

**Порядок проведения квалификационных испытаний
заместителей директора (заведующих отделом) МБОУ ДО «ЦТДМ»
по учебно-воспитательной работе и заведующего отделом**

1. В соответствии с пунктом 3 Положения о порядке аттестации заместителей директора МБОУ ДО «ЦТДМ», утвержденного приказом Директора ЦТДМ от 15.09.2015г. №102, аттестация заместителей директора по учебно-воспитательной работе (далее – заместитель директора по УВР) и заведующего отделом на соответствие занимаемой должности включает прохождение квалификационного испытания, которое проводится сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации КГБОУ ДПО «АКИПКРО» и собеседования в профильной экспертной группе при аттестационной комиссии по аттестации заместителей директора (заведующего отделом). На основе результатов испытания проводится оценка уровня квалификации вновь назначенных руководителей и руководителей, проходящих очередную или внеочередную аттестацию.

2. К квалификационным испытаниям в процессе аттестации допускаются заместители директора (заведующие отделом), подлежащие аттестации и внесенные в график и список, утвержденный приказом директора.

3. Квалификационные испытания проходят до заседания аттестационной комиссии учреждения.

4. Квалификационные испытания организуют сотрудники отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АКИПКРО.

5. Оценку уровня квалификации заместителя директора (заведующего отделом) осуществляют члены профильной экспертной группы при аттестационной комиссии по аттестации заместителя директора.

6. Квалификационные испытания для руководителей 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 аттестующего;

- 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, 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 АК ИПКРО размещаются примерные вопросы для тестирования.

Руководитель, проходящий процедуру квалификационных испытаний, заранее согласовывает с сотрудниками отдела квалификационных испытаний и сопровождения аттестации 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 аттестующим представляются в отдел квалификационных испытаний и сопровождения аттестации АК ИПКРО, где ему присваивается индивидуальное имя и пароль для доступа к тесту. Компьютерная программа предоставляет 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 АК ИПКРО в течение одного академического часа обрабатывает выполненный тест, сообщает тестируемому руководителю 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 дается несколько вариантов ответов и инструктивное указание:

- указание в инструкции «выберите один вариант ответа» означает, что правильный ответ дан;
- указание в инструкции «выберите, по крайней мере, один вариант ответа» означает, что правильными являются два и 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 $R_1 = K/6$, где K – количество правильно выполненных заданий.

Результаты тестирования заносятся в протокол проведения квалификационного испытания.

7.2. Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития учреждения:

- вновь назначенные руководители не проходят данную форму квалификационного испытания.

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

Целью самоанализа результатов реализации комплексной программы развития учреждения является определение уровня достижения запланированных показателей и определение на этой основе сильных и слабых сторон профессиональной деятельности руководителя.

При выполнении этой части квалификационного испытания аттестующийся анализирует:

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

- качество и динамику ресурсного обеспечения реализации комплексной программы развития учреждения, используемый способ управления ресурсами, его изменение (улучшение) за меж аттестационный период;

- динамику и качество результатов реализации проектов комплексной программы развития учреждения, 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 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 организованную 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).

Самоанализ не позднее, чем за месяц до даты заседания аттестационной комиссии, представляется аттестующим 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 $R_1 = S/6$, где S – сумма баллов по результатам самооценки, и фиксируются в протоколе проведения квалификационного испытания.

7.3. Собеседование проводится в учреждении.

Собеседование проводится с аттестуемыми заместителем директора, заведующим отделом после прохождения ими первой части квалификационного испытания в форме тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития учреждения в профильной экспертной группе при аттестационной комиссии по аттестации заместителей директора ЦТДМ.

Собеседование строится как диалог аттестуемого и экспертов. В ходе диалога возможны уточнения, комментарии со стороны его участников. Аттестуемому предлагается 5 вопросов из перечня вопросов для собеседования, утвержденного директором ЦТДМ. Время, отводимое на собеседование не должно превышать 60 минут. Вопросы в рамках собеседования разворачиваются в определённой логике, что позволяет оценить уровень развития профессиональной компетентности аттестуемого, определить их соответствие (несоответствие) занимаемой должности.

В ходе собеседования 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 ОО и собственной управленческой деятельностью. При проведении собеседования учитываются результаты повышения квалификации аттестуемого руководителя.

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 ЦТДМ 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.

7. По результатам двух испытаний (собеседования, тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития школы) рассчитывается средневзвешенная оценка квалификационного испытания по формуле: $R_{кв} = (R_1 + 2 \cdot R_2) / 3$, где R_1 - оценка результатов тестирования либо самоанализа, R_2 - оценка по результатам собеседования. Весовой коэффициент оценки по результатам собеседования равен 2.

Уровень профессиональной компетентности и результативности труда заместителя директора по УВР (заведующего отделом) 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:

	Оценка результатов для руководителя при назначении на должность	Оценка результатов для работающего руководителя	коэффициент к должностному окладу
Базовый	от 3,36 до 4,0	от 4,0 до 4,46	1,1
Высокий	более 4,0	более 4,46	1,15

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 квалификационные 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 заместителя директора, с рекомендацией к принятию решения о соответствии (несоответствии) аттестуемого занимаемой должности.

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной
организации МБОУ ДО ЦТДМ»

О.С.Лесная

15.09.2015

Оценочный лист

по итогам собеседования с заместителем директора МБОУ ДО «ЦТДМ»

ФИО _____

Должность _____

Место работы _____

№ вопроса	Оценка эксперта			Итоговая оценка
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	

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
«руководитель»

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 МБОУ ДО «ЦТДМ»

(Ф.И.О. полностью)

(занимаемая должность)

вид аттестации: назначение на должность, очередная (внеочередная)

Форма квалификационного испытания и результат в баллах:

В ходе собеседования установлено (вывод, количество баллов):

По итогам квалификационных испытаний (тестирования / самоанализа результатов реализации комплексной программы развития школы и собеседования) определено значение показателя уровня квалификации

(указать общее количество баллов)

Рекомендации

Вывод:

(Ф.И.О., занимаемая должность)

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

Председатель профильной экспертной группы _____

И. О. Фамилия (подпись)

Эксперты: _____

И. О. Фамилия (подпись)

И. О. Фамилия (подпись)