

Информационно-аналитические материалы по итогам оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций Челябинского городского округа в 2024 году

В период с 25 сентября по 09 октября 2024 года проводилась оценка профессиональных компетенций руководителей (директоров) общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования и организаций дополнительного образования детей (далее – оценка, оценка профессиональных компетенций руководителей).

Цель оценки – диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций руководящих работников образовательных организаций.

Задачи оценки:

- диагностика уровня сформированности компетенций, необходимых для осуществления управленческой деятельности;
- выявление профессиональных дефицитов, успешных проявлений профессиональной компетентности;
- построение индивидуального образовательного маршрута и обеспечения адресности формального и неформального непрерывного профессионального развития управленческих кадров, разработки мер по повышению качества образования как на уровне образовательной организации, так и на уровне системы образования муниципалитета.

К участию в оценке приглашались руководители (директора) общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования и организаций дополнительного образования детей. В оценке приняли участие 20 руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа (составляет 9,4% участников данной категории по региону). На рисунке 1 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций города Челябинска, принявших участие в оценке, по типам образовательных организаций.

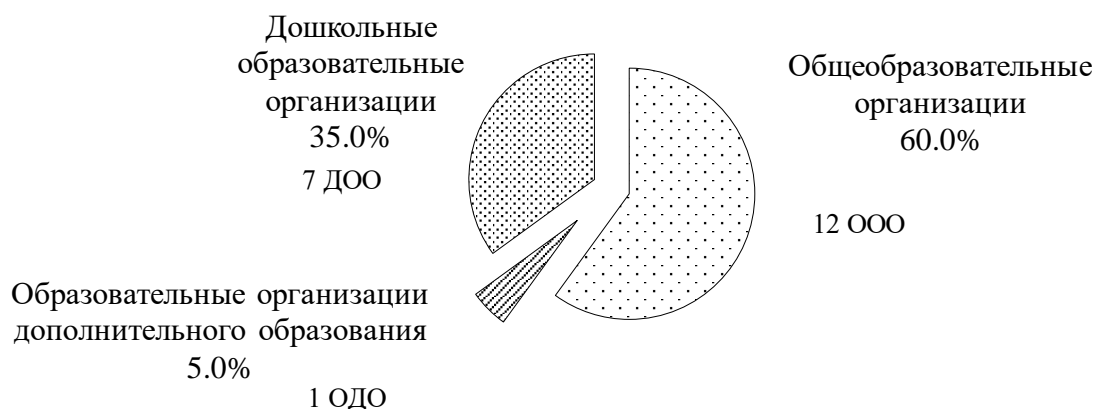


Рис. 1. Распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа, принявших участие в оценке, по типам образовательных организаций

Большинство (60,0%) руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа, принявших участие в оценке, являются руководителями общеобразовательных организаций, 35,0% – организаций дошкольного образования, 5,0% – организаций дополнительного образования.

В ходе оценки исследовались профессиональные компетенции по направлениям:

- 1) управление образовательной деятельностью образовательной организации;
- 2) администрирование деятельности образовательной организации;
- 3) управление развитием образовательной организации;
- 4) управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений и партнерами.

Оценка профессиональных компетенций руководящих работников образовательных организаций осуществлялась путем выполнения диагностической работы. Задания диагностической работы разработаны в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации в сфере образования, включая профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации», с учетом основной цели вида профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций – обеспечение деятельности и развития образовательной организации, и трудовых функций руководителя образовательной организации.

В диагностическую работу включены задания базового уровня сложности закрытой формы: с выбором правильного ответа из предложенного перечня ответов; с выбором всех правильных ответов из предложенного перечня ответов; на установление соответствия; на установление последовательности.

Проверка правильности выполнения каждого задания происходила автоматически по эталону ответа. Задание оценивалось максимально 1 баллом.

Общее число заданий диагностической работы – 40 (по 10 заданий в каждом разделе); максимальное количество баллов за выполнение всех заданий диагностической работы – 40.

В ходе анализа результатов выполнения заданий диагностической работы определялись уровни сформированности основных компонентов (знания, умения) управленческих компетенций руководителей образовательных организаций в соответствии уровневой шкалой, представленной в таблице 1.

Таблица 1

Шкала оценивания диагностической работы

	Уровень результатов			
	Низкий	Базовый	Повышенный	Высокий
Количество баллов	0-11	12-23	24-35	36-40
Процент достижения	29% и менее	30-59%	60-89%	90-100%

Сводная информация по результатам оценки средних значений уровня сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в сопоставлении со средними региональными значениями в разрезе направлений (разделов) оценки представлена на рисунке 2.

