

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЦНППМ КГАОУ ДПО
"Хабаровский
краевой институт развития
образования"

 И.В.Кузнецова

"20" декабря 2023 г.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

диагностики профессиональных компетенций управленческих кадров дошкольных образовательных организаций Хабаровского края в 2023 году

С 21 по 24 ноября 2023 г. согласно письму министерства образования и науки Хабаровского края от 15.11.2023 № 02.1-14-16684 проведена диагностика профессиональных компетенций управленческих кадров дошкольных образовательных организаций (далее – Диагностика профессиональных компетенций), которые являются сетевыми стажировочными площадками Хабаровского края

Цель проведения диагностики профессиональных компетенций: обеспечение персонифицированного повышения квалификации управленческих кадров системы дошкольного образования и сопровождение их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Краткая характеристика контрольно-измерительных материалов

Контрольно-измерительные материалы (далее – КИМ) обеспечивают возможность оценки уровня сформированности основных компонентов управленческих компетенций дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) 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 и КГАОУ ДПО "Хабаровский краевой институт развития образования". 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).

Кодификатор КИМ включает в себя:

- перечень профессиональных компетенций руководителя ДОО на основе требований Профессионального стандарта и компетенций на основе функциональных областей управления;

- перечень знаний, умений руководителя ДОО, проверяемых управленческой диагностикой.

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

- управление образовательной деятельностью ДОО;

- администрирование деятельности ДОО;

- управление развитием ДОО;

- управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

и функциональными областями управления:

- управление процессами;

- управление ресурсами;

- управление результатами;

- управление кадрами;

- управление информацией.

Перечень знаний, умений руководителя ДОО, проверяемых Диагностикой профессиональных компетенций, отражает взаимосвязь необходимых руководителю 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, задания на соответствие, задания на построение алгоритма.

При проведении диагностики использовался вариант, включающий 24 вопроса, составленным по четырем разделам, включающим трудовые функции, обозначенные в профессиональном стандарте руководителя образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией).

Максимальное количество первичных баллов за выполнение всех заданий КИМ равно 35, включая задания базового уровня сложности и повышенного уровня сложности. На выполнение всей работы отводилось 120 минут.

Количество заданий, относящихся к той или иной компетенции на основе трудовой функции, в варианте Диагностики профессиональных компетенций определяется исходя из количества элементов (знания, умения), необходимых для выполнения трудовой функции согласно Профессиональному стандарту руководителя ДОО (таблица 1).

Распределение заданий варианта управленческой диагностики по блоку компетенций на основе трудовой функции

Блок компетенций	Количество заданий	Максимальный балл
Управление образовательной деятельностью ДОО	5	7
Администрирование деятельности ДОО	9	14
Управление развитием ДОО	5	7
Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.	5	7
Итого:	24	35

В Диагностика профессиональных компетенций управленческих кадров ДОО Хабаровского края приняло участие 19 руководителей ДОО (по одному из каждого муниципального образования).

Максимальное количество первичных баллов за выполнение всех заданий КИМ равно 35.

По результатам выполнения диагностической работы предложена следующая шкала распределения участников диагностики по группам с разным уровнем выполнения теста (или с разным уровнем профессиональных дефицитов).

Уровни профессиональных дефицитов

Высокий уровень дефицитов	Средний уровень дефицитов	Минимальный уровень или отсутствие дефицитов
Доля выполнения работы, %		
ниже 60 %	от 60 % до 80 %	выше 80%

Управление образовательной деятельностью дошкольной общеобразовательной организации

Проверяемое умение считается освоенным, если доля (%) выполнения задания, проверяющего данное умение равна или более 60% для заданий базового уровня сложности и 50% для заданий повышенного уровня сложности.

В таблице 1, диаграмме 1 представлены доли выполнения заданий по блокам компетенций на основе трудовых функций руководителей ДОО, образовательные организации которых составляют региональную сетевую стажировочную площадку.

Общая доля по всем четырем направлениям (управление образовательной деятельностью ДОО; администрирование деятельности

ДОО; управление развитием ДОО; управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами) и функциональными областями управления (управление процессами; управление ресурсами; управление результатами; управление кадрами; управление информацией) составляет 74,6 %, что соответствует среднему уровню профессиональных дефицитов.

Средний уровень профессиональных дефицитов отмечается по блокам компетенций "Управление образовательной деятельностью ДОО" (77,4 %), "Управление развитием ДОО" (61,7 %), "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" (74,6 %).

