

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

**Аттестация кандидатов на должность руководителя
и руководителей
государственных образовательных организаций
(методические рекомендации)**

НИЖНИЙ НОВГОРОД
2016

Авторы-разработчики:

Еремина В.Ю., кандидат педагогических наук, доцент, проректор по организационно – методической работе ГБОУ ДПО НИРО, **Лебедева О.Н.**, руководитель Центра организационно – методического сопровождения аттестации ГБОУ ДПО НИРО: Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области, Приложение 2, Приложение 3.

Аксенова Е.Б., кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой коррекционной педагогики и специальной психологии ГБОУ ДПО НИРО, **Бармин Н.Ю.**, доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и практики управления образованием ГБОУ ДПО НИРО, **Фадеева С.А.**, доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и практики воспитания и дополнительного образования ГБОУ ДПО НИРО: Собеседование - примерные перечни вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должность руководителя образовательной организации.

Игнатьева Г.А., доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО: Представление результатов реализации программы развития организации с обязательной компьютерной презентацией.

Методические рекомендации по аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций включают порядок проведения аттестационных процедур: организацию и проведение компьютерного тестирования, собеседования, представления результатов реализации программы развития организации с обязательной компьютерной презентацией, а также рекомендации по подготовке к этим процедурам, включающие примерный перечень вопросов для собеседования с целью определения готовности к вступлению в должность.

Также в методических рекомендациях представлены списки основных нормативно-правовых документов и учебно-справочной литературы, рекомендованных для подготовки к аттестации, интернет - ресурсов.

Методические рекомендации могут быть использованы кандидатами на должность руководителя и руководителями государственных образовательных организаций.

Содержание

Введение	5
1. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области.....	7
2. Содержание и организация аттестационных процедур	10
2.1. Тестирование с использованием компьютерной техники.....	10
<i>2.1.1 Организация компьютерного тестирования.....</i>	<i>10</i>
2.2. Собеседование	13
<i>2.2.1 Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должности руководителей общеобразовательных организаций</i>	<i>14</i>
<i>2.2.2. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должности руководителей организаций дополнительного образования детей.....</i>	<i>18</i>
<i>2.2.3. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для собеседования с кандидатами на должность руководителя организации среднего профессионального образования.....</i>	<i>21</i>
<i>2.2.4. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должности руководителей образовательных организаций, реализующих адаптивную образовательную программу.....</i>	<i>25</i>
<i>2.2.5. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должности руководителей детских домов.....</i>	<i>29</i>
2.3. Представление результатов реализации программы развития организации с обязательной компьютерной презентацией.....	32
<i>2.3.1. Требования к структуре программы развития образовательной организации и матрица ее экспертной оценки.....</i>	<i>32</i>
<i>2.3.2. Требования к содержанию программы – проекта перспективного развития образовательной организации и матрица ее экспертизы</i>	<i>34</i>
<i>2.3.3. Требования к структуре и содержанию инновационного проекта образовательной организации федеральной (региональной) инновационной площадки и матрица ее экспертной оценки.....</i>	<i>38</i>
<i>2.3.4. Требования к аналитическому отчету о реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации и матрица его экспертизы</i>	<i>41</i>
<i>2.3.5. Требования к компьютерной презентации реализации результатов программы развития образовательной организации и матрица экспертизы.....</i>	<i>47</i>
<i>2.3.6. Требования к объему представления результатов реализации программы развития (инновационного проекта).....</i>	<i>49</i>
Приложение 1.....	53

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". Должность "Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761н)

Приложение 2.	57
<i>Форма представления на кандидата на должность руководителя государственной образовательной организации</i>	
Приложение 3.	59
<i>Форма представления на руководителя государственной образовательной организации</i>	
Приложение 4.	61
<i>Основные нормативные правовые документы</i>	
	61
<i>Рекомендуемая учебная и справочная литература</i>	
	69
<i>Рекомендуемые интернет-ресурсы</i>	
	75

Введение

В связи с изменением федеральной нормативно-правовой базы по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников образования (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273), в целях повышения эффективности работы государственных образовательных организаций Нижегородской области министерством образования Нижегородской области утверждено «Положение о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области» (приказ министерства образования Нижегородской области от 02.07.2013 г. № 1691)

Целью аттестации является определение соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к должностным обязанностям и знаниям руководителя в соответствии с квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – ЕКС), на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации аттестуемых, их методологической культуры, личностного профессионального роста;
- использование современных технологий управления образовательной организацией;
- повышение эффективности и качества труда;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных организаций;

- стимулирование персонифицированного повышения квалификации аттестуемых.

Данные методические рекомендации по аттестации руководящих работников государственных образовательных организаций, базируются на системе требований к руководящему работнику, закрепленных в ЕКС. (Приложение 1).

Способами получения информации и инструментарием для определения профессиональных и личностных качеств кандидатов на должность руководителя и руководителей организаций являются квалификационные испытания. Профессиональная деятельность кандидатов на должность руководителя и руководителей образовательных организаций оценивается на основе определения их соответствия установленным квалификационным требованиям, участия в решении поставленных перед соответствующей организацией задач, сложности выполняемой ими работы, ее эффективности и результативности.

При этом учитываются:

- профессиональные знания;
- знание законодательства Российской Федерации, Нижегородской области;
- организаторские и управленческие способности аттестуемых.

Настоящие методические рекомендации по аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций раскрывают особенности и специфику организации и проведения аттестационных процедур. Представленные материалы разработаны в соответствии с современными требованиями и призваны оказать помощь:

аттестуемым – понять модель аттестации и качественно выполнить все ее процедуры;

экспертным группам – грамотно осуществить экспертизу представленного аттестационного дела;

методическим службам – организовать консультационное сопровождение процедур аттестации.

Надеемся, что данные материалы также будут полезны в практической деятельности профсоюзных представителей, осуществляющих в различных формах защиту трудовых прав руководящих работников общего образования, среднего профессионального образования, а также для иных сотрудников системы образования, связанных с вопросами аттестации.

1. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области

Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области утвержден приказом министерства образования Нижегородской области «Об утверждении Положения о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области» от 02.07.2013 г. № 1691 (далее – Положение).

Аттестационные процедуры проводятся для более объективной оценки уровня компетентности, определения соответствия квалификационным характеристикам, оценки возможностей эффективного осуществления управленческой деятельности, стимулирования профессионального роста, выявления перспектив использования потенциальных возможностей кандидатов на должность руководителя, соответствия уровня квалификации руководителя организации требованиям квалификационной характеристики.

Кандидаты на должность руководителя подлежат аттестации до заключения с ними трудового договора. Руководители государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области, проходят аттестацию один раз в три года.

Основанием для проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей является представление. Представление на аттестуемых готовится руководителем курирующего структурного подразделения министерства образования Нижегородской области.

Представление должно содержать оценку профессиональных, деловых и личностных качеств аттестуемого. (Приложения 2-3).

С представлением аттестуемый должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

Аттестация кандидатов на должность руководителя и руководителей образовательных организаций проводится аттестационной комиссией, созданной министерством образования Нижегородской области для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций. Для проведения аттестационных процедур в рамках аттестации кандидатов и руководителей образовательных организаций аттестационной комиссией создаются экспертные группы.

Кандидаты на должность руководителя в ходе аттестации проходят квалификационные испытания, которые включают в себя:

- тестирование с использованием компьютерной техники;
- собеседование по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

Руководители в ходе аттестации проходят квалификационные испытания, которые включают в себя:

- для определения профессиональных компетенций - тестирование с использованием компьютерной техники;
- для определения результативности - представление результатов реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации с обязательной компьютерной презентацией.

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования взрослых «Центр мониторинга качества образования Нижегородской

области» (далее – ГБОУ ДОВ ЦМКО) составляет списки представленных к аттестации.

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Нижегородский институт развития образования» (далее – ГБОУ ДПО НИРО) составляет индивидуальные графики проведения аттестационных процедур, передает их в ГБОУ ДОВ ЦМКО для доведения до сведения аттестуемых, проводит консультации, обеспечивает проведение квалификационных испытаний.

Перечень вопросов для собеседования и задания для проведения тестирования с использованием компьютерной техники размещаются на сайте ГБОУ ДПО НИРО и обновляются один раз в год и по мере необходимости.

Результаты аттестационных процедур в день их проведения оформляются протоколами. По результатам квалификационных испытаний экспертная группа составляет экспертное заключение. Экспертные заключения передаются на рассмотрение аттестационной комиссии.

По результатам аттестации кандидата на должность руководителя аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к должности руководителя государственной образовательной организации;
- не соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к должности руководителя государственной образовательной организации.

По результатам аттестации руководителя аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности руководителя государственной образовательной организации;
- не соответствует занимаемой должности руководителя государственной образовательной организации.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем (заместителем председателя) и секретарем аттестационной комиссии, и заносится в аттестационный лист аттестуемого.

2. Содержание и организация аттестационных процедур

2.1. Тестирование с использованием компьютерной техники.

Тестирование с использованием компьютерной техники обеспечивает возможности оценки, классификации и аттестации уровня знаний, необходимых аттестуемому согласно Единому квалификационному справочнику.

2.1.1 Организация компьютерного тестирования.

Компьютерное тестирование - это метод контроля, представляющий собой стандартизированную процедуру применения тестов на компьютере под управлением специальной программы (АСТ - тест), обеспечивающей заданную презентацию тестовых заданий и обработку результатов тестирования для решения комплекса целей и задач.

Тест - это система заданий специфической формы и различной трудности, позволяющая качественно оценить знания и эффективно измерить их.

По форме все известные тестовые задания можно разделить на четыре основные группы.

I. Первую группу образуют задания с выбором одного или нескольких правильных ответов.

1.1. Задания с выбором одного правильного ответа: к заданиям даются готовые ответы на выбор (обычно один правильный и остальные неправильные):

Этим заданиям предшествует инструкция:

Выбрать правильный ответ

Установление порядка лицензирования и государственной аккредитации образовательной деятельности ОО относится к полномочиям:

- федеральных органов государственной власти в сфере образования;

- муниципального органа управления образованием;
- образовательной организации.

1.2. Задания с выбором нескольких правильных ответов: задания содержат основу, в которой изложены вопрос или проблема, правильный ответ, два или более неправильных ответов, которые называются отвлекающими.

Этим заданиям предшествует инструкция:

Выбрать 3 правильных ответа:

Приоритетами современной образовательной политики являются:

- доступность образования;
- качество образования;
- экономичность образования;
- платность образования;
- ориентация на современные потребности общества и каждого гражданина.

II. Вторую группу образуют задания, в которых правильный ответ надо дописать (обычно это одно слово или словосочетание, один знак или цифра).

Заданиям этой формы предшествует стандартная инструкция:

Дополнить (Вставить пропущенное слово (словосочетание))

Порядок разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов установлен...

III. Третью группу образуют задания, требующие установления соответствия, упорядочения. Задания основаны на установлении связи между объектами из двух отдельных множеств: списка данных объектов или стимулов и списка ответов. Таким заданиям предшествует инструкция:

Поставить в соответствие основные подходы в образовании и особенности их применения в образовательном процессе:

- | | |
|-----------------------------|--|
| • Системно-деятельностный | • Предполагает развитие личности учащегося на основе системы универсальных способов деятельности |
| • Личностно-ориентированный | • Предполагает моделирование педагогических условий актуализации и развития |

- Проектный
 - Предполагает идеальное конструирование и практическую реализацию, а также рефлексивное соотнесение замысла и последствий его реализации
- Социокультурный
 - Предполагает формирование социально значимых компетентностей и концентрацию на основных ценностях социальных групп, наиболее значимых для определенного типа общества

IV. Четвертая группа - это задания процессуального или алгоритмического характера, требующие установления последовательности. Таким заданиям предшествует инструкция:

Определить последовательность создания комплексной системы безопасности ОО

- Подразделение ОО на объекты, требующие обеспечения безопасности
- Оценка угроз безопасности
- Анализ уязвимости ОО
- Выбор мер противодействия
- Внедрение мер противодействия

Экзамен в форме тестирования проводится в течение 1 астрономического часа (60 минут) и включает в себя 30 вопросов, которые последовательно предъявляются аттестуемому в автоматизированном режиме. Во время тестирования на экране монитора располагается только одно тестовое задание.