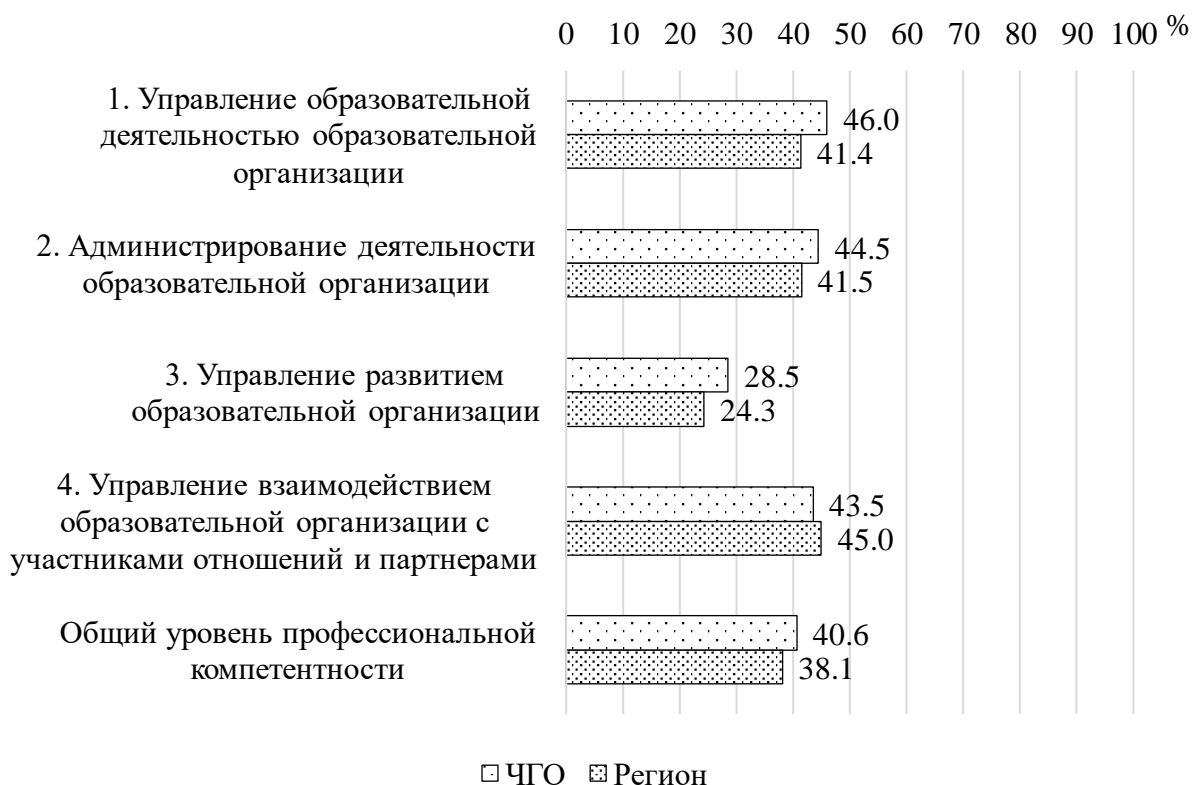


Рис. 2. Средние значения уровня сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников образовательных организаций

Рисунок отражает факт превышения средних значений уровня сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников образовательных организаций в Челябинском городском округе в

сравнении со средними региональными значениями в разрезе всех направлений оценки, кроме направления 4 «Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений и партнерами».

Наиболее высокий уровень профессиональных компетентностей руководящих работников образовательных организаций в Челябинском городском округе выявлен при оценке трудовой функции «Управление образовательной деятельностью образовательной организации» (средний процент качества выполнения заданий соответствующего раздела диагностической работы составил 46,0%), наиболее низкий – «Управление развитием образовательной организации» (28,5%).

На рисунке 3 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в соответствии с итоговым уровнем сформированности профессиональных компетентностей руководителей.

Общий уровень профессиональной компетентности

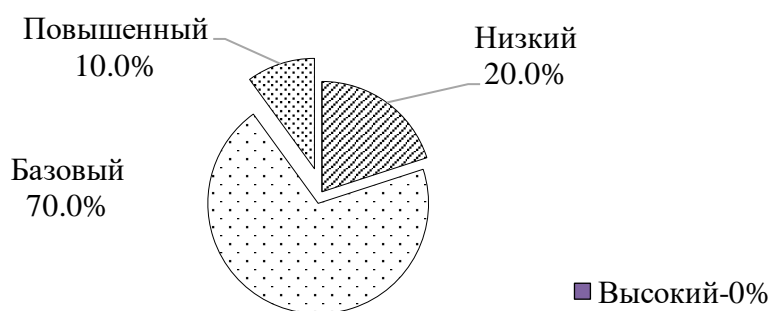


Рис. 3. Распределение руководящих работников образовательных организаций по уровням сформированности профессиональных компетентностей

По результатам оценки большинство (70,0%) руководителей образовательных организаций демонстрируют базовый уровень сформированности профессиональных компетентностей, 20,0% – низкий, 10,0% – повышенный, высокий – не выявлен.

Далее представим анализ результатов оценки в разрезе разделов.

1. Управление образовательной деятельностью образовательной организации.

На рисунке 4 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в соответствии с достигнутым уровнем сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников в рамках раздела 1.

Управление образовательной деятельностью
образовательной организации

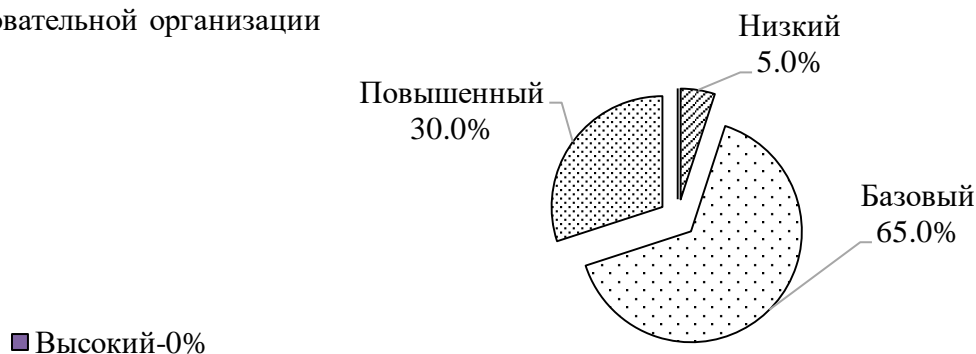


Рис. 4. Распределение руководящих работников образовательных организаций по уровням сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 1

Для большинства (65,0%) руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа характерно наличие базового уровня сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 1. Повышенный уровень характерен для 30,0% руководящих работников образовательных организаций, низкий – для 5,0%, высокий – не выявлен.

Анализ успешности выполнения отдельных заданий диагностической работы позволяет выделить те из них, при выполнении которых участники оценки в наибольшей степени испытывали затруднения, и определить таким образом профессиональные дефициты. Информация о качестве выполнения заданий раздела 1 диагностической работы в целом по выборке представлена на рисунке 5.

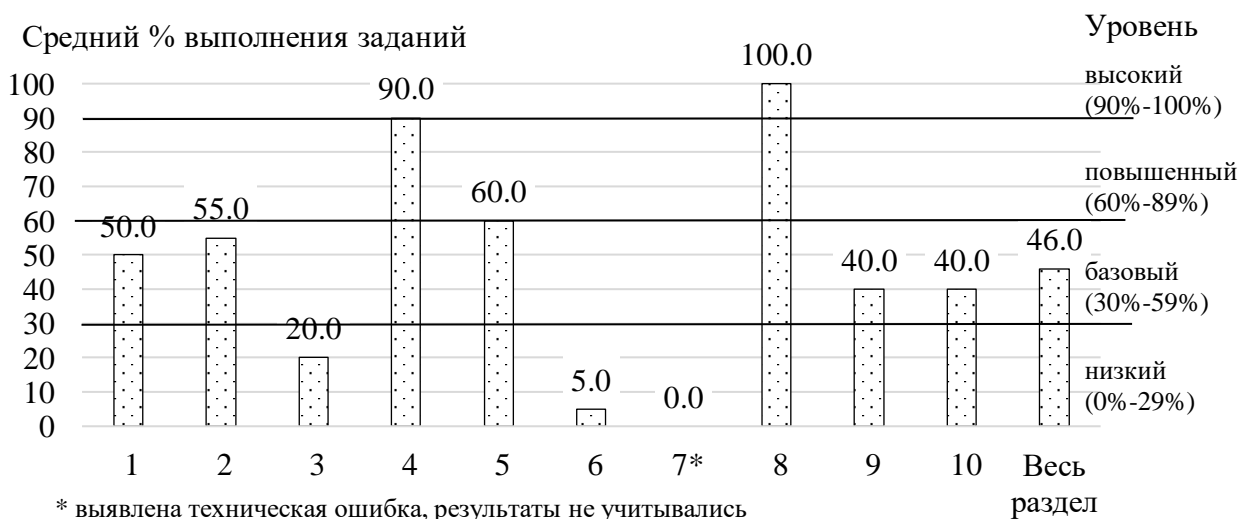


Рис. 5. Средний процент выполнения заданий раздела 1 диагностической работы

По результатам анализа средних значений качества выполнения заданий первого раздела можно констатировать, что в целом раздел выполнен на базовом качественном уровне – средняя суммарная оценка выполнения заданий в рамках раздела составляет 46,0%.

