

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ МАМОНТОВСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

П Р И К А З

«25» января 2016 г.

№ 13-р

с. Мамонтово

Об утверждении порядка проведения квалификационных испытаний руководителей муниципальных образовательных организации Мамонтовского района, аттестующихся на соответствие занимаемой должности

С целью упорядочения процедуры проведения квалификационных испытаний при аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций Мамонтовского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить порядок проведения квалификационных испытаний руководителей муниципальных образовательных организаций Мамонтовского района, аттестующихся на соответствие занимаемой должности (приложение 1).
2. Утвердить прилагаемый перечень вопросов для проведения собеседования с руководителями образовательных организаций, аттестующимися на соответствие занимаемой должности (приложение 2).
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета
по образованию



Т.Е. Чибрякова

УТВЕРЖДЕН
приказом комитета Администрации
Мамонтовского района по
образованию
от «__» _____ № _____

ПОРЯДОК

проведения квалификационных испытаний руководителей муниципальных образовательных организации Мамонтовского района, аттестующихся на соответствие занимаемой должности

1. В соответствии с Положением о порядке аттестации руководителей муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Мамонтовского района (далее соответственно - «аттестация», «руководитель», «организация»), утвержденного приказом комитета Администрации Мамонтовского района по образованию (далее – «комитет по образованию») от 22.01.2014 № 13-р, аттестация руководителей на соответствие занимаемой должности включает в себя прохождение квалификационных испытаний.

2. На основе результатов квалификационных испытаний проводится оценка уровня квалификации руководителя.

3. К квалификационным испытаниям допускаются руководители, подлежащие очередной (внеочередной) аттестации и внесенные в график, утвержденный приказом комитета по образованию.

4. Квалификационные испытания руководителей включают две обязательных составляющих:

- тестирование по вопросам нормативного и правового характера или самоанализ результатов реализации программы развития организации по выбору аттестующегося;

- собеседование.

5. Квалификационные испытания руководителей проводит:

- тестирование по вопросам нормативного и правового характера или самоанализ результатов реализации программы развития организации – НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Алтайский краевой институт повышения квалификации работников образования» (далее - «КГБУ ДПО АК ИПКРО») до заседания аттестационной комиссии;

- собеседование – экспертная группа при аттестационной комиссии комитета по образованию.

6. Оценку уровня квалификации руководителей осуществляют члены экспертной группы при аттестационной комиссии комитета по образованию по

аттестации руководителей образовательных организаций, на основе результатов квалификационных испытаний АК ИПКРО и в процессе собеседования.

7. Формы квалификационных испытаний:

7.1. Тестирование по вопросам нормативного и правового характера.

Тест – это система заданий специфической формы, позволяющая диагностировать уровень и структуру подготовленности по вопросам государственной политики в образовании (в том числе федеральные государственные образовательные стандарты), нормативно-правовым и финансово-экономическим основам деятельности образовательной организации.

Цель тестирования – оценить уровень развития профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций в области нормативно-правового регулирования профессиональной деятельности.

Тестирование проводится в режиме on-line.

Руководитель, проходящий тестирование, заранее согласовывает с ответственными за проведение квалификационных испытаний в муниципалитете дату и место проведения квалификационного испытания (тестирование может быть организовано в муниципальном пункте проведения квалификационных испытаний или по желанию работника на его персональном компьютере).

Данные о проходящем тестировании руководителе муниципальной образовательной организации представляются в НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний КГБОУ АК ИПКРО, где каждому аттестующемуся присваивается индивидуальное имя и пароль для доступа к тесту и представляется инструкция по работе с тестовой системой.

Компьютерная программа предоставляет тестируемому возможность выполнить тестовое задание три раза. Результаты тестирования подсчитываются автоматически, после завершения тестирования на мониторе отражается результат выполненного тестового задания, который фиксируется в протоколе сотрудниками НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний КГБОУ АК ИПКРО.

Максимальное время тестирования – 1 академический час (45 мин.).

Тест состоит из 30 вопросов. К каждому вопросу дается несколько вариантов ответов и инструктивное указание:

– указание в инструкции «выберите один вариант ответа» означает, что правильный ответ один;

– указание в инструкции «выберите, по крайней мере, один вариант ответа» означает, что правильными являются два или более вариантов.

За каждое правильно выполненное задание начисляется 1 балл.

Оценка по результатам тестирования вычисляется по формуле:

$$R_1 = \frac{6}{K}$$

где К – оценка в баллах, подсчитанная количество правильно выполненных заданий.

