оценивания осуществлялся в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации в сфере образования с учетом трудовых функций руководителя образовательной организации, определенных в профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (Распоряжение Минтруда России от 19.04.2021 № 250н)

Трудовая функция: Управление образовательной деятельностью образовательной организации

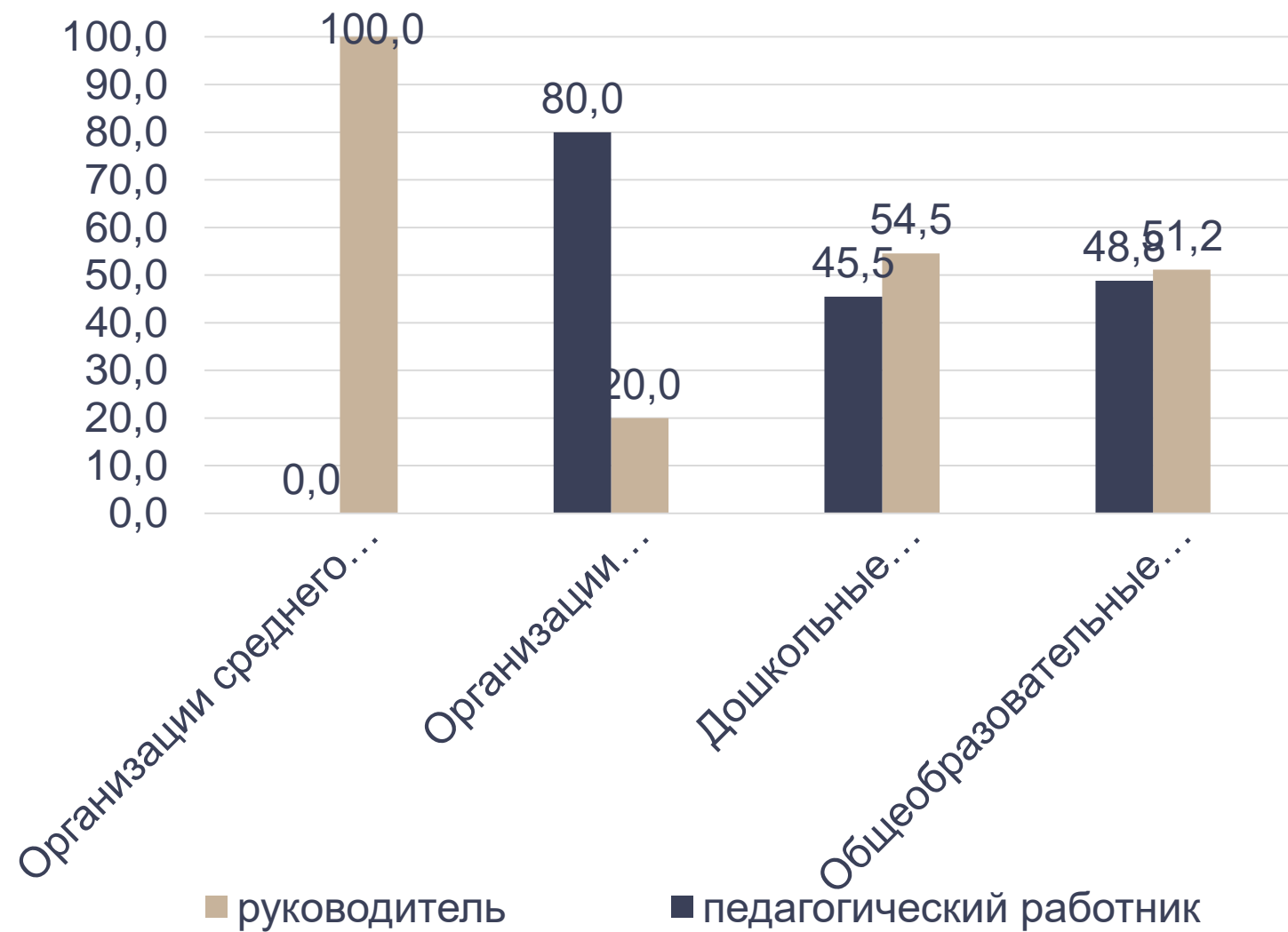
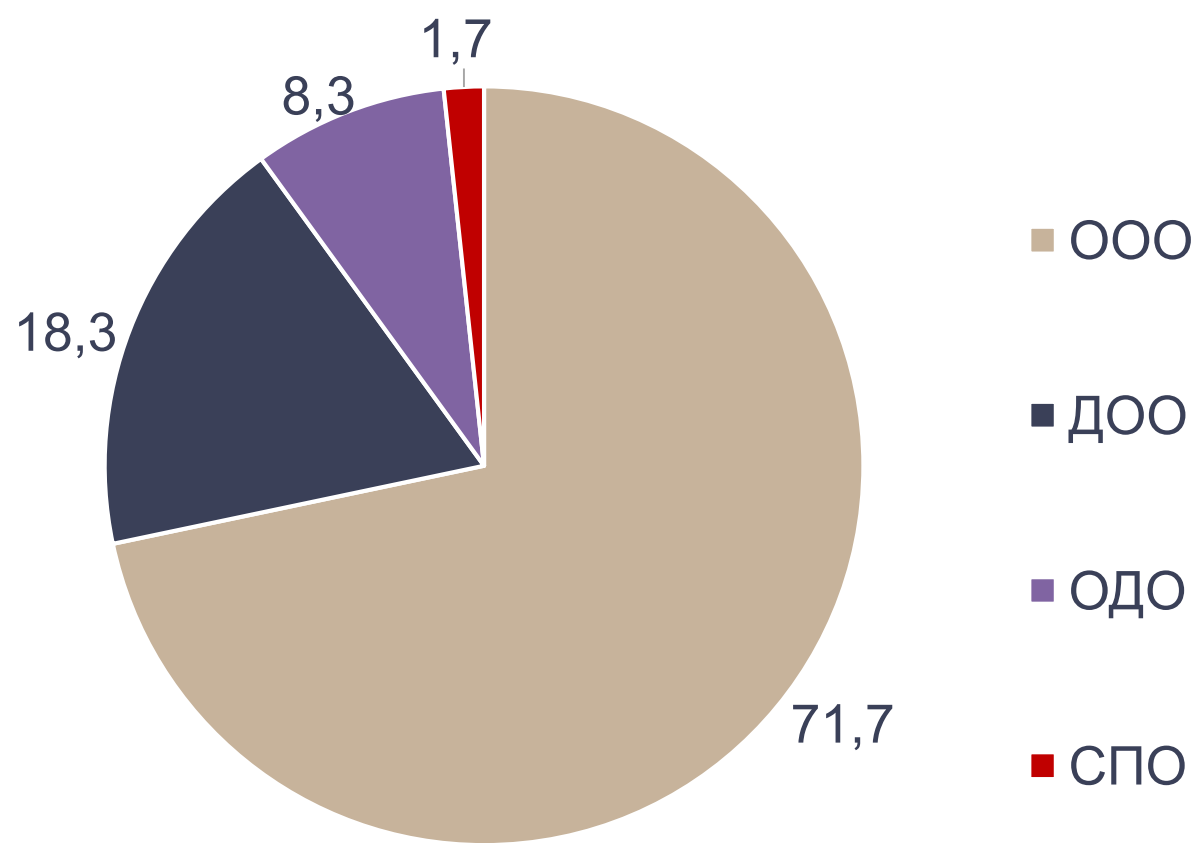
Трудовая функция: Администрирование деятельности образовательной организации