В первом задании (1) на основе предложенной ситуации необходимо было определить обязан ли педагог выполнить приказ руководителя или вправе отказаться. Средний процент выполнения задания составил 50,0%, что соответствует базовому уровню.

Во втором задании (2) требовалось указать, что предусматривает функция руководителя образовательной организации по руководству разработкой и реализацией образовательных программ/ дополнительных общеобразовательных программ с использованием цифровой образовательной среды. Средний процент выполнения задания составил 55,0%, что соответствует базовому уровню.

Третье задание (3) требовало знания порядка организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ. Средний процент выполнения задания составил 20,0%, что соответствует низкому уровню.

В четвертом задании (4) участникам оценки было необходимо ответить на вопрос: «Могут ли результаты процедуры внешнего оценивания образовательной деятельности использоваться в рамках внутренней системы оценки качества образования образовательной организации?». Данный вопрос не вызвал затруднений у руководящих работников. Средний процент выполнения задания составил 90,0%, что соответствует высокому уровню.

В пятом задании (5) требовалось установить верную последовательность этапов реализации контроля деятельности образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 60,0%, что соответствует повышенному уровню.

Шестое задание (6) было направлено на оценку знания требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации. Средний процент выполнения задания составил 5,0%, что соответствует низкому уровню.

В седьмом задании (7) требовалось установить соответствие между показателем представления внутренней системы оценки качества образования на официальном сайте образовательной организации и перечнем размещаемой информации, его обеспечивающим. При анализе результатов выполнения данного задания была обнаружена техническая ошибка в ходе автоматической проверки задания, не позволившая учесть результаты его выполнения.

В восьмом задании (8) требовалось определить, что является инструментом стратегического управления образовательной организацией с учетом перспективных тенденций развития цифровой образовательной среды. Средний процент выполнения задания составил 100,0%, что соответствует высокому уровню. При выполнении восьмого задания

руководящие работники продемонстрировали наивысший результат первого раздела.

В девятом задании (9) руководителю требовалось определить те ситуации из предложенных, которые, согласно требованиям о защите персональных данных, предполагают обязательное наличие согласия родителей (законных представителей) на размещение личной информации об их детях. Средний процент выполнения задания составил 40,0%, что соответствует базовому уровню.

Качество выполнения задания, аналогичное предыдущему, наблюдается и при выполнении десятого задания (10), оценивавшего знание порядка проведения самообследования образовательной организацией. Средний процент выполнения задания составил 40,0%, что соответствует базовому уровню.

2. Администрирование деятельности образовательной организации.

На рисунке 6 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в соответствии с достигнутым уровнем сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников в рамках раздела 2.

Администрирование деятельности образовательной организации

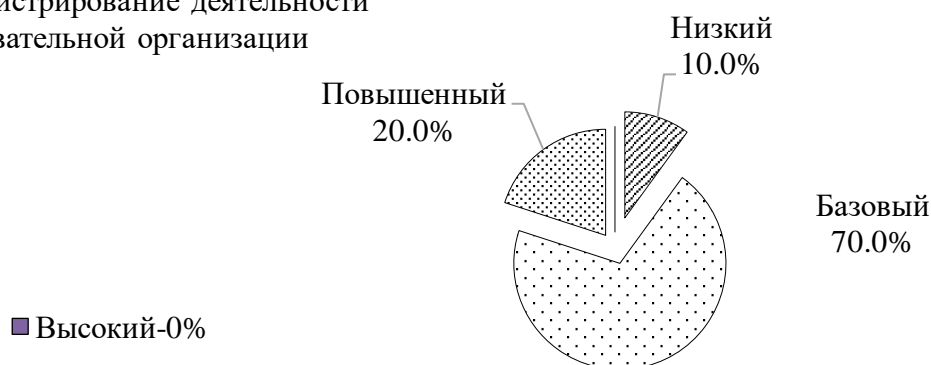


Рис. 6. Распределение руководящих работников образовательных организаций по уровням сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 2

Для большинства (70,0%) руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа характерно наличие базового уровня сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 2. Повышенный уровень характерен для 20,0% руководящих работников образовательных организаций, низкий – для 10,0 %, высокий – не выявлен.

Информация о качестве выполнения заданий раздела 2 диагностической работы в целом по выборке представлена на рисунке 7.

