

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 31 » мая 2021 г.

№ Р-117

Москва

**Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей
общеобразовательных организаций**

В соответствии с результатом «Разработана целевая модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций» паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 г. № 14:

1. Утвердить Концепцию целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – Концепция).
2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, руководствоваться положениями Концепции при проведении аттестации руководителей общеобразовательных организаций.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Заместитель
Министра

Е.А. Толстикова

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением
Министерства просвещения
Российской Федерации
от «31» мая 2021г. № Р-117

КОНЦЕПЦИЯ
целевой модели аттестации руководителей
общеобразовательных организаций

I. Общие положения

Настоящая Концепция целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации и совершенствования процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций в Российской Федерации в рамках реализации государственной политики в сфере общего образования.

Концепция разработана в рамках исполнения:

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р.

в целях реализации:

федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».¹

Понятия, используемые в Концепции:

«*аттестация*» – определение/подтверждение соответствия уровня квалификации и управленческих компетенций руководителя/кандидата

¹ Паспорт федерального проекта национального проекта «Образование» утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16, с внесенными изменениями - протокол от 17.12.2020 №14).

на должность руководителя образовательной организации требованиям, предъявляемым к должности «Руководитель...»;²

Участники аттестации:

«кандидат на должность руководителя общеобразовательной организации» – лицо, подтверждающее соответствие уровня квалификации и управленческих компетенций на должность руководителя общеобразовательной организации требованиям, предъявляемым к должности «Руководитель...», включая заместителя руководителя общеобразовательной организации;

«аттестуемый руководитель» – действующий руководитель общеобразовательной организации, подтверждающий соответствие уровня квалификации и управленческих компетенций на должность руководителя общеобразовательной организации требованиям, предъявляемым к должности «Руководитель...»;

«десубъективизация» – совокупность процедур исключения связи оценивающего субъекта (эксперта) и оцениваемого объекта (анонимного массива данных или конкретного лица). Исключение «субъективной» составляющей экспертного мнения при формулировке и принятии решения, равно как и любой другой возможной заинтересованности в интерпретации (и искажении) результатов оценки для получения необоснованных выгод или преимуществ от принимаемых решений;

«единое платформенное решение (информационно-аттестационная среда)» – интегрированная с функциями и процедурами аттестации и отбора в кадровый резерв рабочая программная среда, предполагающая возможность распределенного ведения реестров экспертов, использования контрольно-измерительных и диагностических инструментов, организацию

² Квалификационная характеристика предусмотрена разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г.

№ 761н, с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н.

десубъективизированных процедур экспертной оценки с возможностью удаленного подключения;

«контрольно-измерительные материалы» – задания, моделирующие образовательную деятельность и ключевые обеспечивающие процессы общеобразовательной организации, ориентированные на оценку компетенций (управленческих, коммуникативных, социальных и др.) и их составляющих на ресурсном уровне (знания, навыки), на деятельностном уровне (способы, инструменты и методы деятельности) и ценностно-мотивационном уровне;

«оператор целевой модели аттестации руководителей» – организация (структурное подразделение организации), осуществляющая научное, организационное, содержательное, ресурсное и иные виды обеспечения функционирования процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

«оператор федерального уровня» – определяемая федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, организация (структурное подразделение организации), осуществляющая научное, организационное, содержательное обеспечение функционирования процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

«оператор регионального уровня» – основной организационный элемент модели аттестации, определяемый региональным органом исполнительной власти, ответственным за реализацию государственной политики в сфере общего образования, организация (структурное подразделение организации), осуществляющая научное, организационное, содержательное, ресурсное обеспечение функционирования процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

«оператор муниципального уровня» – определяемая муниципальным органом исполнительной власти, ответственным за реализацию государственной политики в сфере общего образования, организация

(структурное подразделение организации), осуществляющая научное, организационное, содержательное, ресурсное обеспечение функционирования процедур аттестации руководителей общеобразовательных организаций (по необходимости);

«равные возможности (или равные стартовые возможности)» – условия отбора, при которых нивелируются географические, территориальные, социально-экономические, коррупционные, психологические факторы, региональные и территориальные особенности субъектов Российской Федерации и муниципалитетов, в которых проживает участник аттестации и кандидат в кадровый резерв, статус образовательной организации (гимназия, городская школа, сельская школа и др.) и т.д.;

