

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ ЛОКТЕВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

от 22 февраля 2017г.

№ 24/3

г. Горняк

Об утверждении порядка проведения квалификационных испытаний руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций

С целью упорядочения процедуры проведения квалификационных испытаний при аттестации руководителей муниципальных казенных и бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить порядок проведения квалификационных испытаний руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций (Приложение 1).
2. Руководителям образовательных организаций разработать и утвердить приказом по образовательной организации порядок проведения квалификационных испытаний заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
3. Организовать проведение квалификационных испытаний руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с Порядком, указанным в пункте 1 настоящего приказа.
4. Организовать проведение квалификационных испытаний заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с порядком, указанным в пункте 2 настоящего приказа.
4. Контроль исполнения данного приказа возложить на главного специалиста Комитета по образованию Белецкую В.В.

Председатель Комитета
по образованию

П.П. Одищев

С приказом ознакомлен





Порядок
проведения квалификационных испытаний
руководителей муниципальных казенных и бюджетных
образовательных организаций

1. В соответствии с положением о порядке проведения аттестации руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, (далее соответственно - «аттестация», «руководитель», «организация», утвержденного приказом Комитета по образованию Администрации Локтевского района от 22.02.2017 № 24/2, аттестация руководителей на соответствие занимаемой должности включает в себя прохождение квалификационных испытаний.

Квалификационные испытания включают в себя:

– **тестирование** (проверяется «знаниевая» компонента квалификации) или **самоанализ реализации комплексной программы развития** (оценка результативности практической деятельности). Проводит независимая экспертная организация системы образования Алтайского края – КГБОУ АК ИПКРО. Квалификационные испытания в форме тестирования и самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации по желанию руководителей могут быть проведены в ходе курсов повышения квалификации в КГБОУ АК ИПКРО:

– **собеседование** по актуальным вопросам развития системы образования (комплексная оценка профессиональной компетентности руководителей ОО). Собеседование проводится членами муниципальной профильной экспертной группы 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.

2. К квалификационным испытаниям допускаются аттестуемые руководители, внесенные в график, утвержденный приказом комитета по образованию.

3. Квалификационные испытания проходят до заседания аттестационной комиссии.

4. Квалификационные испытания организуются сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АК ИПКРО.

5. Оценку уровня квалификации руководителей осуществляют члены муниципальной экспертной группы при аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций:

- директоров образовательных организаций;

- заместителей директоров.

6. Квалификационные испытания для руководителей включают 2 обязательных составляющих:

для вновь назначенных руководителей:

- тестирование по вопросам нормативного и правового характера;
собеседование;

для руководителей, подлежащих очередной (внеочередной) аттестации:

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

-собеседование.

6.1. Квалификационные испытания для заместителей директоров по административно-хозяйственной работе включают 2 следующих обязательных составляющих:

- оценку профессиональной компетентности и результативности деятельности
- собеседование.

7. Формы квалификационного испытания:

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 ФГОС), нормативно-правовым и финансово-экономическим основам деятельности образовательной организации.

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

Вновь назначенные руководители проходят тестирование в обязательном порядке. Руководители, подлежащие очередной (внеочередной) аттестации могут выбрать тестирование как одну из форм квалификационного испытания.

Тестирование проходит не позднее, чем за месяц до даты заседания аттестационной комиссии.

Для подготовки к тестированию на сайте АКИПКРО www.akipkrp.ru на сайте комитета по образованию размещены примерные вопросы для тестирования.

Руководитель, проходящий процедуру квалификационных испытаний, заранее согласовывает с сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АКИПКРО, ответственными за проведение квалификационных испытаний:

форму проведения тестирования (компьютерный либо настольный (письменный) вариант);

дату проведения квалификационного испытания.

В случае выбора компьютерного варианта тестирования данные о проходящем тестировании руководителе представляются в отдел квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АКППКРО, где ему присваивается индивидуальное имя и пароль для доступа к тесту. Компьютерная программа предоставляет руководителю возможность выполнить тестовое задание три раза. Результаты тестирования подсчитываются автоматически, после завершения тестирования на мониторе отражается результат выполненного тестового задания, который фиксируется в протоколе и подтверждается подписью тестируемого руководителя.

При выполнении теста на бумажном носителе сотрудник отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АКППКРО в течение 1 академического часа обрабатывает выполненный тест, сообщает тестируемому руководителю результат и фиксирует его в протоколе, заверяя подписью тестируемого.

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

Перед началом тестирования ответственные за проведение квалификационных испытаний проводят инструктаж по заполнению бланка регистрации результатов тестирования и работе с электронной системой тестирования.

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.

