


УТВЕРЖДАЮ

Начальник УОиМП

 И.В. Сивцова

Рассмотрено на заседании
методического совета УОиМП

01.07.2022, протокол №3

Аналитическая справка

по результатам тестирования руководителей образовательных организаций для диагностики их профессиональных дефицитов в рамках оценки профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций Кораблинского района Рязанской области в 2021/2022 учебном году

Представленная диагностика проводилась в соответствии с приказом управления образования и молодежной политики Кораблинского муниципального района Рязанской области от 24.05.2022 № 73а «О внесении изменений в приказ от 16.11.2020 г. № 106 а «Об утверждении методики проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Кораблинского муниципального района Рязанской области и возложении функции по организационно-техническому и методическому сопровождению мониторинга», приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 07.09.2021 № 1152 «Об объявлении конкурсного отбора кандидатов на включение в кадровый резерв системы образования Рязанской области для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» муниципальных и государственных образовательных организаций Рязанской области», от 28.01.2019 № 76 «Об утверждении положения о кадровом резерве системы образования Рязанской области для замещения вакантных должностей и положения об аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций Рязанской области».

Региональный координатор в части проведения диагностики профессиональных дефицитов в рамках оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций — ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования», муниципальный координатор – методический центр.

Цель - создание системы независимой оценки профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций региона, для получения объективной информации о существующих профессиональных дефицитах, эффективности процессов повышения квалификации руководящих работников.

Контрольно-измерительные материалы представлены оценочными средствами, разработанными на основе знаний, умений и трудовых действий проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной

организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

Оценочные материалы позволяют оценивать уровень развития ключевых компетенций руководителей при решении конкретных управленческих задач.

Варианты тестов сформированы в разрезе категорий (для директоров, для заведующих детскими садами, для директоров учреждений дополнительного образования). Каждый тест содержит 20 заданий открытого типа, где необходимо развернуто дать ответ на поставленный вопрос. Выполнение каждого задания оценивалось 10 баллов. Тест считается успешно пройденным при условии преодоления респондентом 60% порога (набрано от 120 баллов из 200).

Критерии оценки ответа

Критерии	Баллы
Ответа нет или ответ неверный	0
Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий	1-2
В ответе логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения	3-4
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения	5-6
Раскрыта суть вопроса, но допущены ошибки в употреблении терминов	7
Верно используются ключевые понятия и терминология, прослеживаются причинно-следственные связи, но ответ не полный	8-9
Дан верный и развернутый ответ	10

С целью результативности проведения тестовой части оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций обеспечены следующие организационно - методические условия:

- разработан инструментарий оценки профессиональных компетенций руководителей;
- осуществлена процедура оценки профессиональных компетенций руководителей ОО посредством тестирования;
- сформированы и представлены персональные результаты тестирования каждому руководителю;
- организовано консультирование по вопросам интерпретации оценки профессиональных компетенций и способам восполнения профессиональных дефицитов и потребностей.

Выявленные профессиональные дефициты руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций станут основой для разработки индивидуальных образовательных маршрутов.