Результаты тестирования заносятся в протокол проведения квалификационного испытания.

7.2. Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации (далее - «самоанализ»).

Эта форма квалификационного испытания рекомендуется при проведении очередной аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций.

Целью самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации является определение уровня достижения запланированных показателей и определение на этой основе сильных и слабых сторон в своей профессиональной деятельности.

При выполнении этой части квалификационного испытания руководителям предлагается проанализировать:

- меру достижения целей комплексной программы развития образовательной организации и свою роль как руководителя в их достижении;

- качество и динамику ресурсного обеспечения реализации комплексной программы развития образовательной организации, используемый способ управления ресурсами, его изменение (улучшение) за межаттестационный период;

- динамику и качество результатов реализации проектов комплексной программы развития образовательной организации, способ управления постоянным улучшением качества результатов;

- социальные эффекты реализации проектов программы, свою роль как руководителя;

- обоснованность перспективных задач развития образовательной организации, меру и способ привлечения коллектива к их определению;

- анализ результатов реализации программы.

В самоанализе руководитель оценивает достигнутый им уровень следующих управленческих компетентностей:

- правовая компетентность (использует законодательные и иные правовые документы органов власти; разрабатывает локальные нормативно правовые акты в соответствии с требованиями ФЗ-273; принимает управленческие решения на их основе);

- финансово - экономическая компетентность (обеспечивает организацию деятельности ОО в соответствии с муниципальным заданием; обеспечивает организацию системы финансирования ОО на основе приносящей доход деятельности; экономическая мобильность, результаты реализации плана финансово-хозяйственной деятельности);

- компетентность в области управления человеческими ресурсами (результаты развития кадрового ресурса ОО; результаты организационной деятельности руководителя в ОО; результаты командообразования в ОО);

- компетентность в области достижения результатов позиционирования ОО в социуме; достижения ОО по реализации программы развития);

- компетентность в области самоорганизации (компетенция в профессиональном саморазвитии; компетенция в управлении информационными потоками; компетенция в принятии решений);

– способность быть лидером (компетенция в инновационной деятельности; компетенция в коммуникативной деятельности; компетенция в области влияния на людей);

– компетентность в области решения эргономических задач (компетенция в области обеспечения условий; безопасности труда; компетенция в области соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм; компетенция в области обеспечения организации материально-технической базы ОО).

Самоанализ выполняется в форме, представленной в **приложении 1 к Порядку**.

Критерии оценки самоанализа:

- раскрыты степень и способы достижения планируемых результатов;
- вычленены и сформулированы проблемы, перспективы развития.

Самоанализ представляется руководителем в муниципальный пункт проведения квалификационных испытаний и передается для экспертной оценки в НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний КГБОУ АКППКРО на основе листа экспертной оценки самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации.

Результаты экспертной оценки самоанализа рассчитываются по формуле

$R_1 = \frac{6}{S}$, где S – сумма баллов по результатам самооценки), фиксируются в

протоколе проведения квалификационного испытания и передаются ответственному за проведение аттестации руководителей муниципальных ОО в МОУО.

7.3. Собеседование.

Собеседование проводится членами экспертной группы при аттестационной комиссии комитета по образованию с аттестуемыми руководителями после прохождения ими первой части квалификационного испытания в форме тестирования или экспертной оценки самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации, результаты которых учитываются в ходе собеседования.

Собеседование строится как диалог аттестуемого и экспертов, в процессе которого содержание вопросов рассматривается с учётом специфики типа образовательной организации, в котором работает аттестуемый. В ходе диалога возможны уточнения, комментарии со стороны его участников. Вопросы в рамках собеседования разворачиваются в определенной логике, что позволяет оценить уровень развития профессиональной компетентности руководителей, определить их соответствие (несоответствие) занимаемой должности.

Аттестуемому предлагается не более 5 вопросов из перечня вопросов для собеседования (**приложение 2**). Время, отводимое на собеседование, как правило, не должно превышать 60 минут.

Оценка по результатам собеседования членами экспертной группы проводится по каждому вопросу по пятибалльной шкале в соответствии со следующими критериями:

- 1) ответ не отражает сути вопроса – 1 балл;

2) ответ поверхностный: названы отдельные положения, не отражающие сущности вопроса – 2 балла;

3) ответ достаточно полный, но содержит существенные ошибки или неточности – 3 балла;

4) ответ достаточно полный, не содержит ошибок или неточностей – 4 балла;

5) ответ полный, демонстрирующий глубокие знания аттестуемого по данному вопросу – 5 баллов.

Оценки членов муниципальной экспертной группы по результатам собеседования фиксируются в протоколе заседания экспертной группы (**приложение 2 к Порядку**). В протоколе в графе «итоговая оценка» ставится среднее значение оценки квалификационного испытания.

В ходе собеседования руководитель демонстрирует персональную готовность к осуществлению управленческой деятельности в современных условиях, дает развернутый ответ по одной из ключевых проблем управления современной образовательной организацией, соотносит данную проблему с потребностями образовательной организации и собственной управленческой деятельностью. При проведении собеседования учитываются результаты повышения квалификации аттестуемого.

Критерии оценивания собеседования при назначении на должность руководителя ОО:

– знание нормативных и правовых актов в сфере образования (в том числе с учетом результатов тестирования);

– умение четко обозначить проблему, выдвигаемую для обсуждения. Понимание цели и задач собственной управленческой деятельности, их соотнесение с потребностями образовательной организации и образовательного сообщества;

– умение полно, всесторонне проанализировать проблему;

– логичность и последовательность изложения. Аргументированность собственной точки зрения, выраженность личной позиции;

– умение четко обозначить задачи собственной управленческой деятельности.

Критерии оценивания собеседования для руководителей, проходящих очередную (внеочередную) аттестацию:

– знание нормативных и правовых актов в сфере образования;

– умение четко обозначить проблему, выдвигаемую для обсуждения. Понимание цели и задач собственной управленческой деятельности, их соотнесение с потребностями образовательной организации и образовательного сообщества;

– умение полно, всесторонне проанализировать проблему;

– умение предъявить результаты собственной управленческой деятельности, достоверность и значимость полученных результатов;

– логичность и последовательность изложения, аргументированность собственной точки зрения, выраженность личной позиции;

– умение четко обозначить задачи, дальнейшие перспективы собственной управленческой деятельности.

В случае необходимости проведения повторного собеседования оценка по результатам собеседования снижается на 0,5 балла.

8. По результатам двух испытаний (собеседования, тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации) рассчитывается средневзвешенная оценка квалификационного испытания по формуле

$$R_{\text{КВ}} = \frac{R1 + 2 \cdot R2}{3}, \text{ где } R1 \text{ – оценка результатов самоанализа (либо тестирования),}$$

$R2$ – оценка по результатам собеседования. Весовой коэффициент оценки по результатам собеседования равен 2.

Итоговая оценка результатов повышения квалификации и квалификационного испытания рассчитывается по формуле:

$$R = \frac{R1 + 2 \cdot R2 + R3}{4}, \text{ где } R1 \text{ – оценка результатов самоанализа (либо тестирования); } R2 \text{ –}$$

оценка по результатам собеседования (весовой коэффициент оценки по результатам собеседования равен 2); $R3 = \frac{P}{4}$, где P – оценка результатов повышения квалификации.

При отсутствии оценки результатов повышения квалификации в качестве итоговой оценки результатов повышения квалификации и квалификационного испытания принимается средневзвешенная оценка квалификационного испытания.

Уровень профессиональной компетентности и результативности труда руководителя считаются соответствующими занимаемой должности, если итоговая оценка результатов повышения квалификации и квалификационного испытания составляет не менее 3,36 баллов для аттестуемого руководителя при назначении на должность и не менее 4,0 баллов для работающего руководителя:

Уровень	Оценка результатов для руководителя при назначении на должность	Оценка результатов для работающего руководителя
Базовый	от 3,36 до 4,0	от 4,0 до 4,46
Высокий	более 4,0	более 4,46

9. На основании средневзвешенной оценки экспертная группа делает вывод о результатах квалификационных испытаний аттестуемого руководителя с одной из формулировок:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности.

10. По результатам квалификационных испытаний экспертная группа формирует экспертное заключение (**приложение 3 к Порядку**) и предлагает ознакомиться с ним руководителю.