«случайная выборка» - процедура автоматического обезличенного распределения объектов (экспертов в экспертные группы, средств оценки, оцениваемых объектов) с помощью программного генератора случайных чисел;

«целевая аудитория модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций» – действующие руководители и кандидаты на должность руководителя общеобразовательных организаций;

«целевая модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций (далее – Целевая модель)» – совокупность обязательных организационных процедур и целевых показателей состояния общероссийской системы аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя общеобразовательных организаций, отраженная в нормативных правовых актах и официальных документах соответствующих уровней;

«эксперт» – лицо, обладающее специальными знаниями (прошедшее специализированное обучение у оператора целевой модели) в области оценки управленческих компетенций, привлекаемое к процедуре аттестации руководителей общеобразовательных организаций (ОО) и кандидатов на должность руководителя, органами государственной власти субъекта Российской Федерации (ОГВ) или органами местного самоуправления

(ОМСУ), ответственными за реализацию государственной политики в сфере общего образования.

II. Предпосылки и актуальность создания целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций

Обязательная аттестация руководителя и кандидатов на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации предусмотрена частью 4 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) и подразумевает проверку знаний, навыков, умений и оценку квалификации руководителя образовательной организации в соответствии с требованиями, перечисленными в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах. При этом в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 51 Закона об образовании учредитель образовательной организации назначает руководителя образовательной организации, а также согласно части 4 статьи 51 Закона об образовании устанавливает порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации.

Таким образом, в настоящее время кадровые вопросы решаются децентрализованно учредителями образовательных организаций, а именно органами местного самоуправления и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с ресурсными возможностями и соответствующими приоритетами кадровой политики регионов и муниципалитетов. При этом анализ действующих систем аттестации руководителей общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации выявил следующие проблемные аспекты:

отсутствие единого подхода, набора правил и условий для проведения процедуры аттестации, а также наличие практически в каждом регионе и муниципалитете возможностей по ее избеганию или изменению;

множественность и различия целей и задач аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций в целом по стране;

использование в значительной части муниципалитетов *неформализованных процедур* оценки, не позволяющих сравнивать или сопоставлять квалификационные оценки деятельности руководителей и кандидатов на должность руководителя общеобразовательной организации друг с другом;

отсутствие в части регионов и муниципалитетов *единой кадровой политики*. В ряде нормативных документов допускается субъективная трактовка личных качеств и профессиональных компетенций;

формальный характер системы аттестации и кадрового отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций в большинстве муниципалитетов, когда отбор осуществляется по основаниям «лояльности» или «заслуг». Проверка знаний, навыков и практического опыта носит вторичный и третичный характер;

отсутствие практики привлечения экспертов из других регионов, внешних экспертов, как объективизирующая часть процедуры аттестации.

Таким образом, актуальность создания Целевой модели связана с отсутствием единых подходов к процедуре аттестации и объективных инструментов оценки, а также с высокой вариативностью профессиональных, личностных характеристик и компетенций руководителей, а также лиц, претендующих на должность руководителя общеобразовательной организации. В связи с чем становится невозможным сравнение и сопоставление кадрового потенциала субъектов Российской Федерации и централизованное планирование дальнейших направлений его развития. С другой стороны, имеется определенная угроза для «*единого образовательного пространства*» и невозможность реализации осмысленной кадровой политики в сфере образования в масштабах Российской Федерации.

Таким образом, разработка Целевой модели определяется необходимостью стандартизации подходов и повышения эффективности процедуры аттестации руководителей общеобразовательных организаций (а также кандидатов на должность руководителя общеобразовательной организации) на всей территории Российской Федерации.

Внедрение целевой модели аттестации позволит решить еще одну существенную проблему – *отрицательный кадровый подбор* (отбор специалистов и управленцев с ухудшающимися компетенциями и качествами в каждой новой генерации). Причин этого процесса множество: от миграции эффективных кадров в более «престижные» отрасли, отрицательной нетто-миграции в экономически развитые регионы и до деструктивного воздействия социально-экономических и иных факторов.