Минимальный уровень профессиональных дефицитов отмечается по блокам "Администрирование деятельности ДОО" (81,4 %).

Таблица 1

Уровень профессиональных дефицитов заведующих дошкольных образовательных организаций

Блок вопросов по трудовым функциям руководителей ДОО/номера заданий	Управление образовательной деятельностью ДОО	Администрирование деятельности ДОО	Управление развитием ДОО	Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами	Общий по всем направлениям диагностики
Вопросы	№ 1 – №5	№ 6 – 14	№ 15 – № 19	№ 20 – № 24	№1–№24
Пабранное количество баллов	103	214	82	96,3	495,3
Максимальное количество баллов	133	266	133	133	665
Доля выполнения заданий по данному блоку, %	77,4	80,7	61,7	77,4	74,6
Уровень профессиональных дефицитов	средний	минимальный	средний	средний	средний

Диаграмма 1

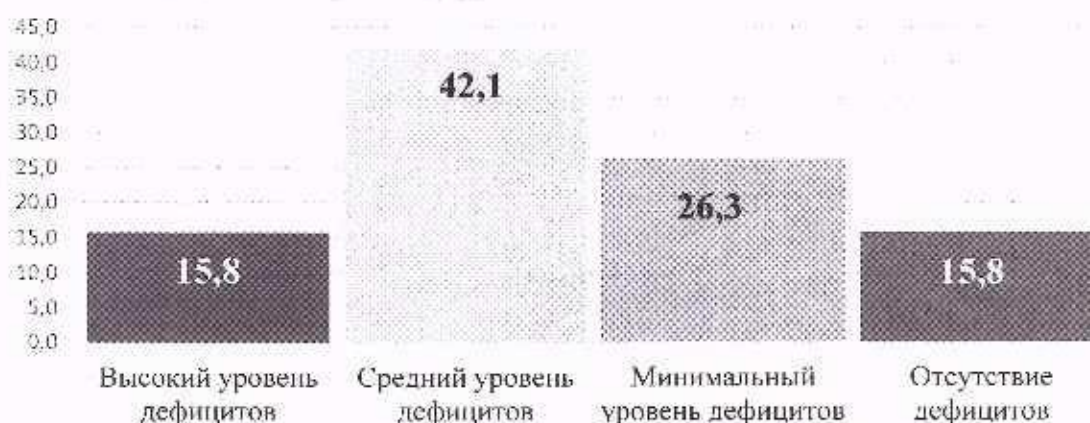
Уровень профессиональных дефицитов заведующих дошкольных образовательных организаций (стажировочные площадки Хабаровского края) по блокам профессиональных компетенций



Уровень профессиональных дефицитов руководителей ДОО Хабаровского края (стажировочные площадки ДОО Хабаровского края) в данной региональной выборке, определенный на основе требований к должности на основе функциональных областей управления, отражает взаимосвязь трудовых действий руководителя общеобразовательной организации, указанных в Профессиональном стандарте, с трудовыми функциями, *средний*, и составляет 74,6 %.

Диаграмма 2

Уровни профессиональных дефицитов заведующих ДОО по направлению "Управление образовательной деятельностью дошкольной общеобразовательной организации", %

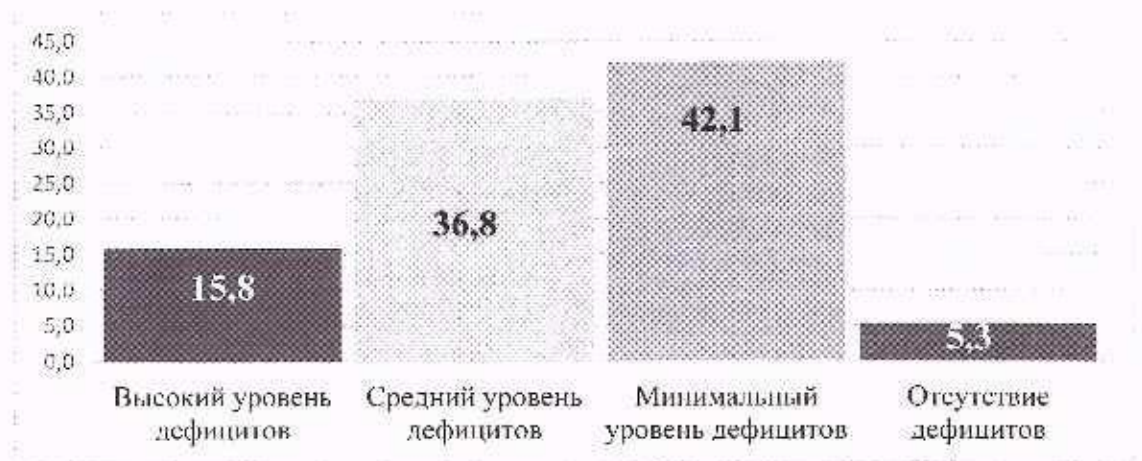


На диаграмме 2 показаны уровни профессиональных дефицитов управленческих кадров по направлению "Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации". Три руководителя ДОО имеют высокий уровень профессиональных дефицитов, что составляет 15,8 % от общего числа респондентов.

Средний уровень профессиональных дефицитов – 42,1 % (8 чел.). Минимальный уровень дефицитов – 26,3 % (5 чел.) и 15,8 % у трех управленцев отсутствуют профессиональные дефициты.

Диаграмма 3

Уровни профессиональных дефицитов заведующих ДОО по направлению "Администрирование деятельности дошкольной образовательной организации", %

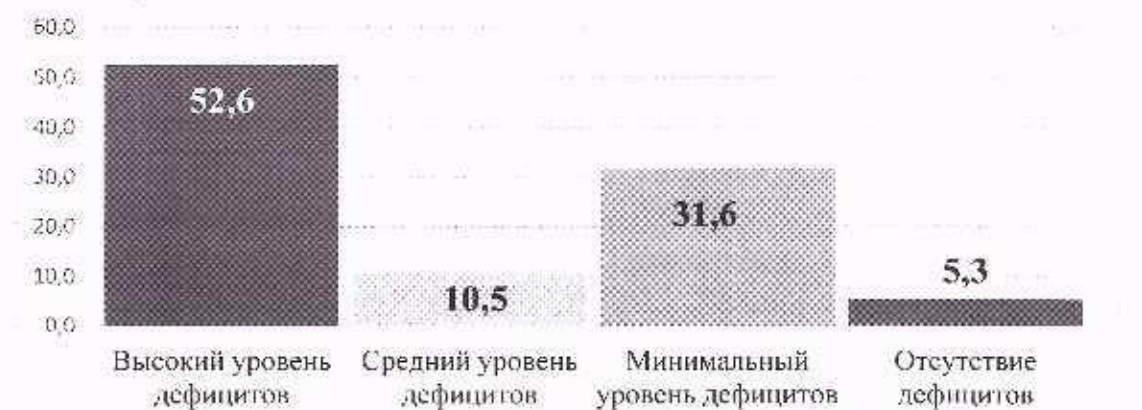


На диаграмме 3 показаны уровни профессиональных дефицитов управленческих кадров по направлению "Администрирование деятельности дошкольной образовательной организации". 15,8 % (3 руководителя) имеют высокий уровень профессиональных дефицитов. Средний уровень профессиональных дефицитов – 36,8 % (7 чел.). Минимальный уровень дефицитов – 42,1 % (8 чел.) и 5,3 % – у одного управленца отсутствуют профессиональные дефициты.

На диаграмме 4 показаны уровни профессиональных дефицитов управленческих кадров по направлению "Управление развитием ДОО".

Диаграмма 4

Уровни профессиональных дефицитов заведующих ДОО по направлению "Управление развитием дошкольной общеобразовательной организации", %.



Из 19 респондентов высокий уровень профессиональных дефицитов по направлению "Управление развитием ДОО" выявлен у 52,6 % респондентов (10 чел.). Средний уровень профессиональных дефицитов имеют 10,5 % (2 человека). Минимальный уровень – 31,6 % (6 человек). Отсутствуют дефициты – 5,3 % (1 чел.).

На диаграмме 5 показаны дефициты управленческих кадров по разделу "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами".

Диаграмма 5

Уровни профессиональных дефицитов заведующих ДОО по направлению "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами", %



Высокий уровень профессиональных дефицитов по направлению "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" выявлен у 31,6 % (6 чел.). Средний уровень профессиональных дефицитов имеют 21 % (2 чел.). Минимальный уровень – 31,6 % (6 чел.). Отсутствуют дефициты у 15,8 % (3 чел.).

