

Про внесення змін до Положення
про конкурс на посаду керівника
комунального закладу загальної
середньої освіти

Тридцять восьма позачергова
сесія сьомого скликання

Відповідно до пункту 20 частини першої, частини другої статті 43, статті 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», на підставі статті 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту», враховуючи зміни у законодавстві, обласна рада

ВИРІШИЛА:

1. Внести зміни до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого рішенням обласної ради від 12 квітня 2018 року № 19 виклавши його в редакції, що додається.

2. Пункт 2 рішення обласної ради від 12 квітня 2018 року № 19 "Про затвердження Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти" визнати таким, що втратив чинність.

Голова обласної ради

Вікторія МОСКАЛЕНКО

Додаток 1
до Положення про конкурс на
посаду керівника комунального
закладу загальної середньої освіти

Критерії оцінювання
тестувань, ситуаційного завдання, публічної та відкритої презентації

I. Тестування

1. Перевірка на знання законодавства України у сфері загальної середньої освіти здійснюється шляхом письмового тестування у присутності членів комісії.

2. Тестування містить 50 тестових завдань, які обираються із загального переліку питань, затвердженого центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Кожне тестове завдання передбачає чотири варіанти відповідей, лише одна з яких є правильною.

Усі кандидати виконують один варіант.

3. Загальний час для проведення тестування становить 60 хвилин. Після складання тестування на знання законодавства кандидат підписує бланк та проставляє дату вирішення тестових завдань.

4. Після закінчення часу, відведеного на складання тестування, проводиться оцінювання за такими критеріями:

один бал надається за правильну відповідь;

нуль балів – за неправильну відповідь.

У разі обрання кандидатом більш як одного варіанта відповіді тестове питання вважається неправильно вирішеним.

Максимальна кількість балів, які може отримати кандидат за підсумками тестування, становить 50.

II. Ситуаційні завдання

1. Розв'язання ситуаційного завдання проводиться з метою об'єктивного з'ясування спроможності кандидатів використовувати свої знання, досвід під час виконання посадових обов'язків, а також з метою комплексної перевірки кандидатів на відповідність професійній компетентності, оцінки комунікаційних якостей та вміння приймати рішення.

2. Перевірка професійних компетентностей здійснюється шляхом письмового вирішення державною мовою ситуаційного завдання (зразок додається).

3. Голова комісії оголошує ситуаційне завдання. Усі кандидати, які претендують на одну посаду, розв'язують однакове ситуаційне завдання.

4. На розв'язання одного ситуаційного завдання кандидатові надається 20 хвилин.

5. Після розв'язання ситуаційного завдання або після закінчення часу, відведеного на його розв'язання, кандидати на аркуші проставляються підпис і зазначають дату вирішення ситуаційного завдання. Роботи віддають секретарю комісії.

6. Розв'язання ситуаційного завдання кандидатом є успішним, якщо:

- проведено детальний аналіз описаної ситуації;
- виявлена (і) проблема (и);
- обрана і обґрунтована проблема для вирішення;
- визначені критерії та обмеження для вирішення проблеми;
- виявлено декілька альтернатив при вирішенні проблеми;
- на основі критеріїв і обмежень обрана одна з альтернатив;
- обґрунтований вибір альтернативи;
- розроблено управлінське рішення;
- виявлені ризики і припущення;
- рішення оформлено у вигляді управлінського документа (переліку документів для складних ситуаційних завдань з виділенням і оформленням базового рішення).

7. Правильне розв'язання ситуаційного завдання максимально оцінюється в 20 балів і зараховується кандидатові, який виявив глибокі знання, уміння, компетенції, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків. Зокрема, членами конкурсної комісії оцінювання здійснюється за такою шкалою:

10-20 балів – зараховується кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі та які виявили глибокі знання, уміння, компетенції, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків;

1-9 балів – зараховується кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі в обсязі, достатньому для виконання посадових обов'язків;

0 балів – зараховується кандидатам, професійна компетентність яких є не достатньою для виконання посадових обов'язків.

8. Остаточний бал за розв'язання ситуаційного завдання є середнє арифметичне значення індивідуальних балів, виставлених членами конкурсної комісії.

9. З результатами оцінювання тестування та вирішення ситуаційного завдання кандидат ознайомлюється під підпис.

Зразок ситуаційного завдання для кандидатів
на посаду директора закладу загальної середньої освіти

У педагогічному колективі колеги неодноразово порушували питання необхідності обговорення проекту річного плану роботи закладу освіти. Педагоги скаржаться, що адміністрація сама планує, не цікавиться думкою колективу, який має цей план виконувати. Ви вирішили запровадити колегіальний підхід до визначення пріоритетів роботи школи та складання річного плану на наступний навчальний рік.

Запропонуйте модель колективного обговорення змісту річного плану на наступний навчальний рік. Доведіть її ефективність.

У чому, на вашу думку, полягає роль керівника як управлінця персоналом відповідно до нової моделі управління людськими ресурсами в системі освіти?

III. Публічна та відкрита презентація

перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти,
надання відповідей на запитання членів конкурсної комісії в межах змісту
конкурсного випробування

1. Відкрита публічна презентація перспективного плану розвитку навчального закладу перед конкурсною комісією здійснюється особисто кандидатом у спосіб, який визначає сам кандидат, державною мовою, а також шляхом надання відповідей на запитання членів конкурсної комісії щодо проведеної презентації.

1. Регламент етапу: виступ претендента – до 15 хвилин; запитання та обговорення – до 10 хвилин.

2. Максимальна кількість балів за презентацію перспективного плану розвитку закладу освіти становить 20 балів.

3. Оцінювання результатів публічної презентації та співбесіди щодо її змісту здійснюється відповідно до кожної окремо визначеної членами конкурсної комісії вимоги до професійної компетентності таким чином:

10 – 20 балів виставляються кандидатам, які відповідають вимозі (в перспективному плані повною мірою розкрили всі напрямки роботи закладу освіти);

1 – 9 балів виставляється кандидатам, які не повною мірою відповідають вимозі (в перспективному плані значною мірою розкрили перспективи розвитку закладу освіти);

0 балів виставляється кандидатам, які не відповідають вимозі (в перспективному плані недостатньо окреслили перспективи розвитку закладу освіти).

4. Визначення результатів презентації та співбесіди здійснюється кожним членом комісії індивідуально; остаточною оцінкою у балах є середнє арифметичне значення індивідуальних оцінок членів конкурсної комісії.

Загальна кількість балів кандидата визначається шляхом додавання балів, виставлених кожному кандидату за результатами оцінювання перевірки знання законодавства, розв'язання ситуаційних завдань та презентації. Рейтинг кандидата, який успішно пройшов конкурс, залежить від загальної кількості набраних ним балів. Першим за рейтингом та переможцем конкурсу є кандидат, який набрав найбільшу загальну кількість балів.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО КОНКУРС НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
(нова редакція)

1. Це Положення визначає механізм проведення конкурсу на посади керівників закладів загальної середньої освіти, що належать до спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Миколаївської області (далі - заклади освіти).

2. Рішення про проведення конкурсу приймає голова Миколаївської обласної ради, у випадках та порядку встановленому Законом України "Про повну загальну середню освіту" та цим Положенням.

3. Оголошення про проведення конкурсу оприлюднюється на офіційному веб-сайті Миколаївської обласної ради та на веб-сайті закладу освіти (у разі його наявності) на наступний робочий день після прийняття рішення про проведення конкурсу та повинно містити:

- найменування і місцезнаходження закладу освіти;
- найменування посади та умови оплати праці;
- кваліфікаційні вимоги до керівника закладу освіти відповідно до Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- вичерпний перелік, кінцевий строк і місце подання документів для участі у конкурсі;
- дату та місце початку конкурсного відбору, етапи його проведення та тривалість;
- прізвище та ім'я, номер телефону та адресу електронної пошти особи, уповноваженої надавати інформацію про конкурс та приймати документи для участі в конкурсі.

4. Для проведення конкурсу голова Миколаївської обласної ради шляхом видання розпорядження, проект якого погоджується постійною комісією обласної ради з питань культури, науки і освіти, сім'ї та молоді, спорту, формує та затверджує конкурсну комісію чисельністю від 6 до 15 осіб, до складу якої на паритетних засадах входять представники:

засновника – депутати обласної ради (не більше однієї особи від однієї фракції чи групи);

Управління Державної служби якості освіти у Миколаївській області (державні службовці);

інститутів громадянського суспільства (громадських об'єднань керівників закладів освіти, професійних об'єднань педагогічних працівників, районної (міської) профспілкової організації та інших громадських формувань, а також експертів, фахівців у сфері загальної середньої освіти тощо).

Не пізніше ніж на наступний день з дати прийняття рішення про оголошення конкурсу голова обласної ради надсилає листи щодо формування складу конкурсної комісії депутатським фракціям та групам, Управлінню Державної служби якості освіти у Миколаївській області та забезпечує публікацію оголошення про формування конкурсної комісії на офіційному веб-сайті Миколаївської обласної ради та на веб-сайті закладу освіти (у разі його наявності) з метою залучення інститутів громадянського суспільства.

До складу конкурсної комісії не може бути включена особа, яка:

визнана в установленому законом порядку недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена;

має судимість або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення;

відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" є близькою особою учасника конкурсу або особою, яка може мати конфлікт інтересів.

Члени конкурсної комісії зобов'язані:

брати участь у роботі комісії та голосувати з питань порядку денного;

заявляти самовідвід у разі наявності чи настання підстав, передбачених цією статтею, що унеможливають їх участь у складі конкурсної комісії.

Конкурсна комісія є повноважною за умови присутності на засіданні не менше двох третин її затвердженого складу. Конкурсна комісія приймає рішення більшістю голосів від її затвердженого складу. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови конкурсної комісії.

Рішення конкурсної комісії оформляється протоколом, який підписується всіма присутніми членами конкурсної комісії та оприлюднюється на офіційному веб-сайті Миколаївської обласної ради протягом наступного робочого дня з дня проведення засідання конкурсної комісії.

Конкурсна комісія та її члени діють на засадах неупередженості, об'єктивності, незалежності, недискримінації, відкритості, прозорості, доброчесності. Не допускаються будь-які втручання в діяльність конкурсної комісії, тиск на членів комісії та учасників конкурсу.

У роботі конкурсної комісії з правом дорадчого голосу можуть брати участь представники органів громадського самоврядування закладу освіти, на посаду керівника якого оголошено конкурс.

5. Для участі у конкурсі кандидати подають документи визначені частиною 5 статті 39 Закону України "Про повну загальну середню освіту".

6. Конкурсна комісія у порядку та строки, передбачені частиною 6 статті 39 Закону України "Про повну загальну середню освіту", перевіряє подані кандидатами документи, приймає рішення про допущення/недопущення до участі у конкурсі, оприлюднює на офіційному веб-сайті Миколаївської обласної ради перелік осіб, допущених до участі у конкурсі.

7. Конкурсний відбір переможця конкурсу здійснюється за результатами:
- перевірки знання законодавства у сфері загальної середньої освіти, зокрема, Законі України "Про освіту", "Про повну загальну середню освіту" та інших нормативно-правових актів у сфері загальної середньої освіти.

Конкретний перелік тестових завдань формує конкурсна комісія з переліку питань для перевірки знання законодавства у сфері загальної середньої освіти, затвердженого центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Форма перевірки знання законодавства: письмове тестування з використанням 50 тестових завдань.

- перевірки професійних компетентностей шляхом письмового виконання ситуаційного завдання.

- публічної та відкритої презентації державною мовою перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти, а також надання відповідей на запитання членів конкурсної комісії в межах змісту конкурсного випробування.

Зразки ситуаційних завдань, критерії оцінювання тестових завдань, ситуаційних завдань, презентацій визначені у додатку 1 до цього Положення.

8. Конкурсна комісія протягом двох робочих днів з дня завершення конкурсного відбору визначає переможця конкурсу та оприлюднює результати конкурсу на офіційному веб-сайті Миколаївської обласної ради.

За результатами конкурсних випробувань конкурсна комісія визначає переможця конкурсу або визнає конкурс таким, що не відбувся.

9. Конкурсна комісія визнає конкурс таким, що не відбувся, якщо:

відсутні заяви про участь у конкурсі;

до участі в конкурсі не допущено жодного кандидата;

жоден із кандидатів не визначений переможцем конкурсу.

У разі визнання конкурсу таким, що не відбувся, проводиться повторний конкурс.

10. Протягом трьох робочих днів з дня оприлюднення рішення про переможця конкурсу голова обласної ради призначає переможця конкурсу на посаду шляхом видання відповідного розпорядження та укладає з ним строковий трудовий договір.

11. Керівник закладу загальної середньої освіти звільняється з посади у зв'язку із закінченням строку трудового договору або достроково відповідно до вимог законодавства та умов укладеного трудового договору. Припинення трудового договору з керівником закладу загальної середньої освіти у зв'язку із закінченням строку його дії або його дострокове розірвання здійснюється головою обласної ради з підстав та у порядку, визначених законодавством про працю.