Трудовая функция: Управление развитием образовательной организации

Трудовая функция: Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

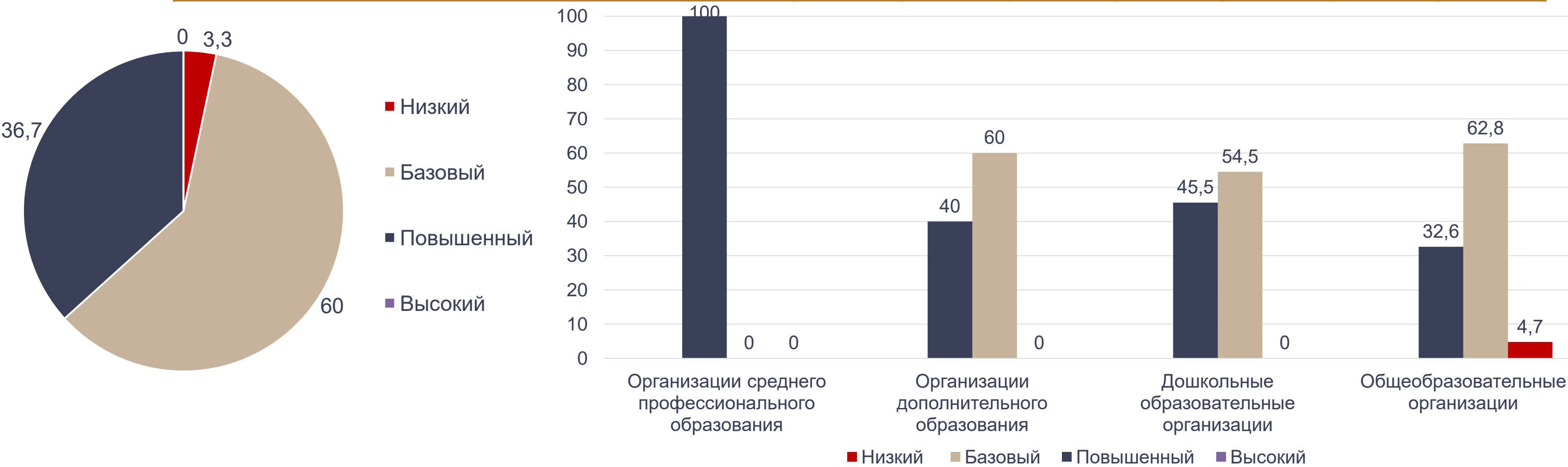
Статистическая информация об участниках диагностики

№ п/п	Тип образовательной организации	Должность				Всего участников	
		руководитель		педагогический работник			
		чел	%	чел	%	чел	%
1.	Общеобразовательные организации (ООО)	22	51,2	21	48,8	43	71,7
2.	Дошкольные образовательные организации (ДОО)	6	54,5	5	45,5	11	18,3
3.	Организации дополнительного образования (ОДО)	1	20,0	4	80,0	5	8,3
4.	Организации среднего профессионального образования (СПО)	1	100,0	0	0,0	1	1,7
Всего		30	50,0	30	50,0	60	100



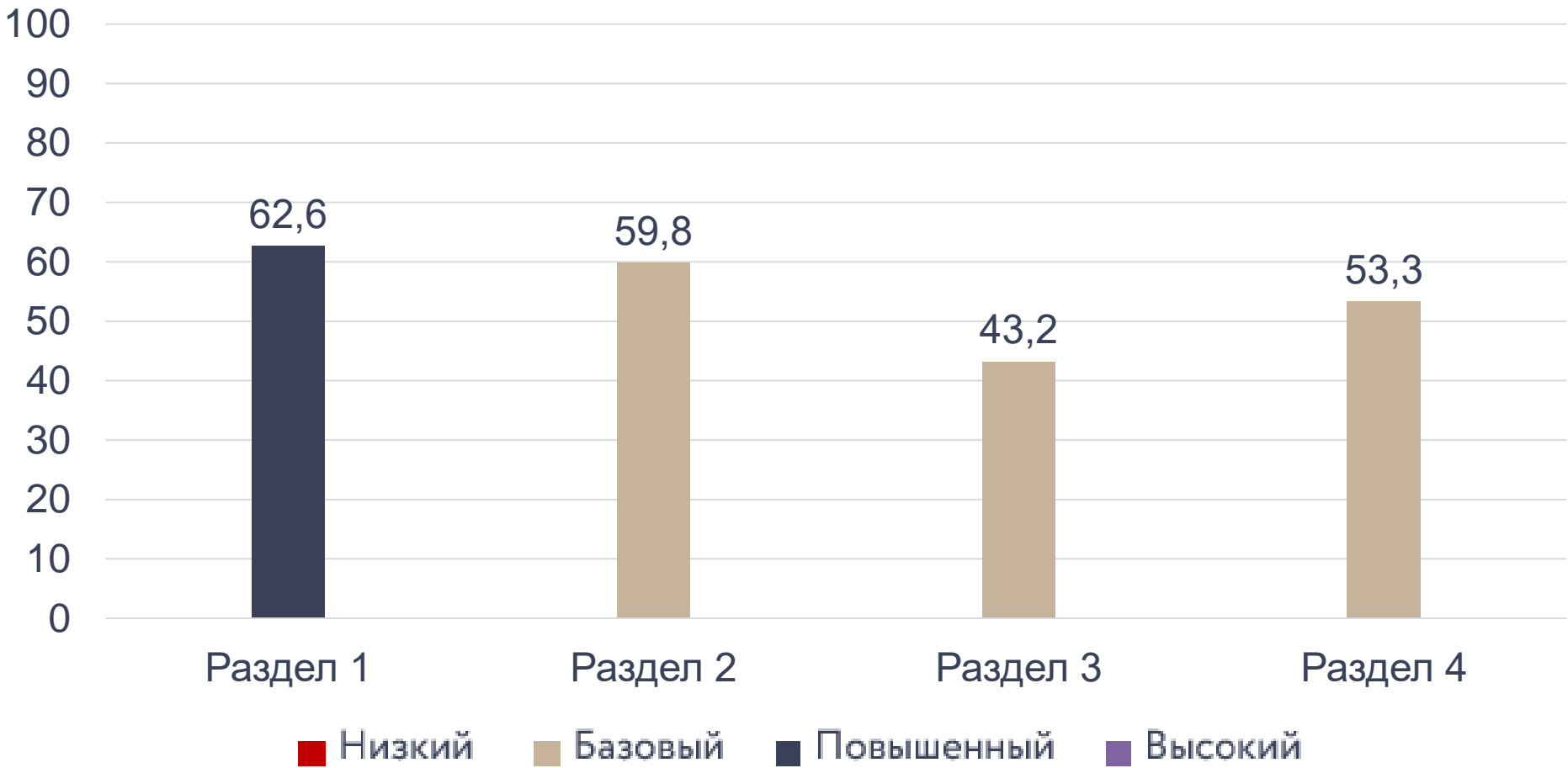
Результаты диагностики в соответствии с уровнем сформированности компетенций участников

