

**Структура уровня профессиональных компетенций
руководителей образовательных организаций по обеспечению эффективности деятельности ОО в ходе
реализации комплексной программы формирования управленческих компетенций руководителей
образовательных учреждений.**

№	Показатели оценки	Профессиональные компетенции	Примечание
1.	Стратегическая компетентность (умение правильно оценить ресурсный потенциал ОО, умение определять стратегические направления развития ОО)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность проектировать образовательное пространство, в условиях стратегических изменений. 2. Владение методами стратегического и оперативного анализа. 3. Готовность изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа. 4. Способность использовать эффективные методы и алгоритмы разработки корпоративной стратегии, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию. 	
2.	Социальная компетентность (умение разбираться в социальных процессах, происходящих в обществе и микросоциуме ОО; способность к развитию и нововведениям; способность к разрешению конфликтов.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию. 2. Организовывать и контролировать стратегические коммуникации и информационную политику образовательной организации. 3. Структура управления и логика функционирования современных медиа и интернет-коммуникаций. 4. Умение выявлять проблемы протокольного характера при анализе конкретных официальных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев общественной пользы. 	

		5. Понимание и обозначение правового и социального статуса образовательной организации (имидж, статус, миссия, карта времени).	
3.	Функциональная компетентность (умение обеспечить выполнение ОУ его основного предназначения; умение видеть проблемы и определять пути их решения; способность прогнозировать результаты принимаемых решений; способность управлять развитием ресурсного потенциала ОО)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность рационально использовать время и средства (тайм менеджмент). 2. Умение создать атмосферу, способствующую плодотворной работе. 3. Умение обеспечить эффективность собственной управленческой деятельности. 4. Целенаправленно, эффективно осуществлять общее руководство организацией, проектом: умение определить цели, обозначать задачи, выбрать оптимальные пути их решения. 5. Способность управлять многофункциональной командой, умение распределить роли и делегировать полномочия и ответственность. 6. Использовать современные достижения науки (методологии) в решении управленческих, профессиональных задач в контексте компетентностной парадигмы. 	
4.	Управленческая компетентность (управление организационной культурой учреждения; эффективное делегирование ответственности; способность мотивировать коллектив ОУ на решение поставленных задач; умение создать систему мониторинга деятельности ОО)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность вырабатывать и принимать эффективные решения, делегировать полномочия. 2. Умение мотивировать коллектив на развитие творческого потенциала и профессионального мастерства. 3. Умение использовать систему мониторинга, позволяющего диагностировать достижение заявленных целей. 4. Обладание руководителем ОО устойчивыми личностными характеристиками, влияющими на результативность и эффективность его управленческой деятельности при наименьших затратах. 	
5.	Правовая компетентность (владение нормативно-правовой базой, определяющей деятельность ОО;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность принимать эффективные управленческие решения в пределах правового поля. 2. Готовность к правовой деятельности, наличие правового мышления. 	

умение грамотно вести документацию ОО; владение документами, определяющими стратегию развития Российского образования)	3. Способность выполнять социально-ценностные функции в обществе, предупреждать и устранять противоправные проявления поведения.	
---	--	--

Примечание:

Для оценки сформированности профессиональных компетенций руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации используется методика авт. Т.В.Светенко, Г.В.Галковской, Е.Н. Яковлевой («Инновационный менеджмент в управлении школой», М: АПК и ППРО , 2009г). Методики позволяют выявить степень сформированности компетенций, профиль организационной культуры, оценку эффективности средств коммуникации, оценку умения работать в команде, коллективе, группе, необходимых для обеспечения эффективной деятельности образовательной организации. Задания полностью соответствуют требованиям методологии научного исследования:

Задание №1 – Методика профиля организационной культуры (ценности сортированные на результат);

Задание №2 – Оценка эффективности средств коммуникации;

Задание №3 – Эффективная команда, «точка роста» по 4-м направлениям (коммуникативная, профессиональная ответственность, креативность, с описанием основных компетенций (ролей): ментор, стимулятор, контролер, координатор, управляющий, производитель, посредник, инноватор.

Количественные показатели уровня развития компетенций основываются на статистическом расчете степени выраженности и определяются в баллах: 6-7 баллов - высокий уровень сформированности, 4-5 баллов - средний уровень сформированности; 3балла и ниже - низкий уровень сформированности.

Методика позволяет изучать уровень профессиональной компетентности руководителей, заместителей руководителей и кандидатов на должность руководителя образовательной организации, использовать результаты при планировании работы по повышению квалификации.