Структура теста

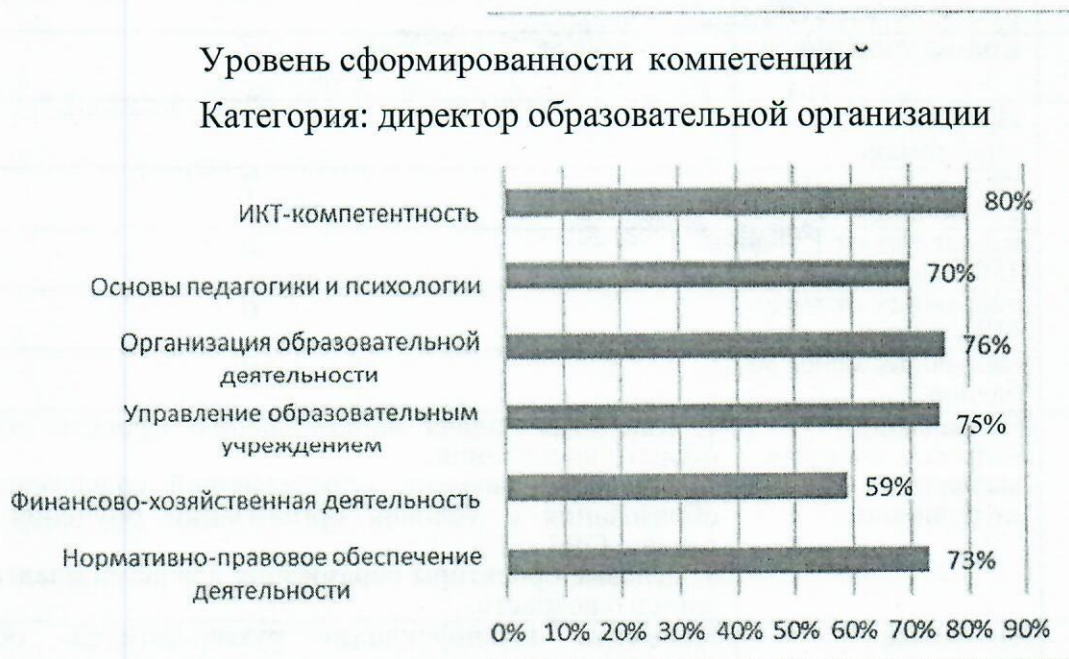
Название раздела	Содержание раздела	Количество вопросов
<p>Нормативно-правовое обеспечение деятельности</p>	<p>Законодательство Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального района/городского округа в сфере общего образования. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, муниципальные правовые акты, включая гражданское, семейное, налоговое, бюджетное, административное, трудовое, антикоррупционное законодательство. Нормы и правила охраны труда, здоровья обучающихся и работников общеобразовательной организации в части, регулирующей деятельность общеобразовательной организации. Нормы и правила комплексной безопасности защищенности образовательных организаций, требования к информационной образовательной среде общеобразовательной организации.</p>	<p>6</p>
<p>Финансово-хозяйственная деятельность</p>	<p>Формирование и использование финансово-хозяйственных ресурсов для обеспечения экономического и социального развития образовательной организации; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения. Теория и практика финансирования общего образования, принципы бюджетирования и контроля расходов, основы финансового анализа и экономического планирования, основы контрактной системы закупок, порядок заключения и исполнения хозяйственных и трудовых договоров.</p>	<p>3</p>
<p>Управление образовательным учреждением</p>	<p>Теории и методы управления образовательными системами. Основы менеджмента в образовании, в том числе стратегического, кадрового, инновационного, проектного менеджмента, управления финансовыми ресурсами и менеджмента качества, основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты труда. Организация работы по самообследованию общеобразовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся. Контроль и оценка результативности и эффективности реализации программы развития общеобразовательной организации. Формирование управленческой команды</p>	<p>4</p>
<p>Организация образовательной деятельности</p>	<p>Современные педагогические технологии. Готовность к разработке, мониторингу и контролю реализации основных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС, нормативных правовых документов и действующего законодательства. Формирование</p>	<p>у</p>

	системы методического и организационно-педагогического обеспечения образовательного процесса.	
Основы педагогики и психологии	Основы педагогики; психологии. Методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (законными представителями), коллегами по работе. Технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.	2
ИКТ-компетентность	Основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.	2

В рассматриваемый период в диагностике приняли участие директора общеобразовательных организаций, заведующие дошкольной образовательной организацией и директора организации дополнительного образования.

Большую часть составляют представители сельских школ (69%), городских - (31%). Средний возраст участников оценки компетенций 50-56 лет. У руководителей возрастной диапазон варьируется от 45 до 65 лет; у заместителей руководителей от 39 до 66 лет. Анализируя данные по педагогическому стажу, констатируем, что руководители школ являются достаточно опытными педагогами со стажем более 20 лет. Рассматривая управленческий стаж участников процедуры оценки, делаем вывод, что большая часть респондентов являются достаточно опытными руководителями, с управленческим стажем от 10 лет.

№	Категория руководителей ОО	Директор общеобразовательной организации
1	Кол-во участников	9
2	Процент участников, набравших от 160 до 200 баллов	9
	набравших от 120 до 159 баллов	0
	набравших от 80 до 119 баллов	0
	набравших менее 80 баллов	0
3	Направления вопросов, которые вызвали затруднения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ключевая задача национального проекта «Образование» в области воспитания. 2. Ключевые направления достижения стратегической цели по вхождению Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. 3. Уровни управленческой модели организации методической работы в ОО. 4. Инструменты внутренней системы оценки качества образования.
4	Основные рекомендации по итогам тестирования	Повысить квалификацию руководителей образовательных организаций в логике компетентного подхода, уделив особое внимание правовой, управленческой и ИКТ-компетентностям.