Под угрозой также находится *отраслевая практика* возвращения руководящих кадров из педагогической среды, когда при назначении на должность приоритет отдается управленцам из других сфер с минимальным уровнем формально соответствующего образования, полным незнанием специфики сферы образования. Отсутствует достаточная связь процедур аттестации и кадрового отбора с научно-педагогическим сообществом и профсоюзными организациями.

Таким образом, существующая система аттестации руководителей общеобразовательных организаций характеризуется отсутствием единого вектора и стратегии развития.

Наиболее перспективным решением обозначенных проблем представляется создание в рамках Целевой модели самоподдерживающихся механизмов *прогрессивного кадрового отбора* эффективных управленческих кадров и формирования кадрового резерва, повышения эффективности и объективности аттестационных и отборочных процедур, обеспечивающих с каждым новым циклом постепенный, но неуклонный прирост суммарного «качества» профессионального управленческого капитала руководителей общеобразовательных организаций и кандидатов на их должности.

Механизм прогрессивного кадрового отбора реализуется через процедуры, гарантирующие равные возможности, индивидуальный учет личностно-профессиональных качеств, объективность (беспристрастность) оценивания. Прогрессивный отбор становится возможным за счет расширения экспертной базы аттестационных комиссий, включения в экспертную оценочную работу представителей профсоюзных организаций, педагогического сообщества, руководителей других образовательных организаций, представителей научно-педагогической общественности и других категорий из регионов и муниципалитетов (по открытому списку), а также использования специализированных приемов *случайной выборки* и *десубъективизации* и современных цифровых технологий.

Целевая модель определяет роль и место органов исполнительной власти, ответственных за реализацию государственной политики в сфере общего образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, а также региональных методических служб и иных организаций (ИРО, ИПК, РЦОИ, ЦОК и др.) в осуществлении *интеграции* ресурсов и усилий для осуществления *прогрессивного кадрового отбора* эффективных управленческих кадров, при сохранении всех предусмотренных действующим законодательством правовых норм о разграничении полномочий между этими уровнями.

Целевая модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций является открытой системой, предполагающей возможность проведения аттестации для руководителей (кандидатов на должность руководителей) общеобразовательных организаций *различных форм собственности*, в том числе частных организаций.

III. Краткое описание, основные принципы и структура Целевой модели

Целевая модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций должна эффективно обеспечивать повышение профессионализма и прогрессивного кадрового отбора руководителей общеобразовательных организаций через реализацию единой

государственной политики в кадровой сфере общего образования для сохранения единства образовательного пространства и развития системы образования Российской Федерации.

Цель: стандартизация подходов к аттестации руководителей общеобразовательных организаций, а также кандидатов на должность руководителя, на всей территории Российской Федерации для повышения качества управленческих кадров и создания равных стартовых возможностей и новых возможностей для их профессионального развития.

Целевая аудитория: действующие руководители и кандидаты на должность руководителя общеобразовательной организации (аттестуемые на должность руководителя общеобразовательной организации; повторно аттестуемые руководители, кандидаты в кадровый резерв).

Принципы, лежащие в основе Целевой модели:

выравнивание возможностей участников аттестации за счет единства процедур, подходов, систем оценки и контрольно-измерительных материалов, критериев оценивания, защиты программы развития общеобразовательной организации и критериев анализа портфолио (достижений);

исключение любых возможностей подтасовки, субъективизма и коррупции при процедуре аттестации за счет объективизации экспертных оценок вследствие рандомизированного отбора заданий и независимых оценивающих экспертов, включая экспертов из других регионов и муниципалитетов, представителей профсоюзных организаций, руководителей образовательных организаций, представителей педагогической науки и других (по открытому списку), с использованием дистанционных средств;

предоставление новых возможностей для выхода на позиции руководителей общеобразовательных организаций представителей педагогической отрасли;

снятие стрессогенных факторов за счет распределения во времени и обеспечения удобства прохождения процедур аттестации;

совмещение процедур аттестации и отбора в кадровый резерв на уровне методологии, оценочных средств и базы экспертов при *разных правовых статусах* и юридических решениях для участников и учредителей общеобразовательных организаций;