Тип образовательной организации	Всего участников, человек	Уровень сформированности компетенций							
		Низкий (0%-29%)		Базовый (30%-59%)		Повышенный (60%-89%)		Высокий (90%-100%)	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Общеобразовательные организации (ООО)	43	2	4,7	27	62,8	14	32,6	0	0
Дошкольные образовательные организации (ДОО)	11	0	0,0	6	54,5	5	45,5	0	0
Организации дополнительного образования (ОДО)	5	0	0,0	3	60,0	2	40,0	0	0
Организации среднего профессионального образования (СПО)	1	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0
Всего:	60	2	3,3	36	60	22	36,7	0	0



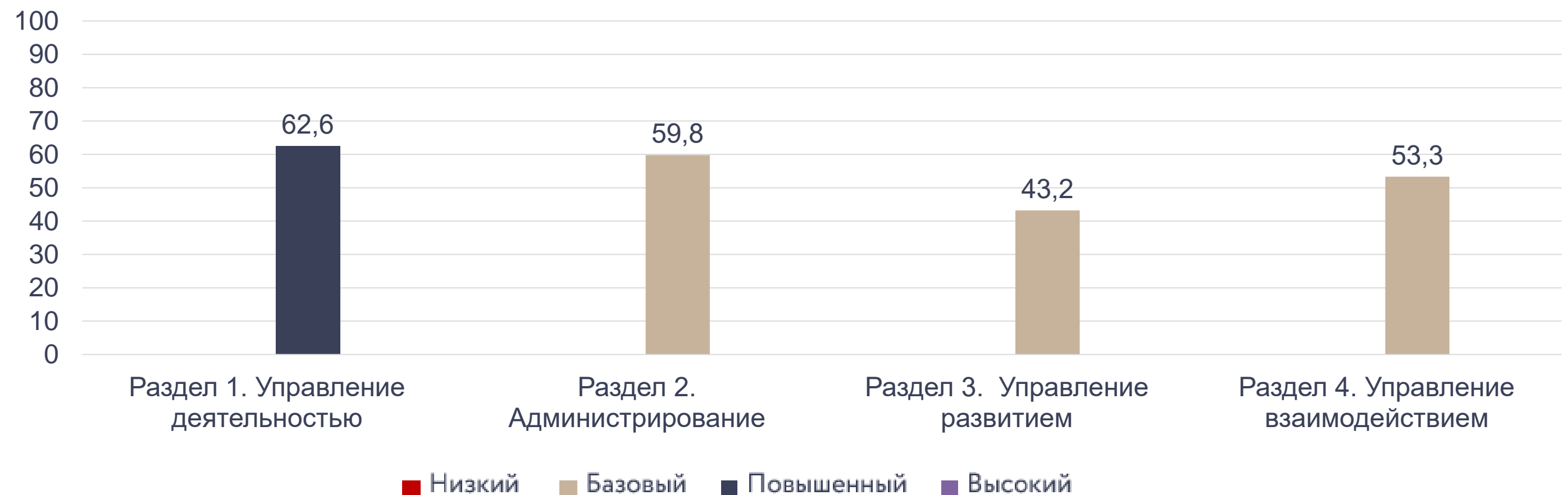
**Результаты диагностики в соответствии
с качеством выполнения заданий по разделам диагностической работы**

