



УКРАЇНА
КАМІНЬ - КАШИРСЬКА РАЙОННА РАДА
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я

03.08.2018

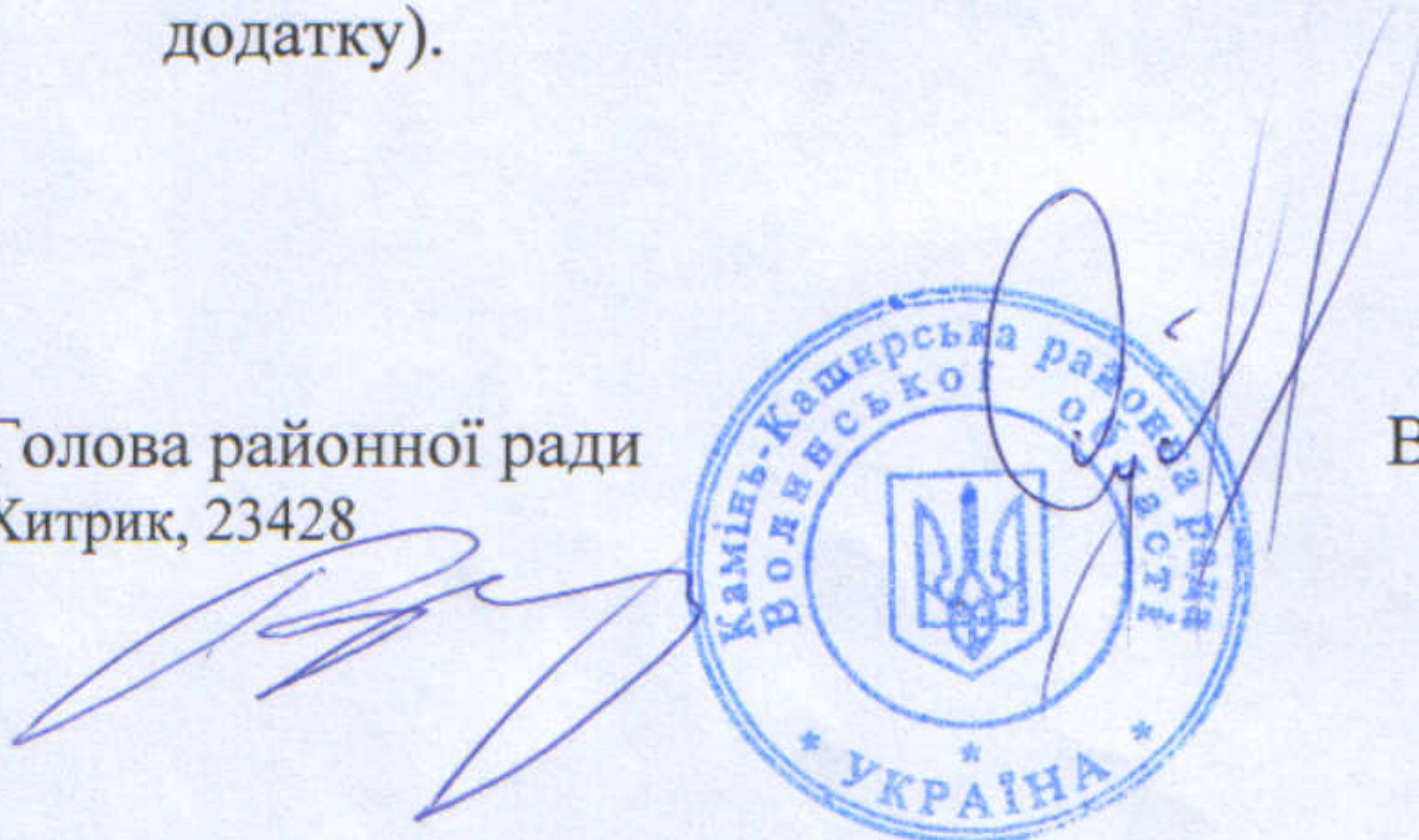
м.Камінь - Каширський № 42-р

Про перелік питань та форму перевірки знань, зразки ситуаційних завдань та критерії оцінювання тестувань і завдань при проведенні конкурсів на посади керівників комунальних закладів загальної середньої освіти Камінь-Каширського району.