«трехуровневый принцип» комплектации контрольно-измерительных материалов, предполагающий принцип адаптивности контрольно-измерительных материалов: задания на знание основ федерального и регионального законодательства, муниципальных правовых актов, то есть *учет региональной и муниципальной специфики* общеобразовательных организаций, их типов и видов при разработке и формировании заданий, а также обновления законодательства и правоприменительной практики;

принцип кооптации – расширение пула экспертов посредством предоставления возможности участникам аттестации (а также участникам процедуры отбора в кадровый резерв) стать экспертами;

принцип параллельного признания результатов систем аттестации (существующей и вновь создаваемой) в субъектах Российской Федерации в течение нескольких лет для адаптации профессионального сообщества и возможности *переходного периода*.

В рамках реализации Целевой модели предполагается поэтапное внедрение новых подходов к аттестации по мере готовности регионов и муниципалитетов, с положительным *поощрением и повышением мотивации* к участию в аттестационных процедурах всех заинтересованных - от руководителей образовательных организаций до органов управления образованием и муниципалитетов.

Функционирование Целевой модели предполагает активную роль регионов, операторов регионального уровня, с возможностью формирования распределенных кадровых реестров аттестованных и портфолио специалистов, прошедших кадровый отбор, реестров экспертов и контрольно-измерительных материалов с возможностью обмена данными, выполнения функций подбора кадров для других регионов и муниципалитетов, испытывающих такую потребность.

Структурные элементы Целевой модели федерального уровня.

Оператор федерального уровня осуществляет общую координацию внедрения Целевой модели, разработку механизмов (правовых, финансовых, экономических, организационных, научно-методических, мониторинговых) для аттестации руководителей общеобразовательных организаций, в том числе связанных с разработкой единой информационно-аттестационной среды (единого платформенного решения).

Оператор федерального уровня осуществляет:

разработку единого платформенного решения (единой информационно-аттестационной среды), технологической части и предоставление доступа к ней региональным и муниципальным операторам;

координацию взаимодействия между операторами регионального и муниципального уровней;

разработку проектов документов (шаблоны, инструкции), необходимых для внедрения и реализации Целевой модели;

разработку показателей эффективности внедрения Целевой модели;

методическую, организационную и содержательную поддержку;

проводит мониторинг результатов внедрения и функционирования Целевой модели;

разрабатывает формы и стандарты создания контрольно-измерительных и диагностических материалов;

осуществляет разработку контрольно-измерительных материалов и диагностических средств федерального уровня;

обобщает региональный и международный опыт, осуществляет научные исследования и разработки в сфере аттестации и кадрового отбора;

разрабатывает программы обучения и повышения квалификации управленческих кадров.

Оператор регионального уровня осуществляет координацию внедрения Целевой модели в пределах субъекта Российской Федерации, адаптацию механизмов (правовых, финансовых, организационных, прогностических, методических) для аттестации руководителей общеобразовательных

организаций и кандидатов на должность руководителей, в том числе связанных с функционированием единой информационно-аттестационной среды (единого платформенного решения).

Оператор регионального уровня осуществляет:

взаимодействие с федеральным оператором;

координацию взаимодействия между операторами муниципального уровня;

подготовку проектов документов, необходимых для проведения и признания итогов аттестации;

формирование списков аттестуемых;

планирование проведения заседаний групп экспертов по аттестации на основе предполагаемого количества участников аттестации;

консультирование и методическое сопровождение участников аттестации;

взаимодействие с региональными экспертами, организация их обучения и повышения квалификации (при необходимости, и с муниципальными экспертами);

разработку контрольно-измерительных материалов и диагностических средств регионального уровня;

администрирование регионального сегмента (домена) единого платформенного решения (единой информационно-аттестационной среды).

Оператор муниципального уровня (при наличии) осуществляет адаптацию механизмов (правовых, финансовых, организационных, методических) для аттестации руководителей общеобразовательных организаций, внедрение Целевой модели в пределах муниципалитета, в том числе связанных с функционированием единой информационно-аттестационной среды (единого платформенного решения).