Номер раздел а	Наименование раздела диагностической работы (трудовая функция)	Средний процент выполнения заданий, %
1	Управление образовательной деятельностью образовательной организации	62,6
2	Администрирование деятельности образовательной организации	59,8
3	Управление развитием образовательной организации	43,2
4	Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	53,3



Результаты диагностики в соответствии с качеством выполнения заданий по разделам диагностической работы в разрезе типов организаций

Тип образовательной организации	Всего участников, человек	Качество выполнения диагностической работы, %				
		Раздел 1 Управление деятельностью	Раздел 2 Администрирование	Раздел 3 Управление развитием	Раздел 4 Управление взаимодействием	Работа в целом
Общеобразовательные организации (ООО)	43	61,1	58,5	43,3	50,8	53,4
Дошкольные образовательные организации (ДОО)	11	64,7	64,9	41,1	54,6	56,3
Организации дополнительного образования (ОДО)	5	62,8	57,2	45,4	66,8	58,1
Организации среднего профессионального образования (СПО)	1	100	71	50	78	74,8
Всего:	60	62,6	59,8	43,2	53,3	54,7



Профессиональные дефициты



Профессиональные дефициты



ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

Областной семинар: «Участие кадрового резерва руководителей образовательных организаций в реализации федеральных проектов развития суверенной национальной системы образования»

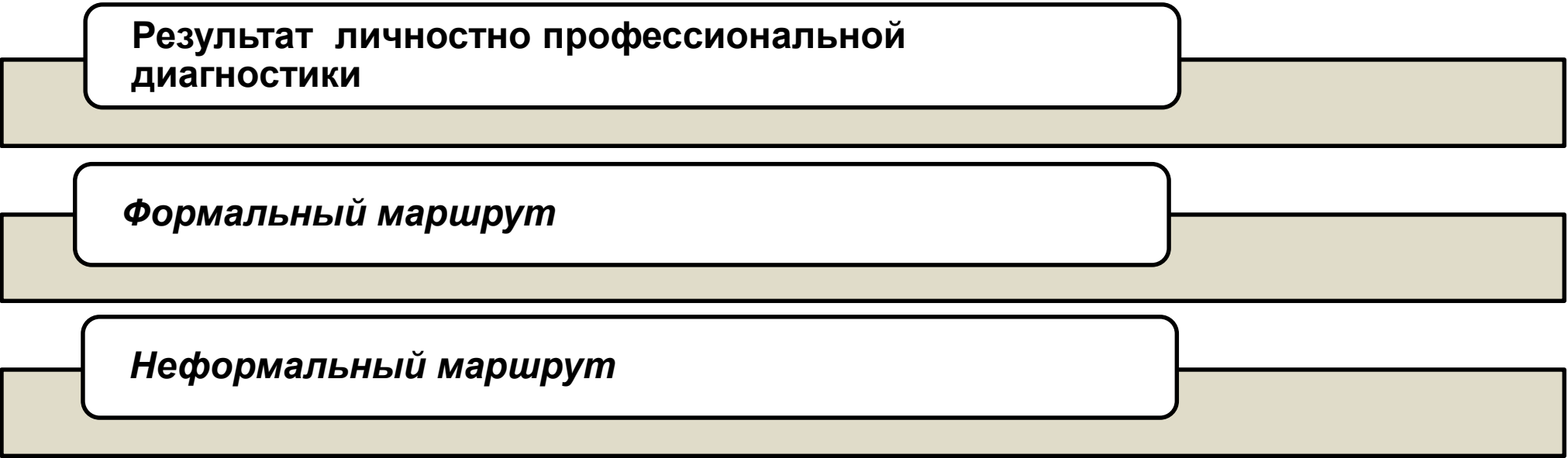


Индивидуальные образовательные маршруты участников кадрового резерва руководителей образовательных организаций по результатам диагностики личностно профессионального развития