ВЫВОДЫ

Уровень профессиональных дефицитов руководителей ДОО Хабаровского края (стажировочные площадки ДОО Хабаровского края) *средний*, и составляет 74,6 %, причем минимальный уровень профессиональных дефицитов (80,7 %) приходится на "Администрирование деятельности ДОО". Средний уровень профессиональных дефицитов – 77,4 % "Управление образовательной деятельностью ДОО", "Управление развитием ДОО" – 61,7 %, "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" – 72,4%.

В диапазоне *высокого уровня профессиональных дефицитов*, доля выполнения диагностической работы ниже 60 % (2 чел.), что составляет 10,5 % от региональной выборки.

Высокий уровень профессиональных дефицитов выявлен по направлениям:

- "Управление развитием ДОО" – 52,6 % (10 чел.);
- "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" – 31,6 % (6 чел.);
- "Управление образовательной деятельностью ДОО" – 15,8 % (3 чел.);
- "Администрирование деятельности ДОО" – 15,8 % (3 чел.);

По четырём направлениям блока компетенций 13 руководителей ДОО (68,4 %) имеют *высокий уровень профессиональных дефицитов*:

В диапазоне среднего уровня дефицитов: диапазон от 60 % до 80 % – 12 чел. (63,1 %).

- "Управление образовательной деятельностью ДОО" – 42,1 % (8 чел.);
- "Администрирование деятельности ДОО" – 36,8 % (7 чел.);
- "Управление развитием ДОО" – 31,6 % (6 чел.);
- "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" – 21 % (4 чел.).

В диапазоне минимального уровня дефицитов: выше 80 % – 5 человек, 26,3 %.

- "Администрирование деятельности ДОО" – 42,1 % (8 чел.);
 - "Управление развитием ДОО" – 31,6 % (6 чел.);
 - "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" – 31,6 % (6 чел.);
 - "Управление образовательной деятельностью ДОО" – 26,3 % (5 чел.);
- Отсутствие дефицитов: по всем четырём направлениям – 0 %.
- "Управление образовательной деятельностью ДОО" – 15,8 % (3 чел.);
 - "Управление взаимодействием ДОО с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами" – 15,8 % (3 чел.);
 - "Администрирование деятельности ДОО" – 5,3 % (1 чел.);
 - "Управление развитием ДОО" – 5,3 % (1 чел.);
- Доля выполнения всех заданий составила от 37,6% до 90 %.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Руководителям ДОО следует обратить внимание на низкий уровень профессиональных компетенций в выполнении функции по развитию образовательной организации, на наличие дефицитов профессиональных компетенций в выполнении функций по администрированию деятельности, управлению образовательной деятельностью, управлению взаимодействием ДОО с участниками образовательных отношений и социальными партнерами.

Рекомендуется преодолеть профессиональные дефициты в компетенциях по организации оценки ресурсов и возможных источников их привлечения, ограничений и рисков реализации программы развития ДОО и образовательной программы дошкольного образования (далее – ДО); планированию образовательной, инновационной, организационно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности ДОО, координации

деятельности участников образовательных отношений. Развивать умения в реализации трудовых действий по применению программно-проектных методов управления ДОО, технологий и инструментов мониторинга, системного анализа планов.

В вопросах администрирования деятельности ДОО требуется развитие профессионального уровня по управлению разработкой, актуализацией и утверждением локальных нормативных актов, формированию и поддержке организационной культуры образовательной организации, обеспечению доступной и безопасной среды, комплексной безопасности ДОО.

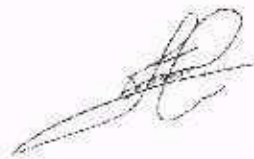
Выявленные дефициты в управлении взаимодействием ДОО с участниками образовательных отношений и социальными партнерами требуют от руководителя знаний по организации и координации социального партнерства с местным сообществом, организациями культуры, досуга и спорта, другими образовательными организациями, по реализации образовательных и досугово-развивающих программ, обеспечении административно-организационной поддержки взаимодействия педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников.

В организации управленческой деятельности следует обратить внимание на необходимость преодоления компетентностных дефицитов в функциональных областях: управление процессами, управление ресурсами, управление результатами, управление кадрами, управление информацией.

Деятельность ДОО регулируют множество нормативно-правовых документов, список которых постоянно обновляется, а содержание актуализируется.

Для минимизации профессиональных дефицитов, выявленных при диагностике профессиональных компетенций, заведующим ДОО рекомендован перечень нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ДОО. Совместно с РУА Разработаны, согласованы и утверждены 19 индивидуальных образовательных маршрутов, направленных заведующим ДОО

Заместитель директора ЦНППМ:



О.П. Перминова