Оператор муниципального уровня осуществляет:

взаимодействие с оператором регионального уровня;

формирование списков аттестуемых по представлению учредителя общеобразовательной организации и проведение организационной работы с ними;

разработку контрольно-измерительных материалов и диагностических средств муниципального уровня;

консультирование и методическое сопровождение участников аттестации;

администрирование муниципального сегмента (домена) единого платформенного решения (единой информационно-аттестационной среды).

IV. Основные инструменты и алгоритмы построения Целевой модели

Процедуры десубъективизации экспертных оценок исключают любую возможность предварительного сговора, коррупционные практики между оценивающими экспертами, участниками аттестации. Также исключается возможность прямого административного давления на проведение аттестации со стороны ОГВ субъекта Российской Федерации или ОМСУ (при сохранении всех полномочий по направлению на аттестацию, последующее утверждение в должности). Каждого участника аттестации на каждом этапе оценивает случайным образом отобранная группа экспертов, в том числе из других регионов.

Процедуры десубъективизации выражаются в следующих позициях формирования и распределения:

- групп экспертов для оценки участников аттестации: экспертных групп по оценке портфолио; экспертных групп по оценке кейсов; экспертных групп по оценке программ развития общеобразовательной организации;
- участников аттестации в соответствии со спецификацией и кодификатором оценочного средства и управленческих кейсов.

Процедура разработки вариантной и инвариантной части системы оценивания, позволяет учесть региональную и муниципальную специфику.

Инвариантная часть заключается в:

общих формах и принципах анализа образовательных результатов

и достижений общеобразовательной организации под руководством аттестуемого (для аттестации руководителя);

общих формах анализа портфолио аттестуемого;

федеральном компоненте фонда оценочных средств;

общих критериях оценивания и рекомендациях по подготовке кейса;

общих стандартах, критериях оценивания, в том числе критериев оценивания публичной защиты программы развития общеобразовательной организации, а также рекомендациях по подготовке программы развития.

Вариантная составляющая выражается:

во включении регионального компонента в содержательные материалы оценочных процедур;

в выборе аттестуемым общеобразовательной организации для защиты программ развития;

в решении практико-ориентированного управленческого кейса (задачи), исходя из сложившейся региональной или муниципальной практики.

Процедура позитивной кооптации (расширения пула экспертов) предполагает возможность для участников, успешно прошедших аттестацию, (отобранным или прошедшим отбор в кадровый резерв) самим стать экспертами.

Процедура подготовки аттестации для участника включает загрузку в личный кабинет необходимых материалов по установленной форме и шаблонам (портфолио, программа развития общеобразовательной организации).

Процедура аттестации предполагает:

выполнение блока заданий;

получение управленческого кейса и подготовку решения;

получение вопросов по управленческому кейсу в режиме «онлайн» и подготовку ответов;

презентацию программы развития общеобразовательной организации в режиме «вопрос-ответ».

Процедура апелляции.

Апелляция «по содержанию» подразумевает повторное изучение всех материалов аттестуемого. Процедуру сбора новых экспертных комиссий и повторное рассмотрение материалов аттестуемого инициирует оператор, который реализовывал процедуры аттестации. Результаты повторного рассмотрения являются окончательными.

Апелляция «по процедуре» связана с нарушениями процедуры проведения аттестации и подразумевает сначала мотивированное обращение участника аттестации (со ссылками на возникшие нарушения в отношении документов, регламентирующих работу целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций) с последующим формированием нового блока оценочных средств и экспертных комиссий.

Исключение «переаттестации» и дублирования аттестационных процедур. Аттестованный руководитель общеобразовательной организации не проходит переаттестацию при назначении на другую должность в рамках муниципалитета или субъекта Российской Федерации.

V. Управление Целевой моделью и нормативная правовая основа функционирования Целевой модели

Субъектами внедрения Целевой модели являются органы государственной власти субъектов Российской Федерации, региональные операторы, осуществляющие переданные полномочия по проведению аттестации, муниципальные операторы.

В соответствии с действующим законодательством³ ОГВ субъекта Российской Федерации и ОМСУ, выполняя функции учредителей общеобразовательных организаций, осуществляют процедуры назначения и утверждения на должность руководителей общеобразовательных

³ Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (в ред. от 29.12.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 23.03.2021) и другие нормативные правовые акты о разграничении полномочий.

организаций, а также направляют на участие в аттестации и осуществляют обеспечение участия в аттестации соответствующих специалистов. Региональные и муниципальные операторы ведут реестры аттестованных лиц и лиц, направляемых на аттестацию, реестры региональных и муниципальных экспертов. Регионы и муниципалитеты самостоятельно определяют количество участников аттестации, формируют планы аттестации, исходя из которых рассчитывается необходимое количество экспертов и пакетов контрольно-измерительных материалов, а также диагностических оценочных средств.

Оператор федерального уровня осуществляет методические, мониторинговые функции, обеспечение функционирования единого платформенного решения (информационно-аттестационной среды) и подготовку программ обучения экспертов, которые реализуются им самим, а также операторами регионального и муниципального уровней, и является одним из элементов функционирования Целевой модели на этапе разработки и внедрения.

Операторы федерального и регионального уровня могут являться также организаторами конкурсов, стажировок и программ повышения квалификации для руководителей общеобразовательных организаций, прошедших аттестацию в рамках Целевой модели.

Операторы федерального и регионального уровней с учетом совмещения функций ведения реестра лиц, прошедших аттестацию, могут выступать в роли кадровых агентов, предоставляя информацию об аттестованных (включенных в кадровый резерв) для других регионов и муниципалитетов, испытывающих дефицит соответствующих кадров.

Нормативно-методическое обеспечение Целевой модели требует разработки следующих нормативных правовых и иных документов:

– Дорожная карта (план) реализации Целевой модели, включая план мероприятий.

– Типовые положения:

об операторе Целевой модели, включающее регламент сетевого взаимодействия операторов Целевой модели и ведения реестра участников аттестации и экспертов;

об экспертах;

о цифровом сертификате участника аттестации.

– Рекомендации:

по нормативно-правовому сопровождению процедур аттестации;

по разработке контрольно-измерительных материалов и диагностических оценочных средств, включая профессиональные управленческие кейсы.

– Типовая форма сведений:

о динамике образовательных результатов общеобразовательной организации;

о кандидате на должность руководителя/руководителе общеобразовательной организации (портфолио).

– Общие требования к программе развития общеобразовательной организации и рекомендации по ее составлению.

Показатели эффективности функционирования Целевой модели:

1. Доля субъектов Российской Федерации, в которых внедрена целевая Модель аттестации руководителей общеобразовательных организаций (в 2024 году – не менее 25%).

2. Доля руководителей и кандидатов на должность руководителя общеобразовательных организаций, аттестованных (назначен на должность, продлен договор) в соответствии с целевой моделью, от общего количества участников аттестации (в 2024 году – не менее 35%).

VI. Схемы функционирования Целевой модели

Схема 1. Схема Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций

Федеральный уровень:

Общая координация Целевой модели и разработка единых подходов и механизмов (правовых, финансовых, экономических, организационных, научно-методических, мониторинговых) для аттестации руководителей *ОО*;

- разработка проектов документов (шаблоны, инструкции), в том числе разработка форм и стандартов создания КИМ и диагностических средств федерального уровня;
- разработка показателей эффективности внедрения Целевой модели;
- координация и взаимодействие с региональными операторами;
- методическая, организационная и содержательная поддержка;
- разработка единого платформенного решения (единой информационно-аттестационной среды) и предоставление доступа к ней региональным и муниципальным операторам;
- разработка программ обучения и повышения квалификации управленческих кадров;
- мониторинг результатов внедрения и функционирования Целевой модели и др.;
- анализ регионального и международного опыта, проведение научных исследований и разработок в сфере аттестации и кадрового отбора.

Региональный уровень - осуществляет координацию внедрения Целевой модели в пределах субъекта Российской Федерации.

- подготовка проектов документов, необходимых для проведения аттестации;
- формирование списков участников аттестации;
- планирование и проведение заседаний групп экспертов по аттестации;
- консультирование и методическое сопровождение участников аттестации;
- взаимодействие с региональными экспертами, организация их обучения и повышения квалификации (при необходимости, взаимодействие с муниципальными экспертами);
- разработка КИМ и диагностических средств регионального уровня;
- администрирование регионального сегмента ЕПР (единой информационно-аттестационной среды).

