

Региональная системы научно-методического сопровождения управленческих кадров и управленческих кадров образовательных организаций включает устранение профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций (Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 19.04.2023 г. №984 «О внесении изменений в Положение о создании и функционировании РС НМС управленческих кадров и управленческих кадров Республики Башкортостан, утвержденное приказом Министерства образования и науки РБ от 21.07.2021 г. №1484», от 15.01.2021 г. №16-РП «О совершенствовании региональных механизмов управления качеством образования Республики Башкортостан», а также утвержденному плану деятельности ЦНППМПР ГБПОУ УМПК)

Общие подходы к формированию структуры и содержания диагностической работы основывались на подходах к проведению оценки профессиональной компетентности педагогов в рамках обновленной Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, с учетом утвержденных действующих профессиональных стандартов в сфере образования (Распоряжение №Р-303 от 15.12.2022 Министерства просвещения РФ о внесении изменений в концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения управленческих кадров и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 г. № Р-174 Распоряжение №Р-174 от 16.01.2020 Министерства просвещения РФ об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения управленческих кадров и управленческих кадров).

Диагностика проводится с целью определения уровня профессиональной компетентности управленческих кадров и перспектив их дальнейшего профессионального развития.

Задачи:

- выявить и проанализировать профессиональные дефициты управленческих кадров;
- выявить тенденции и факторы, влияющие на уровень профессиональной компетентности управленческих кадров;
- определить направления изменений/корректировки содержания программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогических и руководящих работников на основе выявленных профессиональных дефицитов с учетом сопоставления с выявленными потребностями в профессиональном развитии;

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 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (далее – Профессиональный стандарт).

Кодификатор включает в себя:

1. Перечень профессиональных компетенций руководителя ОО на основе требований Профессионального стандарта и компетенций на основе функциональных областей управления.

2. Перечень знаний, умений руководителя ОО, проверяемых управленческой диагностикой.

Организационно-технологической особенностью проведения диагностики профессиональных компетенций в 2025 году стало то, что процедура проходила на цифровой технологической платформе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства управленческих кадров «РОСТ».

К основным принципам отбора конкретных объектов проверки относились соответствие содержания заданий нормативно-правовым документам, регулирующим отношения в сфере образования. Отбор моделей заданий и формирование структуры диагностической работы производились на основании технологических возможностей платформы проведения дистанционного тестирования с автоматической проверкой ответов. Оценка уровня профессиональных дефицитов управленческих кадров проходит через решения диагностических тестовых заданий различного уровня сложности.

В следующих разделах представлены статистические и информационно-аналитические материалы по результатам проведенной оценки.

Структура диагностической работы

Диагностическая работа включает в себя 15 заданий с автоматической проверкой, ответ записывается в виде числа или последовательности символов. Диагностической работы содержит задания разных типов.

- задания с кратким ответом (задания на установление соответствия элементов, данных в нескольких информационных рядах);
- задания с кратким ответом (задания на определение последовательности расположения данных элементов);
- задания с кратким ответом (задания на выбор и запись правильного ответа (ответов) из предложенного перечня ответов).

II Статистическая информация о диагностируемых

В оценке профессиональных компетенций управленческих кадров приняли участие 467 человек. Информация о количестве управленческих кадров, принявших участие в диагностике, в разрезе муниципалитетов представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