Відповідно до пункту 20 частини 1 статті 43, статті 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 25 Закону України «Про освіту», статті 26 Закону України «Про загальну середню освіту», Наказу Міністерства освіти і науки України від 28.03.2018р. №291 «Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного комунального закладу загальної середньої освіти», рішення Камінь-Каширської районної ради від 11.05.2018р. №29/15 «Про затвердження положення про конкурс на посаду керівника державного комунального закладу загальної середньої освіти», рішення Камінь-Каширської районної ради від 26.07.2018р. №31/11 «Про проведення конкурсів на посади директорів загальноосвітніх шкіл району»:

1. Затвердити перелік питань та форму перевірки знань, зразки ситуаційних завдань та критерії оцінювання тестувань і завдань при проведенні конкурсів на посади керівників комунальних закладів загальної середньої освіти Камінь-Каширського району (згідно додатку).

Голова районної ради
Хитрик, 23428



В.І.Сус

**Перелік питань та форма перевірки знань,
зразки ситуаційних завдань та критерії оцінювання тестувань і завдань.**

Конкурсний відбір переможця проводиться у 3 етапи

I етап. Письмова перевірка (тестування) на знання законодавства України у сфері загальної середньої освіти та професійних компетентностей.

Кожен білет містить по 15 питань на знання законодавства України у сфері загальної середньої освіти.

Регламент етапу: 30 хв.

Зміст відповіді на питання оцінюється відповідно до таких критеріїв:

- знання законодавства;
- конкретність відповіді на поставлене питання;
- професійні знання.

- Критерії оцінювання письмового тестування

- Для визначення результатів письмового тестування використовується така система: за кожну правильну відповідь проставляється 1 бал. Результати тестування вважаються позитивними, якщо учасник набрав пороговий рівень балів – 50% (правильно відповів на 8 питань і більше).
- Кандидати, які за результатами тестування не набрали пороговий рівень балів (50 %) вважаються такими, що не пройшли тестування та не можуть бути допущені до чергового етапу конкурсу – вирішення ситуаційних завдань.
- Загальна кількість набраних балів ділиться на кількість питань (15) для визначення середнього балу учасника.

За I етап претендент може отримати максимально 1 бал.

II етап Письмове розв'язання ситуаційного завдання.

Регламент етапу: 30 хв.

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

- нормативно-правова компетентність (здатність реалізовувати освітню політику навчального закладу відповідно до вимог і стандартів державної політики в сфері освіти);
- управлінська компетентність (здатність ефективно здійснювати управлінську діяльність в умовах закладу загальної середньої освіти);
- психологічна компетентність (здатність створювати сприятливий психологічний клімат у колективі, формувати атмосферу відданості справі, ініціативи та відповідальності);
- лідерська компетентність (здатність впливати на людей і формувати команду своїх послідовників);
- комунікативна компетентність (здатність забезпечувати ефективні комунікації в колективі).

Критерії оцінювання професійної компетентності кандидатів за результатами розв'язання ситуаційного завдання

- Під час оцінювання професійної компетентності кандидатів за результатами письмового розв'язання ситуаційного завдання кожен член комісії виставляє такі бали:
 - 2 бали - кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі та які виявили глибокі знання, уміння, компетенції, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків;
 - 1 бал - кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі в обсязі, мінімально достатньому для виконання посадових обов'язків;
 - 0 балів - кандидатам, професійна компетентність яких не відповідає вимозі.
 - Результати оцінювання кожен член комісії вносить до власного оціночного листа II етапу Конкурсу.
 - Загальна кількість балів сумується і ділиться на кількість членів комісії – визначається середній бал.
 - Кандидати, які під час розв'язання ситуаційного завдання отримали середній бал 0,5 або нижче вважаються такими, що не пройшли конкурс. Такі кандидати не допускаються до чергового етапу конкурсу.
- Максимально за II етап претендент може отримати 2 бали.

