

**Процедура и содержание квалификационных испытаний,
проводимых в рамках аттестации руководителей
муниципальных образовательных организаций
на соответствие занимаемой должности**

№ п/п	Структурные компоненты консультирования	Содержание
1.	Ключевые слова	Аттестация на соответствие занимаемой должности, квалификационные испытания: тестирование, самоанализ реализации программы развития образовательной организации, собеседование. Результаты квалификационных испытаний.
2.	Краткая аннотация контента консультации	Консультация направлена на разъяснение процедуры и содержания квалификационных испытаний для руководителей муниципальных образовательных организаций (далее - ОО), аттестующихся на соответствие занимаемой должности.
3.	Запрос на консультирование	<p>Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012, вступивший в действие 1 сентября 2013 года, закрепил требование соответствия руководителей образовательных организаций квалификационным характеристикам, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, и (или) профессиональным стандартам. Соответствие уровня квалификации руководителей образовательных организаций требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям, устанавливается при их аттестации. В процессе аттестации проводятся квалификационные испытания, в ходе которых оцениваются профессиональная деятельность и компетентность руководителей муниципальных ОО.</p> <p>Руководители муниципальных ОО обращаются за разъяснениями по поводу содержания и порядка прохождения квалификационного испытания.</p>
4.	Консультационный текст	<p>Проведение аттестации руководителей муниципальных ОО на соответствие занимаемой должности – это один из механизмов управления качеством образования. Нормативной основой проведения аттестации руководителей муниципальных ОО является муниципальное Положение о порядке аттестации руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, при разработке которого рекомендуется опираться на Примерное Положение о порядке аттестации руководителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций (письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 13.12.2013 №02-06/06/963)</p> <p>К категории «руководители образовательных организаций» относятся: собственно должности руководителей, а также должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей (По-</p>

[становление правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»](#)

В ходе аттестации руководителей образовательных организаций выявляется:

– соответствие их профессиональной компетентности требованиям к квалификации и профессионализму (Приказ № 761н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями на 31 мая 2011 года);

– уровень продуктивности (результативности) практической деятельности.

Формой оценки профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций может быть **квалификационное испытание**, на основе результатов которого определяется соответствие руководителей занимаемым ими должностям (при назначении на должность и при прохождении очередной (внеочередной) аттестации).

Оценку уровня профессиональной компетентности руководителей (заместителей руководителей, заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе, руководителей структурных подразделений) муниципальных ОО осуществляют члены профильных экспертных групп при муниципальной аттестационной комиссии на основе результатов 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 АКППРО. 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 АКППРО;

– **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.

Порядок проведения квалификационных испытаний для руководителей муниципальных ОО Алтайского края

К квалификационным испытаниям допускаются аттестуемые руководители, внесенные в график, утвержденный приказом муниципального органа управления образованием.

Для организации и проведения квалификационных испытаний рекомендуется назначить ответственного специалиста муниципального органа управления образованием.

Специалист муниципального органа управления образованием ежеквартально готовит список аттестующихся руководителей ОО по форме:

Ф.И.О. аттестующегося	Наименование ОО	Должность	Вид аттестации (назначение на должность, очередная, внеочередная)	Форма квалификационного испытания (тестирование или самоанализ реализации программы развития ОО)	Адрес электронной почты (для отправки паролей и логинов)	Дата проведения собеседования в муниципальной экспертной группе
-----------------------	-----------------	-----------	---	--	--	---

Список аттестующихся руководителей ОО, заверенный председателем МОУО и печатью сканируется и передается в НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний АК ИПКРО как в сканированном виде, так и в формате *.doc (*.docx) (документ Microsoft Office Word) до 20 числа первого месяца текущего квартала на электронный адрес rukovoditel14@yandex.ru

При подготовке аттестующегося руководителя к квалификационным испытаниям в **форме тестирования** могут быть использованы методические материалы, разработанные для проведения квалификационных испытаний руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных организаций:

– [примерные тестовые задания для проведения квалификационных испытаний руководителей КГБ\(К\)ОО](#);

В случае выбора аттестующимся квалификационного испытания в форме самоанализа реализации комплексной программы развития аттестующийся заполняет [Лист самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации](#).

Для проведения **собеседования** аттестационные комиссии МОУО могут использовать приложения 4 и 6 к процедуре проведения квалификационных испытаний руководителей КГБ (К)ОО (Приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края №4129 от 26.09.2013):

– вопросы для собеседования с вновь назначенными руководителями краевых государственных казенных (бюджетных) образовательных организаций, аттестуемых на соответствие занимаемой должности;

– вопросы для собеседования с руководителями краевых государственных казенных (бюджетных) образовательных организаций, аттестуемых на соответствие занимаемой должности;

– критерии профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей руководителей краевых государственных образовательных организаций по административно-хозяйственной работе.

Все материалы размещены на сайте КГБОУ АК ИПКРО в разделе «Аттестация руководящих работников краевых образовательных учреждений Алтайского края»: <http://www.akipkro.ru/2009-06-27-15-09-33/metod-rek/attestac/attestacruk.html>

Тестирование

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

Для подготовки к тестированию на сайте муниципального органа управления образованием рекомендуется разместить перечень нормативных правовых актов, необходимых для изучения и примерные вопросы для тестирования.

