

**трансформация
образования**

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам диагностического исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей образовательных организаций в рамках федеральной инновационной площадки «Опережающее сопровождение кадрового управленческого резерва региональной системы образования»

Проведение психолого-педагогической диагностики лидерских качеств и управленческого потенциала, для включения в кадровый управленческий резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Краснодарского края, проводилась с использованием диагностических инструментариев, которые были подобраны преподавательско-профессорским составом кафедрой управления образовательными системами и кадрового резерва ГБОУ ИРО Краснодарского края (далее – Институт). Описание методик диагностик, размещено на информационном сайте Института в открытом доступе по адресу: https://iro23.ru/?page_id=63456. Ответственные 3-х районов (г. Новороссийска, Мостовского района и Тихорецкого района) за работу с кадровым резервом руководителей образовательных организаций были ознакомлены с целями и задачами диагностики, а также критериями и показателями оценки. Также были проведены консультации по индивидуальным запросам. Сроки проведения мониторинга: апрель-май 2025 г. Каждым муниципальным образованием был проведен анализ психолого-педагогической диагностики претендентов в управленческий кадровый резерв, результаты проранжированы. Выбраны претенденты в управленческий кадровый резерв, набравшие наибольший суммарный результат. Общие результаты диагностики представлены в таблице 1, по каждому району.

Таблица 1

Муниципальное образование	Кол-во кандидатов	Кол-во претендентов, прошедших диагностику	Кол-во претендентов, набравших наибольшее количество баллов	Диапазон рейтинговой оценки
г.-г Новороссийск	83	55	34	173-100,5
Тихорецкий район	61	61	30	216-87
Мостовский район	54	54	30	459-215

Второй этап подбора претендентов в управленческий кадровый резерв в муниципальном образовании осуществлялся по следующему алгоритму:

1. Претендентам, прошедшим по итогам 1 этапа отбора в управленческий кадровый резерв на руководящую должность ОО, было рекомендовано прохождение психолого-педагогического тестирования по предложенным ГБОУ ИРО Краснодарского края психолого-педагогическим диагностическим методикам. Исследование проводилось в онлайн режиме, по следующим показателям:

- показатель жизнестойкости;
- коммуникативность и организация;
- лидерство.

2. Из общего числа прошедших диагностику, согласно ранжированию суммарных баллов были отобраны от каждого муниципалитета по 30 - 35 человек, набравших наибольшее количество баллов.

Во втором этапе отбора в управленческий кадровый резерв приняли участие 170 педагогов и заместителей руководителей ОО из трех муниципальных образований Краснодарского края.

Муниципальное образование г.-г. Новороссийск

83 кандидатам, рекомендованным для представления в кадровый резерв по итогам первого этапа отбора, было предложено прохождение психологического тестирования по предложенным ГБОУ ИРО психодиагностическим методикам. Психодиагностическое исследование проводилось в онлайн режиме. Кандидаты представляли результаты только по значимым шкалам, выбранным ГБОУ ИРО. Из 83 кандидатов, прошедших 1 этап отбора в управленческий кадровый резерв, дали согласие на прохождение психолого-педагогической диагностики 56 педагогов. В дальнейшем анализировались данные, полученные от этих кандидатов.

Так как «вес» каждой шкалы разный, был выбран алгоритм обработки данных, при котором «сырому» значению по каждой шкале присваивается ранг, для каждого педагога находится сумма полученных ранговых значений, и сумма ранговых значений ранжируется. Из общего списка были выбраны 35

претендентов, у которых суммарный рейтинг превышает значение 100.

При этом хочется отметить следующие сложности, возникшие при организации и проведении второго этапа отбора:

- муниципальное образование не в полном объеме проинструктировало кандидатов для чего проводится процедура отбора, какая дальнейшая перспектива для

педагогов, прошедших все этапы отбора, вследствие чего многие педагоги отказались от прохождения 2 этапа отбора.

- При проведении процедуры отбора не соблюдаются принципы осведомленности и добровольности. Не было ни одной анкеты, оценивающей представления педагогов о вхождении в кадровый резерв, желание педагога войти в кадровый резерв, желание участвовать в процедуре отбора. Таким образом, некоторые педагоги, занявшую высокую рейтинговую позицию на всех этапах отбора, могут отказаться от вхождения в кадровый резерв.

Муниципальное образование Тихорецкий район Краснодарского края

В диагностике приняли участие 61 педагог, набравшие наибольшее количество баллов, по итогам опроса обучающихся, родителей и педагогов на первом этапе мониторинга. Претенденты в управленческий кадровый резерв продолжили участие во втором этапе отбора «Выявление потенциала руководителя» в управленческий кадровый резерв. По результатам прохождения диагностики и рейтинга было отобрано 30 педагогов и заместителей руководителей образовательных организаций муниципального образования, набравших наибольшее количество у которых суммарный рейтинг превышает значение 86 баллов.

Муниципальное образование Мостовский район Краснодарского края

В диагностике приняли участие 54 претендента набравшие наибольшее количество баллов, по итогам 1 этапа отбора в управленческий кадровый резерв и продолжили участие во втором этапе отбора, в диагностике «Выявление потенциала руководителя». По результатам прохождения диагностики и рейтинга было отобрано 30 педагогов и заместителей руководителей образовательных организаций муниципального образования, набравших наибольшее количество у которых суммарный рейтинг превышает значение 100 баллов.

По результатам 2 этапа отбора допущены к дальнейшим испытаниям 94 претендента в кадровый резерв на руководящую должность в образовательных организациях.

При этом хочется отметить следующие сложности, требующие доработки инструментария (кейса) для муниципальных образований при организации и проведении второго этапа отбора. С целью соблюдения принципов осведомленности и добровольности необходимо:

- составить анкеты, оценивающие представление и желание педагогов и заместителей руководителей ОО о вхождении в кадровый резерв, до начала 2 этапа отбора;

- разработать подробную инструкцию с описанием каждого этапа отбора претендентов в управленческий кадровый резерв.

Заведующий кафедрой управления
образовательными системами и
кадрового резерва ГБОУ ИРО
Краснодарского края



И.А. Устинова