В целом, респонденты демонстрируют средний уровень овладения компетенциями. Наибольшие затруднения вызвал содержательный раздел «Финансово-хозяйственная деятельность».

№	Категория руководителей ОО	Заведующий дошкольной образовательной организацией
1	Кол-во участников	7
2	Процент участников, набравших от 160 до 200 баллов	7
	набравших от 120 до 159 баллов	0
	набравших от 80 до 119 баллов	0
	набравших менее 80 баллов	0
3	Направления вопросов, которые вызвали затруднения	1. Ключевая задача национального проекта «Образование» в области воспитания. 2. Основной документ, определяющий содержание дошкольного образования и условия организации обучения и воспитания детей с ОВЗ. 3. Целевые ориентиры образования для детей младенческого и раннего возраста.
4	Основные рекомендации по итогам тестирования	Повысить квалификацию руководителей образовательных организаций в логике компетентностного подхода, уделив особое внимание правовой, управленческой и ИКТ-компетентностям.

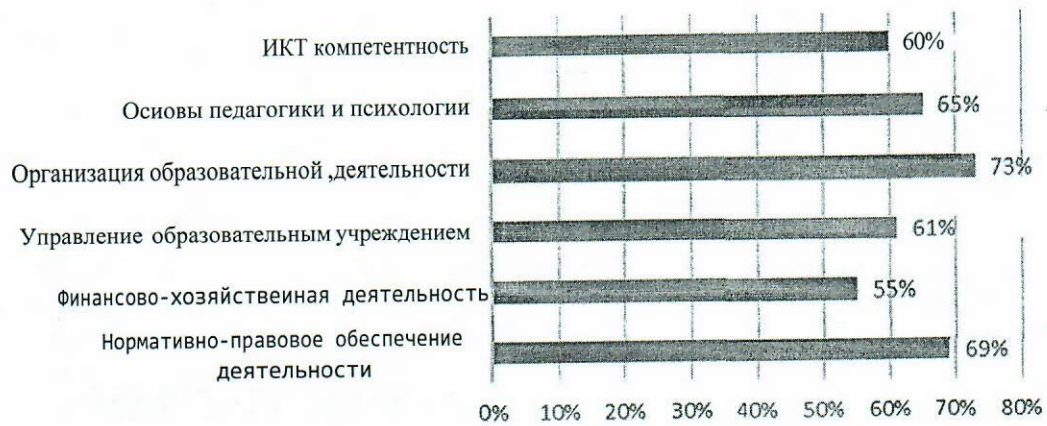
Уровень сформированности компетенции
Категория: заведующий дошкольной образовательной организацией



В целом, данная категория опрошенных демонстрирует средний уровень овладения компетенциями, однако наибольшие затруднения вызвали содержательные разделы «Управление образовательным учреждением» и «Финансово-хозяйственная деятельность».

№	Категория руководителей ОО	Директор организации дополнительного образования
1	Кол-во участников	2
2	Процент участников, набравших от 160 до 200 баллов	2
	набравших от 120 до 159 баллов	0
	набравших от 80 до 119 баллов	0
	набравших менее 80 баллов	0
	3	Направления вопросов, которые вызвали затруднения
4	Основные рекомендации по итогам тестирования	Повысить квалификацию руководителей образовательных организаций в логике компетентного подхода, уделив особое внимание правовой, управленческой и ИКТ-компетентностям.

Уровень сформированности компетенций
Категория: директор организации дополнительного образования



Необходимо отметить, что у данной категории респондентов наибольшие затруднения вызывают содержательные разделы «Финансово-хозяйственная деятельность», «ИКТ-компетентность», «Управление образовательным учреждением».

Также была проведена оценка профессиональных компетенций кандидатов в кадровый резерв системы образования региона в количестве 2 человек (общее образование).

Модель оценки профессиональных компетенций кандидатов в кадровый резерв системы образования региона общеобразовательных организаций представлена двумя профилями:

- профессиональным (управленческим);
- личностным.

Формы оценочных процедур:

- тестирование;
- разработка и защита управленческого проекта.

