Приложение 2

к приказу комитета

по образованию города Барнаула

от 17.11.2022 №2122-осн

ПОРЯДОК

проведения квалификационных испытаний

руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций города Барнаула

1.1. Порядок проведения квалификационных испытаний руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций города Барнаула (далее – Порядок) регламентирует процедуру проведения квалификационных испытаний в ходе аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций города Барнаула (далее – МОО) на соответствие занимаемой должности.

1.2. К квалификационным испытаниям в процессе аттестации допускаются руководители МОО (директора, заведующие, заместители руководителей, заместители руководителей по административно-хозяйственной работе, руководители структурных подразделений), подлежащие аттестации на соответствие занимаемой должности, а также кандидаты на должности руководителей МОО, заместителей руководителей МОО, руководителей структурных подразделений МОО (далее – кандидаты), подлежащие аттестации на соответствие должности руководителя.

1.3. Квалификационные испытания являются формой оценки профессиональной компетентности руководителей МОО и кандидатов при прохождении аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности.

1.4. В ходе квалификационных испытаний руководителей МОО устанавливается: соответствие их квалификации и профессиональной компетентности квалификационным требованиям к занимаемой должности; уровень продуктивности (результативности) практической деятельности.

1.5. В ходе квалификационных испытаний кандидатов устанавливается: соответствие их квалификации и профессиональной компетентности квалификационным требованиям к должности руководителя, мотивационная готовность к осуществлению деятельности руководителя МОО.

1.6. Выявление соответствия профессионализма и уровня результативности практической деятельности руководителей МОО и кандидатов осуществляется посредством комплексной оценки по результатам тестирования или экспертной оценки самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации (по выбору аттестуемого), а также в ходе собеседования.

1.7. На основе результатов квалификационного испытания проводится оценка уровня квалификации руководителей МОО, проходящих очередную и внеочередную аттестацию, кандидатов.

1.8. Квалификационные испытания проводятся не позднее, чем за месяц до даты заседания аттестационной комиссии комитета по образованию города Барнаула ( далее - аттестационная комиссия).

1.9.Работу по организации квалификационных испытаний руководителей МОО и кандидатов проводит специалист, назначенный приказом комитета (далее – специалист комитета, ответственный за проведение аттестации).

1.10. Специалист комитета, ответственный за проведение аттестации, ежеквартально до 20 числа первого месяца квартала на основе предоставленных в аттестационную комиссию аттестационных материалов готовит списки: руководителей МОО, кандидатов, направивших в комитет заявку на проведение квалификационных испытаний до десятого числа первого месяца квартала (приложение 1).

В списке указываются:

- фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) аттестуемого;

- наименование образовательной организации;

- должность аттестуемого;

- вид аттестации (очередная, внеочередная, кандидат);

- форма квалификационного испытания (тестирование или самоанализ реализации комплексной программы развития образовательной организации, собеседование);

- адрес электронной почты аттестуемого.

1.11. К заявке на проведение квалификационных испытаний заместителей руководителей МОО и руководителей структурных подразделений МОО прилагаются:

1.11.1. Отзыв о профессиональной деятельности с приложением заверенных нотариально или по месту работы копий документов, подтверждающих сведения, указанные в отзыве (приложение 2);

1.11.2. Согласие на обработку персональных данных.

1.12. К заявке на проведение квалификационных испытаний кандидатов прилагаются:

1.12.1. Заявление с приложением заверенных нотариально или по месту работы копий документов, подтверждающих сведения, указанные в заявлении (приложение 3);

1.12.2. Согласие на обработку персональных данных;

1.12.3. Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

1.13. Списки аттестуемых руководителей МОО и кандидатов, утверждённые председателем комитета, в электронном виде направляются в отдел сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова до 20 числа первого месяца текущего квартала для организации тестирования.

1.14. Оценка уровня квалификации руководителей МОО и кандидатов осуществляется по результатам квалификационных испытаний, пройденных в отделе сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова, и в процессе собеседования в профильных экспертных группах при аттестационной комиссии комитета (далее – экспертная группа).

1.15. Квалификационные испытания для руководителей МОО и кандидатов включают следующие этапы.

1.15.1. Для руководителей МОО (директоров, заведующих) при очередной (внеочередной) аттестации:

- тестирование по вопросам действующего законодательства или самоанализ результатов реализации программы развития образовательной организации (по выбору аттестуемого);

- собеседование.

1.15.2. Для кандидатов на должности руководителей МОО (директоров, заведующих):

- тестирование по вопросам действующего законодательства;

- собеседование;

1.15.3. Для заместителей руководителей МОО (руководителей структурных подразделений) и кандидатов на должности заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) МОО:

-собеседование;

1.15.4. Для заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) по результатам квалификационных испытаний по административно-хозяйственной работе МОО:

- оценка профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе (приложение 4);

- собеседование.