Распределение управленческих кадров по районам РБ

Район	Количество	Процент
Абзелиловский	2	0.4%
Альшеевский	14	2.9%
Архангельский	4	0.8%
Аскинский	3	0.6%
Аургазинский	7	1.5%
Баймакский / г. Баймак	17	3.6%
Балтачевский	7	1.5%
Белебеевский / г. Белебей	13	2.7%
Белорецкий / г. Белорецк	18	3.8%
Бижбулякский	10	2.1%
Бирский / г. Бирск	5	1.1%
Благовещенский / г. Благовещенск	7	1.5%
Буздякский	3	0.6%
Давлекановский / г. Давлеканово	29	6.1%
Дюртюлинский / г. Дюртюли	10	2.1%
Зианчуринский	7	1.5%
Зилаирский	2	0.4%
Иглинский	7	1.5%
Илишевский	4	0.8%
Калтасинский	4	0.8%
Караидельский	1	0.2%
Кигинский	3	0.6%
Кугарчинский	10	2.1%
Кушнаренковский	1	0.2%
Куюргазинский	3	0.6%
Мелеузовский / г. Мелеуз	15	3.2%
Мечетлинский	13	2.7%
Мишкинский	4	0.8%
Миякинский	9	1.9%
Салаватский	16	3.4%
Стерлибашевский	1	0.2%
Стерлитамакский	10	2.1%
Татышлинский	7	1.5%
Туймазинский	9	1.9%
Уфимский	40	8.4%
Учалинский / г. Учалы	12	2.5%
Федоровский	2	0.4%
Хайбуллинский	8	1.7%
Чекмагушевский	12	2.5%

Чишминский	12	2.5%
Шаранский	4	0.8%
г. Кумертау	5	1.1%
г. Октябрьский	9	1.9%
г. Салават	6	1.3%
г. Сибай	9	1.9%
г. Стерлитамак	9	1.9%
г. Уфа	73	15.3%
ИТОГО	476	100%

Информация о распределении управленческих кадров по возрасту представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2.

№ п/п	Учебный предмет	Возраст												Всего
		20+		30+		40+		50+		60+		70+		
		чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	10	2.1	84	17.6	188	39.5	162	34.0	31	6.5	1	0.2	476
	По всем	10	2.1	84	17.6	188	39.5	162	34.0	31	6.5	1	0.2	476

Далее представлены данные по участию управленческих кадров с указанием квалификационной категории, где содержится информация об управленцах, имеющих высшую, первую квалификационную категорию, и управленцев без категории. Информация о распределении диагностируемых в зависимости от квалификационной категории представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3.

Количество/доля управленческих кадров в зависимости от квалификационной категории

Квалификация	Количество	Процент
Педагог без категории	34	7.1%
Педагог высшей категории	377	79.2%
Педагог первой категории	65	13.7%
Не указано	0	0.0%
ИТОГО	476	100%

В ходе оценки изучалось состояние профессиональной компетентности управленцев, имеющих различный педагогической стаж работы. Информация о распределении управленческих кадров в зависимости от педагогического стажа представлена в таблице 2.4.

Таблица 2.4.

Распределение по стажу педагогической деятельности

Стаж	Количество	Процент
менее 3 лет	11	2.3%
3 - 5 лет	19	4.0%
6 - 10 лет	45	9.5%
11 - 20 лет	109	22.9%
более 20 лет	292	61.3%
Не указано	0	0.0%
ИТОГО	476	100%

Далее представлена статистическая информация о количестве/доле управленческих кадров в зависимости от уровня профессионального образования и наличия ученой степени.

Таблица 2.5.

Количество/доля управленческих кадров в зависимости от уровня профессионального образования

№ п/п	Учебный предмет	Образование						Всего
		Высшее		Незаконченное высшее		Среднее профессиональное		
		чел	%	чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	468	98.3	1	0.2	7	1.5	476
	По всем	468	98.3	1	0.2	7	1.5	476

Таблица 2.6.

Количество/доля педагогических работников в соответствии с наличием/отсутствием ученой степени (ученого звания)

№ п/п	Учебный предмет	Наличие ученой степени				Всего
		есть		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	5	1.1	471	98.9	476
	Сумма	5	1.1	471	98.9	476
	По всем	5	1.1	471	98.9	476

Далее представлены данные, касающиеся включенности управленцев в региональную систему научно-методического сопровождения управленческих кадров, а именно: включенность в региональный методический актив в качестве регионального методиста, сопровождение региональным методистом (таблица 2.7.); привлечение к работе тьютора в организациях ДПО, в ЦНППМ (таблица 2.8.); участие в программах наставничества в качестве наставника (таблица 2.9.); сопровождение педагогом-наставником (таблица 2.10.).