Каждый аттестуемый имеет право пройти тест только один раз. По истечении 60 минут компьютерная программа автоматически завершает процедуру тестирования и выдает на экран монитора итоговый результат.

Аттестуемому предоставляется возможность до начала процедуры тестирования выполнить демонстрационный тест с целью ознакомления с интерфейсом программы и способами ввода ответов. Демонстрационный тест содержит по одному заданию различных форм и способов ввода ответов, встречающихся в аттестацион-

ном тесте. Содержание демонстрационного теста является отвлеченным, простым и понятным аттестуемому.

Во время тестирования переговоры между аттестуемыми не разрешаются. С вопросами, не касающимися содержания учебного материала, следует обращаться к членам экзаменационной комиссии, предварительно подняв руку, чтобы не отвлекать других аттестуемых во время тестирования.

Наличие учебных и справочных материалов во время тестирования не допускается. Выходить из компьютерного класса во время тестирования не разрешается.

По итогам прохождения компьютерного тестирования кандидат на должность руководителя должен набрать не менее 60% правильных ответов, руководитель должен набрать не менее 70% правильных ответов.

2.2. Собеседование

Цель: определение уровня профессиональных способностей кандидатов на должность руководителя по решению задач управления.

Собеседование должно выявить способность аттестуемого к решению поставленных перед соответствующей организацией управленческих задач, понимание объема и сложности предстоящей ему работы, возможность обеспечения эффективности и результативности деятельности.

Собеседование с аттестуемым проводит экспертная группа. Аттестуемому предлагается (с условием случайного выбора) два вопроса и практическая ситуация. Экспертная группа заслушивает аттестуемого, задает ему дополнительные вопросы, касающиеся содержания ответа. При необходимости эксперты могут задать вопросы, касающиеся работы аттестуемого, его функционала и зон ответственности за направление работы, перспектив профессионального развития.

Ответы на вопросы аттестуемого оцениваются членами экспертной группы по критериям.

***Критерии оценки ответов на собеседовании аттестуемых
членами экспертной группы***

1. Умение формулировать цели и задачи функционирования и развития ОО на основе государственной образовательной политики.
2. Способность организовывать и координировать реализацию целей и задач деятельности ОО.
3. Способность выявлять, развивать, стимулировать возможности и способности сотрудников.
4. Способность выбирать оптимальные технологии управления качеством и контроля деятельности ОО.
5. Способы эффективного взаимодействия с различными организациями, органами власти и управления, их представителями.
6. Способность прогнозировать результаты принятого решения в системе управления ОО.
7. Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования.

***2.2.1. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения
собеседования с кандидатами на должность руководителя
общеобразовательной организации.***

Вопросы:

1. Охарактеризуйте приоритетные направления государственной политики в образовательной системе России, Нижегородской области. Как они выполняются Вашей образовательной организацией?
2. Охарактеризуйте систему внутришкольного контроля (как особой формы экспертизы деятельности образовательной организации) Вашей образовательной организации. Кто ее осуществляет? Какие изменения во внутришкольном контроле необходимы?

3. В каких локальных нормативных актах должно быть закреплено понятие «качество образования» в Вашей образовательной организации? В чем заключается связь качества образования в вашей образовательной организации с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов?

4. Перечислите общие правила увольнения, которые должны применяться вне зависимости от оснований увольнения. Какая административная ответственность может наступить при увольнении работника с нарушением требований ТК РФ

5. Перечислите ключевые положения отраслевой системы оплаты труда педагогических работников. Изложите принципиальные аспекты Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

6. Как определяется размер стимулирующих выплат в Вашей образовательной организации? Определите основные подходы к использованию в образовательной организации системы эффективных контрактов.

7. Как Вы будете контролировать качество и результативность повышения квалификации педагогов и внедрение результатов повышения квалификации в образовательную практику?

8. Какие изменения, происходящие в современном образовании, являются наиболее значимыми для Вас как руководителя? Как эти изменения повлияли на цели Вашей профессиональной деятельности?

9. Какова роль руководителя в реализации программы развития образовательной организации? Что Вы считаете результатом своего участия в этой работе?

10. Что включает в себя система «Документооборота» образовательной организации? Какими нормативно-правовыми документами Вы будете руководствоваться при ее создании?

11. Какими локальными актами определяется взаимодействие администрации организации с органами государственно-общественного управления образовательной организации?

12. Определите направления использования информационных технологий в деятельности образовательной организации? Что Вы определяете в качестве результата использования информационных технологий в деятельности образовательной организации?

13. Какие методы оценки результативности деятельности педагогического персонала на ваш взгляд могут объективно отражать достижения педагога?

14. Как организовать эффективное взаимодействие с Вашими заместителями и педагогами? Как Вы видите зоны ответственности между заместителями?

15. Оцените (в общих категориях) деловую атмосферу в педагогическом коллективе Вашей образовательной организации? Как её (деловую атмосферу) можно улучшить?

16. В соответствии с Законом «Об образовании в РФ» управление образовательной организацией строится на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Какие коллегиальные органы управления относятся к обязательным, а какие к факультативным?

17. Какие локальные акты являются обязательными для организации деятельности ОО? Охарактеризуйте их содержание и предмет регулирования?

18. Какими нормативными документами определяются требования к оформлению локальных актов образовательной организации?

19. Какие черты Вашего характера позволяют надеяться на успешную управленческую деятельность?

20. Перечислите локальные нормативные акты образовательной организации, обеспечивающие реализацию антикоррупционного законодательства.

21. Каким образом в образовательной организации будет обеспечен переход на профессиональные стандарты? Перечислите организационные и нормативные мероприятия?

22. Перечислите запреты и ограничения на занятия педагогической деятельностью предусмотренные законодательством. Какие категории граждан не допускаются к педагогической деятельности?

Практические ситуации:

1. Как следует действовать администрации, если работник подал заявление об увольнении по собственному желанию и заболел?
2. Ваш заместитель, подчеркивая свою исключительность, игнорирует ваши указания или делает все по-своему. Каковы ваши действия?
3. Вы вступили в должность, но ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в ОУ накалена: когда вы заходите в помещение, все сразу умолкает, ваши поручения выполняют с неохотой. Что вы предпримете?
4. Ваши заместители и другие подчиненные выполняют полученные задания не так, как это сделали бы вы, на ваши замечания по поводу качества исполнения не реагируют, продолжают работать по-своему. Как поступать в этом случае? Можно ли предоставить людям максимум свободы?
5. Руководитель, изучив работу педагогов в учебном заведении, пришел к выводу, что знания большинства учащихся поверхностны. Многие ученики с трудом применяют знания на практике. Преподаватели имеют разное представление об уровне оценки знаний учащихся. Что вы как руководитель учебного заведения будете делать? Какую роль в своих решениях вы отведете педагогическому совету, совету руководства, методическим службам, контролю за учебным процессом?
6. Подчиненные приходят к вам в любое время, донимают мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами или заполняют вас «информационным шумом», тем самым мешают работать, не дают сосредоточиться. У вас функционирует система «открытых дверей». Как поступать в подобных случаях с подчиненными и коллегами? Можно ли что-нибудь предпринять для изменения ситуации?
7. К вам с жалобой обращаются родители на то, что в классе их ребенка постоянно обижают одноклассники: дразнят, толкают, отбирают школьные принадлежности, не хотят дружить. Ребенок очень переживает и поэтому не хочет идти в школу. Что вы будете предпринимать?

8. В ОУ постоянная текучесть кадров, низкий уровень квалификации педагогов, имеются вакантные места. Какая система действия, по вашему мнению, должна быть разработана?

9. Несколько педагогов ранее прошли курс обучения в институте повышения квалификации, но отнеслись к обучению не слишком серьезно ввиду отсутствия преемственности. Новые знания и навыки плохо усвоены и практически не используются в деятельности. Вас это не устраивает. Что вы предпримите?

10. Во всем образовательном учреждении объявлен карантинный режим – например, грипп. Какие условия и необходимые действия от руководства включает в себя данный режим?

2.2.2. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должность руководителя организации дополнительного образования детей

Вопросы:

1. Как реализуются в Вашем учреждении основные направления развития системы дополнительного образования детей в Российской Федерации, Нижегородской области в свете Концепции развития дополнительного образования в Российской Федерации?

2. Сравните текст своей должностной инструкции с текстом раздела II «Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 года №761н). Выделите те должностные обязанности, которые не прописаны в Вашей инструкции. Какое управленческое решение и каким образом Вы предполагаете принять на основе результатов этого анализа?

3. Охарактеризуйте осуществляемую / планируемую систему контроля внутри учреждения (как особой формы инспектирования деятельности образовательного учреждения). Кто ее осуществляет?

4. Охарактеризуйте основные положения профессионального стандарта руководителя образовательной организации. Какие направления профессионального самосовершенствования вы планируете осуществить в соответствии с данным документом?

5. Охарактеризуйте свою управленческую деятельность по обеспечению взаимодействия с образовательными учреждениями муниципальной образовательной сети. Какими документами должно быть регламентировано это взаимодействие?

6. Какова номенклатура дел в Вашем образовательном учреждении? Какими нормативно-правовыми документами Вы пользуетесь при ее ведении? За ведение какой документации отвечаете Вы непосредственно?

7. Какова Ваша роль в реализации программы развития учреждения, в котором Вы работаете?

8. Охарактеризуйте повышение квалификации педагогов в Вашем образовательном учреждении. Каким образом Вы будете осуществлять контроль за качеством и результативностью участия педагога в курсах и качеством внедрения результатов повышения квалификации в образовательную практику?

9. Какие методы оценки деятельности педагогов Вы будете использовать?

10. Каким образом организована деятельность методической службы в Вашем учреждении?

11. Представьте опыт работы по развитию детского самоуправления в Вашем учреждении.

12. Каким образом в Вашем учреждении осуществляется организация летнего отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков, попавших в трудные жизненные ситуации? Как это можно продемонстрировать в локальных документах учреждения?

13. Оцените уровень психологической атмосферы в педагогическом коллективе. Какие меры предпринимаются Вами по созданию обстановки взаимного доверия, уважения, открытости?

14. Как соотносится цель Вашей профессиональной деятельности с целями деятельности учреждения, в котором Вы работаете?

15. Приведите примеры из Вашей работы, которые демонстрируют управленческие навыки в руководстве образовательным учреждением.

16. С какими трудностями в своей профессиональной деятельности Вы сталкиваетесь сейчас? Как Вы их разрешаете? Какие проблемы развития своей управленческой компетентности Вы обнаружили? Как планируете работать над их развитием?

17. Как будет организовано взаимодействие с Вашими заместителями и педагогами? Как распределены между ними зоны ответственности: кто за что и каким образом отвечает?

18. Какие на Ваш взгляд внутренние распорядительные приказы должны быть подготовлены в образовательном учреждении? Сформулируйте их перечень. Приведите примеры приказов.

19. Какие локальные акты регламентируют деятельность руководителя учреждений дополнительного образования детей?

20. Как Вы используете информационные технологии и цифровые образовательные ресурсы? Что Вы считаете результатом использования этих технологий в Вашей управленческой деятельности?

21. Как в вашей организации осуществляется меры по недопущению в число руководителей и преподавательского состава образовательной организации лиц, в отношении которых имеются сведения о приверженности деструктивной идеологии и радикальным религиозным течениям?

Практические ситуации: см. 2.2.1.

**2.2.3. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для
собеседования с кандидатами на должность руководителя организации
среднего профессионального образования**

Вопросы:

1. Какие изменения государственной и региональной политики в системе профессионального образования являются наиболее значимыми для Вас, как руководителя профессиональной образовательной организации?
2. Охарактеризуйте основные организационные подходы к комплектованию контингента обучающихся профессиональной образовательной организации. Какими нормативными документами регламентируется формирование контрольных цифр приёма обучающихся?
3. Каким образом Вы планируете организовать работу по привлечению социальных партнеров для организации образовательной деятельности профессиональной образовательной организации? Опишите перспективные направления взаимодействия с социальными партнерами? Кого Вы видите социальным партнером вашей организации?
4. Какие локальные акты образовательной организации являются обязательными для организации её деятельности? Охарактеризуйте их содержание и предмет регулирования?
5. Какова роль органов государственно – общественного управления в управлении образовательной организацией? Кого целесообразно привлекать для работы в органах государственно – общественного управления?
6. Укажите факторы, определяют конкурентоспособность—образовательной организации на рынке образовательных услуг? Каким образом можно повысить востребованность образовательных услуг профессиональной образовательной организации?

7. Опишите Ваше видение внутрикорпоративного повышения профессиональной квалификации педагогических работников образовательной организации. Опишите роль руководителя (заместителя руководителя) в обеспечении условий непрерывного профессионального образования инженерно - педагогических работников образовательной организации.

8. Работодатель – это главный стратегический партнер профессиональной образовательной организации. Как Вы считаете, на каких основаниях должны выстраиваться отношения между образовательной организацией и работодателем?

9. Какова роль сертификации квалификаций выпускников в системе контроля качества деятельности образовательной организации? Что включает в себя процедура сертификации квалификаций выпускника профессиональной образовательной организации?

10. Какие условия необходимо создать в образовательной организации для введения подготовки по новым профессиям (специальностям)?

11. Какими нормативно – правовыми документами регулируются требования к квалификации руководителя образовательной организации? Охарактеризуйте основные составляющие компетентности руководителя и аргументировано оцените степень владения ими на данный момент. Сформулируйте задачи своего профессионального развития в должности руководителя на ближайшую перспективу.

12. Кто в образовательной организации определяет содержание труда административного персонала и на каком основании?

13. Определите направления использования информационных технологий в деятельности образовательной организации? Что Вы определяете в качестве результата применения информационных технологий в деятельности образовательной организации?

14. Раскройте потенциальные возможности ИКТ для решения управленческих задач. Какие государственные услуги, предоставляемые в электронном виде, должна обеспечивать профессиональная образовательная организация?

15. Как организовать взаимодействие руководителя профессиональной образовательной организации с заместителями и педагогами? Как распределить зоны ответственности между заместителями руководителя?

16. Одной из задач современного руководителя образовательной организации является обеспечение благоприятного микроклимата в организации. Какие факторы способствуют становлению благоприятного микроклимата?

17. Предположите, с какими трудностями Вы столкнетесь, приступив к исполнению обязанностей руководителя профессиональной образовательной организации? Как планируете их преодолевать?

18. В сфере образования на современном этапе развития много внимания уделяется инновационной деятельности образовательных организаций. Какими личностными качествами, по Вашему мнению, должен обладать инновационный менеджер?

19. Какие локальные акты определяют правомочность руководителя профессиональной образовательной организации?

20. Перечислите локальные нормативные акты образовательной организации, обеспечивающие реализацию антикоррупционного законодательства.

21. Что должен включать в себя план образовательной организации по переходу на новые профессиональные стандарты, образовательные программы? Перечислите и поясните организационные и нормативные мероприятия?

22. Какие запреты и ограничения на занятия педагогической деятельностью предусмотрены законодательством. Какие категории граждан не допускаются к педагогической деятельности?

Практические ситуации:

1. Студент колледжа, написал заявление с просьбой перевести его в другую профессиональную образовательную организацию, в связи с переездом на другое место жительства. При каких условиях возможен такой перевод? Какие нормативные документы могут его определять?

2. Группа студентов отказывается посещать занятия преподавателя математики. Студенты объяснили это тем, что они не понимают объяснений преподавателя, он несправедливо ставит им «двойки». Педагог считает, что студенты совершенно вышли из-под контроля, не хотят учиться, и требует наказать нарушителей дисциплины. Заместитель директора по УР встал на сторону педагога, а молодые преподаватели, работающие в этой группе, — на сторону ребят. Как должен действовать в этой ситуации руководитель? Обоснуйте последовательность его управленческих шагов.

3. Вы только что вступили в должность директора колледжа, но уже в следующем учебном году колледж должен проходить очередное лицензирование и аккредитацию. Какие управленческие действия для успешного прохождения этих процедур Вы предпримите?

4. К Вам как директору обратилась педагог с просьбой об оказании материальной помощи. В каких случаях может быть оказана материальная помощь?

5. Вы вступили в должность, но подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и назначение восприняли негативно. Обстановка в ОУ накалена: когда Вы заходите в помещение, все сразу умолкает, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?

6. Вы заходите в учебно-производственную мастерскую и видите: обучающиеся работают на токарных станках, а мастер производственного обучения на занятии отсутствует. Последовательность Ваших действий при принятии управленческого решения?

7. Вы недавно начали работать руководителем профессиональной образовательной организации, придя на эту должность из другой образовательной организации. Вы идете по коридору и видите трех педагогов, которые во время занятий собрались и о чем-то оживленно беседуют, не обращая на вас внимания. Вы возвращаетесь через 20 минут и видите ту же картину. Ваши действия?

8. В колледже не сложились отношения заместителя директора по учебной работе с коллективом. Она была назначена на должность два месяца назад. До этого ра-

ботала простым педагогом, имела хорошую репутацию как специалист. Она — автор большого количества креативных проектов, была их руководителем, один из них получил высшую оценку на образовательной выставке. Что могло вызвать конфликт между новым заместителем директора и коллективом? Что следует предпринять, чтобы изменить ситуацию?

9. В Вашем колледже вводится система электронного документооборота. Она придет на смену практике передачи друг другу служебных записок на бумажных носителях. Какие возможны виды сопротивления переменам? Определите способы преодоления перечисленных Вами препятствий.

10. Сотрудники Вашего колледжа не проявляют интереса к освоению информационных и интерактивных технологий, а требования к профессиональной деятельности педагога постоянно усложняются; сегодня все студенты пользуются компьютерами, и обучать только традиционными методами становится все труднее. Что необходимо предпринять?

2.2.4. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должность руководителя образовательной организации, реализующей адаптированную образовательную программу

Вопросы:

1. Какова деятельность руководителя образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы, при подготовке условий введения ФГОС ОВЗ?
2. Назовите современные нормативно-правовые документы, регламентирующие реализацию адаптированной образовательной программы.
3. Назовите нормативно-правовые документы, регламентирующие условия для образования лиц с ОВЗ
4. Какова роль руководителя в реализации программы успешной социализации и интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательный процесс школы (детского сада)?

5. В каких случаях для ребенка с ОВЗ составляется индивидуальный образовательный маршрут?

6. Какова специфика инновационного менеджмента в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы? Какими управленческими компетенциями должен обладать руководитель образовательной организации?

7. В чем заключается роль руководителя в организации деятельности инновационной площадки образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы?

8. Какова роль администрации образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы, в организации сетевого взаимодействия по психолого-педагогическому сопровождению детей с ОВЗ и их родителей?

9. Какие документы регламентируют содержание рабочей программы учебного предмета?

10. Какие информационно-коммуникативные технологии возможно использовать в Вашей управленческой деятельности?

11. На основании каких нормативных документов в Вашей образовательной организации функционирует психолого-медико-педагогический консилиум и какова роль руководителя в организации его деятельности?

12. Каковы условия и механизмы взаимодействия образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы, и психолого-медико-педагогической комиссии?

13. Каковы основные направления профориентационной работы в образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы.

14. Охарактеризуйте основные требования ФГОС ОВЗ к условиям и результатам образования обучающихся

15. Как осуществляется оценка достижений в освоении адаптированной образовательной программой обучающихся с ОВЗ в Вашей ОО?

16. Какова роль методических объединений школы в реализации программы развития учреждения.

17. Каковы место и роль педагогической диагностики в повышении качества образования детей с ограниченными возможностями здоровья?

18. Какие условия должны быть созданы в образовательной организации для детей-инвалидов?

19. Как обеспечивается индивидуальное обучение детей на дому. Как осуществляется контроль этой деятельности?

20. Какова роль руководителя при организации дифференцированного и персонализированного повышения квалификации педагогических кадров внутри ОО?

21. Какие меры профилактики экстремизма и терроризма должны быть приняты в ОО?

Практические ситуации:

1. К руководителю ОО, реализующей адаптированные образовательные программы (АОП), обратились родители 6-летнего Вовы. Мальчик не посещал детский сад из-за ослабленного здоровья. Родители считают, что их ребёнок отстаёт в развитии от своих сверстников, и хотели бы, чтобы он обучался в 1 классе по адаптированной программе. Может ли руководитель учреждения принять ребёнка в 1 класс? Какие документы нужны для обучения ребёнка по АОП?

2. К руководителю ОО обратился педагог, работающий в школе 5 лет и имеющий первую квалификационную категорию. Неделю назад он успешно прошёл процедуру аттестации на высшую категорию. Педагога интересует, с какого времени он будет получать причитающиеся ему доплаты к заработной плате? Какие нормативные документы определяют оплату труда педагога?

3. Родители ребёнка, обучающегося по адаптированной образовательной программе (АОП), хотят перевести его в общеобразовательную школу, не реализующую АОП в связи с переездом на другое место жительства. При каких условиях возможен такой перевод? Какие нормативные документы могут его определять?

4. После посещения урока заместителем директора по УВР возникла конфликт-

ная ситуация, в основе которой лежит несогласие педагога с критическими замечаниями руководителя. Педагог считает, что о посещении урока необходимо предупредить заранее, спрашивать согласие педагога на процедуру контроля и выполнять предварительную диагностику обученности учеников для того, чтобы делать выводы о результатах его деятельности. Как должен разрешить конфликт руководитель ОО? Какие нормативные документы нужно при этом использовать?

5. Родители ребёнка, имеющего рекомендации обучения по адаптированной образовательной программе для детей с интеллектуальными нарушениями, обратились к руководителю ОО с просьбой принять их ребёнка в класс, в котором обучение происходит по адаптированной образовательной программе для детей с ЗПР. Можно ли удовлетворить просьбу родителей? Почему?

6. Между педагогами ОО возникла конфликтная ситуация, вызванная их желанием использовать дополнительные часы, предусмотренные для коррекционной работы, в целях оказания обучающимся дополнительной помощи в овладении предметными результатами. Как разрешить конфликт? Какие нормативные документы регламентируют учебную нагрузку в классе, реализующем адаптированные образовательные программы?

7. К руководителю образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы, обратился выпускник педагогического института с просьбой принять его на работу в качестве учителя. Может ли руководитель удовлетворить его просьбу? Какие требования предъявляются к уровню образования учителя ОО, реализующей адаптированные образовательные программы?

8. Учитель начальной школы, работающий в коррекционном классе после окончания I учебной четверти обратился к руководителю ОО с просьбой освободить его от данного вида нагрузки, т.к. он не владеет необходимыми навыками общения с детьми с ОВЗ и испытывает серьёзные психологические трудности. Как следует поступить руководителю?

9. Родители учеников общеобразовательного класса, в котором учится ребёнок с ОВЗ, обратились к руководителю ОО с просьбой перевести этого ученика в другой

класс в связи с тем, что он мешает организации процесса обучения – кричит, отвлекается, может ходить по классу во время урока. Как следует поступить руководителю? Какими нормативными документами следует руководствоваться?

10. Родители ученика, находящегося на индивидуальном обучении, выражают своё недовольство организацией и качеством обучения своего ребёнка. Как должен отреагировать руководитель? Какие документы регламентируют организацию индивидуального обучения ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ?

2.2.5. Примерный перечень вопросов и практических ситуаций для проведения собеседования с кандидатами на должность руководителя детского дома.

Вопросы:

1. Какие положения Конвенции о правах ребенка должны учитываться в деятельности детского дома?

2. Какова роль руководителя в реализации деятельности детского дома по созданию предпосылок для успешной социализации воспитанников в современное общество.

3. Какие локальные нормативные акты являются обязательными в управленческой деятельности руководителя детского дома?

4. Какие документы выдаются воспитаннику при переводе в другое образовательное учреждение?

5. В чем состоит организация постинтернатной адаптации воспитанника детского дома.

6. Каковы права и обязанности воспитанника детского дома. Какими документами они определяются?

7. Назовите цель и основные задачи, принципы деятельности учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

8. При каких нарушениях трудового законодательства по результатам прокурорской проверки деятельность детского дома может быть приостановлена?

9. Какие информационные технологии и цифровые ресурсы Вы используете в своей управленческой деятельности?

10. Как осуществляется руководство в детском доме структурным подразделением Психолого-медико-педагогический консилиум?

11. Как обеспечивается взаимодействие школы и детского дома в решении задач воспитания?

12. Какова роль руководителя детского дома в профессиональном самоопределении воспитанников? Раскройте основные направления профориентационной работы с ними.

13. Как должен осуществляться контроль за качеством учебных достижений воспитанников детского дома?

14. Как осуществляется контроль за психолого-педагогическим сопровождением воспитанников детского дома?

15. Как обеспечивается профессиональный рост педагогических работников детского дома и дифференцированный подход в выборе программ повышения квалификации?

16. Какие меры профилактики экстремизма и терроризма должны быть приняты в ОО?

Практические ситуации:

1. Присутствуя на занятиях педагога дополнительного образования, воспитатель постоянно вмешивалась в творческий процесс, пытаясь распределять роли в театральной постановке и руководить действиями воспитанников. Педагог дополнительного образования решила отказаться от проведения занятий в театральном кружке. Как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

2. Педагог, работающий в детском доме 5 лет и имеющий первую квалификационную категорию, неделю назад успешно прошёл процедуру аттестации на высшую категорию. С какого времени он будет получать причитающиеся ему доплаты к заработной плате? Какие нормативные документы определяют оплату труда педагога?

3. Воспитатель детского дома просит руководителя перевести гиперактивного

ребёнка в коррекционную группу для детей с ОВЗ. При каких условиях возможен такой перевод? Какие нормативные документы могут его определять?

4. Воспитатель детского дома считает, что о посещении руководителем воспитательных мероприятий необходимо предупреждать заранее, спрашивая согласие педагога на процедуру контроля. Прав ли он? Какие нормативные документы регламентируют осуществление контроля?

5. В детский дом поступил ребёнок с диагнозом «умственная отсталость умеренной степени выраженности». Может ли руководитель его принять? Какие условия необходимо для него создать?

6. К руководителю детского дома обратился выпускник педагогического института с просьбой принять его на работу в качестве воспитателя. Может ли руководитель удовлетворить его просьбу? Какие требования предъявляются к уровню образования воспитателя детского дома?

7. В процессе трудоустройства на работу в детский дом педагог был ознакомлен с особенностями рабочего графика, который может предполагать перерыв в работе более 4-х часов в течение одного дня. Приступив к работе, педагог отказался работать по такому графику. Как следует поступить руководителю? Какие нормативные документы лежат в основе действий руководителя?

8. Воспитатель детского дома систематически опаздывает на работу, объясняя свои опоздания тем, что ему трудно добираться до места работы. Как следует поступить руководителю? Какие нормативные документы лежат в основе его действий?

9. В группе воспитанников есть скрытый лидер, который провоцирует конфликты между воспитанниками, неподчинение воспитанников педагогам. Воспитатели жалуются на то, что не могут эффективно воздействовать на него и требуют от руководителя введения по отношению к нему жёстких мер воздействия. Как следует поступить?

10. Руководитель должен уметь регулировать и модернизировать действующую систему управления, корректировать набор управленческих воздействий, осваивать

новые управленческие технологии. Оцените это положение, приведите примеры, подтверждающие вашу точку зрения.

2.3. Представление результатов реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации с обязательной компьютерной презентацией.

В соответствии с приказом министерства образования Нижегородской области от 02.17.2013 г. № 1691 «Положение о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области» одним из квалификационных испытаний для руководителей образовательных организаций является представление результатов реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации с обязательной компьютерной презентацией.

В практике современного образования распространены три основных нормативных модели построения программ развития образовательных организаций:

- программа развития образовательной организации, представляемая в рамках ПНП «Образование»;
- программа – проект перспективного развития образовательной организации;
- инновационный проект образовательной организации федеральной (региональной) инновационной площадки.

2.3.1. Требования к структуре программы развития образовательной организации и матрица ее экспертной оценки

Требования к структуре и содержанию программы развития образовательной организации, представляемой в рамках ПНП «Образование»:

1. Паспорт программы развития образовательной организации.

2. Аналитическое и прогностическое обоснование программы развития, ее соответствие приоритетным направлениям развития образовательной системы образования Российской Федерации и региона.

3. Основная идея инновационного развития, научно-теоретическое обоснование важности и необходимости инновационных изменений, (научный потенциал, опора на имеющиеся или экспериментально апробированные методики и технологии образовательной деятельности).

4. Цель и задачи программы.

5. Концептуальный проект развития образовательной организации (миссия, ценности, содержательные принципы).

6. Содержание образовательного процесса, различных его моделей, стратегия и тактика развития образовательной организации.

7. Критерии результативности.

8. Ресурсы (финансовые, материально-технические, кадровые, программно-методические, информационные и пр.).

9. Совершенствование структуры управления (функции, технологии, организационные формы).

10. Ожидаемые результаты.

11. Система контроля за выполнением основных разделов программы (с максимально возможной точностью и операциональностью целей, задач, параметров, индикаторов измерения эффективности программных мероприятий).

Матрица экспертизы программы развития образовательной организации, представляемой в контексте ПНП «Образование»

№	Критерии	Показатели	Оценка
1.	Формат Программы и адекватность его представления	- четкость определения типа Программы, сроков ее реализации	
		- наличие основных структурных компонентов Программы	
		- логичность построения и целостность Программы	
		- степень проработанности и информированности Программы	

		- индивидуальность Программы	
2.	Аналитическое обоснование важности и необходимости инновационных изменений	- актуальность и клиентоориентированность Программы	
		- продуктивность реализации задач предшествующих этапов развития ОУ	
		- прогностичность Программы	
		- достижение целей Программы развития в соответствии с установленными в ней показателями результативности	
3.	Описание основной (ведущей) идеи, целей и задач развития образовательной организации	- новизна / инновационность идеи	
		- преемственность предшествующим этапам развития	
		- оригинальность	
		- инвестиционная привлекательность идеи	
		- соответствие целей и задач идее развития образовательной организации	
		- четкость, системность целеполагания	
		- диагностичность целей	
4.	Управление реализацией Программы развития	- использование образовательной сети, инфраструктуры и потенциала образовательной организации	
		- учет интересов участников образовательного процесса	
		- научный потенциал Программы (наличие научного руководства, опора на имеющиеся разработки научных школ России, рациональное использование отечественного и зарубежного опыта, методологическая грамотность)	
		- логика и четкость в обосновании направлений изменений в управлении	
		- системность деятельности по реализации Программы	
		- продуманность системы мониторинга и контроля за реализацией Программы	
5.	Прогнозируемые результаты реализации Программы	- соответствие результатов заявленным целям	
		- наличие операциональных индикаторов, позволяющих диагностировать достижение заявленных целей	
		- способы фиксации результатов	
		- продуманность механизмов корректировки результатов	
		- реалистичность и реализуемость Программы	
6.	Качество представления материалов Программы	- грамотность представления представленных материалов	
		- корректность и лаконичность концептуальных и аналитических текстов	

		- культура оформления	
--	--	-----------------------	--

2.3.2. Требования к содержанию программы – проекта перспективного развития образовательной организации и матрица ее экспертизы

Программа – проект перспективного развития образовательной организации являются механизмом реализации в конкретных условиях одного или нескольких направлений, обозначенных в качестве приоритетных в соответствующем разделе (дошкольное, общее среднее, профессиональное, дополнительное образование) Государственной программы «Развитие образования в РФ на 2013 – 2020 гг.». При этом существенной особенностью данных проектов и одновременно их отличием от программ развития образовательных организаций является согласованность проекта перспективного развития со стратегией инновационного развития системы образования более высокого уровня (муниципальной для муниципальных образовательных организаций и региональной для государственных образовательных организаций). Под инновационным развитием системы образования мы понимаем обновление содержания и структуры образования, технологий обучения и ресурсного обеспечения, которое позволит каждому обучающемуся достичь уровня образованности, соответствующего его личностному потенциалу, интересам и потребностям и обеспечит возможность продолжения образования или начала трудовой деятельности.

К узловым точкам согласования проектов перспективного развития образовательных организаций со стратегией инновационного развития образовательной системы более высокого уровня относятся:

1. Концептуальное видение образовательной организацией модели своей образовательной деятельности.
2. Анализ социально-экономической ситуации и тенденций развития социального окружения.
3. Перспектива развития образовательной организации (цели, мероприятия, этапы, сроки, результаты деятельности).
4. Система социальных связей образовательной организации (совместные акции и мероприятия с субъектами социального окружения).

Примерная структура и содержание программы - проекта перспективного развития образовательной организации

1. Обоснование необходимости проекта	Актуальность проекта, проблемная ситуация
2. Методологические, нормативно-правовые, и организационные основания проекта	Перечень концептуальных подходов, нормативных документов (федерального, регионального и муниципального уровней), научно-методических материалов, субъектов проектирования
3. Цели и задачи проекта	Раздел должен содержать конкретные цели, которые ставятся для решения поставленной проблемы, а также задачи, которые будут решаться для достижения поставленной цели.
3. Основное содержание проекта	Описать пути и методы достижения поставленных целей, выработать механизм реализации проекта, каким образом будут тиражироваться результаты и продукты проекта и т.д.
4. Ресурсы	В данном разделе следует описать временные; информационные; интеллектуальные, кадровые; организационные, материально-технические ресурсы
5. Партнеры	Представляются возможные партнеры проекта (социальные, научные, другие образовательные учреждения и т.д.) и обозначаются направления взаимодействия
6. План реализации проекта	Составить план-график подготовки, этапы и сроки реализации проекта с намеченными мероприятиями, указанием дат и ответственных за каждое мероприятие
7. Ожидаемые результаты и социальные эффекты	В разделе описываются результаты-продукты, те новые, как правило, материальные объекты, которые появятся в ходе реализации проекта (методическая разработка, выставка, новая образовательная программа и т.д.) и результаты-эффекты, т.е. те социальные, культурные, психологические изменения, которые произойдут вследствие реализации проекта. Должна содержаться конкретная информация о результатах проекта - по проводимым мероприятиям, степень достижения поставленных целей и задач - количественная и качественная оценка результатов. Каким образом будет оценена эффективность проекта, кто будет оценивать достижение поставленных задач в ходе реализации проекта и после его окончания, разработать критерии оценки эффективности. Указать на возможность последствия проекта
8. Перспективы дальнейшего развития проекта	Есть ли возможность дальнейшего продолжения проекта, расширение территории, контингента участников, организаторов, возможность развития содержания и т.д. За счет каких ресурсов предполагается дальнейшее продолжение проект?
9. Финансово-экономическое обоснование проекта	Указываются виды расходов, необходимые финансовые средства (бюджетные и привлеченные)

Матрица экспертизы программы - проекта перспективного развития образовательной организации

№	Критерии	Показатели	Оценка
1.	Формат Программы и адекватность его представления	- четкость определения типа программы-проекта, сроков ее реализации	
		- наличие основных структурных компонентов Программы-проекта	
		- логичность построения и целостность Программы-проекта	
		- степень проработанности и информированности Программы-проекта	
		- индивидуальность Программы-проекта	
2.	Обоснование необходимости проекта как основы инновационных изменений	- актуальность и клиентоориентированность Программы-проекта	
		- продуктивность реализации задач предшествующих этапов развития образовательной организации	
		- прогностичность Программы-проекта	
		- достижение целей Программы развития в соответствии с установленными в ней показателями результативности	
3.	Методологические, нормативно-правовые, и организационные основания проекта	- наличие концептуальных подходов и принципов	
		- степень разработанности нормативных документов реализации проекта (федерального, регионального и муниципального уровней)	
		- наличие научно-методических материалов, разработанных субъектами проектирования	
4.	Описание основной (ведущей) идеи, целей и задач развития образовательной организации	- новизна / инновационность идеи	
		- преимущество предшествующим этапам развития	
		- оригинальность	
		- инвестиционная привлекательность идеи	
		- соответствие целей и задач идее развития образовательной организации	
		- четкость, системность целеполагания	
		- диагностичность целей	
5.	Основное содержание программы-проекта	- наличие технологии описания механизмов и методов достижения поставленных целей	
		- степень проработанности управленческого механизма реализации проекта,	
		- наличие способов тиражирования образовательных результатов и продуктов проекта	
6.	Ресурсы обеспечения программы-проекта	- характер описания ресурсов (временные, долгосрочные, целевые и др.)	
		- описание информационных; интеллектуальных, кадровых; организационных, материально-технических ресурсов как системы	
		- целостность и достаточность обеспечения ресурсами образовательной организации для реализации проекта	
7.	Партнеры и потенциальные кооперанты проекта	- наличие партнеров проекта (социальные, научные, другие образовательные учреждения и т.д.)	
		- обозначенные направления их взаимодействия, полномочия и функционал	

8.	Наличие плана графика реализации проекта (дорожной карты)	- наличие план-графика подготовки и реализации, этапы и сроки реализации проекта с намеченными мероприятиями и событиями, указанием дат и ответственных за каждое мероприятие и событие	
9.	Ожидаемые результаты и социальные эффекты	- наличие результатов-продуктов (методическая разработка, выставка, новая образовательная программа и т.д.)	
		- степень описания результатов-эффектов, т.е. те социальные, культурные, психологические изменения, которые произойдут вследствие реализации проекта.	
		- степень оценки и самооценки эффективности проекта	
		- наличие указания на возможность последствий проекта	
10.	Перспективы развития проекта	- характер дальнейшего продолжения проекта (реалистичность),	
		- наличие перспективных территорий взаимодействия и влияния проекта	
		- наличие реального контингента участников, организаторов нового проекта и возможность развития его содержания в новых условиях	
		- указание на ресурсы предполагаемого дальнейшего продолжения действия проект	
11.	Финансово-экономическое обоснование проекта	- указание на виды расходов и необходимые финансовые средства (бюджетные и привлеченные)	
12.	Качество представления материалов проекта	- грамотность представления представленных материалов	
		- корректность и лаконичность концептуальных и аналитических текстов	
		- культура оформления	

2.3.3. Требования к структуре и содержанию инновационного проекта образовательной организации федеральной (региональной) инновационной площадки и матрица ее экспертной оценки

1. Данные об авторе инновационного проекта:

- полное наименование образовательной организации, полное наименование учредителя (учредителей) организации, юридический и фактический адреса организации, должность, фамилия, имя, отчество руководителя организации, телефон, факс организации, адреса электронной почты и официального сайта организации в сети Интернет;

- официальные статусы образовательной организации в сфере образования (наименование и год присвоения статуса, наименование и реквизиты документа о присвоении статуса).

2. Концепция инновационного проекта образовательной организации:

- описание ведущей инновационной идеи;
- цель и задачи инновационного проекта;
- обоснование значимости инновационного проекта для развития федеральной \ региональной системы образования

3. Программа реализации инновационного проекта:

- исходные теоретические положения инновационного проекта
- стратегия реализации инновационного проекта (этап проекта, содержание этапа, прогнозируемый результат, средства контроля, научно-методические, учебно-методические и образовательные продукты в целом)

4. «Дорожная карта» (календарный план) реализации инновационного проекта (содержание деятельности субъектов проектной инициативы, форма организации инновационной деятельности, события, сроки реализации проектных мероприятий, конечные продукты инновационной деятельности субъектов проектной инициативы и возможных кооперантов (социальных партнеров) инновационного проекта образовательной организации – федеральной или региональной инновационной площадки.

5. Основные возможности реализации инновационного проекта.

6. Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта в практику федерального и регионального образования.

7. Обоснование устойчивости результатов и продуктов инновационного проекта образовательной организации:

- основные риски инновационного проекта и пути их минимизации;
- необходимое ресурсное обеспечение инновационного проекта.

***Матрица экспертизы инновационного проекта образовательной организации
федеральной (региональной) инновационной площадки***

Критерии	Показатели	Оцен- ка
1. Масштабность предполагаемых изменений	1. Общая рамка информации об образовательном учреждении, определяющая правомерность его претензий на уникальную позицию в региональной системе образования. 2. Наличие прогноза влияния результатов инновационной деятельности на определенную область региональной системы образования. 3. Ориентация на становление качественно новой системы, увязывающей воедино педагогические исследования, педагогическое образование, поддержку педагогов-практиков и развитие человеческого потенциала региона в целом.	
2. Новизна идеи, лежащей в основе инновационного предложения	1. Новизна предложения на уровне конкретизации и дополнения подхода, уже существующего в образовательной практике. 2. Предложение принципиально нового подхода, альтернативы существующей образовательной ситуации. 3. Значительное превосходство теоретико-методологических оснований инновационного предложения по сравнению с действующими в данной области образовательной практики.	
3. Реализуемость инновационного предложения	1. Наличие общественно-педагогического коллектива – разработчиков и реализаторов инновационного предложения, имеющего задел методических разработок новой практики. 2. Наличие общественно-педагогического коллектива – проектной команды, способной к разработке эффективных способов программирования инновационной деятельности. 3. Наличие общественно-педагогического коллектива – деятельностной кооперации, имеющей позиционную организационно-управленческую структуру, в составе которой присутствуют позиции ученого-исследователя; педагога-разработчика; учителя-практика; управленца; методиста; методолога.	
4. Реалистичность инновационного предложения	1. Наличие механизмов детальной проработки различных вариантов адаптации инновационного предложения к разным условиям, в которых оно может быть реализовано в региональной системе образования. 2. Адекватность новой практики той действительности, в которой она реализуется. 3. Наличие механизмов оценки качества и эффективности реализации инновационного предложения.	
5. Перспективность инновационного предложения для социально-экономического развития региона	1. Возможность расширения функций образования в социальной сфере региона, эволюции образования из ведомственной системы в общественную сферу деятельности. 2. Возможность переноса продуктивных способов деятельности, выработанных в ходе реализации инновационного предложения, в другие сферы общественной практики. 3. Наличие механизмов развития социального партнёрства, способов привлечения внебюджетных средств в сферу образования.	

6. Качество представления инновационного предложения	1. Полнота структуры заявки: анализ образовательной ситуации, развернутая концепция проекта (проектная идея, описание проблем, постановка целей, формирование задач), содержательная и организационная модель образовательной системы или ее фрагмента, план реализации проекта с ресурсным обеспечением. 2. Согласованность структурных частей заявки: соответствие анализа ситуации, описанию проблем, концепции – основным направлениям деятельности, целей и задач проекта – существующим и необходимым ресурсам. 3. Степень проработанности структурных элементов заявки: полнота, углубленность, конкретность и т.д.	
ИТОГО		

2.3.4. Требования к аналитическому отчету о реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации и матрица его экспертизы

Структура и содержание аналитического отчета реализации основных направлений программы развития (инновационного проекта)

I. Введение

1.1. Краткие сведения об образовательной организации.

1.2. Краткая аннотация Программы развития.

1.3. Целевые установки и инструментарий оценки эффективности Программы развития образовательной организации.

Цель подготовки аналитического отчета: выявить степень влияния Программы на развитие системы образования (школьной, муниципальной и региональной); оценить жизнеспособность и эффективность Программы развития и определить устойчивые позитивные эффекты реализации Программы (инновационного проекта).

Методики измерения: для подготовки аналитического отчета предусмотрено проведение мониторинга результативности и эффективности реализации Программы развития с учетом следующих позиций:

1. Временные рамки – соответствуют этапу реализации Программы развития на момент подготовки отчета и адекватности аттестационных процедур.

2. Циклов образовательных проектов Программы развития;

3. Основных этапов развития образовательной организации.
4. Использование различных каналов и способов получения информации.
5. Статистические данные, анкетирование, наблюдение и экспертное заключение.
6. Методики измерения позитивных эффектов, которые ориентированы на определенные группы критериев и их показатели.

II. Центральный раздел аналитического отчета

2.1. Материально-технические и финансово-экономические позитивные эффекты реализации программы развития образовательной организации.

Материально-технические и финансово-экономические позитивные эффекты представляют собой концентрацию материальных, технических, финансовых ресурсов, необходимых для реализации инновационной образовательной программы и создания благоприятных условий для осуществления образовательного инновационного процесса. Обобщенным критерием данного эффекта специалисты рекомендуют использовать критерий достаточная обеспеченность, рациональность и эффективность пополнения и использования.

2.2. Образовательные эффекты реализации Программы развития.

Образовательный эффект связан с изменением в качестве обучения и воспитания, с позитивными изменениями в содержании, использовании современных педагогических технологий, уровнем педагогической компетентности учителя, характеризует потенциал педагогических кадров и методический потенциал работы школы. При раскрытии данного эффекта реализации Программы развития рекомендуется ориентироваться на критерии функциональности и надежности организации учебно-воспитательного процесса, динамику совершенствования методической работы, системность и результативность работы профессиональных методических объединений. Потенциал педагогических кадров оценивается по их готовности осуществлять инновационную деятельность, повышение удовлетворенности работой, их мотивации и работоспособности.

2.3. Социальные позитивные эффекты Программы развития.

Социальный эффект связан с фиксацией способа повышения престижа работы образовательной организации в социуме, ростом доверия к ней со стороны педагогической общественности и родителей, стимулирует повышение эффективности профессиональной педагогической деятельности.

Показатели реализации; привлечение гражданских экспертов в процедуру проведения экспертизы публичных отчетов; открытость конкурсных процедур; создание сайтов, публикаций, директ-папок и пакетов, стендовых докладов; развитие различных форм связи с общественностью, публичные презентации опыта, широкая целенаправленная информационная деятельность, востребованность проекта, реализуемого образовательной организацией и др.

2.4. Системные позитивные эффекты реализации Программы развития.

Системный эффект – это качественные изменения, касающиеся всей сферы регионального образования, на уровнях образовательной организации, муниципальный уровень, региональный.

Связан с наличием механизмов поддержания изменений, в результате чего начавшийся процесс приобретает необратимый характер; формированием новых эталонов и критериев педагогического профессионализма; осуществляется идеология вознаграждения за качество проводимой работы и стимулирования инновационной деятельности; развитие общественно-государственного управления и становление современного менеджмента в сфере образования, результаты ценны в рамках муниципалитета и региона в целом; образовательная организация готова делиться опытом, видит механизмы собственного успеха для других.

2.5. Организационно-управленческие эффекты реализации Программы развития. Организационно-управленческий эффект – это совокупность организационно-педагогических условий и механизмов реализации Программы развития.

Показатели реализации: наличие механизмов и форм трансляции педагогического опыта; наличие современного органа управления и самоуправления; полнота создаваемых условий для эффективной диссеминации инновационного опыта; наличие комплекса действий, стимулирующих к участию в программе развития как но-

сителей, так и потребителей инновационного опыта; развитие гражданских институтов; рост числа и качества профессиональных сообществ; создание проектных команд; формирование запроса на новый менеджмент; формирование проектно-программного способа управления; развитие системы диагностики и контроля оценки качества образования; изменение позиций и отношений к системе управления со стороны педагогического коллектива, родителей и детей.

III. Заключение.

3.1. Инновационный потенциал (эффект) реализации Программы развития

Инновационный потенциал – это интегральная оценка привлекательности инновации образовательной организации (В.С. Лазарев). Показатели:

1. Принципиальная полезность новшества (надежность, перспективность);
2. Актуальность;
3. Контролируемость;
4. Реализуемость.

Итоговая структурная оценка инновационного эффекта включает:

1. Актуальность (O_a) определяется значимостью той проблемы, снятию которой может способствовать использование инновации. Оценивается по 11-ой бальной шкале: 0 - неактуально.....10 – очень актуально.

2. Перспективность (O_n) определяется путем прогнозирования продолжительности использования новшества. Оценивается по 11-ой бальной шкале: 0 – очень низкая..10 – очень высокая.

3. Инновационный потенциал (O_i) оценивается на основе результатов экспериментальной апробации новшества. Оценивается по 11-ой бальной шкале: 0 – очень низкий.....10 – очень высокий.

4. Реализуемость (O_p) оценивается на основе наличия необходимых условий для эффективного освоения новшества. Оценивается по 11-ой бальной шкале: 0 – полностью не обеспечено ресурсами10 – высокая обеспеченность.

5. Контролируемость (O_k) оценивается на основе наличия процедур контроля и оценки. Оценивается по 11-ой бальной шкале: 0 – полностью неконтролируемо10 – полностью контролируемо.

$$\begin{array}{lcl} \text{Общая оценка} & & O_a + O_{\Pi} + O_{\text{и}} + O_p + O_k \\ \text{привлекательности} & = & \text{-----} \\ \text{и полезности} & & 5 \end{array}$$

Максимальная общая оценка потенциальной полезности равна 10, если O_{Π} будет меньше 7,5, то ожидаемый полезный эффект нововведения является неприемлемый и требует дополнительного ресурсного обеспечения, которым образовательная организация не располагает и педагогический коллектив не готов к инновационной деятельности.

3.2. Аналитическое и прогностическое обоснование возможных изменений и дополнений в содержании и в основных структурных компонентах инновационной программы развития образовательной организации.

***Матрица экспертизы аналитического отчета
о реализации программы развития (инновационного проекта)***

№	Критерии	Показатели	Оценка
1.	Формат аналитического отчета и адекватность его представления	- полнота информации о результатах инновационных изменений по всем компонентам пед. системы	
		- наличие связи между представленными результатами инновационных изменений и концептуальным проектом Программы развития	
		- измеримость результатов, зафиксированных в отчете	
		- детализированность структурных элементов отчета	
		- наличие выводов и их содержательная аргументация	
2.	Аналитическое обоснование важности и необходимости инновационных изменений, определенных целями и задачами Программы	- наличие изменений в структуре проблемного поля Программы развития (динамика проблем, их структура и степень значимости)	
		- наличие содержательной характеристики новой проблемной ситуации ОУ	
		- наличие изменений в структуре и задачах Программы развития	
		- соответствие задач новой проблемной ситуации	
3.	Описание воз-	- наличие последовательного, четкого и последовательного	

	возможных изменений в реализации основных направлений Программы развития на основе анализа результативности деятельности ОУ за соответствующий этап реализации Программы	описания возможных изменений	
		- наличие многообразия форм представления динамики инновационных изменений (диаграммы, графики, схемы и др.)	
		- преемственность прогнозируемых изменений по отношению к предыдущему этапу Программы развития	
		- качественное обоснование ожидаемых результатов преобразований, осуществляемых в рамках реализации Программы развития	
		- наличие обоснования целесообразности расходования финансовых и материальных средств, полученных в рамках реализации Программы развития и их влияния на укрепления инновационного потенциала образовательной организации	
		- соответствие ожидаемых результатов Программы развития установленным в ней показателям (критериям) результативности.	
4.	Управление реализацией Программы развития	- наличие диагностических и контрольно-измерительных индикаторов, позволяющих анализировать деятельность образовательной организации	
		- использование образовательной сети, информационно-компьютерных диагностических программ, сайта для публикации отчетов и представления итогов реализации приоритетного национального проекта	
		- обоснованность эффективности выбранной модели управления в ходе предыдущего этапа реализации Программы развития	
		- изменения в инструментарии оценки инновационного потенциала образовательной организации	
		- обоснование целесообразности нововведений в управлении инновационным потенциалом образовательной организации	
		- соотнесенность результатов, достигнутых образовательной организацией в реализации Программы развития с основными направлениями совершенствования системы управления образовательной организацией	
5.	Соответствие прогнозируемых результатов реализации Программы основным направлениям деятельности образовательной организации отчетный период или соответствующий этап реализации	- четкость и логика представления в анализе деятельности образовательной организации позиции управления реализацией Программой	
		- анализ реализации ожидавшихся преобразований: полнота и содержательность реализации	
		- наличие в аналитическом отчете операционных индикаторов, позволяющих анализировать результаты выполнения основных направлений Программы	
		- способы фиксации материалов аналитической деятельности образовательной организации	
		- продуманность механизмов корректировки результатов и их использования в заявленных направлениях изменений или корректировки основных результатов реализации Программы развития	

	зации полученным результатам в рамках аттестации	- реалистичность и соотнесенность полученных результатов заявленным в Программе целям и контрольно-измерительным индикаторам, применяемым при контроле за выполнением Программы развития.	
6.	Качество представления материалов	Грамотность представления представленных материалов аналитического отчета	
		Корректность и лаконичность текста	
		Культура оформления	

2.3.5. Требования к компьютерной презентации реализации результатов программы развития образовательной организации и матрица экспертизы

Структура компьютерной презентации должна отражать содержание и основные этапы программы развития, представлять дополнительную аргументацию результативности и эффективности реализации программы развития (инновационного проекта).

Примерная структура компьютерной презентации:

1 слайд – титульный, представляющий образовательную организацию.

2 слайд - иллюстративное подкрепление ведущей идеи (концептуального проекта) программы развития (инновационного проекта)

3 слайд – цель и задачи программы развития (инновационного проекта)

4 слайд – этапы реализации программы развития (инновационного проекта) с выделением этапа, который приходится на момент представления результатов реализации

5 слайд – параметры оценки результативности реализации программы развития (инновационного проекта). Результативность процесса внедрения новшеств (программа развития нормативно оформляет процесс внедрения новшества в образовательной организации) определяется как характеристика целенаправленных действий, показывающая в какой мере достигнутые результаты соответствуют цели (В.С. Лазарев). Например, в качестве параметров оценки результативности можно предложить следующие группы критериев:

- Критерий уровня обученности;
- Критерий реализации воспитательной функции образовательного процесса;
- Социально-воспитательный критерий;

- Критерий здоровья;
- Критерий социальной оценки деятельности школы.

6-10 слайды – диаграммами, графиками, таблицами аргументируют результативность реализации программы развития по каждому из параметров оценки.

11 слайд – параметры оценки эффективности реализации программы развития (инновационного проекта), раскрываются через систему показателей, позволяющих выявлять создание условий и возможностей для саморазвития педагогов и учащихся, определять степень успешности развития образовательного учреждения и его влияния на социальное окружение. Можно предложить комплекс критериев оценки эффективности включающий в себя:

- Критерий материально-технической и программно-методической оснащенности образовательного процесса;
- Критерий создания условий для воспитания и социализации;
- Критерий организованности и эффективности инновационных процессов;
- Критерий создания условий для деятельности педагогов;
- Критерий эффективности деятельности управления;
- Число эффективных инициатив, число и значимость инновационных проектов;

12 – 17 слайды - диаграммами, графиками, таблицами аргументируют эффективность реализации программы развития по каждому из параметров оценки.

18 слайд – характеристика ближайшей перспективы развития образовательной организации.

***Матрица экспертизы компьютерной презентации результатов
реализации программы развития (инновационного проекта)
образовательной организации***

№	Критерии	Показатели	Оценка
1.	Формат презентации и ее адекватность аналитическому отчету о реализации программы	- полнота представления информации по всему материалу аналитического отчета	
		- наличие связи между материалом слайдов и содержанием аналитического отчета	

	развития (инновационного проекта)	- достоверность информации	
		- дополнительный характер материала презентации по отношению к аналитическому отчету	
2.	Качество представления в презентации сути программы развития (инновационного проекта)	- четкость модельного представления концептуального проекта программы развития	
		- наличие характеристики цели и задач программы развития	
		- обозначение этапности программы развития	
		- наличие указания на период, за который представляются результаты реализации	
3.	Обоснованность выбранных для представления в презентации параметров оценки результативности и эффективности (инновационного проекта)	- возможность подбора операционных индикаторов, позволяющих наглядно представить результаты и эффекты	
		- наличие многообразия форм представления динамики инновационных изменений (диаграммы, графики, схемы и др.)	
		- достаточность предложенных параметров оценки для аргументации позитивных изменений	
		соответствие параметров оценки цели, задачам и основным ожидаемым результатам реализации программы развития	
4.	Качество компьютерной презентации	- оптимальность количества слайдов	
		- разумное соотношение текста и иллюстративного материала	
		- оригинальность шаблона презентации	
		- оптимальность цветового решения, выбранного шрифта и анимационных эффектов	
		- правильность построения диаграмм, графиков, схем	

Квалификационное испытание считается успешно пройденным в том случае, если аттестуемый получил результат 80% и более.

2.3.6. Требования к объему представления результатов реализации программы развития (инновационного проекта)

Объем программы развития (инновационного проекта) образовательной организации не должен превышать **0,8 печатных листов** (12 страниц).

Программа развития (инновационный проект) образовательной организации должна быть представлена **на электронных (1 экземпляр) и бумажных носителях (3 экземпляра - 1 оригинал и 2 копии).**

Рекомендации к оформлению печатного документа в программе Microsoft Word

1. Параметры страницы:

- a. Верхнее поле – 2
- b. Левое поле – 3
- c. Правое поле – 1,5
- d. Нижнее поле – 2

2. Основной текст:

- a. Шрифт основного текста – **Times New Roman**, начертание - **обычный**
- b. Размер шрифта основного текста – **12 пт**
- c. Абзац: красная строка – **1,27 см**, выравнивание – **по ширине**, межстроч-

ный интервал - **одинарный**

3. Заголовки:

- a. Шрифт заголовка любого уровня – **Times New Roman**, начертание - **Ж**
- b. Размер шрифта заголовка 1- го уровня – **14 пт**
- c. Размер шрифта заголовка 2-го уровня – **12 пт**

4. Таблицы:

- a. Размер текста в шапке таблицы – **12 пт**, начертание - **Ж**
- b. Размер текста в таблицах – **12 пт**
- c. Обрамление таблицы – сплошная линия толщиной **0,5 пт**

Аттестуемый руководитель образовательной организации, у которого срок действия Программы развития истек или на этапе аттестации руководителя программа развития отсутствует, представляют новую версию Программы развития (инновационного проекта) образовательной организации.

В случае, если на момент аттестации срок действия программы развития (инновационного проекта) не истек, представляют аналитический отчет о выполнении и реализации основных направлений Программы развития или инновационного проекта.

В аналитическом отчете необходимо обратить внимание на анализ:

- результатов инновационной деятельности;

- позитивных эффектов, достигнутых образовательной организацией за год (два и более) реализации инновационной программы развития;

А также, на аналитическое и прогностическое обоснование возможных изменений и дополнений в содержании и в основных структурных компонентах инновационной программы развития.

Объем аналитического отчета не должен превышать 6 страниц печатного текста в форме таблицы и предоставляется на электронных носителях (1 экземпляр) и бумажных носителях (3 экземпляра – 1 оригинал и 2 копии). Рекомендации по оформлению печатного документа аналитического отчета соответствуют рекомендациям к оформлению Программы развития образовательной организации.

В приложениях к аналитическому отчету необходимо предоставить проект сметы расходов, предусматриваемых на реализацию программы развития образовательной организацией на год (два и более), с учетом изменений и дополнений к программе, обоснованных в аналитическом отчете.

Аналитический отчет заполняется в форме таблицы, выполненной в формате программы **Microsoft Word**. Электронная версия таблицы "Аналитический отчет о результатах реализации программы развития (инновационного проекта) образовательной организации"

№ п/п	Наименование образовательной организации	Программа развития и инновационный проект (тема)	Результаты деятельности в образовательной организации за (указать годы).	Позитивные эффекты реализации Программы развития или инновационного проекта
1	2	3	4	5

Руководитель органа управления образования _____
/ _____/

(подпись)

М.П.

Рекомендации к заполнению

Уважаемые коллеги! При заполнении *столбца 4* необходимо четко указать, какая часть Программы развития (инновационного проекта) выполнена (по какому направлению, что сделано и т.д.) и какие результаты в итоге получены, как помогли реализации деятельности средства, выделенные на данный проект.

При заполнении *столбца 5* необходимо отметить, что дает образовательной организации реализация Программы развития или инновационного проекта, какие инновационные «точки роста» появились. Если образовательная организация включена в деятельность по распространению инновационного опыта, то описать формы и методы диссеминации представленных в программе направлений инновационного опыта развития образовательной организации.

Приложение 1

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

Должность "Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761н)

Должностные обязанности. Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения. Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательного учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах, обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении. Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении. Совместно с советом образовательного учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, учебных планов, учебных программ

курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. В пределах своих полномочий распоряжается бюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования. В пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения. Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников) выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда. Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении. Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением. Принимает

локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников образовательного учреждения. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами. Представляет образовательное учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях. Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения дополнительных источников финансовых и материальных средств. Обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчёта о деятельности образовательного учреждения в целом. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; педагогику; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися

(воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; основы экономики, социологии; способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения; гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, управления персоналом; основы управления проектами; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

**Форма представления на кандидата на должность руководителя
государственной образовательной организации, подведомственной
министерству образования Нижегородской области**

В Аттестационную комиссию
министерства образования
Нижегородской области

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на**

(фамилия, имя, отчество работника)
**кандидата на должность руководителя государственной образовательной
организации, подведомственной министерству образования Нижегородской
области**

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом,

район/город)

Дата рождения _____
(число, месяц, год)

Сведения об образовании _____
(полное наименование образовательной организации (учреждения)
_____ дата окончания _____

полученная специальность _____
квалификация по диплому _____

*(В случае наличия или получения второго образования следует представить све-
дения по каждому направлению образования, указав, на каком курсе обучается
аттестуемый)*

Сведения о повышении квалификации _____

(наименование курсов, организации (учреждения) профессионального
образования, количество учебных часов, дата окончания, реквизиты документа
об обучении)

Занимаемая должность (до аттестации) _____

Стаж работы в данной должности _____

Стаж работы на педагогических должностях _____

Имеющиеся награды и звания _____

Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых и личностных качеств

1.Профессиональные качества:

- профессиональные знания и опыт работы
- умение самообучаться
- знание своих прав и обязанностей, различных нормативных документов
- работоспособность (качество и своевременность выполнения поставленных задач, активность, ответственность и эффективность работы, планирование времени, умение решать сложные профессиональные вопросы).

2.Деловые качества:

- способность к управлению подчиненными
- способность к урегулированию конфликтов
- способность к планированию работы своих подчиненных
- авторитетность
- способность к передаче профессионального опыта.

3.Личностные качества:

- стрессоустойчивость
- коммуникабельность
- доброжелательность и др. качества
- этика поведения, стиль общения и т.д.

Руководитель курирующего структурного
подразделения министерства образования
Нижегородской области

Печать

_____/_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)

(№ протокола и дата заседания органа Заявителя по выдвижению работника на участие в квалификационных испытаниях)

С представлением ознакомлен(а)_____(_____)_____
(дата, подпись) (расшифровка подписи)

Форма представления на руководителя государственной образовательной организации, подведомственной министерству образования Нижегородской области

В Аттестационную комиссию
министерства образования
Нижегородской области

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на**

(фамилия, имя, отчество руководителя)
руководителя государственной образовательной организации, подведомственной министерству образования Нижегородской области

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом,
район/город)

Дата рождения _____
(число, месяц, год)

Сведения об образовании _____
(полное наименование образовательной организации (учреждения)
дата окончания _____

полученная специальность _____
квалификация по диплому _____
(В случае наличия или получения второго образования следует представить сведения по каждому направлению образования, указав, на каком курсе обучается аттестуемый)

Сведения о повышении квалификации _____

(наименование курсов, организации (учреждения) профессионального образования, количество учебных часов, дата окончания, реквизиты документа об обучении)

Занимаемая должность _____

Стаж работы в данной должности _____

Имеющиеся награды и звания _____

Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых и личностных качеств

1.Профессиональные качества:

- профессиональные знания и опыт работы
- умение самообучаться
- знание своих прав и обязанностей, различных нормативных документов
- работоспособность (качество и своевременность выполнения поставленных задач, активность, ответственность и эффективность работы, планирование времени, умение принимать профессиональные управленческие решения)

2. Деловые качества:

- управление подчиненными;
- урегулирование конфликтов;
- планирование работы своих подчиненных;
- авторитетность;
- способность к передаче профессионального опыта;

3. Личностные качества:

- стрессоустойчивость
- коммуникабельность
- доброжелательность и др. качества
- этика поведения, стиль общения и т.д.

Руководитель курирующего структурного
подразделения министерства образования
Нижегородской области

Печать

_____/_____/_____
(подпись) (расшифровка подписи)

(№ протокола и дата заседания органа Заявителя по выдвижению работника на участие в квалификационных испытаниях)

С представлением ознакомлен(а) _____ (_____)
(дата, подпись) (расшифровка подписи)

Основные нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Конвенция ООН о правах ребенка.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года [N 273-ФЗ](#).
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом РФ 4 февраля 2010г.
5. О федеральной целевой программе развития образования на 2016 – 2020 гг. Постановление Правительства РФ №497 от 23 мая 2015 года.
6. Трудовой кодекс РФ.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
8. Федеральный закон от 25.12.2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
9. Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 N 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» Приказ Минобрнауки России от 25.10.2013 N 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам»
10. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
11. Постановление Правительства РФ от 28.10.2013 N 966 «О лицензировании образовательной деятельности»
12. Постановление Правительства РФ от 18 ноября 2013 г. N 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности»
13. Закон Нижегородской области от 7.03.2008 № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области»

14. Постановление Главного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

15. Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

16. Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 N 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»

17. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»

18. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

19. Приказ Минобрнауки России от 09.01.2014 N 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»

20. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

21. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

22. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

23. Приказ Минобрнауки России от 15.02.2012 N 107 «Об утверждении Порядка приема граждан в общеобразовательные учреждения»

24. Приказ Минобрнауки России от 23.01.2014 N 36 (ред. от 11.12.2015) «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования»

25. Приказ Минобрнауки России от 23.01.2014 N 36 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования»

26. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 N 291 "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования"

27. Приказ Минобрнауки России от 20.09.2013 N 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии»

28. Письмо Минобрнауки России от 12.05.2016 № 09-1086 «О единых подходах к подбору и назначению кадров в образовательных организациях»

29. ГОСТ 6.30-2003 Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Постановление Госстандарта России от 03.03.2003 «65 – СТ (base.garant.ru).

30. ГОСТ Р 51 141 – 98 Делопроизводство и архивное дело (base.garant.ru).

31. Приказ Министерства образования Нижегородской области № 1691 от 02.07.2013 г. «Положение о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Нижегородской области».

32. Закон Нижегородской области от 28 ноября 2013 года № 160-З «О предоставлении органам местного самоуправления муниципальных районов и город-

ских округов Нижегородской области субвенций на исполнение полномочий в сфере общего образования»

33. Закон Нижегородской области от 3 декабря 2014 года № 179-З «О внесении изменений в закон Нижегородской области «О предоставлении органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Нижегородской области субвенций на исполнение полномочий в сфере общего образования»

34. Письмо Министерства образования Нижегородской области от 28 марта 2011 года № 316-01-52-1141/11 «О направлении перечня объектов и средств организации учебной деятельности младших школьников»

35. Постановление Правительства Нижегородской области 15 октября 2008 года №468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области»

36. [Постановление Правительства Российской Федерации № 151 от 26 февраля 2014 года](#) «О формировании и ведении базовых (отраслевых) перечней государственных и муниципальных услуг и работ, формировании, ведении и утверждении ведомственных перечней государственных услуг и работ, оказываемых и выполняемых федеральными государственными учреждениями, и об общих требованиях к формированию, ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации (муниципальными учреждениями)» (с изменениями на 2 июля 2015 года)

37. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 июня 2015 года № 640 «О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания»

38. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты населения РФ от 5 мая 2008 года №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования»

39. Приказ Министерства образования и науки России от 30 августа 2013 года № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам дошкольного образования»

40. [Приказ Министерства образования и науки РФ № 118 от 16 февраля 2012 года](#) «Об утверждении перечней показателей качества государственных услуг, оказываемых подведомственными Министерству образования и науки Российской Федерации федеральными государственными учреждениями в качестве основных видов деятельности»

41. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 "Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда "

42. Приложение к письму Минфина России от 01 октября 2014 года N 02-01-09/49180 «Методические рекомендации по установлению общих требований к порядку расчета объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ)

43. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 792-р «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы»

44. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы»

45. Федеральный закон Российской Федерации от 08 мая 2010 №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»

46. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ (действующая редакция, 2016).

47. Рекомендации по обеспечению механизма социального партнерства в системе среднего профессионального образования. Приложение к письму Минобразования России от 21.11.2003 № 19-52-1130/19-28.

48. Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования. Утверждены Постановлением Правительства России от 24.12.2008 № 1015.

49. Рекомендации по применению Положения о производственной (профессиональной) практике студентов, курсантов образовательных учреждений среднего профессионального образования. Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.02.2009 № 142.

50. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (А.Л.Данилюк, А.М.Кондаков, В.А.Тишков, М.: Просвещение, 2009).

51. «Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», утвержденная президентом РФ Д.А.Медведевым 03.04.2012.

52. Письмо Минобрнауки России от 13.05.2013 N ИР-352/09 "О направлении Программы" (вместе с "Программой развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях")

53. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р "Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года"

54. Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 N 1726-р "Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей"

55. Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 N 1008 "Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"

56. Приказ Минобрнауки России от 03.02.2006 № 21 "Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений".

57. Федеральный закон "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" от 29.12.2010 N 436-ФЗ

58. Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы. СанПиН 2.4.4.3172-14. Утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.07.2014 N 41

59. О коррекционном и инклюзивном образовании детей Разъяснения Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 июня 2013 г. №ИР-535/07 от 07.06.2013 № ИР-535/07

60. О реализации конституционного права детей-инвалидов, проживающих в детских домах-интернатах для умственно отсталых детей, на образование Письмо Министерства образования и науки РФ и Министерства здравоохранения и социального развития от 04.04.2007 № № ВФ-577/06 и N 2608-ВС

61. Приказ Минобрнауки РФ от 19.12.14 №1599 «Об утверждении ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью(интеллектуальными нарушениями)»;

62. Приказ МОН РФ от 19.12.14 №1598 «Об утверждении ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ» ;

63. Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного дошкольного и общего образования и создания специальных условий для получения образования детьми - инвалидами и детьми с ОВЗ на 2016-17 годы (утв. зам. Председателя правительства РФ от 27.06.2016 №4491п-П8);

64. Методические рекомендации по вопросам внедрения ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ и ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (Письмо Минобрнауки РФ № вк-452/07 11.03.2016) ;

65. Методические рекомендации по реализации АДОП, способствующих социально-психологической реабилитации, профессиональному самоопределению

детей с ОВЗ, включая детей-инвалидов с учетом их ООП (Письмо Минобрнауки РФ № вк-641/09 от 29.03.2016).

66. Приказ №1576 от 31.12.15 «О внесении изменений в ФГОС НОО, утвержденный приказом МОиН РФ от 6.10.09 №373»

67. Приказ №1577 «О внесении изменений в ФГОС ООО, утвержденный приказом МОиН РФ от 17.12.10 №1897»

68. Приказ № 1578 «О внесении изменений в ФГОС СОО, утвержденный приказом МОиН РФ от 17.05.12 №413»

69. Об организации образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (Письмо Минобрнауки РФ №1788/07 от 11.08.16)

70. Об учебниках для обучающихся с ОВЗ(Письмо Минобрнауки РФ №07-3517 от 19.08.16)

71. Приказ Минобрнауки РФ от 30 августа 2013 г. N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования

72. СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ОВЗ»

73. Приказ № 29/2065-п «Об утверждении учебных планов специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии» от 10.04.2002

Рекомендуемая учебная и справочная литература

1. Аполлов О.Г. Теория систем и системный анализ. Уфа, 2012
2. Афонин И.В. Инновационный менеджмент : учеб. Пособие / И.В. Афонин. – М.: Гардарики, 2005. -224 с.
3. Баграмян Э.Р., Теория государства и права для руководителей образовательных учреждений (правовая компетентность). Учебно-методическое пособие / Э.Р. Баграмян, В.С. Новиков, Г.А. Новикова. – М.: УЦ Перспектива, 2012.- 208 с.
4. Борытко Н.М. Управление образовательными системами. Учебник для студентов педагогических вузов. /Н.М. Борытко, И.А. Соловцова/ Под. ред. Н.М. Борытко – Волгоград, ВГИПК РО, 2006, 48 с. (Сер. Гуманитарная педагогика. Вып.4)/ Электронный ресурс
http://window.edu.ru/resource/324/63324/files/Upravlenie_obrazovat_sistemami.pdf
5. Вавилова, А. А. Изменение правового регулирования в сфере образования / А. А. Вавилова // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2013. – № 2. – С. 5–17.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник 3-е издание, М. Фирма Гардарики, 2008, 416 с.
7. Волков А. Н., Дамаскин О. В. Актуальные вопросы законодательного обеспечения противодействия коррупции // Современное право. –2010. – N 12. – С. 13 –17.
8. Гамидов Г.С. Основы инноватики и инновационной деятельности /Г.С. Гамидов. – СПб.: Политехника, 2000. – 245 с.
9. Готовим документы к проверке. Локальные нормативные акты школы / авт.-сост. О. Г. Важнова. – Волгоград: Учитель, 2015. – 147 с.
10. Жигун Л.А., Теория менеджмента: теория организации: учебное пособие. – М., ИНФРА, 2014 – 320 стр.
11. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Университетская книга; Логос, 2012. – 376 с.

12. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие / Т.С. Кабаченко. — М.: Педагогическое общество России, 2010.
13. Ковалева Т.М. Инновационная школа: аксиомы и гипотезы / Т.М. Ковалева. — М.: изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: изд-во НПО «МОДЕК», 2003. — 256 с.
14. Лебедев, О. Е. Управление образовательными системами: теория и практика. Учебно-методическое пособие. — СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ — Санкт-Петербург, 2011. —108с.
15. Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др. Управление проектами: Справочное пособие. — М.: Высш.шк., 2001. — 875 с.
16. Макарова А.Б., Крылов Д.А. Реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в образовательных организациях: проблемы и перспективы // Вестник Марийского государственного университета — № 2 (17) — 2015. — С. 49-52.
17. Малкова И.Ю. Открытая экспертиза инновационного содержания образовательных проектов /Экспертиза образовательных инноваций под ред. Г.Н. Прокументовой. Томск, Томский государственный университет, 2007 г. (с.69-78) (Электронный ресурс:
http://andrienko.ucoz.ru/Pedagogy/Stati/Ekspertiza_obr_innova.pdf)
18. Методические рекомендации по работе с документами в образовательной организации. Письмо МО РФ № 03-51/64 от 20.12.2000
19. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Проектное управление в образовании/учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов. М. Академия, 2007 124с.
20. Никифоров Г.С. Психология менеджмента / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. — 5-е изд. — Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2009. — 512.
21. Новиков А.М., Новиков Д.А. Образовательный проект: методология образовательной деятельности, М., Эгвес — 2004, 120с.
22. Новиков Д.А. Теория управления образовательными системами. — М.: Народное образование, 2009. — 452 с.

23. Питер Ф. Друкер Энциклопедия менеджмента. : Пер. с англ. — М. : Издательский дом "Вильямс", 2004. — 432 с.
24. Плахова Л.М., Решетников Н.Н., Шимутин Е.Н. Организация труда руководителя образовательного учреждения. М.:АПК и ППРО, 2007
25. Прикот О.Г., Виноградов В.Н. Проектное управление инновационным развитием/ Библиотека журнала Директор школы/ №8, М. Сентябрь, 2013 год, 160 с.
26. Рогожин М.Ю. Организация делопроизводства предприятия: (на основе ГОСТ 6.30-2003) Учебно-практическое пособие. Директ – Медиа, 2014
27. Саранов А.М. Инновационный процесс как фактор саморазвития современной школы: методология, теория, практика: монография / А.М. Саранов. – Волгоград: Перемена, 2000. – 259 с
28. Управление в системе образования: учебное пособие / Н.Н. Панферова. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 248 с. – (Высшее образование)
29. Ходжибекова А.Б., Нормативно-правовые и организационные основы антикоррупционной деятельности образовательной организации // Образование и наука: современное состояние и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 июля 2014 г.: в 6 частях. Часть 3. Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юнком», 2014. – С. 147-152
30. Ясвин В.А. Экспертно-проектное управление развитием школы / Библиотека журнала Директор школы/ №4, М. Сентябрь, 2011 год, 176 с.
31. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание. / Пер. с англ. под ред. Петрова А.Н. – СПб.: Питер, 2009. – 344 с.: ил. – (Серия «Теория менеджмента»).
32. Баглай М.В., Габричидзе Б.Н. Конституционное право Российской Федерации. - М., 2006.
33. Веснин В.Р., Кафидов В.В. Стратегическое управление: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).

34. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2008.
35. Еделева Е.Г., Еременко Н.А., Шилова О.В. Психология. Н.Новгород, Институт развития образования, 2009.
36. Игнатьева Г.А., О.В. Тулупова. Педагогика: Методические рекомендации для подготовки к экзамену в форме компьютерного тестирования в адаптивной среде АСТ-ТЕСТ. Н.Новгород, Нижегородский институт развития образования, 2009.
37. Игнатьева Г.А., Тулупова О.В., Педагогика. Н.Новгород, Институт развития образования, 2009.
38. Калинкина Е.Г., Плетенева О.В. Методические рекомендации для подготовки к экзамену в форме компьютерного тестирования в адаптивной среде АСТ-ТЕСТ. Н.Новгород, Нижегородский институт развития образования, 2009.
39. Куркин Е.Б. Управление инновационными проектами в образовании. - М.: Педагогика - Пресс, 2001. Леонтьев А.А. Психология общения. Учебное пособие. М: Академия, 2007.
40. Менеджмент: практикум: учеб. пособие / А.А. Попова. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 252 с. – (Среднее профессиональное образование). Настольная книга руководителя среднего профессионального учебного заведения / О.Е. Санеко. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. – 688 с.
41. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Основы стратегического управления школой. Учебное пособие.-М., Центр педагогического образования, 2008.
42. Профессиональные стандарты в области информационных технологий – М.: АП КИТ, 2008. – 616 с.: ил., табл.
43. Семенов А.К. Маслова Е.Л., Этика менеджмента. Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2007.
44. Стратегический менеджмент / Под ред. А.Н. Петрова – СПб.: Питер, 2010. – 496 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов»).

45. Управление в системе образования: учебное пособие / Н.Н. Панферова. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 248 с. – (Высшее образование)
46. Уткин В.Б., Балдин К.В. Информационные технологии управления: учебник. М.: Академия, 2007.
47. Чичикин В.Т., Конюхов Е.Е., Молев И.Ю. Безопасность и охрана труда учащихся. Физическая культура. Н.Новгород, НИРО, 2009.
48. Шамова Т.Н. и др. Управление образовательными системами. Учебное пособие. М.: Академия, 2007.
49. Щетинин В.П., Хроменцов Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования: Учебное пособие. М.: МНУ, 2008.
50. Маленкова Л.И. Теория и методика воспитания / Л.И. Маленкова. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 480 с.
51. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания / [сост.: Е. Н. Степанов, Л. М. Лузина]. – М.: Сфера, 2002. – 160 с.
52. Степанов, П. В. Диагностика и мониторинг процесса воспитания в школе / П. В. Степанов, Д.В. Григорьев, И.В. Кулешова. – М., 2003. – 83 с.
53. Фадеева, С.А. Мониторинг воспитания: содержание и организация / С.А. Фадеева. – Н. Новгород: НГЦ, 2006. – 152 с.
54. Словарь-справочник по теории воспитательных систем / [сост. П. В. Степанов]. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 32 с.
55. Современные гуманитарные подходы в теории и практике воспитания : сб. науч. ст. / [сост. Д. В. Григорьев]. – Пермь, 2001. – 201 с.
56. Степанов, Е.Н. Педагогу о воспитательной системе школы и класса / Е. Н. Степанов. – М.: Сфера, 2004. – 224 с.
57. Олиференко, Л.Я. Социально-педагогическая поддержка детей группы риска: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Л.Я. Олиференко, Т.И. Шульга, И.Ф. Дементьева. Изд. 3-е, испр. , доп. – М.: 2008. - 256 с. - ISBN 978-5-7695-4130-8

58. Мониторинг дополнительного образования детей (программно-методическое сопровождение) – автор - составитель: Фадеева С.А. Н.Новгород: НГЦ, 2010г.

59. Воспитание школьников в условиях новых образовательных стандартов: сборник методических рекомендаций/ Л.В. Агафонцева, М.Г. Баринова, Е.В. Боровская, Г.Н. Дождикова, Л.В. Неверова, Е.С. Сироткина, С.А. Фадеева. – Н. Новгород, Нижегородский институт развития образования, 2013. – 257 с.15,11 п.л. (авторство не разделено)

60. Дождикова Г.Н. Классный руководитель в современной школе (информационно-методический сборник) Классный руководитель в современной школе: информационно-методический сборник/ авт.сост. ГН.Дождикова. Н.Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2015. -91с

61. Воспитание и обучение детей и подростков с тяжелыми и множественными нарушениями развития: (программно-методические материалы), под редакцией И.М. Бгажноковой. – М.: Гуманитар. Изд. Центр ВЛАДОС, 2007. – 239с.

62. Е.Д. Худенко, Г.Ф. Гаврилычева и другие – Организация и планирование воспитательной работы в специальной (коррекционной) школе – интернате, детском доме: пособие для воспитателей и учителей. – М.: АРКТИ, 2005 – 312 с.

63. Коррекционно-педагогическая поддержка родителей, воспитывающих детей с ОВЗ.- Н.Новгород: НИРО,2011.-166с.

64. Практика психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ в общеобразовательной школе.- Н.Новгород: НИРО, 2012

65. Мамайчук И.И. Психокоррекционные технологии для детей с проблемами в развитии. – СПб, 2004. – 400 с.

66. Специальная педагогика/Под ред. Н. М. Назаровой. – М.: «Академия», 2002. – 400 с.

67. В.И.Лубовский. Специальная психология – М.: «Академия», 2003

68. Деятельность руководителя ОО при включении обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в образовательное пространство. - М:ГБОУ ВПО МГПУ,2014

69. Технологии психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ и их использование в условиях введения ФГОС.- Н. Новгород: НИРО,2016
70. ДмитриеваТ.П.Организация деятельности координатора по инклюзии в ОУ. Инклюзивное образование.Вып.3.-М: Школьная книга,2010
71. Семаго Н.Я. Технология определения образовательного маршрута для ребенка с ОВЗ. Инклюзивное образование.Вып.2-М: школьная книга,2010
72. ФГОС: Выявление особых образовательных потребностей у школьников с ОВЗ на уровне основного общего образования/ Под ред. Е.Л.Черкасовой, Е.Н. Моргачевой-М: Национальный книжный центр,2014
73. Педагогические технологии обучения детей с нарушениями интеллектуального развития: учебно-методическое пособие/Под ред. И.М.Яковлевой-М: ГБОУ ВПО МГПУ,2012
74. Олигофренопедагогика /Под ред.В.В.Воронковой-М: Дрофа,2009

Рекомендуемые интернет-ресурсы

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)	http://obrnadzor.gov.ru
Федеральный портал «Российское образование»	http://www.edu.ru
Приоритетные национальные проекты	http://www.rost.ru
Министерство образования и науки Российской Федерации.	http://www.mon.gov.ru
Российский общеобразовательный портал	http://www.school.edu.ru
Российский портал открытого образования	http://www.openet.edu.ru
Практикум эффективного управления: библиотека по вопросам управления.	http://edu.direktor.ru
Журнал «Право и образование»	http://www.lexed.ru/pravo/journ/

Журнал «Вестник образования России»	http://www.vestniknews.ru
Журнал «Компьютерные инструменты в образовании»	http://www.ipo.spb.ru/journal/
Журнал «Открытое образование»	http://www.e-joe.ru
Всероссийский интернет-педсовет	http://pedsovet.org
Педагогическая периодика: каталог статей российской образовательной прессы	http://periodika.websib.ru
Образовательная система «Школа 2100»	http://www.school2100.ru/program/program_pre.html
Фестиваль педагогических идей «Открытый урок»	http://festival.1september.ru
Единое окно доступ к образовательным ресурсам	http://window.edu.ru
Словарь педагогический	http://psylist.net/slo/?kat=4
Словари	http://slovo.yaxy.ru/87.html
Педагогический словарь	http://www.pedpro.ru/termins/
Энциклопедии. Словари.	http://enc-dic.com
Министерство образования Нижегородской области	http://minobr.government-nnov.ru.ru
ГБОУ ДПО Нижегородский институт развития образования	http:// niro.nnov.ru