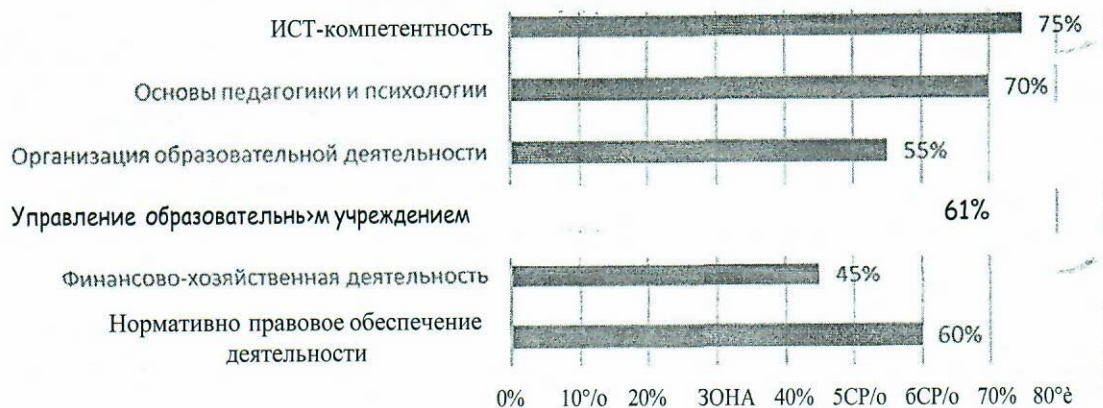
Объектами оценки являются профессиональные компетенции кандидатов в кадровый резерв системы образования региона и трудовые функции, которые интегрировано отражают компетентностный профиль руководителя, позволяют выделить уровни и направления квалификации, структуру и содержание оцениваемых компетенций, создать условия для профессионального развития руководящих работников на основе выявления профессиональных дефицитов. Оценка строится на анализе и выделении ключевых компетенций руководителей, необходимых для выполнения ими трудовых функций. В соответствии с этим выстраивается компетентностный профиль руководителя, фиксирующий уровень развития профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей, области их профессиональных дефицитов и направления для профессионального развития.

№	Категория	Кандидаты в кадровый резерв системы образования региона
1	Кол-во участников	2
2	Процент участников, набравших от 160 до 200 баллов	2
	набравших от 120 до 159 баллов	0
	набравших от 80 до 119 баллов	0
	набравших менее 80 баллов	0
3	Направления вопросов, которые вызвали затруднения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Требования к квалификации и основные должностные обязанности руководителя образовательной организации. 2. Имеются существенные нарушения логики и последовательности изложения при решении кейсовых заданий.

4	Основные рекомендации по итогам тестирования	Повысить квалификацию руководителей образовательных организаций в логике компетентного подхода, уделив особое внимание правовой, управленческой компетентностям.
---	--	--

Диаграмма

Уровень сформированности компетенций
Категория: кандидаты в кадровый резерв системы
образования региона



Также для данной категории был проведен личностный тест, который предназначен для диагностики профессионального потенциала кандидатов в кадровый резерв системы образования региона и совмещает:

анализ мотивационной сферы, личностных качеств и интеллектуальных способностей респондента;

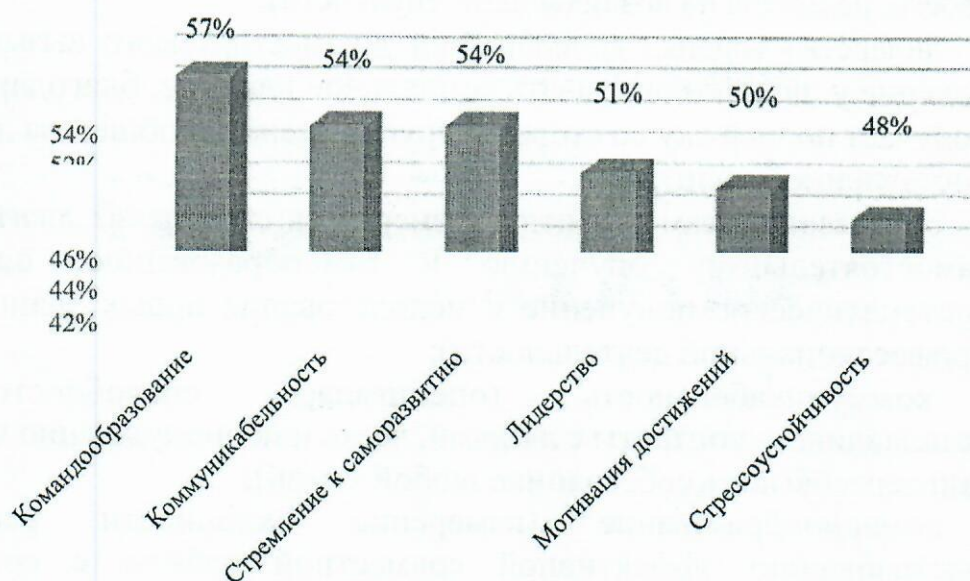
анализ потенциала респондента к освоению и проявлению наиболее востребованных компетенций и его предрасположенности к разным видам профессиональной деятельности.