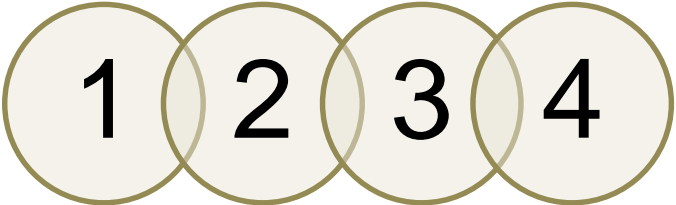
Доронина Елена Александровна,
преподаватель кафедры управления качеством образования
ГБУ ДПО «ЧИРО», почетный работник общего образования РФ

От диагностики профессиональных компетенций к индивидуальным образовательным маршрутам развития участников кадрового резерва

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь профессионального развития участника кадрового резерва, сформированный на основе результатов лично профессиональной диагностики, выявившей их профессиональные дефициты (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 09.02.2023 года № 01/312)

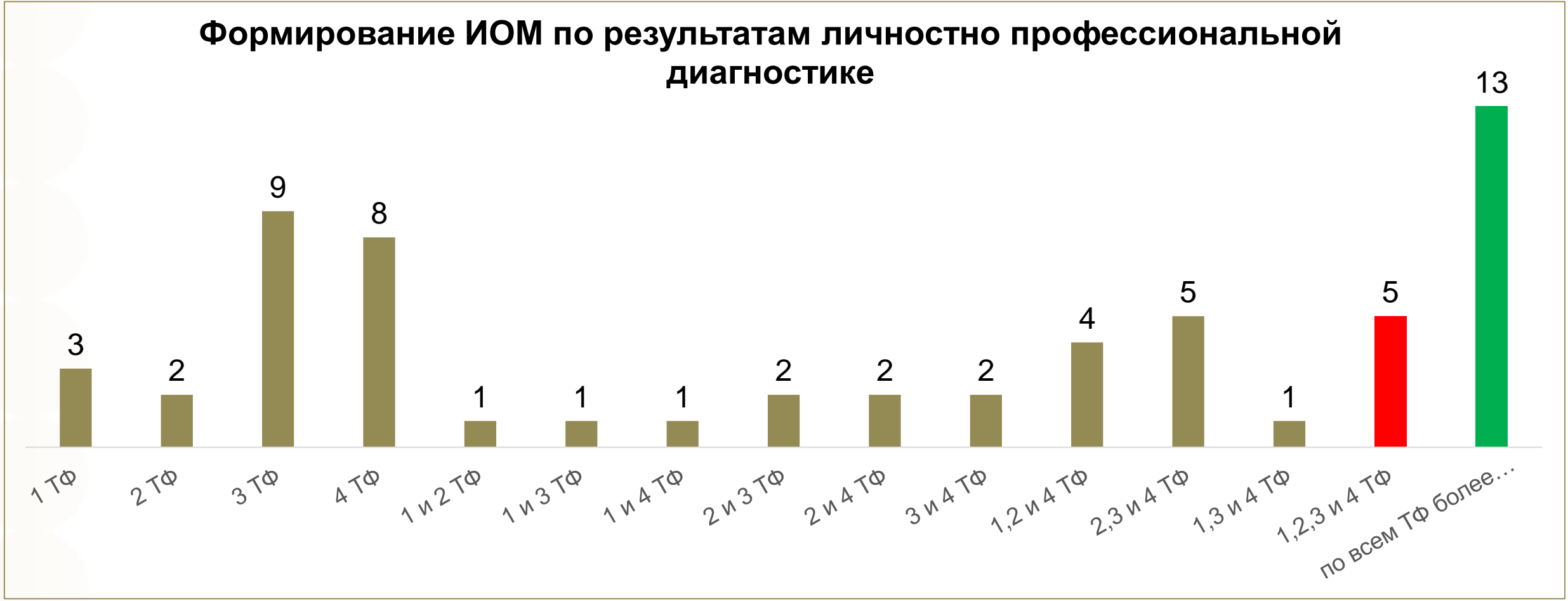


Проверяемые трудовые функции



- 1. Управление образовательной деятельностью образовательной организации
- 2. Администрирование деятельности образовательной организации
- 3. Управление развитием образовательной организации
- 4. Управление взаимодействием образовательной организации с участниками

Формирование ИОМ по результатам лично профессиональной диагностики



Публикация научных и научно-прикладных статей и материалов по актуальным вопросам управленческой деятельности в сфере оценки качества образования

Трансляция управленческого опыта

В инициативном порядке

60 индивидуальных маршрутов развития участников кадрового резерва

От диагностики профессиональных компетенций к индивидуальным образовательным маршрутам развития участников кадрового резерва



Координацию работы по построению и сопровождению реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов личностно-профессиональной диагностики проводит кафедра управления качеством образования ГБУ ДПО «ЧИРО»
<https://chiro74.ru/kafedra-upravlenija-kachestvom-obrazovanija/>

Нормативные и методические документы

Участники кадрового резерва

Мероприятия

Методические материалы

III.
Информальное образование

II.
Неформальное образование

I.
Формальное образование

Информальное (спонтанное) образование – образование, которое реализуется за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде

Неформальное образование – образование, осуществляемое повседневно, не структурированное с точки зрения целей и продолжительности, которое может осуществляться в различных формах

Формальное образование - образование, получаемое в образовательных организациях, структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и подтверждаемое определенным документом

Формальный маршрут

*Дополнительное профессиональное образование
(профессиональная переподготовка, повышение квалификации)*

Программа повышения квалификации «Проектирование модели управления качеством образования образовательной организации на основе применения региональных и муниципальных механизмов»

Совершенствование профессиональных компетенций руководителя образовательной организации в области проектирования модели управления качеством образования на основе применения механизмов эффективного управления

Содержание программы:

1. Нормативные основы деятельности руководителя по проектированию модели управления качеством образования образовательной организации
2. Методологические подходы к проектированию модели управления качеством образования образовательной организации
3. Содержательные аспекты проектирования модели управления качеством образования образовательной организации
4. Прикладные аспекты совершенствования профессиональных компетенций руководителя по проектированию модели управления качеством образования образовательной организации

Форма обучения - очная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.
Трудоемкость программы составляет 36 часа

Итоговая аттестационная работа – проект программы развития ОО

Индивидуальный образовательный маршрут

Неформальный маршрут (образовательные события регионального уровня)

№	Мероприятие	Дата	Ожидаемый результат
1	Тренд-сессия «Формирование и работа регионального методического актива – актуальный этап и приоритетная задача развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы образования Челябинской области»	24 августа	Участники кадрового резерва вошли в состав регионального методического актива
2	Актуальные вопросы реализации и перспективы развития проекта «Школа Минпросвещения России» в общеобразовательных организациях Челябинской области	29 августа	Повышение или совершенствование управленческих компетенций
3	Тренд-сессия «Эффективные практики участия образовательных организаций Челябинской области в региональных и федеральных проектах развития суверенной национальной системы образования» (в рамках региональных мероприятий единого календаря образовательных событий проекта «Флагманы образования» в Челябинской области в 2023 году)	07 сентября	Участники кадрового резерва – участники проекта «Флагманы образования» в Челябинской области
4	Вебинар «Организация работы кадрового резерва по формированию управленческих компетенций»	По отдельному графику	Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг.
5	Презентационный проект «День образовательной агломерации»	14 сентября	Приняли участие в разработке и обсуждении модельных документов (эксперты)
6	Установочный семинар кадрового резерва руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области	28 сентября	Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг.
7	Региональный конкурс программ развития по управлению качеством образования (в рамках региональных мероприятий единого календаря образовательных событий проекта «Флагманы образования» в Челябинской области в 2023 году)	Сентябрь – октябрь	Участники кадрового резерва – участники регионального конкурса программ развития по управлению качеством образования
8	Областной семинар «Практики вовлечения педагогов в образовательные события в рамках индивидуальных образовательных маршрутов»	21 сентября	Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг.
9	Совещание «Нормативное и правовое обеспечение проведения процедур оценки качества образования и мониторингов в системе оценки качества образования в 2023-2024 уч.г.»	5 сентября	Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг.
10	Вебинар «Эффективные формы трансляции собственного профессионального опыта»	Октябрь	Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг.
11	Семинар-консультация по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	Октябрь	Повышение или совершенствование управленческих компетенций
12	VIII Межрегиональная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования»	30 ноября- 01 декабря	Публикация статей в сборнике научно-практической конференции, доклад
12	Итоговый семинар «Об эффективности работы по формированию и использованию кадрового резерва»	Декабрь	Подвели итоги эффективности работы по формированию и использованию кадрового резерва»
14	Семинар-совещание «Итоги комплексной аналитики по результатам мониторинговых исследований качества образования в 2023 году и перспективы на 2024 год»	Декабрь	Повышение или совершенствование управленческих компетенций
15	Менторское сопровождение в ходе региональных образовательных событий	В течение года	Приняли участие в разработке ДПП и стажировок
16	Участие в деятельности регионального методического актива	В течение года	Разработали проекты в рамках деятельности регионального методического актива