Ответы на вопросы оцениваются по двухбалльной шкале:

правильно выполненное задание – 1 балл;

неправильно выполненное задание – 0 баллов.

Оценка по результатам тестирования вычисляется по формуле $R_1 = \frac{K}{6}$, где K – количество правильно выполненных заданий.

Результаты тестирования заносятся в протокол проведения квалификационного испытания.

7.2. Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации:

Вновь назначенные руководители не проходят данную форму квалификационного испытания. Руководители, подлежащие очередной (внеочередной) аттестации могут выбрать самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации, как одну из форм квалификационного испытания.

Целью самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации является определение уровня

достижения запланированных показателей и определение на этой основе сильных и слабых сторон профессиональной деятельности руководителя.

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;
- качество (наличие позитивных, негативных) социальных эффектов реализации проектов программы, свою роль как руководителя;
- обоснованность перспективных задач развития образовательной организации, меру и способ привлечения коллектива к их определению.

В самоанализе руководитель оценивает достигнутый им уровень развития управленческих компетентностей и результаты реализации программы:

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

финансово-экономическая компетентность (обеспечивает организацию деятельности ОУ в соответствии с государственным (муниципальным) заданием; обеспечивает организацию внебюджетного (системы внебюджетного) финансирования образовательной организации; проявляет экономическую мобильность, другое);

компетентность в области управления человеческими ресурсами (управляет развитием кадрового ресурса, развивает организационную культуру в ОУ; управляет процессом командообразования в ОУ, другое);

компетентность в области достижения результатов (позиционирование учреждения в социуме; достижения ОУ по реализации программы развития, продвижение в развитии профессиональной компетентности, другое);

компетентность в области самоорганизации (компетентности

профессиональном саморазвитии; компетенция в управлении информационными потоками; компетенция в принятии решений и другое);

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

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 ОУ, другое).

Критерии оценки самоанализа:

- в самоанализе раскрыты степень и способы достижения планируемых результатов;

- в самоанализе вычленены и сформулированы проблемы, перспективы развития.

Самоанализ не позднее, чем за месяц до даты заседания аттестационной комиссии, представляется руководителем в отдел квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АК ИПКРО и оценивается членами профильных краевых экспертных групп при аттестационной комиссии.

Результаты экспертной оценки самоанализа рассчитываются по формуле $R_1 = \frac{S}{6}$ (где S – сумма баллов по результатам самооценки) и фиксируются в протоколе проведения квалификационного испытания

7.3. Собеседование:

Собеседование проводится с аттестуемыми руководителями после прохождения ими первой части квалификационного испытания в форме тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации.

Собеседование строится как диалог аттестуемого и экспертов, в процессе которого содержание вопросов рассматривается с учётом специфики типа и вида 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. Время, отводимое на собеседование, как правило, не должно превышать 60 минут.

В ходе собеседования экспертами заполняется оценочный лист.

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 экспертной группы по результатам собеседования оформляются в оценочном листе эксперта.

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 руководителя.

Критерии оценивания собеседования для вновь назначаемых руководителей:

- 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;
- логичность и последовательность изложения, аргументированности 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.

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

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

Средневзвешенная оценка результатов квалификационного испытания рассчитывается по формуле $R_{кв} = \frac{R_1 + 2 * R_2}{3}$, где R_1 – оценка результатов самоанализа (либо тестирования), R_2 – оценка по результатам собеседования. Весовой коэффициент оценки по результатам собеседования равен 2.

Итоговая оценка результатов повышения квалификации и квалификационного испытания рассчитывается по формуле $R = R_{кв} + \frac{R_4}{10}$, где R_4 – оценка результатов повышения квалификации.

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 вновь назначаемого руководителя и не менее 4,0 баллов для работающего руководителя:

Уровень	Оценка результатов для вновь назначаемого руководителя	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

10. На основании итоговой оценки экспертная группа рекомендует аттестационной комиссии аттестовать руководителя с одной из формулировок: соответствует занимаемой должности;

не соответствует занимаемой должности.

11. Итоговые результаты повышения квалификации и квалификационного испытания, рассчитанные по формуле, фиксируются в протоколе проведения квалификационного испытания.

Протокол подписывается членами экспертной группы. По окончании квалификационного испытания руководитель экспертной группы предлагает аттестуемому письменно удостоверить в протоколе отсутствие (наличие) нарушений процедуры собеседования.

В случае отсутствия нарушений процедуры квалификационного испытания экспертная группа формирует экспертное заключение, свидетельствующее об уровне профессиональной компетентности руководителя с рекомендацией к принятию решения о соответствии (несоответствии) аттестуемого занимаемой должности.