Данный тест представлен заданиями, сформированными в три блока:

- блок «Мотивация», состоящий из 66 парных сравнений, направленных на диагностику сферы профессиональной мотивации диагностируемого;
- блок «Личность», включающий 93 вопроса, ориентированных на выявление личностных качеств, и измеряющий 11 факторов - черт характера;
- блок «Структура интеллекта», содержащий 84 задания, направленные на определение уровней развития различных способностей - факторов умственной деятельности.

В рамках оценки компетенций для анализа выбраны наиболее значимые шкалы для профессиональной деятельности руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций в разрезе личностного и профессионального потенциала.

Личностный потенциал



В диаграмме представлены оценки личного потенциала руководителей и заместителей руководителей к проявлению компетенций. Они основываются на анализе психологических особенностей респондентов и отражают изначальный потенциал к проявлению той или иной компетенции.

Оценка компетенций показала наличие личностных дефицитов у большинства респондентов в следующих аспектах *в рамках профессионального потенциала*:

□ принятие решений (склонность диагностируемого к работе, связанной с обоснованным принятием решений, контролем за их реализацией, организацией исполнения, требующей волевых качеств личности: решительности, ответственности, требовательности, а также системности мышления);

□ анализ и планирование (измерение склонности респондента к работе, связанной с поиском, анализом и обобщением информации, исследованиями, экспертизой, составлением прогнозов и долгосрочных планов);

□ контроль, аудит (измерение склонности диагностируемого к деятельности, связанной с контролем, проверкой работы сотрудников, требующей точности, принципиальности, ответственности, независимости);

□ работа с документами (осуществлялось измерение склонности диагностируемого к внимательной, аккуратной и организованной работе с документацией (оформлением, ведением, хранением и подготовкой отчетов);

□ обработка информации (оценивалась способность респондента обрабатывать знаковую информацию различного типа - числовую, текстовую, схемы, графики);

в рамках личного потенциала:

□ стрессоустойчивость (способность диагностируемых сохранять работоспособность и стабильность деятельности в условиях возникающих трудностей, внешнего давления, опасности);

мотивация достижений (оценивалось стремление респондента к улучшению достигнутых результатов, желание не останавливаться на достигнутом, настойчивость в поставленных целях, стремление добиться своего, несмотря на возникающие трудности);

лидерство (оценка способностей диагностируемого вызывать интерес и доверие у людей и оказывать социальное влияние, благодаря которому он получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения поставленной цели);

стремление к саморазвитию (измерялось стремление диагностируемого к самостоятельному обучению и самообразованию, ориентацию на систематическое получение и использование новых знаний и умений в профессиональной деятельности);

коммуникабельность (оценивалась способность личности устанавливать контакты с людьми, легко и непринужденно вести разговор, заинтересовывать собеседника любой темой);

командообразование (измерение склонности респондента к выстраиванию эффективной совместной работы с сотрудниками в организации для достижения общих целей).

Также в период с 01.02.2021 по 25.12.2021 прошли экспертизу с целью установления соответствия занимаемой должности «руководитель» 14 человек, из них директоров общеобразовательной организации - 6 человек, заведующих дошкольным образовательным учреждением - 7 человек, директоров учреждений дополнительного образования - 1 человек.

Рекомендации по подготовке руководящих кадров

Продолжить совершенствовать систему формирования кадрового резерва руководителей ОО и систему назначения руководителей образовательных организаций, включающих оценку профессиональных компетенций в районе;

Создать систему сопровождения, консультирования и поддержки вновь назначенных руководителей образовательных организаций;

Сформировать механизм мотивации руководителей ОО к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию;

Разработать индивидуальные образовательные маршруты (персональные траектории) на основе выявленных профессиональных дефицитов руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций по итогам проведения процедуры оценки.

Рекомендовать обучение по программам дополнительного профессионального образования по подготовке управленческих кадров на основе ключевых компетенций руководителей, необходимых для выполнения ими трудовых функций.