

Аналитическая справка

по исследованию результатов диагностики профессиональных компетенций,
управленческих кадров, проведенной
ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»

Дата проведения диагностики: 04.04.2024 – 04.05.2024

Цель диагностики: выявление профессиональных дефицитов управленческих компетенций руководителей и заместителей руководителей ОО Брянской области; организация методического сопровождения управленческих кадров в ходе повышения квалификации на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций.

Категория участников: управленческие кадры общеобразовательных организаций Брянской области.

Количество участников: 539 человек.

Форма: диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в личном кабинете на платформе Цифровой экосистемы ДПО (<https://education.apkpro.ru/>), раздел «Симуляционный центр самодиагностики» (<https://education.apkpro.ru/simulators/39>).

Инструментарий: тесты с заданиями закрытого и открытого типа для проверки управленческих компетенций.

Краткое описание содержания оценочных материалов и результаты выполнения диагностических заданий на проверку предметных компетенций.

Контрольно-измерительные материалы (далее – КИМ) обеспечивают возможность оценки уровня сформированности основных компонентов управленческих компетенций и способность их применять в решении простых (типичных) управленческих задач.

Задания КИМ разработаны в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации в сфере образования и на основе Кодификатора проверяемых требований к результатам управленческих действий руководителей общеобразовательных организаций (далее – Кодификатор), разработанного специалистами Академии Минпросвещения России. Кодификатор является систематизированным перечнем проверяемых требований к результатам

управленческих действий руководителей ОО, установленных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250 н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (далее – Профессиональный стандарт).

Перечень профессиональных компетенций руководителя ОО на основе требований к должности и компетенций на основе функциональных областей управления отражает взаимосвязь трудовых действий руководителя ОО, указанных в Профессиональном стандарте, с трудовыми функциями:

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

и функциональными областями управления:

1. Управление процессами.
2. Управление ресурсами.
2. Управление результатами.
3. Управление кадрами.
4. Управление информацией.

Перечень знаний, умений руководителя общеобразовательной организации, проверяемых управленческой диагностикой, отражает взаимосвязь необходимых руководителю ОО знаний/умений для осуществления трудовых функций и функциональных областей управления.

В диагностическую работу включены задания базового и повышенного уровня сложности различного типа: задания с выбором одного правильного ответа, задания с выбором нескольких правильных ответов (множественный выбор), задания на установление соответствия, задания на построение алгоритма (установление последовательности).

При проведении диагностики использовались 4 аналогичных варианта, включающие 24 задания каждый.

Общая продолжительность выполнения диагностики профессиональных компетенций управленческих кадров составляет 1 час 30 минут (90 минут).

Максимальное количество баллов за выполнение всех заданий равно 36 (12 баллов за задания базового уровня сложности и 24 балла за задания повышенного и высокого уровня сложности).

Результаты диагностической работы.

| № задания | Проверяемые управленческие компетенции на основе трудовых функций | Уровень сложности задания | Макс. балл за выполнение задания | Количество управленцев с оценкой за задание в баллах | | |
|-----------|--|---------------------------|----------------------------------|--|----------|------------|
| | | | | 0 б. | 0,5-1 б. | 1,5 – 2 б. |
| 1. | Управление образовательной деятельностью ОО | Б | 1 | 89 | 450 | |
| 2. | Управление образовательной деятельностью ОО | Б | 1 | 148 | 391 | |
| 3. | Управление образовательной деятельностью ОО | Б | 1 | 215 | 324 | |
| 4. | Администрирование деятельности ОО | Б | 1 | 132 | 407 | |
| 5. | Администрирование деятельности ОО | Б | 1 | 133 | 406 | |
| 6. | Администрирование деятельности ОО | Б | 1 | 218 | 321 | |
| 7. | Управление развитием ОО | Б | 1 | 159 | 380 | |
| 8. | Управление развитием ОО | Б | 1 | 157 | 382 | |
| 9. | Управление развитием ОО | Б | 1 | 178 | 361 | |
| 10. | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | Б | 1 | 166 | 373 | |
| 11. | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | Б | 1 | 105 | 434 | |
| 12. | Управление | Б | 1 | 49 | 490 | |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|-----|-----|-----|
| | взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | | | | | |
| 13. | Управление образовательной деятельностью ОО | П | 2 | 185 | 67 | 287 |
| 14. | Администрирование деятельности ОО | П | 2 | 141 | 137 | 261 |
| 15. | Администрирование деятельности ОО | П | 2 | 154 | 126 | 259 |
| 16. | Администрирование деятельности ОО | П | 2 | 63 | 175 | 301 |
| 17. | Администрирование деятельности ОО | П | 2 | 184 | 121 | 234 |
| 18. | Администрирование деятельности ОО | П | 2 | 149 | 73 | 317 |
| 19. | Управление развитием ОО | П | 2 | 26 | 160 | 353 |
| 20. | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | П | 2 | 191 | 129 | 219 |
| 21. | Управление образовательной деятельностью ОО | В | 2 | 197 | 80 | 262 |
| 22. | Администрирование деятельности ОО | В | 2 | 249 | 155 | 135 |
| 23. | Управление развитием ОО | В | 2 | 340 | 104 | 95 |
| 24. | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | В | 2 | 219 | 180 | 140 |

Уровень профессиональных дефицитов определяется в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих

кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»

Максимально за диагностическую работу: 36 баллов.