1.15.5. Для кандидатов на должности заместителя руководителя (руководителя структурного подразделения) МОО по административно-хозяйственной работе:

- тестирование в экспертной группе;

- собеседование

1.16. Тестирование по вопросам действующего законодательства проводится сотрудниками отдела сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова в целяхоценки профессиональной компетентности руководителей МОО и кандидатов на должности директоров, заведующих МОО в области нормативно-правового регулирования профессиональной деятельности.

Тестирование проходит не позднее, чем за месяц до даты заседания аттестационной комиссии комитета. Специалист комитета, ответственный за проведение аттестации, направляет в отдел сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова заявку на проведение квалификационных испытаний, включающую в себя сведения о руководителе МОО, кандидате на должность руководителя МОО, проходящем тестирование, где каждому аттестуемому присваивается индивидуальный логин и пароль для доступа к тесту, предоставляется инструкция по работе с тестовой системой в онлайн-режиме.

Тестирование может проводиться по месту работы аттестуемых руководителей МОО, кандидатов на должности руководителей МОО в онлайн-режиме в соответствии с регламентом КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова.

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

Максимальное время тестирования - один академический час (45 минут).

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 один балл.

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 течение трёх дней после проведения тестирования в протоколе результатов тестирования, составленном специалистом отдела сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова.

Оценка по результатам тестирования вычисляется по формуле R1=K/6, где R1 - результаты тестирования, К - количество правильно выполненных заданий. Результаты тестирования в течение семи дней заносятся в протокол тестирования.

1.17. Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации (далее - самоанализ) -это форма квалификационного испытания, рекомендуемая отделом сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова при проведении очередной аттестации руководителей МОО.

Руководители МОО, подлежащие очередной (внеочередной) аттестации, могут выбрать самоанализ как одну из форм квалификационного испытания.

Квалификационное испытание в форме самоанализа проводит независимая экспертная организация КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова.

Целью самоанализа является определение уровня достижения запланированных показателей и определение на этой основе сильных и слабых сторон профессиональной деятельности руководителя МОО.

При прохождении этой части квалификационного испытания руководителям МОО предлагается проанализировать:

- степень достижения целей комплексной программы развития образовательной организации, 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;

- наличие социальных эффектов (позитивных, негативных) в результате реализации проектов программы;

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

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

- правоваякомпетентность (использование законодательных и иных правовых документов органов власти; разработка локальных нормативных правовых актов; формирование управленческих решений на их основе);

- компетентность в области управления человеческими ресурсами (управление развитием кадрового ресурса, развитие организационной культуры в образовательной организации; управление процессом командообразования в образовательной организации, другое);

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

- компетентность в области самоорганизации (компетенция в 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);

- компетенция 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 базой, другое).

Результаты проведённого самоанализа заносятся руководителем МОО в лист самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации (приложение 5).

Критерии оценки самоанализа:

- в самоанализе раскрыты степень и способы достижения планируемых результатов;

- в самоанализе выделены и сформулированы проблемы, перспективы развития образовательной организации.

Лист самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации передаётся специалистом комитета, ответственным за аттестацию руководителей МОО, в отдел сопровождения экспертизы и аттестации отдел сопровождения экспертизы и аттестации КАУ ДПО «АИРО» им. А.М. Топорова не позднее, чем за месяц до даты проведения заседания аттестационной комиссии комитета.

Результаты экспертной оценки самоанализа рассчитываются по формуле R1 =S/6 (где R1- результаты экспертной оценки самоанализа, S - сумма баллов по результатам самооценки) и фиксируются в листе экспертной оценки реализации комплексной программы развития МОО (приложение 6), а также в протоколе проведения квалификационного испытания (приложение 7).

1.18. Собеседование с аттестуемыми руководителями МОО (директорами, заведующими) и кандидатами на должности руководителей МОО (директоров, заведующих) проводится членами экспертных групп после прохождения ими первой части квалификационного испытания в форме тестирования или экспертной оценки самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации, результаты которого учитываются в ходе собеседования. Аттестуемому предлагается не более пяти вопросов, время, отводимое на собеседование, не должно превышать 20 минут.

1.19. Собеседование с аттестуемыми заместителями руководителей (руководителями структурных подразделений) МОО и кандидатами на должности заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) МОО проводится членами экспертных групп. Аттестуемому предлагается не более десяти вопросов, время, отводимое на собеседование, не должно превышать 30 минут.

Собеседование строится как диалог аттестуемого и членов экспертной группы, в процессе которого содержание вопросов рассматривается с учётом специфики типа образовательной организации, в которой работает аттестуемый. В ходе диалога возможны уточнения, комментарии со стороны его участников. Вопросы в рамках собеседования выстраиваются в определенной логике, что позволяет оценить уровень развития профессиональной компетентности руководителя МОО, определить его соответствие (не соответствие) занимаемой должности.

Критерии оценивания собеседования с руководителем МОО, кандидатом на должность руководителя МОО:

- знание правовых актов в сфере образования;

- умение четко обозначать проблему в ходе обсуждения;

- понимание цели и задач собственной управленческой деятельности, их соотнесение с потребностями образовательной организации и образовательного сообщества;

- умение полно, всесторонне анализировать проблему;

- логичность и последовательность изложения сути проблемы;

- аргументированность собственной точки зрения, выраженность личной позиции;

- умение четко обозначить задачи собственной управленческой деятельности.

По итогам собеседования с руководителем МОО и кандидатом членами экспертных групп заполняется оценочный лист (приложение 8).

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

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

- ответ достаточно полный, но содержит незначительные ошибки или неточности – 4 балла;

- ответ не достаточно полный, содержит существенные ошибки или неточности 3 балла;

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

- ответ не отражает сути вопроса - 1 балл.

1.20.По результатам двух этапов квалификационных испытаний рассчитывается итоговая оценка квалификационного испытания.

Итоговая оценка результатов квалификационного испытания руководителей МОО (директоров, заведующих и кандидатов на должности руководителей МОО (директоров, заведующих) рассчитывается по формуле Rкв.=(R1+2\*R2):3, где Rкв. – результат квалификационного испытания, R1*-* оценка результатов тестирования или самоанализа результатов реализации программы развития МОО), R2 - оценка по результатам собеседования.

Итоговая оценка результатов квалификационного испытания заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) МОО по административно-хозяйственной работе, а также кандидатов на должности заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) по административно-хозяйственной работе МОО рассчитывается по формуле Rкв.=(R1+2\*R2):3, где Rкв. – результат квалификационного испытания, R1*-* оценка результатов тестирования (для кандидатов) или средневзвешенной оценки профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) по административно-хозяйственной работе), R2 - средневзвешенная оценка по результатам собеседования.

Итоговой оценкой результатов квалификационного испытания заместителей руководителей МОО, руководителей структурных подразделений МОО и кандидатов на должности заместителей руководителей (руководителей структурных подразделений) МОО является средневзвешенная оценка результатов собеседования.

Уровень профессиональной компетентности и результативности труда руководителя МОО, кандидата считаются соответствующими занимаемой должности, если итоговая оценка результатов повышения квалификации и квалификационного испытания составляет не менее 3,36 баллов для кандидата и не менее 4,01 баллов для работающего руководителя МОО.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень | Оценка результатов для кандидата, балл | Оценка результатов для руководителя МОО  при очередной  (внеочередной  аттестации), балл |
| Базовый | от 3,36 до 4,00 | от 4,01 до 4,46 |
| Высокий | более 4,01 | более 4,47 |

1.21.Итоговые результаты квалификационного испытания, рассчитанные по формуле, фиксируются в протоколе проведения квалификационного испытания (приложение 7). Протокол подписывается председателем и членами экспертной группы. По окончании квалификационного испытания аттестуемый руководитель МОО, кандидат письменно удостоверяет в протоколе отсутствие (наличие) нарушений квалификационного испытания в форме собеседования.

В случае отсутствия нарушений процедуры квалификационного испытания экспертная группа формирует экспертное заключение свидетельствующее об уровне квалификации руководителя МОО, кандидата с выводом о соответствии (не соответствии) квалификационным требованиям, предъявляемым к должности руководителя образовательной организации (далее - экспертное заключение) (приложение 9).

1.22.Экспертное заключение о соответствии (не соответствии) уровня квалификации заместителя руководителя МОО, кандидата на должность заместителя руководителя МОО, руководителя структурного подразделения требованиям, предъявляемым к должности «заместитель руководителя», «руководитель структурного подразделения» передаётся в МОО по месту работы аттестуемого для проведения заседания аттестационной комиссии МОО.

1.23. По результатам квалификационных испытаний комитет устанавливает повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя МОО, кандидата, который утверждается приказом комитета.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Оценка результатов квалификационных испытаний | | | | |
| Вид аттестации | Базовый уровень, балл | Коэффи-  циент  к долж-  ностному окладу | Высокий  уровень, балл | Коэффи-циент  к долж-  ностному окладу |
| 1 | Кандидат | от 3,36 до 4,00 | 1,00 | от 4,01 и выше | 1,10 |
| 2 | Очередная  (внеочередная) аттестация | от 4,01 до 4,46 | 1,10 | от 4,47 и выше | 1,15 |

Председатель комитета А.Г. Муль