Перечень общественно-значимых мероприятий в сфере образования Челябинской области в 2023 г.
(Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 25.07.2023 года № 1638)

Индивидуальный образовательный маршрут

Обеспечение/сопровождение научных и научно-прикладных статей и материалов по актуальным вопросам управленческой деятельности в сфере оценки качества образования

№ п/п	Проблематика статьи	Дата
1	Управление образовательной деятельностью образовательной организации (трансляция опыта)	до февраля 2024 г.
2	В инициативном порядке	до мая 2024 г.

Научно-методический журнал
«Научно-методическое
обеспечение оценки
качества образования»

[Авторам \(chiro74.ru\)](mailto:chiro74.ru)



Ежегодная межрегиональная
научно-практическая
конференция «Проблемы и
перспективы развития
систем оценки качества
образования»

Потенциал использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций в экспертной деятельности

Конкурсная деятельность
как форма развития
управленческих компетенций

Кадровый резерв – региональное сетевое
экспертное сообщество



ФЛАГМАНЫ
ОБРАЗОВАНИЯ



Профессиональное обсуждение и экспертиза
материалов региональной политики в сфере
оценки качества образования и
информационной политики

Модельные документы ММПГ
Образовательной агломерации

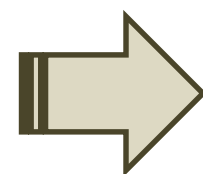
Индивидуальный образовательный маршрут

Оценка эффективности работы с кадровым резервом руководителей образовательных организаций в системе образования Челябинской области - **интегративный результат**

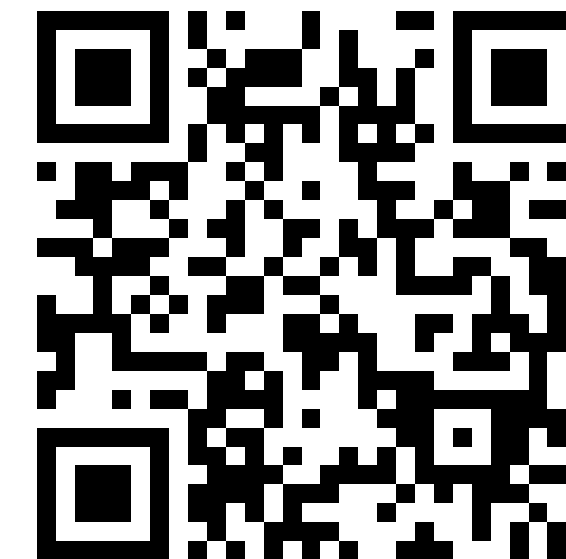


Промежуточные и итоговые результаты работы с кадровым резервом оцениваются и ранжируются по трём уровням: **оптимальный – 76-100%, достаточный – 50-75%, критический – 0-49%**

Комплексное сопровождение участников кадрового резерва на период 2023-2024 гг



сайт ГБУ ДПО «ЧИРО»
«Кафедра управления качеством образования»



Telegram «Кадровый резерв 2023»



ЮЖНО-УРАЛЬСКОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОБРАНИЕ

**«УСТАНОВОЧНЫЙ СЕМИНАР
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ
ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
НА ПЕРИОД 2023 – 2024 ГГ.»**

**От диагностики профессиональных
компетенций к индивидуальным
образовательным маршрутам развития
участников кадрового резерва**

Боровых Иван Сергеевич,
директор ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального
мастерства и квалификации педагогов»

Доронина Елена Александровна,
преподаватель кафедры управления качеством образования ГБУ ДПО
ЧИРО, почетный работник общего образования Российской Федерации

