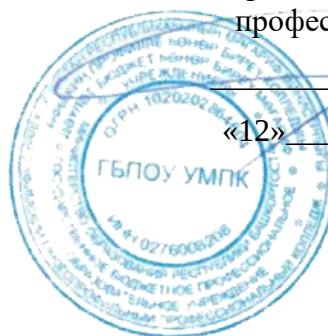


ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ГБПОУ УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ

«УТВЕРЖДАЮ»

С.Б. Баязитов,
директор ГБПОУ
Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж



«12» _____ 05 _____ 2025 г.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

**Процедура диагностики профессиональных компетенций управленческих
кадров общеобразовательных организаций Республики Башкортостан**

25 апреля – 5 мая 2025 г.

Уфа, 2025

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 126 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	4	3.2%

Архангельский	19	15.1%
Аургазинский	2	1.6%
Балтачевский	4	3.2%
Белебеевский / г. Белебей	4	3.2%
Бирский / г. Бирск	8	6.3%
Благовещенский / г. Благовещенск	3	2.4%
Давлекановский / г. Давлеканово	6	4.8%
Дюртюлинский / г. Дюртюли	4	3.2%
Иглинский	3	2.4%
Караидельский	3	2.4%
Кигинский	3	2.4%
Стерлибашевский	1	0.8%
Стерлитамакский	19	15.1%
Туймазинский	1	0.8%
Уфимский	2	1.6%
Учалинский / г. Учалы	3	2.4%
Федоровский	2	1.6%
Янаульский / г. Янаул	3	2.4%
г. Кумертау	1	0.8%
г. Октябрьский	6	4.8%
г. Стерлитамак	7	5.6%
г. Уфа	18	14.3%
ИТОГО	126	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	4	3.2	27	21.4	47	37.3	39	31.0	8	6.3	1	0.8	126
	По всем	4	3.2	27	21.4	47	37.3	39	31.0	8	6.3	1	0.8	126

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	11	8.7%
Педагог высшей категории	94	74.6%
Педагог первой категории	21	16.7%

Не указано	0	0.0%
ИТОГО	126	100%

В ходе оценки изучалось состояние профессиональной компетентности управленцев, имеющих различный педагогический 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	6	4.8%
3 - 5 лет	7	5.6%
6 - 10 лет	16	12.7%
11 - 20 лет	27	21.4%
более 20 лет	70	55.6%
Не указано	0	0.0%
ИТОГО	126	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		Среднее профессиональное		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	125	99.2	1	0.8	126
	По всем	125	99.2	1	0.8	126

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	3	2.4	123	97.6	126
	Сумма	3	2.4	123	97.6	126
	По всем	3	2.4	123	97.6	126

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	1	0.8	125	99.2	126
	Сумма	1	0.8	125	99.2	126
	По всем	1	0.8	125	99.2	126

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	%	
	Управленческие компетенции	0	0.0	126	100.0	126
	Сумма	0	0.0	126	100.0	126
	По всем	0	0.0	126	100.0	126

Таблица 2.9.

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

п/п	Учебный предмет	Педагог-наставник				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
	Управленческие компетенции	57	45.2	69	54.8	126
	Сумма	57	45.2	69	54.8	126
	По всем	57	45.2	69	54.8	126

Количество/доля участников, сопровождаемых педагогом-наставником

Таблица 2.10.

№ п/п	Учебный предмет	Сопровождение педагогом-наставником				Всего
		да		нет		
		чел	%	чел	%	
1	Управленческие компетенции	2	1.6	124	98.4	126
	Сумма	2	1.6	124	98.4	126
	По всем	2	1.6	124	98.4	126

III. Статистика и анализ результатов диагностики профессиональных компетенций управленческих кадров

По итогам проведения диагностики получены сведения об уровне сформированности профессиональных компетенций у управленческих кадров.

В ходе диагностики выявлялись результаты, соответствующие/не соответствующие необходимым требованиям профессионального стандарта по обобщенным трудовым функциям.

Были обозначены граничные значения выполнения диагностической работы, определяющие уровни сформированности профессиональной компетентности участников (таблица 3. 1).

Таблица 3.1

Уровни выполнения диагностической работы (процент качества выполнения)

Уровень результатов	Базовый	Средний	Высокий
Процент выполнения (%)	менее 49	50-79	80-100

Выделяются 3 уровня наличия профессиональных компетенций: базовый, средний и высокий:

Базовый: менее 49% 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 50-79%, 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.

Высокий: 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».

Сводная информация о результатах оценки в соответствии с уровнем сформированности профессиональных компетенций управленческих кадров представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.2

Распределение управленцев – участников диагностики по общему уровню владения профессиональными компетенциями

Предмет	Базовый менее 49%	Средний 50-79%	Высокий от 80% и выше
Управленческие компетенции	21 чел (16,7%)	88 (69.8%)	17 (13.5%)

Из таблицы видно, что большинство управленцев имеют средний уровень владения профессиональными компетенциями, базовый и высокий уровень представлены почти поровну.

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 3.3.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
% вып олне ния	87	92	93	82	46	68	81	96	72	67	75	72	67	28	29

Наибольшие затруднения вызвали задания высокого уровня сложности:

- управление развитием ОО;
- управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

С этими заданиями справились меньше 6 процентов управленцев.

Также на невысоком уровне были выполнения задания, касающиеся

- администрирования деятельности ОО;
- управления образовательной деятельностью ОО.

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

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 ДППО.
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. Управляющим 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