

**Показатели оценки профессиональных компетенций  
руководителей образовательных организаций по обеспечению эффективности деятельности ОО в  
соответствии с региональной комплексной программой формирования управленческих компетенций  
руководителей образовательных учреждений регионального и муниципального уровней**

№	Показатели оценки	Профессиональные компетенции	Основание для разработки и внедрения
1.	<b>Стратегическая компетентность</b> (умение правильно оценить ресурсный потенциал ОО, умение определять стратегические направления развития ОО)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способность проектировать образовательное пространство, в условиях стратегических изменений.</li> <li>2. Владение методами стратегического и оперативного анализа.</li> <li>3. Способность использовать эффективные методы и алгоритмы разработки стратегии, программы развития и обеспечивать их реализацию.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 (с изменениями в редакции 2019г;)</li> <li>- Федеральная программа "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров(2010-2021 годы)" (Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. N 636-р с изменениями на 30 декабря 2018 года Документ с изменениями, внесенными: распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года N 1590-р; распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 года N 2775-р; распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2018 года N 3035-р</li> </ul>
2.	<b>Социальная компетентность</b> (способность брать на себя ответственность, разбираться в социальных процессах, происходящих в обществе; регулировать конфликты)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способность разрабатывать стратегию, программу развития и обеспечивать их реализацию.</li> <li>2. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами.</li> <li>3. Умение выявлять проблемы протокольного характера при анализе конкретных официальных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев общественной пользы.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ министерства здравоохранения и социального</li> </ul>

		4. Понимание и обозначение правового и социального статуса образовательной организации (имидж, статус, миссия).	развития РФ (Минздравсоцразвития России от 26.09.2010г. №761-н г Москва) «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел квалификационные характеристики должностей работников образования» -Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» (проект 2019); - Указ президента РФ от 7 мая 2018г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»; - Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018-2025 г.г. - Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 №1288 (ред. от 03.01.2019) «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с Положением «Об организации проектной деятельности в
3.	<b>Функциональная компетентность</b> (умение обеспечить выполнение ОО ее основного предназначения; умение видеть проблемы и определять пути их решения; способность прогнозировать результаты принимаемых решений; способность управлять развитием ресурсного потенциала ОО)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способность рационально использовать время и средства (тайм менеджмент).</li> <li>2. Обеспечение кадрового потенциала, умение создать атмосферу, способствующую плодотворной работе.</li> <li>3. Умение обеспечить эффективность собственной управленческой деятельности.</li> <li>4. Способность управлять многофункциональной командой, эффективно осуществлять общее руководство организацией.</li> <li>5. Использовать современные достижения науки (методологии) для решения управленческих, профессиональных задач в контексте государственной политики</li> </ol>	
4.	<b>Управленческая компетентность</b> (управление организационной культурой учреждения; эффективное делегирование ответственности; способность мотивировать коллектив ОО на решение поставленных задач;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способность выработать и принимать эффективные решения.</li> <li>2. Управление ценностной ориентацией и стимулирование кадров на основе объективной оценки результатов деятельности.</li> <li>3. Умение мотивировать коллектив на развитие творческого потенциала и</li> </ol>	

	умение создать систему мониторинга деятельности ОО)	профессионального мастерства. 4. Умение использовать систему мониторинга, позволяющего диагностировать достижение заявленных целей на результат.	Правительстве Российской Федерации»);
5.	<b>Правовая компетентность</b> (владение нормативно-правовой базой, определяющей деятельность ОО; умение грамотно вести документацию ОО; владение документами, определяющими стратегию развития Российского образования)	1. Способность принимать эффективные управленческие решения в пределах правового поля. 2. Готовность к правовой деятельности, наличие правового мышления. 3. Способность выполнять социально-ценностные функции в обществе, предупреждать и устранять противоправные проявления поведения.	

**Примечание:**

Для оценки сформированности профессиональных компетенций руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации используется методика авт. Т.В.Светенко, Г.В.Галковской, Е.Н. Яковлевой («Инновационный менеджмент в управлении школой», М: АПК и ППРО , 2009г)., описывающая определение степени сформированности компетенций, определения профиля организационной культуры, оценку эффективности средств коммуникации, оценку умения работать в команде, коллективе, группе, необходимых для обеспечения эффективной деятельности образовательной организации. Задания полностью соответствуют методологии научного исследования как критерия латентной переменной, в качестве которой рассматривается профессиональная компетентность:

Задание №1 – Методика профиля организационной культуры (ценности, ориентированные на результат);

Задание №2 – Оценка эффективности средств коммуникации;

Задание №3 – Эффективная команда, «точка роста» по 4-м направлениям (коммуникативная, профессиональная ответственность, креативность, с описанием основных компетенций (ролей): ментор, стимулятор, контролер, координатор, управляющий, производитель, посредник, инноватор.

Количественные показатели уровня развития компетенций основываются на статистическом расчете степени выраженности и определяются в баллах: 6-7 баллов - высокий уровень сформированности, 4-5 баллов - средний уровень сформированности; 3 балла и ниже - низкий уровень сформированности.

Методика позволяет изучать уровень профессиональной компетентности руководителей, заместителей руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации, использовать результаты при планировании работы по повышению квалификации.