Тестирование проводится в режиме on-line.

Компьютерная программа предоставляет тестирующему 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 $R_1 = \frac{K}{6}$, где K – оценка в баллах количества правильно выполненных заданий.

Результаты тестирования заносятся в протокол проведения квалификационного испытания.

Самоанализ результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации

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

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](#) листа самоанализа.

Самоанализ представляется для экспертной оценки в НМЦ экспертизы и квалификационных испытаний КГБОУ АКППКРО в электронном виде.

Критерии оценки самоанализа:

Экспертная оценка самоанализа проводится по 6 направлениям, обозначенным в Листе самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации. По каждому направлению эксперт выставляет баллы (от 1 до 5).

1. Самоанализ представляет собой полное, развернутое описание способов достижения результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации по всем направлениям. В самоанализе вычленены и сформулированы проблемы, перспективы развития, выделены профессиональные компетенции, которые способствовали достижению запланированных показателей. Адекватная самооценка – 5 баллов.

2. Описание результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации представлено в развернутом виде, выделены профессиональные компетенции, развитие или становление которых способствовало достижению запланированных показателей, наличие адекватной самооценки – 4 балла.

3.. Результаты реализации комплексной программы развития образовательной организации описаны не в полной мере, профессиональные компетенции, способствовавшие достижению результатов обозначены не по всем направлениям (или не соответствуют решаемой задаче), самооценка занижена/ завышена – 3 балла.

4. В самоанализе слабо выражена аналитическая составляющая, профессиональные

компетенции, способствовавшие достижению результатов обозначены не по всем направлениям (или не соответствуют решаемой задаче достижения запланированных показателей), самооценка занижена/ завышена – 2 балла.

5. В представленном описании результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации отсутствует аналитическая составляющая, выделенные компетенции не соответствуют решаемой задаче (достижению запланированных показателей), самооценка не адекватна – 1 балл.

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

Собеседование

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.

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. 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 профильной экспертной группы по результатам собеседования фиксируются в оценочном листе эксперта (приложение 3 пособия).

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.

Результаты квалификационных испытаний

По результатам двух испытаний (собеседования, тестирования или самоанализа результатов реализации комплексной программы развития образовательной организации) рассчитывается средневзвешенная оценка квалификационного испытания 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: $R = \frac{R_1 + 2 * R_2 + R_3}{4}$, где R_1 – оценка результатов самоанализа (либо тестирования); R_2 – оценка по результатам собеседования (весовой коэффициент оценки по результатам собеседования равен 2); $R_3 = \frac{P}{4}$ (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.

Примеры расчета результатов квалификационных испытаний

Пример 1: Ковалев С.И., вновь назначенный заместитель директора МБОУ СОШ в ходе тестирования набрал 21,5 балла ($R_1 = \frac{21,5}{6} = 3,58$). Оценка по результатам собеседования составила 4,33 балла. Кроме того, результаты повышения квалификации С.И. Ковалева в ходе курсов оценены на 16 баллов ($R_3 = \frac{16}{4} = 4,0$).

Итоговая оценка результатов повышения квалификации и квалификационного испытания С.И. Ковалева $R = \frac{3,58 + 2 * 4,33 + 4,0}{4} = 4,06$. Уровень профессиональной компетентности и результативности труда С.И. Ковалева соответствует занимаемой должности (высокий уровень).

Пример 2: Смирнова А.Н., заместитель директора МБОУ ДОД, проходит очередную аттестацию. В ходе тестирования набрала 24 балла ($R_1 = \frac{24}{6} = 4,0$). Оценка по результатам собеседования – 4,67. В ходе курсов повышения квалификации в 2012 году результаты повышения квалификации не оценивались. В этом случае в качестве итоговой оценки результатов повышения квалификации и квалификационного испытания принимается средневзвешенная оценка квалификационного испытания $R_{кв} = \frac{4,0 + 2 * 4,67}{3} = 4,45$.

Уровень профессиональной компетентности и результативности труда А.Н. Смирновой соответствует занимаемой должности (высокий уровень).

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

На основании итоговой оценки экспертная группа рекомендует аттестационной комиссии аттестовать руководителя с одной из формулировок:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности.

5.	Список документов и других источников	1. Постановление правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляю-
-----------	--	---

		<p>ших образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»</p> <p>2. Приказ № 761н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями на 31 мая 2011 года) http://www.akipkro.ru/images/stories/docs/norma_dok/attestaziya/761_new.pdf</p> <p>3. Письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 13.12.2013 №02-06/06/963</p>
6.	Консультанты	<p>Овсиевская Ирина Николаевна, директор центра экспертизы и сертификации КГБОУ АК ИПКРО, к.п.н.;</p> <p>Калашникова Елена Владимировна, методист отдела квалификационных испытаний КГБОУ АК ИПКРО, rukovoditel14@yandex.ru</p>