III етап. Публічна та відкрита презентація державною мовою Перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти та надання відповідей на запитання членів конкурсної комісії щодо проведеної презентації.

Регламент етапу:

- виступ претендента – до 20 хв.;
- запитання та обговорення – до 10 хв.

Перспективний план (програма) розвитку закладу загальної середньої освіти (на 2 роки), на посаду керівника якого оголошено конкурс, повинен містити пропозиції щодо матеріально-технічного забезпечення, фінансово-господарської діяльності, енергоефективності, освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти тощо.

Захист Перспективного плану розвитку ЗЗСО претендентом оцінюється Комісією за такими критеріями:

- креативність плану розвитку навчального плану;
- актуальність;
- прогностичність;
- ефективність;
- реалістичність;
- соціальна відповідальність;
- ступінь володіння змістом презентованої програми розвитку закладу;
- культура мовлення й поведження в дискусії;
- повнота й адекватність відповідей на питання;
- продемонстрований рівень спеціальних психолого-педагогічних знань.

Критерії оцінювання публічної та відкритої презентації перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти

Для оцінювання результату публічної та відкритої презентації перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти використовується така система:

2 бали виставляється кандидатам, які в перспективному плані повністю розкрили всі напрямки роботи закладу освіти;

1 бал виставляється кандидатам, які частково розкрили перспективи розвитку закладу освіти;

0 балів виставляється кандидатам, які не окреслили перспективи розвитку закладу освіти.

Результати оцінювання кожен член комісії вносить до власного оціночного листа III етапу Конкурсу.

Загальна кількість балів сумується і ділиться на кількість членів комісії – визначається середній бал.

Кандидати, які під час проведення публічної та відкритої презентації перспективного плану розвитку закладу загальної середньої освіти отримали середній бал 0,5 або нижче вважаються такими, що не пройшли конкурсний відбір

Переможцем стає учасник Конкурсу, який набрав максимальну кількість балів за III етапи, що зазначається у підсумковому протоколі. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови конкурсної комісії.

Перелік тестових запитань I етапу конкурсу

Перелік тестових питань на знання ЗУ «Про освіту»

1. Хто контролюватиме якість освіти за новим законом?
2. Закон України «Про освіту» передбачає автономію закладів освіти. Керівник навчального закладу не уповноважений...
3. Скільки дітей може бути в одному класі школи?
4. Що належить до повноважень керівника закладів освіти?
5. Які контрольні функції зникли відповідно до нового Закону України «Про освіту»?
6. Яке місце може займати релігія в школі?
7. В якому з описаних фрагментів змальовано компетентнісне навчання?
8. Закон України «Про освіту» вводить перелік з 11 компетентностей і 12 наскрізних вмінь. Що з переліку є саме наскрізним вмінням?
9. За новим законом, гімназія – це
10. За новим законом, ліцей – це
11. Повна загальна середня освіта має три рівні освіти (відповідно до Закону України «Про освіту»):
12. Що таке інформальна освіта?
13. Що таке сімейне (домашнє) навчання?
14. У Законі України «Про освіту» вводиться поняття “академічна доброчесність” і наводяться види його порушень. Що з цього списку не згадується в переліку таких порушень?
15. Чия присутність не є обов'язковою для проведення конкурсу з призначення директора школи?

Перелік тестових питань на знання ЗУ «Про загальну середню освіту»,
Конституції України та ЗУ «Про запобігання корупції»