Таблица 2.7.

Количество/доля, включенных в региональный методический актив (РМА)

№ п/п	Учебный предмет	Региональный методический актив				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	6	1.3	470	98.7	476
	Сумма	6	1.3	470	98.7	476
	По всем	6	1.3	470	98.7	476

Таблица 2.8.

Количество/доля, привлеченных к работе
тьютора/ментора в организациях ДПО, в ЦНППМ

№ п/п	Учебный предмет	Тьютор/ментор				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	3	0.6	473	99.4	476
	Сумма	3	0.6	473	99.4	476
	По всем	3	0.6	473	99.4	476

Таблица 2.9.

Количество/доля участников, участвующих в программах наставничества
в качестве наставника

№ п/п	Учебный предмет	Педагог-наставник				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	212	44.5	264	55.5	476
	Сумма	212	44.5	264	55.5	476
	По всем	212	44.5	264	55.5	476

Количество/доля участников, сопровождаемых педагогом-наставником

Таблица 2.10.

№ п/п	Учебный предмет	Сопровождение педагогом-наставником				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	5	1.1	471	98.9	476
	Сумма	5	1.1	471	98.9	476
	По всем	5	1.1	471	98.9	476

III. Статистика и анализ результатов диагностики профессиональных компетенций управленческих кадров

По итогам проведения диагностики получены результаты педагогов в соответствии с уровнем выявленных дефицитов профессиональных компетенций

Таблица 3.1

Группа компетенций	Уровень выявленных дефицитов					
	высокий (до 60%)		средний (60-79%)		низкий ($\geq 80\%$)	
	чел	%	чел	%	чел	%
Управленческие	191	40.1	244	51.3	41	8.6
ИКТ	0		0		0	

Выделяются 3 уровня выявленных дефицитов: высокий, средний и низкий.

Высокий: менее 60% выполнения заданий, требуется построение индивидуальных образовательных маршрутов для прохождения курсов повышения квалификации, участия в научно-методических мероприятиях, включения в систему наставничества управленческих кадров.

Средний: общий процент выполнения 60-79%, требуется включение в систему непрерывного профессионального развития: участия в научно-методических мероприятиях регионального и федерального уровней, включения в персональные программы наставничества управленческих кадров и управленческих кадров.

Низкий: общий процент выполнения составляет от 80% и выше. Рекомендуются включение в состав регионального методического актива, привлекаться в практических занятиях на курсах повышения квалификации и на стажировочных площадках, участие в представлении собственного позитивного опыта педагогической деятельности и распространении эффективных педагогических практик, быть рекомендован на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Из таблицы видно, что большинство управленцев имеют средний уровень владения профессиональными компетенциями.

Диагностическая работа включает в себя 15 заданий.

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

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.
5. Управление процессами.
6. Управление ресурсами.
7. Управление результатами.
8. Управление кадрами.
9. Управление информацией.

Качество выполнения заданий

Таблица 3.2.

Номер задания	Уровень сложности задания	Профессиональные дефициты	Доля учителей, имеющих профессиональный дефицит
1	1	Управление образовательной деятельностью ОО	12.8
2	1	Управление результатами	14.5
3	1	Администрирование деятельности ОО	7.1
4	1	Управление кадрами	18.1
5	1	Управление развитием ОО	61.8
6	1	Управление взаимодействием ОО	34.2
7	1	Управление информацией	27.5
8	1	Нормативные документы	5.5
9	2	Управление процессами	60.3
10	2	Организация мониторинга	77.5
11	2	Управление официальным сайтом ОО	41.6
12	3	Действие в критических ситуациях	61.8
13	3	Управление на основе ТК	57.6
14	3	Управление программами	96.6
15	3	Управление сетевой формой	92.4

Наиболее успешными для выполнения стали вопросы базового уровня. По данным заданиям успешность выполнения превысила 80 %.

Таблица 4. Результаты диагностики управленческих компетенций по муниципалитетам РБ.