0 – 21,5 балла –высокий дефицитарный уровень (до 60% выполнения работы).

22 - 29 баллов – средний дефицитарный уровень (60 - 80 % выполнения работы).

29,5 - 36 баллов -- низкий дефицитарный уровень или отсутствие дефицитов (81 -100 % выполнения работы).

Группы по уровням профессиональных дефицитов (уровень, % уровня)

| Результативность диагностики | Дефицитарный уровень | Количество участников диагностики | Доля участников диагностики по уровню профессиональных дефицитов (в %) к общему количеству участников |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Менее 60 % выполнения диагностических заданий | Высокий | 252 | 46,7 |
| 60-80 % выполнения диагностических заданий | Средний | 213 | 39,5 % |
| 81-100 % выполнения диагностических заданий | Минимальный или отсутствие дефицита | 74 | 13,7 |

Описание профессиональных дефицитов.

Типичные профессиональные дефициты определялись исходя из соотношения количества управленцев (в %), которые получили 0 баллов за задание или не приступили к нему, к общему количеству участников диагностики (539 человек).

Критичным показателем является более 30 % участников диагностики, неверно выполнивших задание (получивших 0 баллов) на проверку конкретной управленческой компетенции.

В ходе анализа решаемости заданий выявлены следующие управленческие компетенции, по которым участникам диагностики необходимо устранить типичные в данной группе профессиональные дефициты:

| № задания // уровень сложности | Проверяемая управленческая компетенция | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной компетенции (%) |
|--------------------------------|--|--|
| 23 высокий | Управление развитием ОО | 63,08 |
| 22 высокий | Администрирование деятельности ОО | 46,20 |
| 24 высокий | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 40,63 |
| 6 базовый | Администрирование деятельности ОО | 40,45 |
| 3 базовый | Управление образовательной деятельностью ОО | 39,89 |
| 21 высокий | Управление образовательной деятельностью ОО | 36,55 |
| 20 повышенный | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 35,44 |
| 13 повышенный | Управление образовательной деятельностью ОО | 34,32 |
| 17 повышенный | Администрирование деятельности ОО | 34,14 |
| 9 базовый | Управление развитием ОО | 33,02 |
| 10 базовый | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 30,80 |
| 7 базовый | Управление развитием ОО | 29,50 |
| 8 базовый | Управление развитием ОО | 29,13 |
| 15 повышенный | Администрирование деятельности ОО | 28,57 |

| | | |
|------------------|--|-------|
| 18 повышенный | Администрирование деятельности ОО | 27,64 |
| 2 базовый | Управление образовательной деятельностью ОО | 27,46 |
| 14 повышенный | Администрирование деятельности ОО | 26,16 |
| 5 базовый | Администрирование деятельности ОО | 24,68 |
| 4 базовый | Администрирование деятельности ОО | 24,49 |
| 11 базовый | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 19,48 |
| 1 базовый | Управление образовательной деятельностью ОО | 16,51 |
| 16 повышенный | Администрирование деятельности ОО | 11,69 |
| 12 базовый | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 9,09 |
| 19 повышенный | Управление развитием ОО | 4,82 |

Таким образом, из двадцати четырёх предложенных в КИМ заданий наибольшие затруднения вызвали одиннадцать заданий, из которых четыре задания базового уровня сложности (№№ 6,3,9,10), три задания повышенного уровня сложности (№ 20,13, 17), четыре задания высокого уровня сложности (№ 23,22,24,21).

Анализ результатов диагностики по блокам трудовых функций руководителей и заместителей руководителей ОО.

| № задания | Трудовая функция | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной трудовой функции (%) |
|-----------|--|---|
| 23 | Управление развитием ОО | 63,08 |
| 9 | Управление развитием ОО | 33,02 |
| 7 | Управление развитием ОО | 29,5 |
| 8 | Управление развитием ОО | 29,13 |
| 19 | Управление развитием ОО | 4,82 |
| | СРЕДНИЙ % | 31,91 |
| 3 | Управление образовательной деятельностью ОО | 39,89 |
| 21 | Управление образовательной деятельностью ОО | 36,55 |
| 13 | Управление образовательной деятельностью ОО | 34,32 |
| 2 | Управление образовательной деятельностью ОО | 27,46 |
| 1 | Управление образовательной деятельностью ОО | 16,51 |
| | СРЕДНИЙ % | 30,95 |
| 22 | Администрирование деятельности ОО | 46,2 |
| 6 | Администрирование деятельности ОО | 40,45 |
| 17 | Администрирование деятельности ОО | 34,14 |
| 15 | Администрирование деятельности ОО | 28,57 |
| 18 | Администрирование деятельности ОО | 27,64 |
| 14 | Администрирование деятельности ОО | 26,16 |
| 5 | Администрирование деятельности ОО | 24,68 |
| 4 | Администрирование деятельности ОО | 24,49 |
| 16 | Администрирование деятельности ОО | 11,69 |
| | СРЕДНИЙ % | 29,34 |
| 24 | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 40,63 |
| 20 | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 35,44 |
| 10 | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 30,8 |
| 11 | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 19,48 |
| 12 | Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами | 9,09 |
| | | 27,09 |

Таким образом, по данной группе управленцев рейтинг актуальности выявленных профессиональных дефицитов в соответствии с трудовыми функциями представлен следующим образом:

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

При анализе результатов диагностики по функциональным областям управления учитывалось распределение заданий:

| Функциональная область управления | Номера заданий |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Управление процессами | №1; №7; №8; №10; №13; №14; №19; №20 |
| Управление кадрами | №5; №6; №17; №22 |
| Управление ресурсами | №2; №4; №15; №21 |
| Управление результатами | №3; №9; №16; №23 |
| Управление информацией | №11; №12; №18; №24 |

| Функциональная область управления | №№ заданий | Уровень сложности задания | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной функциональной области управления (%) |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|--|
| Управление результатами | 23 | В | 63,08 |
| Управление результатами | 3 | Б | 39,89 |
| Управление результатами | 9 | Б | 33,02 |
| Управление результатами | 16 | П | 11,69 |
| СРЕДНИЙ % | | | 36,92 |

| Функциональная область управления | №№ заданий | Уровень сложности задания | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной функциональной области управления (%) |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|--|
| Управление кадрами | 22 | В | 46,2 |
| Управление кадрами | 6 | Б | 40,45 |
| Управление кадрами | 17 | П | 34,14 |
| Управление кадрами | 5 | Б | 24,68 |
| СРЕДНИЙ % | | | 36,37 |

| Функциональная область управления | №№ заданий | Уровень сложности задания | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной функциональной области управления (%) |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|--|
| Управление ресурсами | 21 | В | 36,55 |
| Управление ресурсами | 15 | П | 28,57 |
| Управление ресурсами | 2 | Б | 27,46 |
| Управление ресурсами | 4 | Б | 24,49 |
| СРЕДНИЙ % | | | 29,27 |

| Функциональная область управления | №№ заданий | Уровень сложности задания | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной функциональной области управления (%) |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|--|
| Управление процессами | 20 | П | 35,44 |
| Управление процессами | 13 | П | 34,32 |
| Управление процессами | 10 | Б | 30,8 |
| Управление процессами | 7 | Б | 29,5 |
| Управление процессами | 8 | Б | 29,13 |
| Управление процессами | 14 | П | 26,16 |
| Управление процессами | 1 | Б | 16,51 |
| Управление процессами | 19 | П | 4,82 |
| СРЕДНИЙ % | | | 25,84 |

| Функциональная область управления | №№ заданий | Уровень сложности задания | Доля управленческих кадров, имеющих профессиональный дефицит по данной функциональной области управления (%) |
|-----------------------------------|------------|---------------------------|--|
| Управление информацией | 24 | В | 40,63 |

| | | | |
|------------------------|----|---|--------------|
| Управление информацией | 18 | П | 27,64 |
| Управление информацией | 11 | Б | 19,48 |
| Управление информацией | 12 | Б | 9,09 |
| СРЕДНИЙ % | | | 24,21 |

Таким образом, большинство типичных ошибок и затруднений участников диагностики обнаружилось в заданиях, проверяющих компетенции в таких функциональных областях управления, как «управление результатами» и «управление кадрами». Далее по значимости следуют профессиональные дефициты, выявленные в ходе выполнения заданий, по управлению ресурсами и управлению процессами. Наименьшая доля управленцев показала профессиональные дефициты в области управления информацией.

Выводы и рекомендации.

В соответствии с распределением участников диагностики по дефицитарным уровням определено, что преобладает группа в количестве 252 (46,7 %) с высоким уровнем профессиональных дефицитов. По итогам диагностики им рекомендуется повышение квалификации по программам КПК или ИОМ, содержание которых направлено на получение или совершенствование управленческих компетенций с учётом выявленных профессиональных дефицитов указанных управленцев .

Список дан в приложении № 1 к настоящей аналитической справке.

Группа участников диагностики, показавших минимальные профессиональные дефициты или отсутствие дефицитов, составила 74 человека (13,7 %). Из этой группы рекомендуется привлекать к мероприятиям по обмену опытом, мастер-классам, тьюторству управленцев, которые получили максимальный общий балл за диагностическую работу- от 34 до 36 баллов.

Список – в приложении №2 к настоящей аналитической справке.

Украинцева Т.В., заведующий
отделом мониторинга и аналитики
ЦНППМ ГАУ ДПО «БИПКРО»