1. Що є основними завданнями законодавства України про загальну середню освіту?
2. Ким затверджується розподіл педагогічного навантаження у закладі загальної середньої освіти?
3. Що забезпечує заклад загальної середньої освіти відповідно до своїх повноважень?
4. Що є вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу загальної середньої освіти?
5. Скільки навчальних годин включає педагогічне навантаження вчителя протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставку?
6. Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника має бути
7. На кого покладається відповідальність за здобуття повної загальної середньої освіти дітьми?
8. Чим визначається кількість учнів у класах у закладах загальної середньої освіти, розташованих у селах і селищах?
9. Заклад загальної середньої освіти – це
10. Державні стандарти загальної середньої освіти визначають
11. Розподіл педагогічного навантаження у закладі загальної середньої освіти затверджується.
12. Державні стандарти загальної середньої освіти переглядаються
13. Хто приймає рішення про створення, реорганізацію, ліквідацію чи перепрофілювання (зміну типу) закладу загальної середньої освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності?
14. Колегіальним органом управління закладом освіти є:
15. Штатні розписи державних і комунальних закладів загальної середньої освіти незалежно від підпорядкування і типів затверджуються
16. З якого дня набула чинності Конституція України?
17. Що визначається найвищою соціальною цінністю відповідно до Конституції України:
18. Що таке подарунок відповідно до Закону України «Про запобігання корупції»?
19. Що таке корупція у розумінні Закону України «Про запобігання корупції»?
20. Які види відповідальності передбачені за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень?

Перелік тестових питань на знання положень НУШ.

1. Розмістіть в хронологічній послідовності етапи реформування освіти згідно НУШ:
2. Що має стати інструментом забезпечення успіху нової української школи:
3. Ким, згідно НУШ, має бути випускник школи (може бути кілька правильних відповідей):
4. Центральне місце в системі освіти належить (на думку авторів концепції НУШ):
5. Скільки ключових компетентностей здобуватимуть учні:

6. Оберіть серед запропонованих ключову компетентність Нової української школи:
7. Нова українська школа працюватиме на засадах педагогіки:
8. Яка роль учителя в Новій українській школі?
9. Базова середня освіта здобувається у:
10. Перший цикл початкової освіти називається...:
11. Другий цикл початкової освіти називається ...:
12. Чи будуть у першому циклі початкової освіти традиційні оцінки?
13. У рамках профільної освіти старшокласник зможе обирати одне з двох спрямувань навчання:
14. Випускники академічних ліцеїв будуть проходити державну підсумкову атестацію у формі зовнішнього незалежного оцінювання?
15. Перший дванадцятий клас Нової школи – не пізніше...

Зразок питання з варіантами відповіді

Закон України «Про освіту» передбачає автономію закладів освіти. Керівник навчального закладу не уповноважений :

- а)самостійно набирати на роботу вчителів і звільняти їх;
- б)розпоряджатися фінансами, у тому числі – коштами міжнародних грантів задля покращення якості освітнього процесу;
- в)вирішувати (разом з педрадою), де вчителі будуть проходити підвищення своєї кваліфікації;
- г) розформувувати школу і закривати її.

Перелік ситуаційних завдань II етапу конкурсу.

1. Моральний клімат будь-якого колективу має пряме відношення до продуктивності праці та коефіцієнту корисної дії цього колективу. На Вашу думку, як Ви, як керівник, забезпечуватимете відмінну дисципліну, належний морально-психологічний клімат. І, чи вважаєте Ви партнерські відносини між керівником і підлеглими правильними?

2 . Поняття «професійне вигорання людини» можливе на будь-якому робочому місці, проте у школі це явище найпоширеніше. Ваші дії, як керівника, з метою запобігти і не допустити його у педагогічному колективі.

3. Початкова школа займає важливе місце у формуванні основ знань та виховання наймолодших громадян нашої держави. Зростання темпів народження створює потребу у забезпеченні початковою освітою, у створенні нових закладів освіти I ступеня або додаткових місць у початковій школі. Запропонуйте заходи щодо відкриття закладу освіти I ступеня у сільському населеному пункті, жителі якого звернулись до органу місцевого самоврядування.

4. Запропонуйте проект плану заходів з поліпшення мотивації серед учнів та педагогів закладу загальної середньої освіти?

5. Назвіть переваги та ризики, які на Вашу думку, можуть виникнути в процесі децентралізації та реформи місцевого самоврядування.

6. Керівники комунальних закладів освіти прирівняні до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. У галузі освіти працює багато близьких осіб, що не заборонено Законом України «Про запобігання корупції». Керівники призначають премії, щорічну грошову винагороду вчителям – своїм близьким родичам за погодженням з головою профспілкового комітету та письмово повідомляють орган місцевого самоврядування. Запропонуйте заходи зовнішнього контролю за врегулюванням потенційного конфлікту інтересів у комунальному навчальному закладі.

7. У закладі ЗСО сформувався злагоджений і дружний колектив. Усі прийшли на місце роботи практично одночасно, і у всіх була однакова заробітна плата. Керівник розподіляв навантаження між працівниками рівномірно (наскільки було можливо), і в колективі з цього приводу ніколи не виникало невдоволення, усі вважали, що все справедливо. Через півтора року один працівник змінила своє ставлення до роботи. Відмовлялася виконувати доручення з різних причин. Паралельно вона дуже активно проводила свою «політику дружби» стосовно керівника. У результаті у колективі почалися хвилювання. Працівники постійно обговорювали ситуацію щодо своєї колеги і керівника.

Дайте оцінку ситуації, що склалася. Чи можна в цьому випадку спрогнозувати, що надалі буде відбуватися в колективі?

8. У закладі загальної середньої освіти посаду вчителя фізичної культури займає педагогічний працівник 1950 року народження. До керівника навчального закладу неодноразово зверталися батьки та учні з претензіями до виконання посадових обов'язків зазначеного вчителя та наріканнями на професійні якості та подачу навчального матеріалу. Індивідуальні бесіди та розмови із вчителем фізичної культури не принесли бажаних результатів, тому звернення батьків та невдоволення учнів продовжувалися.

Ваші дії у зазначеній ситуації? Вкажіть шляхи вирішення даного питання.

9. У навчальному закладі працює учитель – пенсіонер та молодий спеціаліст за спеціалізацією «Вчитель іноземної мови». У двох написані заяви на повне тижневе навантаження. Згідно Закону України «Про загальну середню освіту», встановити навантаження менше тарифної ставки без письмової згоди працівника керівник закладу не має права. Таку заяву працівники відмовилися писати. А забезпечити двох працівників повною ставкою (18 год.) не має можливості (враховуючи кількість класів та відповідну кількість годин із даного предмета).

Як вирішити дану проблему? На що керівник має звернути увагу при розподілі педагогічного навантаження?

Зразок розв'язання ситуаційного завдання

Запропонуйте проект плану заходів з поліпшення мотивації серед учнів та педагогів закладу загальної середньої освіти?

Будь які реформи не можливі без високої компетентності працівників, без рівня сформованості їхньої мотивації. Адже загальновідомим є той факт, що

нерідко приблизно однакові за ресурсними можливостями педагогічні колективи мають різний рівень успішності педагогічної діяльності. Це насамперед зумовлюється рівнем мотивації діяльності педагогічних працівників.

Насамперед мотивацією педагогів є передусім любов до дітей, бажання допомогти їм в отриманні освіти, а найбільшою винагородою за роботу - задоволення від процесу викладання та досягнення цілей професійної діяльності. Для мотивації вчителів доцільно виявити їхні потреби і проаналізувати можливості їхнього задоволення у школі. Важливо щоб вчителі зрозуміли, що вони здатні досягти бажаного для них результату. Тому необхідно знати, що являє собою цей бажаний для них результат і наскільки його досягнення відповідає завданням школи. Із цією метою необхідно запропонувати вчителям написати невеликий твір на тему: «Результати, яких я хочу досягти у своїй педагогічній діяльності».

Поширена думка, що підвищення зарплати – найбільш дієвий засіб заохочення вчительської діяльності. Але це не зовсім вірно. По-перше, ті, хто вище всього ставить рівень доходу, в освіті не працюють. По-друге, економічні способи стимулювання мотивації взагалі мають обмежену ефективність. Тому необхідно застосовувати інші, нематеріальні стимули (творчі, ресурсні, статусні). Потрібно застосовувати способи мотивації педагогічних кадрів, що сприяють їх освітньому й професійному росту, у тому числі кар'єрному. Навіть разове використання такої мотивації може бути корисне. Воно необхідне обдарованому педагогові для подальшого саморозвитку. Потрібно застосовувати такі методи: доброзичлива предметна розмова з позитивною оцінкою виконаної роботи, усна похвала після відвідування уроку (заняття) або заходу; заохочення до проведення відкритих уроків, авторських семінарів; направлення слухачем на різні проблемні семінари й науково-методичні конференції; сприяння у висуванні на престижний конкурс; можливість представляти свою школу на значимих заходах (форумах, конференціях); допомога в узагальненні досвіду, підготовці авторських підручників і посібників, публікацій до друку, заощаджувати час фахівця або розподіляти його більш ефективно.

Потрібно застосовувати також зручний графік відпустки; більш компактний (без «вікон») графік роботи. Підвищувати роль педагога в колективі: публічна похвала на нараді або педраді; винесення подяки в наказі; подання на грамоту або звання; занесення фотографії на стенд «Лідери в освіті»; визнання успіхів дітей класу (організація виставки робіт учнів, концерту творчого колективу, виступу спортивної команди й т.п.). Отже, використовуючи дані способи окремо й інтегруючи їх, а також використовуючи індивідуальний підхід до кожного педагога, можна досягти високого якісного результату, тобто участі кожного педагога в процесі саморозвитку та професійного вдосконалювання своїх знань, умінь та навичок, при здійсненні їхньої педагогічної діяльності.

Основне завдання школи – навчати і виховувати дітей, забезпечити їх протягом навчального періоду якісними знаннями, які вони могли б успішно реалізувати в майбутньому. У нинішніх умовах перед сучасною школою постала проблема втрати інтересу учнів до навчання. Демотивація виражається в типовій скарзі вчителів: «Учні не хочуть учитися, батькам байдуже, як навчаються їхні діти». Школа мала найбільший важіль впливу на дитину — контроль, який виражався в оцінці на уроці та суворій перевірці з боку батьків. Нині оцінкою злякаєш мало

кого з учнів, так само, як і батьків. Відомо, що найкращий учитель той, хто пробуджує в учнів бажання вчитися. Щоб навчити дитину, треба не просто передати їй знання і вміння, а й викликати в неї відповідну активність, пізнавальну чи практичну. Важливим елементом цієї активності є мотивація, в якій виявляється ставлення школярів до навчання.

Увага педагогів повинна бути не тільки спрямована на здійснення учнем навчання але і на те, як і що відбувається у розвитку особистості учня в процесі навчально – пізнавальній діяльності. Педагог не має права констатувати те, що учень не хоче вчитися, необхідно з'ясувати причину небажання учня вчитися. Працюючи над формуванням мотивації дитини, потрібно враховувати психологічні особливості її віку.

Шляхи формування мотивації школярів до навчання :

1. Щоденна увага до кожного учня, визнання його особистості.
2. Своєчасна ліквідація прогалин у знаннях і організація оперативної допомоги кожному учневі, що відстає у навчанні.
3. Перехід до інноваційних методів навчання, що дають можливість розкрити потенційні можливості кожного учня, повірити у власні сили.
4. Підбір навчального матеріалу, який би викликав інтерес до пізнання нового, потрібно переглянути методи, форми і стилі навчання.
5. Різноманітність заохочує учнів до діяльності, мотивує їхню роботу.
6. Вимоги учителя мають бути високими, але не настільки, щоб учні не могли їх виконати і тому втрачали інтерес до навчання. Нереальні цілі можуть призвести до розчарування і втрати інтересу до навчання. Крім того, цілі, визначені самим учнем, завжди є більш ціннісними, ніж поставлені вчителем або батьками.
7. Учень має очікувати на нагороду за успіх. Позитивні і негативні коментарі впливають на мотивацію. Похвала підвищує в учнів упевненість у собі, зміцнює почуття власної гідності.
8. Навчання варто проводити в безпосередній близькості від життя, показуючи, як те чи інше знання можна практично використовувати та застосувати в реальності.
9. Потрібно вивчити умов, в яких виховується кожна дитина, враховувати їх у навчальній діяльності.
7. Важлива співпраця з батьками, спільне формування педагогічної культури сім'ї.