|  |
| --- |
| Додаток 1  до Положення про порядок проведення конкурсу на посади керівників закладів дошкільної освіти комунальної форми власності Сумської міської територіальної громади |

**Форми та критерії оцінювання виконання завдань кандидатами на заміщення вакантних посад керівників закладів дошкільної освіти комунальної форми власності Сумської міської територіальної громади**

1. Конкурсний відбір переможця конкурсу здійснюється за результатами:

- тестування на знання законодавства у сфері дошкільної освіти, зокрема Конституції України, законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», інших нормативно-правових актів у сфері дошкільної освіти (в письмовій формі чи шляхом комп’ютерного тестування);

- перевірки рівня володіння професійними компетентностями, що відбувається шляхом вирішення письмово ситуаційних завдань;

- публічної та відкритої презентації державною мовою проєкту розвитку закладу освіти за чотирма напрямами: освітнє середовище; освітній процес; кадрова політика та професійний розвиток педагогічних працівників; система управління, а також надання відповідей на запитання членів конкурсної комісії в межах змісту конкурсного випробування.

2. Тестування на знання законодавства у сфері дошкільної освіти, зокрема Конституції України, законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», інших нормативно-правових актів у сфері дошкільної освіти.

2.1. Тестування містить 30 тестових завдань.

2.2. Кожне тестове завдання передбачає 3-4 варіанти відповідей, лише один з яких є правильним.

2.3. Тестування проходить у письмовій формі чи шляхом комп’ютерного тестування не довше 30 хвилин у присутності не менше трьох членів конкурсної комісії.

2.4. У разі складання письмового тестування на знання законодавства кандидат підписує роботу та проставляє дату вирішення тестових завдань.

2.5. Для оцінки знань кандидатів використовується 5-бальна система. Після закінчення часу, відведеного на складання тестування, за результатами відповідей кандидати отримують такі конкурсні бали:

5 – кількість правильних відповідей від 27 до 30;

4 – кількість правильних відповідей від 22 до 26;

3 – кількість правильних відповідей від 17 до 21;

2 – кількість правильних відповідей від 12 до 16;

1 – кількість правильних відповідей від 0 до 11.

3. Вирішення ситуаційного завдання.

3.1. Ситуаційне завдання вирішується кандидатом письмово державною мовою не довше 20 хвилин.

3.2. Усі кандидати розв’язують однакові ситуаційні завдання. Комісія обирає одне із запропонованих ситуаційних завдань шляхом випадкового відбору його із загальної кількості завдань.

3.3. При підготовці відповіді на питання кандидат обов’язково вказує прізвище, ім’я, по батькові, номер питання.

3.4. Під час оцінювання кандидатів за результатами розв’язання ситуаційного завдання використовується 5-бальна система та виставляються такі бали:

5 - виставляється кандидатам, які презентували детальний аналіз описаної ситуації; виявлена(і) проблема(и) та представлено декілька альтернатив вирішення; розроблено управлінське рішення, виявлено ризики та припущення щодо розвитку ситуації у подальшому; рішення оформлено у вигляді управлінського документу;

4 - виставляється кандидатам, які виявили глибокі знання, уміння, компетенції; ситуація розв’язана у межах вимог чинного законодавства, що унеможливлює розвиток конфліктної ситуації;

3 - виставляється кандидатам, які виявили достатні, але дещо неповні знання, уміння, компетенції; ситуація розв’язана, проте учасник демонструє незнання окремих нормативно-правових актів, що стосуються ситуації; конфлікт локалізовано;

2 - виставляється кандидатам з низьким рівнем професійної компетентності; хід розв’язання ситуації спонукає до розвитку конфлікту, є ознаки порушення нормативно-правових актів;

1. - виставляється кандидатам, які не відповіли на питання по суті, не володіють нормативно-правовою та управлінською компетентністю, не орієнтуються в можливих варіантах розвитку конфліктної ситуації.

3.5. Зміст відповіді на ситуаційне завдання оцінюється відповідно до реалізації наступних компетентностей:

- нормативно - правова компетентність (здатність реалізовувати освітню політику закладу відповідно до вимог та стандартів державної політики в сфері освіти);

- управлінська компетентність (здатність ефективно здійснювати управлінську діяльність у закладі дошкільної освіти);

- психологічна компетентність (здатність створювати сприятливий психологічний клімат у колективі, формувати атмосферу відданості справі, ініціативи та відповідальності);

- лідерська компетентність (здатність мотивувати людей та формувати команду);

- комунікативна компетентність (здатність забезпечувати ефективні комунікації в колективі).

4. Презентація перспективного плану розвитку закладу дошкільної освіти.

4.1. Кожен кандидат презентує державною мовою членам конкурсної комісії план перспективного розвитку закладу дошкільної освіти. Виступ повинен тривати не більше 15 хвилин, на питання від членів конкурсної комісії відводиться 15 хвилин.

4.2. Оцінювання кандидатів під час проведення презентації здійснюється кожним членом конкурсної комісії індивідуально за результатами співбесіди, для оцінки проведеної презентації та наданих кандидатом відповідей використовується 5-бальна система за наступними критеріями:

5 – в презентації чітко висвітлено мету, напрямок розвитку закладу освіти, переваги обраного шляху, вказано терміни та необхідні ресурси для реалізації поставлених завдань; застосовано метод SWOT-аналізу; мета та завдання відповідають державній політиці у галузі освіти, чинним програмам розвитку галузі освіти, освітнім запитам громади; новизна, використання інноваційних методів та прийомів в управлінській діяльності; висвітлено шляхи залучення колективу до інноваційної діяльності, участі в проектах, тощо;

4 - презентація містить велику кількість оригінальних прийомів, аргументовано основні позицій; здійснено аналіз сучасного стану закладу освіти за зовнішніми ознаками (використано інформацію, що стосується інформаційної відкритості закладу та яка розміщена на офіційному сайті закладу освіти); виявлено наявні проблеми; доповідач переконливо та повно відповідає на запитання;

3 – презентація демонструє розуміння завдання та напрямки розвитку закладу освіти, проте нечітко висвітлено шляхи їх реалізації, терміни та необхідні ресурси; частково в роботі наявні авторські знахідки;

2 – в презентації використані як матеріали, що мають відношення до теми, так і ті, що не мають відношення до неї; порушено логіку виступу, система аргументації неповна; доповідач не на всі питання може знайти переконливі відповіді;

1 – в презентації використано матеріали, що не мають безпосереднього відношення до перспектив розвитку закладу освіти; тема презентації не розкрита, немає аргументів, повне порушення логіки виступу; доповідач не може відповісти на більшість питань.

Під час оцінювання враховуються:

- розуміння завдання;

- повнота розкриття теми;

- авторська оригінальність;

- якість доповіді;

- обсяг та глибина знань;

- ґрунтовність відповідей на запитання;

- ділові та вольові якості кандидата.

5. Загальна кількість конкурсних балів кандидата визначається шляхом додавання балів, виставлених кожному кандидату кожним членом конкурсної комісії за результатами вирішення тестових, ситуаційних завдань, презентації перспективного плану розвитку закладу освіти та заноситься в екзаменаційну відомість, згідно додатку.

6. Рейтинг кандидатів залежить від загальної кількості набраних ними балів. Першим за рейтингом та переможцем конкурсу є кандидат, який набрав найбільшу кількість балів. У разі набрання кандидатами однакової кількості балів, переможець серед них визначається шляхом таємного голосування членами конкурсної комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови конкурсної комісії.

Кандидати, які за сумарним результатом набрали 7 або менше балів, вважаються такими, що не пройшли конкурс.

Секретар Сумської міської ради Артем КОБЗАР

Виконавець: Неля ВЕРБИЦЬКА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_