Приложение 1

к Порядку проведения
квалификационных испытаний
руководителей муниципальных
образовательных организации
Мамонтовского района,
аттестующихся на соответствие
занимаемой должности

Лист самоанализа результатов реализации
комплексной программы развития
образовательной организации

Название ОО _____

Ф.И.О. аттестующегося руководителя ОО _____

Должность _____

Цель комплексной программы развития ОО: _____

Задачи комплексной программы развития ОО: _____

№ п/п	Направление самоанализа	Результаты	Ваши компетентности, которые способствовали достижению запланированных показателей	Самооценка продвижения за межаттестационный период (0–5 баллов)
1.	Достижение целей комплексной программы развития образовательной организации			
2.	Качество ресурсного обеспечения реализации комплексной программы развития образовательной организации (кадровое, методическое, материально-техническое и т. д.)			
3.	Качество результатов реализации проектов комплексной программы развития образовательной организации			
4.	Качество социальных эффектов реализации проектов программы			
5.	Обоснованность перспективных задач			

	развития образовательной организации			
6.	Финансовое, нормативное и правовое обеспечение реализации программы			

Выводы по результатам самоанализа комплексной программы развития ОО

« _____ » _____ 20 _____

Подпись _____

Приложение 2

к Порядку проведения
квалификационных испытаний
руководителей муниципальных
образовательных организации
Мамонтовского района,
аттестующихся на соответствие
занимаемой должности

Протокол заседания экспертной группы

« ___ » _____ 20__ г.

№ _____

Форма квалификационного испытания: _____

Присутствовали:

 Председатель экспертной группы: _____

 Члены экспертной группы: _____

Название организации _____

Ф.И.О. руководителя _____

№ вопроса	Оценка эксперта				Итоговая оценка
ИТОГО:					

Подписи экспертов _____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

Дата проведения квалификационного испытания _____

Приложение 3
к Порядку проведения
квалификационных испытаний
руководителей муниципальных
образовательных организации
Мамонтовского района,
аттестующихся на соответствие
занимаемой должности

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по оценке уровня профессиональной компетентности руководителя
образовательной организации Мамонтовского района

(Ф.И.О. полностью)

(занимаемая должность, наименование организации)

(вид аттестации: назначение на должность /очередная, внеочередная)

форма квалификационного испытания, результат в баллах

В ходе собеседования установлено (вывод, количество баллов):

По итогам квалификационных испытаний (тестирование/самоанализ результатов реализации комплексной программы развития ОО, собеседование) определено значение показателя уровня квалификации

(указать общее количество баллов)

Рекомендации

Вывод:

(Ф.И.О.)

(занимаемая должность, место работы)

**соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к должности
«руководитель»**

Председатель
экспертной группы _____

Эксперты:

(подпись)	(ФИО)
_____	_____
(подпись)	(ФИО)
_____	_____
(подпись)	(ФИО)
_____	_____
(подпись)	(ФИО)
_____	_____

УТВЕРЖДЕН
приказом _____ комитета
Администрации мамонтовского
района по образованию
от « ____ » _____ № _____

Перечень

вопросов для проведения собеседования с руководителями образовательных организаций, аттестующимися на соответствие занимаемой должности

Государственная политика в области образования

1. Назовите основные направления развития образования, представленные в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа». Охарактеризуйте одно из них, наиболее успешно реализуемых в Вашей организации.

2. Каковы основные задачи организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей? Основные направления деятельности организации в связи с реализацией Национальной стратегией действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы. Права и ответственность организации.

3. Охарактеризуйте основные задачи образовательных организаций дополнительного образования детей.

4. Основные задачи развития образования в Алтайском крае.

5. Федеральные требования к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников.

Организация управления

6. Раскройте качественные характеристики социальной инфраструктуры для обучающихся в Вашей образовательной организации. Какие проблемы по её развитию Вам предстоит решать?

7. Какие управленческие действия Вам предстоит предпринять по организации летнего отдыха обучающихся и их оздоровлению.

8. Раскройте систему работы с входящей и исходящей информацией в образовательном учреждении и способы управления ею.

9. Раскройте последовательность управленческих действий, которые Вам необходимо осуществить при подготовке административных совещаний.

10. Какие формы участия работников в управлении существуют в Вашей образовательной организации? Охарактеризуйте одну из них.

11. Какие документы образовательной организации являются учредительными?

12. Охарактеризуйте основные мероприятия по обеспечению пожарной безопасности в образовательной организации.

13. Учредительный контроль: понятие, цели, задачи.

14. Раскройте понятие внутриучрежденческого контроля. Цели, задачи и организация внутриучрежденческого контроля.

15. Охарактеризуйте новые образовательные результаты школьников в соответствии с требованиями ФГОС. Какая система мониторинга качества образовательных результатов существует в Вашей школе?

16. Охарактеризуйте содержание деятельности коллегиальных органов управления (органов самоуправления) в Вашей организации. В чем заключаются их функции при определении стимулирующих выплат и выплат из инновационного фонда? Какие планируете управленческие действия по повышению роли коллегиальных органов управления (органов самоуправления) в повышении качества образования в Вашей образовательной организации?

17. Охарактеризуйте процедуру участия Вашей образовательной организации в электронном мониторинге.

18. Зачем образовательной организации нужна программа развития? Охарактеризуйте структуру программы развития Вашей образовательной организации процедуру ее институализации.

19. По каким показателям управленческая команда образовательной организации оценивает качество выполнения государственного задания.

20. Каким образом Ваше образовательное учреждение реализует проект «Сетевой край. Образование»?

21. Охарактеризуйте методику оценки эффективности использования оборудования в Вашей образовательной организации.

22. Какие действия Вам предстоит совершить, чтобы проконтролировать размещение информации на сайте образовательной организации.

Гарантии и права участников образовательного процесса

23. Раскройте сущность понятия «ребенок», данного в Конвенции о правах ребенка. Как в деятельности Вашей образовательной организации соблюдаются права, декларируемые Конвенцией о правах ребенка?

24. Охарактеризуйте, как в Вашей образовательной организации соблюдаются основные гарантии прав ребенка, декларируемые в Федеральном Законе «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

25. Охарактеризуйте, как в Вашей образовательной организации соблюдаются основные гарантии прав детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Организация образовательного процесса

26. Какова структура основной образовательной программы Вашей образовательной организации?

27. Какая образовательная программа реализуется в Вашей организации (образовательной организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)? Какова продолжительность занятий с обучающимися?

28. Раскройте примерные требования к программам дополнительного образования детей.

29. Охарактеризуйте условия, позволяющие использовать разные формы получения образования в Вашей образовательной организации.

30. Охарактеризуйте основные цели внеурочной деятельности в Вашей образовательной организации.

31. Раскройте механизм учета результатов итоговой аттестации школьников в оценке качества работы школы.

32. Охарактеризуйте взаимосвязь результатов итоговой аттестации школьников и оценки качества деятельности школы. Предложите варианты возможных управленческих решений по результатам итоговой аттестации школьников.

Финансово-хозяйственная деятельность

33. Каков порядок принятия образовательной организацией пожертвований от физических или юридических лиц?

34. Каков порядок формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания образовательной организации?

35. Опишите порядок предоставления муниципальной образовательной организацией платных образовательных услуг. Какими основными нормативными правовыми документами необходимо руководствоваться при их организации?

36. В чём суть права оперативного управления имуществом муниципальной организации?

37. Охарактеризуйте порядок мониторинга, контроля, предоставления отчетности и оценки выполнения муниципального задания образовательной организации?

Трудовые отношения

38. Вправе ли директор образовательной организации не допускать к работе педагога, отказавшегося от очередного, организованного и оплаченного учредителем, медицинского обследования?

39. В каком случае администрация образовательного учреждения имеет право назначить дисциплинарное расследование в отношении педагогического работника?

40. Какими нормативными актами Вам необходимо руководствоваться, устанавливая объем учебной нагрузки педагогических работников в образовательной организации?

41. В каких случаях трудовое законодательство позволяет уволить педагогического работника по инициативе администрации?

42. В чём суть новой системы оплаты труда? Какими документами определяются размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам в Вашей организации?

43. Опишите порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия их занимаемой должности.

44. Раскройте основания аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.

45. Раскройте понятие времени отдыха для педагогических работников. В каких случаях возможно привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

46. Охарактеризуйте условия заключения трудового договора с лицами, принимаемыми на должности педагогических работников.

47. Охарактеризуйте систему обучения работников и обучающихся в области охраны труда в организации.

Охрана и укрепление здоровья

48. Какие требования предъявляются к организации медицинского обслуживания обучающихся?

49. Охарактеризуйте требования к организации здорового питания в образовательной организации.

50. Охарактеризуйте основные направления и содержание деятельности в программе здоровья образовательной организации.

51. Какие условия необходимо создавать в системе общего и дополнительного образования для спортивно-ориентированной деятельности.

52. В чём, на Ваш взгляд, заключается организация и содержание работы профильного спортивно-оздоровительного лагеря в полевых условиях.

53. Каковы общие санитарно-гигиенические правила при занятиях физической культурой и спортом.

54. Организация медицинской помощи при проведении тренировочного процесса и соревнований.

55. Обеспечение безопасности учащихся в условиях туристского полевого лагеря.