Район	Количество	Процент	Общие результаты	Управленческие компетенции	
				Баллы	Количество
Абзелиловский	2	0.4%	60	60	2
Альшеевский	14	2.9%	59	59	14
Архангельский	4	0.8%	70	70	4
Аскинский	3	0.6%	71	71	3
Аургазинский	7	1.5%	62	62	7
Баймакский / г. Баймак	17	3.6%	56	56	17

Балтачевский	7	1.5%	63	63	7
Белебеевский / г. Белебей	13	2.7%	65	65	13
Белорецкий / г. Белорецк	18	3.8%	69	69	18
Бижбулякский	10	2.1%	56	56	10
Бирский / г. Бирск	5	1.1%	63	63	5
Благовещенский / г. Благовещенск	7	1.5%	64	64	7
Буздякский	3	0.6%	71	71	3
Давлекановский / г. Давлеканово	29	6.1%	56	56	29
Дюртюлинский / г. Дюртюли	10	2.1%	63	63	10
Зианчуринский	7	1.5%	57	57	7
Зилаирский	2	0.4%	66	66	2
Иглинский	7	1.5%	67	67	7
Илишевский	4	0.8%	71	71	4
Калтасинский	4	0.8%	56	56	4
Караидельский	1	0.2%	0	0	1
Кигинский	3	0.6%	54	54	3
Кугарчинский	10	2.1%	53	53	10
Кушнаренковский	1	0.2%	54	54	1
Куюргазинский	3	0.6%	51	51	3
Мелеузовский / г. Мелеуз	15	3.2%	68	68	15
Мечетлинский	13	2.7%	62	62	13
Мишкинский	4	0.8%	66	66	4
Миякинский	9	1.9%	49	49	9
Салаватский	16	3.4%	57	57	16
Стерлибашевский	1	0.2%	72	72	1
Стерлитамакский	10	2.1%	59	59	10
Татышлинский	7	1.5%	66	66	7
Туймазинский	9	1.9%	66	66	9
Уфимский	40	8.4%	62	62	40
Учалинский / г. Учалы	12	2.5%	65	65	12
Федоровский	2	0.4%	64	64	2
Хайбуллинский	8	1.7%	65	65	8
Чекмагушевский	12	2.5%	64	64	12
Чишминский	12	2.5%	59	59	12
Шаранский	4	0.8%	66	66	4
г. Кумертау	5	1.1%	67	67	5
г. Октябрьский	9	1.9%	55	55	9
г. Салават	6	1.3%	64	64	6
г. Сибай	9	1.9%	57	57	9
г. Стерлитамак	9	1.9%	68	68	9
г. Уфа	73	15.3%	57	57	73

Рекомендации

Тьютору методической службы:

1. Проанализировать результаты проведенной педагогической диагностики для повышения профессионального мастерства управленцев.
2. Организовать сопровождение управленческих кадров при прохождении ИОМ.

3. Перенос приобретенных компетенций в ходе освоения ИОМ в педагогическую практику (организация мастер-классов, организации обмена опытом).
4. Предоставление информации в ЦНППМ о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО.
5. Проектировать деятельность методической службы по выявленным профессиональным затруднениям.

Региональному методическому активу (РМА)

1. Совместно с ЦНППМПР разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты по профессиональному развитию для управленцев, показавших базовые результаты при профессиональной диагностике и сопровождать прохождение по ним.
2. Проводить работу с управленческими кадрами, направленную на мониторинг профессиональных затруднений, проблем, возникающих в управленческой деятельности.
3. Управленцам со средним и высоким уровнями профессиональных дефицитов по результатам процедуры диагностики рекомендовать пройти курсы повышения квалификации на базе ЦНППМПР (г. Уфа), ГАУ ДПО ИРО РБ, других субъектов РСНМС РБ, а также ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения».

Составитель аналитического отчета



Н.Н. Топольникова

Руководитель ЦНППМПР ГБПОУ УМПК



Э.В. Баширова