

СОГЛАСОВАНО
протокол заседания
профсоюзного комитета
МБОУ «Славгородская СОШ»
от «28» августа 2015 г. № 25

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ
«Славгородская СОШ»
от «31» августа 2015 г. №288 §6

**Порядок
проведения квалификационных испытаний
заместителей директора МБОУ «Славгородская СОШ»**

1. В соответствии с пунктом 19 Положения о порядке аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители), утвержденного приказом Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию (далее - Комитет) от 31.12.2013 г. № 492, аттестация руководителей на соответствие занимаемой должности включает прохождение квалификационного испытания, которое проводится сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО «Алтайский краевой институт повышения квалификации работников образования» (далее - КГБОУ ДПО АК ИПКРО). На основе результатов испытания проводится оценка уровня квалификации вновь назначенных заместителей и заместителей, проходящих очередную аттестацию.

2. К квалификационным испытаниям в процессе аттестации допускаются заместители директора, подлежащие аттестации и внесенные в график, утвержденный приказом МБОУ «Славгородская СОШ».

4. Квалификационные испытания проходят до заседания аттестационной комиссии.

5. Квалификационные испытания организуют сотрудники отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО АК ИПКРО.

6. Оценка уровня квалификации заместителей директора осуществляют члены профильных школьных экспертных групп при аттестационной комиссии по аттестации заместителей директора образовательной организации.

7. Квалификационные испытания для заместителей директора включают две 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 или самоанализ результатов реализации программы развития образовательной организации по выбору аттестующегося;
- собеседование.

8. Формы квалификационного испытания:

8.1. 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 заместителя директора в области нормативно-правового регулирования профессиональной деятельности.

Вновь назначенные заместители 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 КГБОУ ДПО АК ИПКРО www.akipkro.ru размещаются примерные вопросы для тестирования.

Заместитель директора, проходящий процедуру квалификационных испытаний, заранее согласовывает с сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО АК ИПКРО, ответственными за проведение квалификационных испытаний:

- форму проведения тестирования (компьютерный вариант, настольный (письменный) вариант);
- дату проведения квалификационного испытания.

При выборе компьютерного варианта тестирования данные о проходящем тестировании заместителей директора представляются в отдел квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО АК ИПКРО, где ему присваивается индивидуальное имя и пароль для доступа к тесту. Компьютерная программа предоставляет заместителю директора 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 заместителя директора.

При выполнении теста на бумажном носителе сотрудник отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО АК ИПКРО в течение одного академического часа обрабатывает выполненный тест, сообщает тестируемому заместителю директора результат и фиксирует его в протоколе, заверяя подписью тестируемого.

Максимальное время тестирования – один 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 $R1 = 6K$, где K – количество правильно выполненных заданий.

Результаты тестирования заносятся в протокол проведения квалификационного испытания.

8.2. Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации:

Вновь назначенные заместители директора не проходят данную форму квалификационного испытания.

Заместители директора, подлежащие очередной (внеочередной) аттестации вправе выбрать самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации, как одну из форм квалификационного испытания.

Целью самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации (далее – ОО) является определение уровня достижения запланированных показателей и определение на этой основе сильных и слабых сторон профессиональной деятельности заместителя директора.

При выполнении этой части квалификационного испытания заместители директора анализируют:

- меру достижения целей комплексной программы развития образовательной организации и свою роль как заместителя директора 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 заместителя директора;
- обоснованность перспективных задач развития образовательной организации, меру и способ привлечения коллектива к их определению.

В самоанализе заместитель директора 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 ОО в соответствии с государственным (муниципальным) заданием; обеспечивает организацию внебюджетного (системы внебюджетного) финансирования образовательной организации; проявляет экономическую мобильность);
- компетентность в области управления человеческими ресурсами (управляет развитием кадрового ресурса, развивает организационную культуру в ОО; управляет процессом командообразования в ОО);
- компетентность в области достижения результатов (позиционирование учреждения в социуме; достижения ОО по реализации программы развития, продвижение в развитии профессиональной компетентности);
- 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).

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 заместителем директора в отдел квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АКШКРО и оценивается членами профильных краевых экспертных групп при аттестационной комиссии.

Результаты экспертной оценки самоанализа рассчитываются по формуле $R1 = 6S$ (где S - сумма баллов по результатам самооценки) и фиксируются в протоколе проведения квалификационного испытания.

8.3. Собеседование:

Собеседование проводится с аттестуемыми заместителями директора 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 заместителя директора, определить их соответствие (несоответствие) занимаемой должности.

Аттестуемому предлагается 5 вопросов из перечня вопросов для собеседования, утвержденного приказом МБОУ «Славгородская СОШ». Время, отводимое на собеседование не должно превышать 60 минут.

В ходе собеседования экспертами заполняется оценочный лист (приложение 1).

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 заместитель директора 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 заместителя директора.

Критерии оценивания собеседования для вновь назначенных заместителей директора:

- 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, аргументированность собственной точки зрения, выраженность личной позиции;
- умение четко обозначить задачи собственной управленческой деятельности.

Критерии оценивания собеседования для заместителей директора, 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.

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

10. По результатам двух испытаний (собеседования, тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации)

51

рассчитывается средневзвешенная оценка квалификационного испытания по формуле. Средневзвешенная оценка результатов квалификационного испытания рассчитывается по формуле $R_{кв} = 3R_1 * 2 + R_2$, 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: $R = R_{кв} + 10R_4$, где R_4 – оценка результатов повышения квалификации.

Уровень профессиональной компетентности и результативности труда заместителя директора 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

11. На основании итоговой оценки экспертная группа рекомендует аттестационной комиссии аттестовать заместителя директора с одной из формулировок:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности.

12. 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 (приложение 2), свидетельствующее об уровне профессиональной компетентности руководителя с рекомендацией к принятию решения о соответствии (несоответствии) аттестуемого занимаемой должности.

Приложение 1
к порядку проведения
квалификационных испытаний
руководителей муниципальных
образовательных организаций

**Оценочный лист по итогам собеседования с руководителями
муниципальных образовательных организаций**

ФИО _____

Должность _____

Место работы _____

№ вопроса	Оценка эксперта			Итоговая оценка

В ходе собеседования установлено (общее количество баллов):

По итогам собеседования 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 «заместитель директора»

Председатель профильной
экспертной группы

_____ (подпись)

_____ (И.О. Фамилия)

Эксперты:

_____ (подпись)

_____ (И.О. Фамилия)

_____ (подпись)

_____ (И.О. Фамилия)

Дата проведения собеседования _____

С оценочным листом ознакомлен(а) _____

_____ (подпись работника и дата)

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по оценке уровня профессиональной компетентности заместителя
директора

(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 «заместитель директора»

Председатель экспертной группы: _____ И.О. Фамилия

Эксперты: _____ И.О.Фамилия

_____ И.О. Фамилия

Дата _____

Подпись работника _____

_____ (расшифровка подпи

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

на 4 (шт) листа

Директор МБОУ «Славгородская
средняя общеобразовательная школа»
С.А.Пирская