Муниципальный уровень - осуществляет внедрение Целевой модели в пределах муниципалитета.

- формирование списков аттестуемых;
- консультирование и методическое сопровождение участников аттестации;
- администрирование муниципального сегмента ЕПР (единой информационно-аттестационной среды).

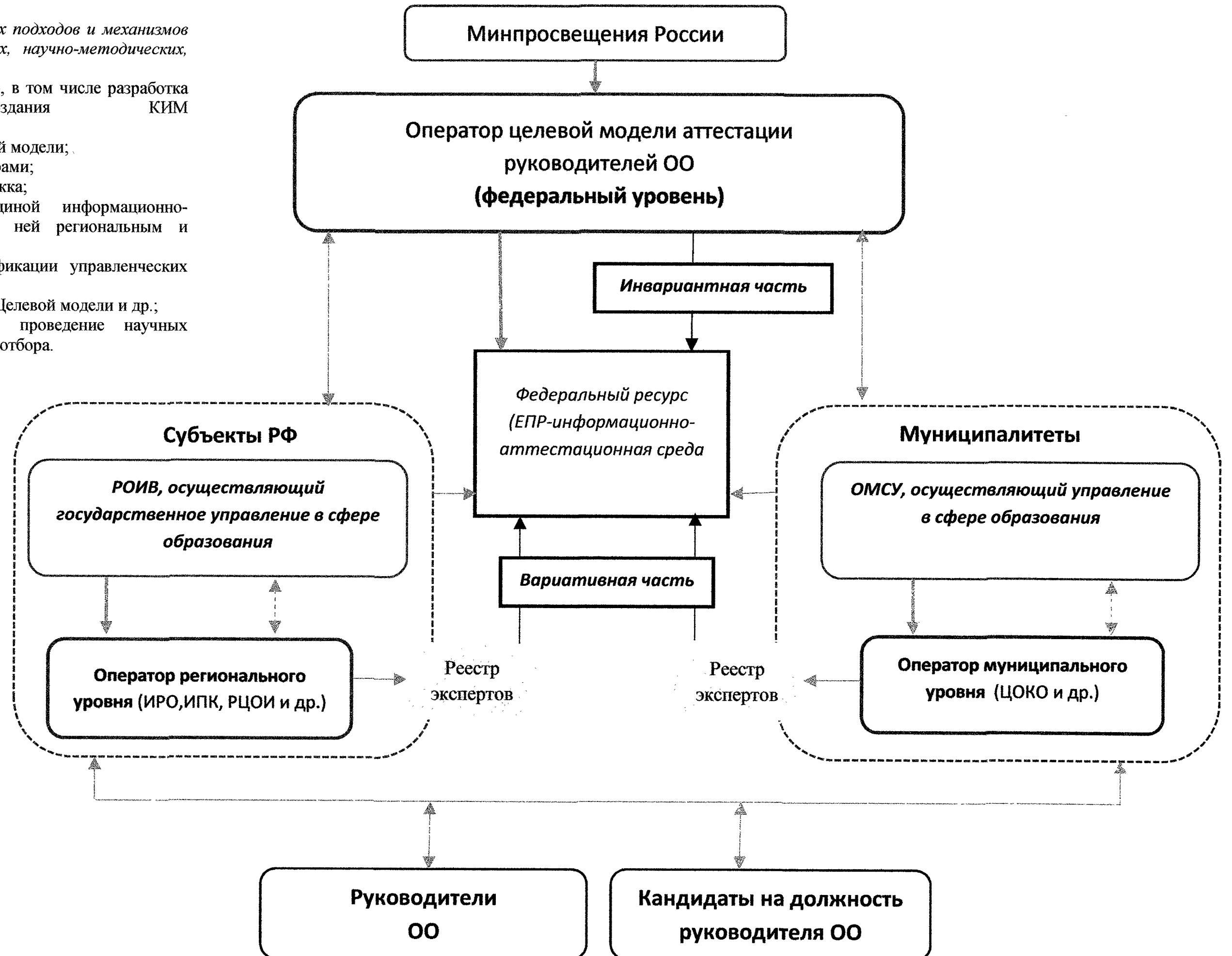


Схема 2. Оценочный инструментарий Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций