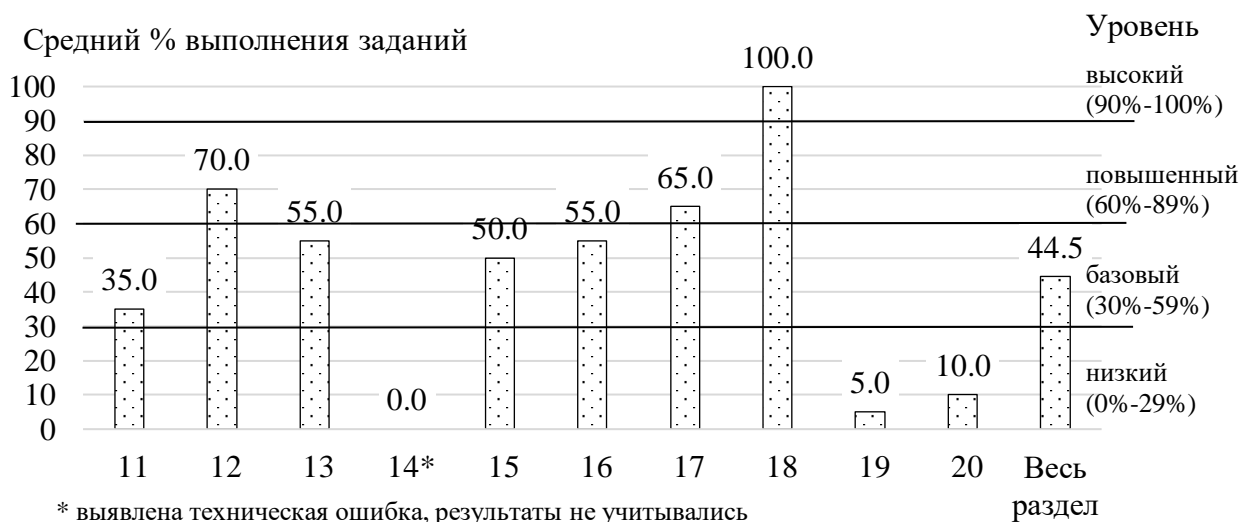


Рис. 7. Средний процент выполнения заданий раздела 2 диагностической работы

По результатам анализа средних значений качества выполнения заданий второго раздела можно констатировать, что в целом раздел выполнен на базовом качественном уровне – средняя суммарная оценка выполнения заданий в рамках раздела составляет 44,5%.

В первом задании раздела (11) оценивалось знание порядка утверждения локальных нормативных актов. Средний процент выполнения задания составил 35,0%, что соответствует базовому уровню.

Второе задание (12) раздела, направленное на оценку знания Федерального закона «О социальном страховании», не вызвало затруднений у руководителей. Средний процент выполнения задания составил 70,0%, что соответствует повышенному уровню.

Третье задание (13) требовало знания признаков локального нормативного акта образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 55,0%, что соответствует базовому уровню.

В четвертом задании (14) раздела участникам оценки было необходимо указать последовательность этапов разработки и принятия локального нормативного акта образовательной организации. При анализе результатов выполнения данного задания была обнаружена техническая ошибка в ходе автоматической проверки задания, не позволившая учесть результаты его выполнения.

В пятом задании (15) требовалось оценить правомерность решения руководителя образовательной организации, связанного с использованием денежных средств. Средний процент выполнения задания составил 50,0%, что соответствует базовому уровню.

В шестом задании (16) требовалось определить действия руководители в предложенной ситуации, связанной с прохождением работниками обязательного медицинского осмотра. Средний процент выполнения задания составил 55,0%, что соответствует базовому уровню.

Седьмое задание (17) было направлено на оценку знания требований к аттестации педагогических работников. Средний процент выполнения задания составил 65,0%, что соответствует повышенному уровню.

В восьмом задании (18) было направлено на оценку знания порядка обучения по охране труда. Средний процент выполнения задания составил 100,0%, что соответствует высокому уровню. При выполнении восьмого задания руководящие работники продемонстрировали наивысший результат второго раздела.

В девятом задании (19) требовалось определить показатели эффективности управления персоналом. Средний процент выполнения задания составил 5,0%, что соответствует низкому уровню. Задание 19 руководители выполнили с минимальным уровнем качества среди всех заданий данного раздела.

Десятое задание (20) было направлено на оценку знаний Трудового кодекса Российской Федерации в части индивидуальных трудовых споров. Средний процент выполнения задания составил 10,0%, что соответствует низкому уровню.

3. Управление развитием образовательной организации.

На рисунке 8 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в соответствии с достигнутым уровнем сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников в рамках раздела 3.

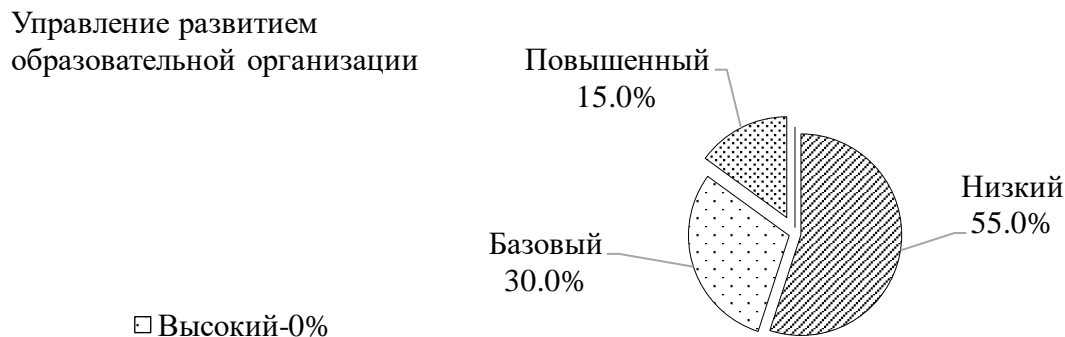


Рис. 8. Распределение руководящих работников образовательных организаций по уровням сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 3

Для большинства (55,0%) руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа характерно наличие низкого уровня сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 3. Базовый уровень характерен для 30,0% руководящих работников образовательных организаций, повышенный – для 15,0 %, высокий – не выявлен.

Информация о качестве выполнения заданий раздела 3 диагностической работы в целом по выборке представлена на рисунке 9.

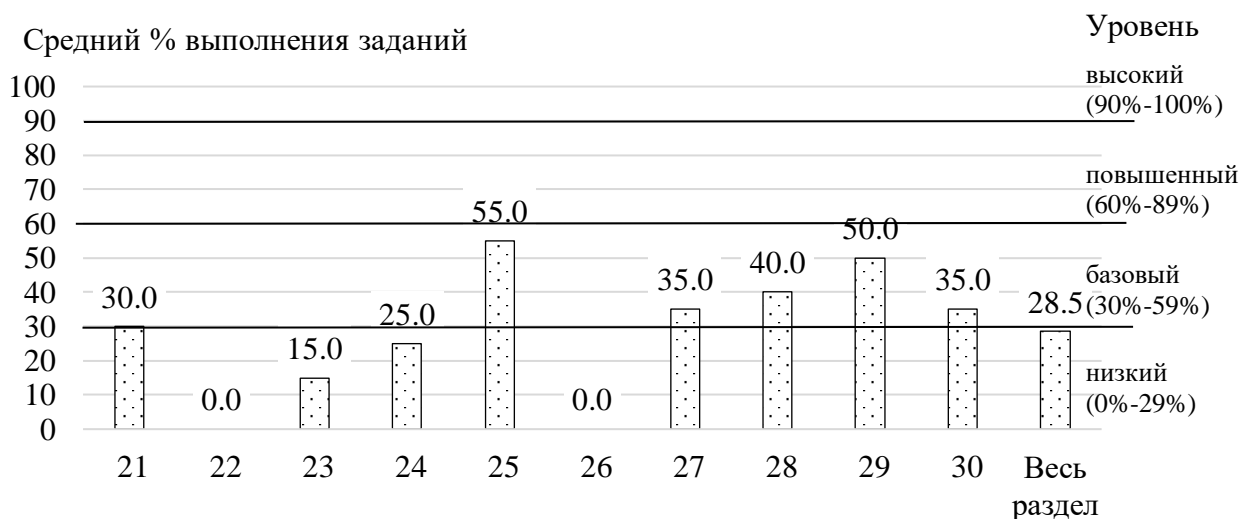


Рис. 9. Средний процент выполнения заданий раздела 3 диагностической работы

По результатам анализа средних значений качества выполнения заданий третьего раздела можно констатировать, что в целом раздел выполнен на низком качественном уровне – средняя суммарная оценка выполнения заданий в рамках раздела составляет 28,5%.

В первом задании раздела (21) оценивалось знание этапов разработки и реализации проекта в образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 30,0%, что соответствует базовому уровню.

Второе задание (22) раздела было направлено на оценку знания возможностей привлечения педагогических работников образовательной организации к разработке Программы развития. Средний процент выполнения задания составил 0,0% (низкий уровень).

Третье задание (23) требовало знания критериев результативности Программы развития по управлению качеством образования образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 15,0%, что соответствует низкому уровню.

Четвертое задание (24) требовало знания этапов разработки инновационного проекта. Средний процент выполнения задания составил 25,0%, что соответствует низкому уровню.

В пятом задании (25) оценивалось знание положений Концепции (обновленной) информационной политики в системе образования Челябинской области. Средний процент выполнения задания составил 55,0%, что соответствует базовому уровню.

В шестом задании (26) требовалось указать верную последовательность этапов формирования стратегии развития образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 0,0% (низкий уровень).

В седьмом задании (27) оценивалось знание элементов стратегии развития образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 35,0%, что соответствует базовому уровню.

Восьмое задание (28) было направлено на оценку знания положений «Стратегии развития воспитания в российской Федерации на период до 2025 года». Средний процент выполнения задания составил 40,0%, что соответствует базовому уровню.

В девятом задании (29) требовалось оценить действия руководителя в ситуации делегирования полномочий по разработке программы развития образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 50,0%, что соответствует базовому уровню.

Десятое задание (30) оценивало знание «Методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации в системе образования Челябинской области». Средний процент выполнения задания составил 35,0%, что соответствует базовому уровню.

4. Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений и партнерами.

На рисунке 10 представлено распределение руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа в соответствии с достигнутым уровнем сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников в рамках раздела 4.

Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений и партнерами

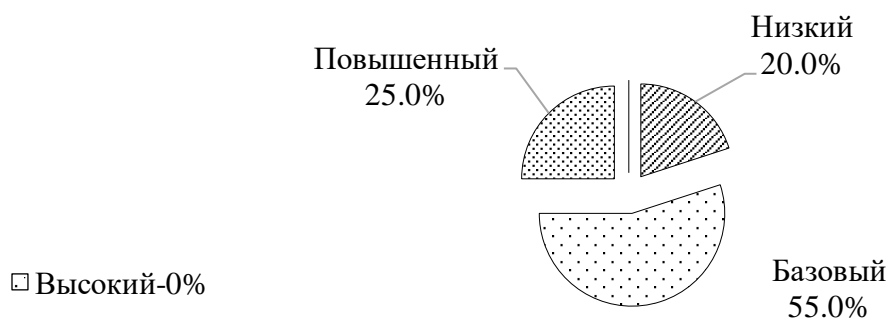


Рис. 10. Распределение руководящих работников образовательных организаций по уровням сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 4

Для большинства (55,0%) руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа характерно наличие базового уровня сформированности профессиональных компетентностей в рамках раздела 4. Повышенный уровень характерен для 25,0% руководящих работников образовательных организаций, низкий – для 20,0 %, высокий – не выявлен.

Информация о качестве выполнения заданий раздела 4 диагностической работы в целом по выборке представлена на рисунке 11.

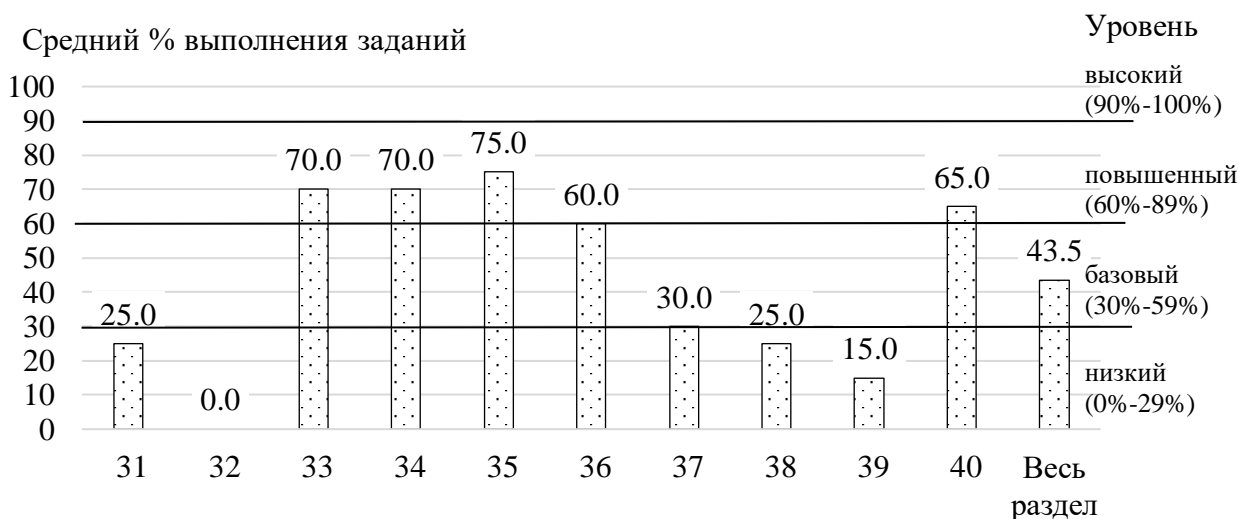


Рис. 11. Средний процент выполнения заданий раздела 4 диагностической работы

По результатам анализа средних значений качества выполнения заданий четвертого раздела можно констатировать, что в целом раздел выполнен на базовом качественном уровне – средняя суммарная оценка выполнения заданий в рамках раздела составляет 43,5%.

Успешное выполнение первого задания (31) требовало знания «Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере образования». Средний процент выполнения задания составил 25,0%, что соответствует низкому уровню.

Второе задание (32), содержание которого посвящено имиджу образовательной организации, у всех участников оценки вызвало значительные затруднения. Средний процент выполнения задания составил 0,0% (низкий уровень). Задание 32 руководители выполнили с минимальным уровнем качества среди всех заданий данного раздела.

Третье задание (33) было направлено на оценку знания полномочий комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Средний процент выполнения задания составил 70,0%, что соответствует повышенному уровню.

Четвертое задание (34) было направлено на оценку знания Трудового кодекса РФ в части обжалования решения комиссии по трудовым спорам. Средний процент выполнения задания составил 70,0%, что соответствует повышенному уровню.

По условиям пятого задания (35) требовалось определить верный ответ руководителя в предложенной ситуации. Средний процент выполнения задания составил 75,0%, что соответствует повышенному уровню.

В шестом задании (36) требовалось определить действия руководителя в ситуации, связанной с возможностью использования материальной базы образовательной организации сторонними лицами. Средний процент выполнения задания составил 60,0%, что соответствует повышенному уровню.

Успешность выполнения седьмого задания (37) обеспечивалась знанием порядка организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ. Средний процент выполнения задания составил 30,0%, что соответствует базовому уровню.

Восьмое задание (38) требовало знания содержания разделов примерной формы договора о сетевой форме реализации образовательных программ. Средний процент выполнения задания составил 25,0%, что соответствует низкому уровню.

Девятое задание (39) оценивало знание руководителями функций родительского комитета образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 15,0%, что соответствует низкому уровню.

Десятое задание (40) было направлено на оценку знания компетенций Управляющего совета образовательной организации. Средний процент выполнения задания составил 65,0%, что соответствует повышенному уровню.

Выводы:

Результаты оценки отражают наличие преимущественно базового уровня (характерен для 70,0% участников) сформированности профессиональных компетентностей руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа. Повышенный уровень сформированности профессиональных компетентностей выявлен у 10,0%, низкий – у 20,0% участников оценки.

Результаты выполнения диагностической работы, направленной на оценку уровня сформированности профессиональных компетентностей для выполнения трудовых функций руководящих работников образовательных организаций Челябинского городского округа, позволяют выделить следующие проблемные зоны (компетенции выражены на низком уровне):

1) управление образовательной деятельностью образовательной организации:

– требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации;

– порядок организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ;

2) администрирование деятельности образовательной организации:

– показатели эффективности управления персоналом;

– знание Трудового кодекса Российской Федерации в части индивидуальных трудовых споров;

3) управление развитием образовательной организации:

– возможности привлечения педагогических работников образовательной организации к разработке Программы развития;

– последовательность этапов формирования стратегии развития образовательной организации;

- критерии результативности Программы развития по управлению качеством образования образовательной организации;
- этапы разработки инновационного проекта;
- 4) управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений и партнерами:
 - имидж образовательной организации;
 - функции родительского комитета образовательной организации;
 - Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере образования;
 - разделы примерной формы договора о сетевой форме реализации образовательных программ.

Рекомендации:

1. На уровне Комитета по делам образования города Челябинска:

- создать управленческие условия для совершенствования муниципальной системы профессионального развития руководящих работников;
- осуществить координацию взаимодействия общеобразовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования по формированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития руководящих работников с опорой на результаты оценки и выявленные затруднения/дефициты, включая адресное повышение квалификации и методическое сопровождение;
- обеспечить условия для сетевого взаимодействия образовательных организаций с муниципальными инновационными площадками для оказания методической помощи руководителям, имеющим недостаточный уровень сформированности профессиональных компетенций;
- внести изменения в положение о муниципальной системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций города Челябинска.

2. МАУ ДПО ЦРО:

- включить в планы работы городских методических объединений изучение интерпретированных результатов оценки, сделанных в ходе анализа выводов;
- запланировать методические мероприятия по оказанию адресной помощи педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения/дефициты;
- усилить практическую направленность методического сопровождения педагогических работников, включая «горизонтальное обучение», программы наставничества и менторства, вовлечение в экспертную деятельность и конкурсы профессионального мастерства;
- организовать сетевое взаимодействие образовательных организаций

с муниципальными инновационными площадками, городскими профессиональными сообществами для оказания методической помощи педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения/дефициты;

– обновить содержание дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих их адресность, направленность на устранение выявленных профессиональных дефицитов, обеспечить размещение программ в Модуле «Организация дополнительного профессионального образования ГИС «Образование в Челябинской области».

3. Руководителям образовательных организаций:

– ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения оценки и интерпретировать их применительно к имеющимся в образовательной организации условиям для профессионального развития руководителя;

– создать условия для функционирования институциональной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников, включающей методическое сопровождение, наставничество и менторство, вовлечение в экспертную деятельность, сетевые профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства.