



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА «КАЗБЕКОВСКИЙ РАЙОН»**

368140, Казбековский район, село Дылым, ул. Дзержинского 5.

тел(факс)21648: Email: kazbekruo@mail.ru

П Р И К А З

от. 09.09. 2021г

№ 78/1 «У»

с. ДЫЛЫМ

**О проведении мониторинга
состояния системы образования
МР «Казбековский район»**

В соответствии с Положением об организации и проведения мониторинга состояния системы образования, утвержденного приказом управления образования

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить состав экспертной комиссии для проведения мониторинга состояния системы образования в составе:
 - Гаирбекова А.У., заместитель начальника УО, председатель;
 - Закарьяева А.А., заместитель начальника УО, член;
 - Ябузаровой З.З., начальник ИМЦ, член.
2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций района в срок до 10.10. 2021 года предоставить в управление образования показатели состояния системы за 2020-2021 учебный год заверенный подписью руководителя и печатью общеобразовательного учреждения.
3. Экспертной комиссии:
 - 3.1. Провести мониторинг состояния системы в период до 10.11.2021 г.
 - 3.2. Довести до сведения руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений результаты мониторинга и направить адресные рекомендации в срок до 15.11.2021 года.
4. Утвердить примерный перечень вопросов оценки качества (приложение №1)
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



М.И. Магомаев

Примерный перечень вопросов и критерии оценки при проведении собеседования с конкурсной комиссией и тестирования.

1. Примерный перечень вопросов в сфере профессиональных знаний и умений

Основной вопрос	Дополнительные вопросы
Какими основными профессиональными навыками Вы обладаете для исполнения будущих должностных обязанностей?	Назовите основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждения. Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере деятельности? Ваши возможные предложения по улучшению эффективности управления учреждением
Имеете ли Вы навыки нормотворческой деятельности?	Имеется ли у Вас практический опыт разработки нормативно-правовых документов, приведите конкретные примеры?
Имеете ли Вы представление о систематизации и подготовке информационных материалов?	Как Вы себе представляете механизм подготовки аналитического отчета? Имеете ли Вы опыт самостоятельной подготовки подобных информационных материалов? Расскажите об этом
Владеете ли Вы навыками оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе?	Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете? Какие причины конфликтов на работе Вы можете назвать? Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе?

1.1. Критерии оценки ответов на вопросы в сфере профессиональных знаний и умений

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете будущей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков. Имеет развитые способности к выполнению различных видов работ, необходимых в профессиональной деятельности.
2.	Средний уровень	1	Ориентируется в предмете деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных навыков, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ.
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета будущей деятельности слабое, профессиональные навыки развиты недостаточно. Набор способностей к выполнению профессиональной деятельности недостаточный.

2. Примерный перечень вопросов для определения ориентированности кандидата

1. Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему и расскажите об этом подробно	Как часто Вам приходится задерживаться на работе? С чем Вы это связываете?
--	---

2. Всегда ли Вам удается справляться с порученной работой за установленное время?	При возникновении непредвиденных сложных ситуаций способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решение? Приведите примеры успешно реализованных поручений, проектов
---	---

2.1. Критерии оценки ответов на вопросы для определения ориентированности кандидата на качество и результат

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат демонстрирует высокий уровень ориентированности на качество и результат, об этом свидетельствуют самостоятельность при выполнении порученной работы, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение доводить начатое дело до конца
2.	Средний уровень	1	Кандидат демонстрирует средний уровень ориентированности на качество и результат. При выполнении сложных заданий ему нужна посторонняя помощь. Иногда теряется, но способен принимать самостоятельные решения. Способен доводить начатое дело до конца, но нуждается в напоминании и контроле
3.	Низкий уровень	0	Кандидат демонстрирует низкий уровень ориентированности на качество и результат. Без посторонней помощи не знает, что предпринять. При возникновении сложной ситуации не способен самостоятельно принять решение. Требуется постоянное напоминание и контроля со стороны руководства

3. Примерный перечень вопросов для определения коммуникативных навыков

Основной вопрос	Дополнительные вопросы
Как Вы относитесь к работе в группе?	Сотрудничаете ли Вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед Вами? Готовы ли Вы поделиться своими знаниями, умениями и навыками с другими сотрудниками? Оказываете ли Вы поддержку, консультируетесь ли Вы с другими коллегами? Вам работается лучше в коллективе или одному? Какова Ваша стратегия поведения в новом коллективе?
Как Вы оцениваете Вашу способность к деловому общению?	Всегда ли Вам удается четко высказать свои мысли при общении с коллегами? Умеете ли Вы выслушать и понять собеседника? Стремитесь ли Вы достичь полного взаимопонимания при общении с коллегами? В каких ситуациях Вы готовы пойти на компромисс? Были ли подобные ситуации в Вашей практике?

3.1. Критерии оценки ответов на вопросы для определения коммуникативных навыков

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель	Показатель для руководителей
1.	Высокий уровень	2	Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе. Эффективно сотрудничает с другими, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания в общении	Четко, доходчиво разъясняет задания, отлично ориентируется в возможностях работника

2.	Средний уровень	1	Имеет склонность к работе в группе, может сотрудничать с другими. Умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника	Может разъяснить задание подчиненному, разбирается в потенциальных возможностях работника
3.	Низкий уровень	0	Одиночка, не любит работать в группе. Редко принимает и предлагает помощь, высказывания воспринимает с трудом. Не умеет слушать собеседника. Не стремится к взаимопониманию	Не в состоянии разъяснить доходчиво задание, в возможностях работника не разбирается

4. Примерный перечень вопросов для определения мотивации для занятия искомой должности

Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности?	<p>Как Вы относитесь к работе за пределами установленного рабочего времени?</p> <p>Что может вызвать у Вас стресс на работе?</p> <p>Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в органе власти?</p>
2. Ваши представления о перспективах на новом месте работы?	<p>Какие виды стимулирования для Вас наиболее приемлемы (премия, перспективы продвижения по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)?</p>

4.1. Критерии оценки ответов на вопросы для определения мотивации для занятия искомой должности

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете своей будущей деятельности. Демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности. Четко выделяет преимущества новой должности по сравнению с предыдущей. Мотивационный профиль имеет четкую направленность на раскрытие собственного потенциала для достижения целей органа власти
2.	Средний уровень	1	Знание предмета своей деятельности удовлетворительное. Демонстрирует заинтересованность замещения должности. Мотивационный профиль направлен как на раскрытие собственного потенциала, так и на удовлетворение материальных потребностей. Видит определенные трудности при исполнении должностных обязанностей
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт