

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по подготовке резервистов к процедуре рассмотрения их
для представления в орган местного самоуправления, осуществляющего
управление в сфере образования в муниципальных образованиях
Томской области, с целью замещения вакантных должностей
руководителей общеобразовательных организаций Томской области

Организационной формой проведения процедуры рассмотрения резервистов для их представления в орган местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области (далее - процедура) является **собеседование**. Устное собеседование в рамках процедуры по времени длится не более 20 минут, оценивается членами комиссии в соответствии с критериями (приложение к настоящим рекомендациям) и организационно включает в себя 3 этапа.

1 этап. Мотивационное представление самого резервиста-кандидата. Информация о кандидате («Форма представления») находится на столах членов Комиссии, заранее заполняется кандидатом и направляется не позднее двух рабочих дней до даты процедуры собеседования (ovzar@toipkro.ru).

Резервист-кандидат готовит мотивационное представление (не более 1-2 минут). Это **устное выступление**, которое акцентирует внимание на определённых характеристиках резервиста-кандидата, его сильных сторонах (знания, умения и навыки, опыт), раскрывает его преимущества перед другими резервистами-кандидатами. Помогает членам комиссии сделать выводы об активности и целеустремленности кандидата, его умении рефлексировать и, в целом, сделать выводы о соответствии интересов кандидата интересам профессиональной сферы. Важно помнить, что в процессе устного мотивационного представления оцениваются также ораторское мастерство, общая культура речи и оригинальность мышления кандидата. Желательно продемонстрировать свое умение устного выступления без чтения подготовленного текста.

Требования к композиции мотивационного представления:

Вступительная часть. Важно сделать акцент на личной значимости и заинтересованности в зачислении в кадровый резерв, соответственно, о своей мотивации стать руководителем общеобразовательной организации. По сути, дать развернутые ответы на вопросы «Зачем?» и «Почему я?».

Основная часть. Резервист-кандидат делает акцент на своих значимых личностных навыках, знаниях и умениях. Представить результаты независимой оценки компетенций.

Заключение. Уместно продемонстрировать способность к анализу и рефлексии. Ответить на вопросы «Какие профессиональные дефициты у меня есть?» и «Как я буду их устранять?». Можно закончить выступление мотивирующей фразой или своим «жизненным кредо».

Критериями для оценки данного этапа собеседования являются:

- критерий 1 «Личностная заинтересованность кандидата» (ярко выраженная мотивация и личная заинтересованность кандидата);
- критерий 3 «Информационная и речевая культура»;
- критерий 4 «Рефлексивная и аналитическая культура».

2 этап. Защита резервистом-кандидатом концепции развития общеобразовательной организации, в которую он претендует на вакансию руководителя (не более 7 минут).

Защита проходит в формате **устного доклада** резервиста-кандидата, представленного, в том числе, с опорой на презентацию, оформленную по предложенному шаблону (<https://quick.apkpro.ru/q/1u9kiHib>), содержательно составленную по предложенным требованиям.

Требования к оформлению презентации:

1. Презентация должна быть выполнена в программе Microsoft PowerPoint, рекомендуемый шрифт текста Times New Roman, размер шрифта текста не менее 20, для подзаголовка не менее 28, для заголовка не менее 30.

2. Избегайте большого числа цветов на одном слайде, разделяйте абзацы пустой строкой. Рисунки, инфографика, фотографии допустимы.

3. Каждый слайд (кроме титульного) должен иметь заголовок.

4. Презентация должна содержать следующие ключевые слайды:

1 слайд – титульный лист (ФИО резервиста-кандидата, наименование образовательной организации)

2 слайд – текущий анализ/ проблема/идея;

3 слайд – целеполагание (цель, задачи, ожидаемый результат);

4 слайд – предполагаемые действия, меры;

5 слайд – возможные риски и пути их решения.

Рекомендации к оформлению презентации:

1. Презентация должна быть выполнена в программе Microsoft PowerPoint, но сохранена для передачи оператору в формате PDF. Срок предоставления презентации оператору не позднее двух рабочих дней до проведения процедуры (ovzar@toipkro.ru).

2. Рисунки, фотографии, инфографику следует использовать только в том случае, если эти средства дополняют информативное содержание доклада, практически его обосновывают в рамках доклада-защиты и не противоречат временному регламенту.

3. Анимацию в презентации не использовать.

4. Следует использовать минимум текста на слайдах, так как он не является визуальным средством. Желательно не использовать на слайде текст как часть вашей речи, лучше поместить на него важные тезисы, акцентируя на них внимание в процессе своей речи. Демонстрация презентации на экране – вспомогательный инструмент, иллюстрирующий вашу речь.

Рекомендации к композиции доклада-защиты:

1. Доклад готовится в виде логически выстроенного взаимосвязанного выступления с опорой на слайды презентации. В устном выступлении следует избегать излишних деталей, лучше сфокусироваться на основной информации.

2. В структурном соотношении доклад-защиту можно разделить на 3 части: вступление, основная часть и заключение.

3. **Вступление.** Выступление можно с приветствия и представления. Первые слова должны быть просты, доступны, понятны. Рекомендуется говорить не очень быстро, четко, ясно, не читать текст выступления.

Рекомендации для повышения эффективности публичного выступления

Внешний вид и терминология должны соответствовать ожиданиям аудитории. Соблюдайте принцип "свой-свой".

Речь должна быть спокойной. Можно периодически смотреть на тезисы.

Полезно менять темп речи и силу голоса (быстрее-медленнее, громче-тише).



Держите зрительный контакт с аудиторией.

Неприемлемо держать руки по швам, на груди или за спиной. Во время выступления предпочтительнее стоять перед аудиторией, чем сидеть. Поза спикера должна быть удобной.

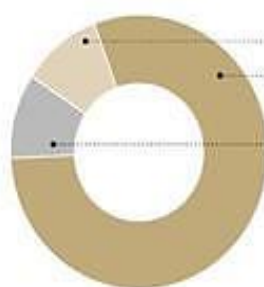
4. **Основная часть** доклада представляет собой защиту концепции развития общеобразовательной организации по плану (согласно слайдам 2,3,4 презентации, представленным в требованиях к оформлению):

- текущий анализ/ проблема/идея;
- ожидаемый результат;
- предполагаемые действия, меры.

5. **В заключении** следует продемонстрировать навыки и умения анализа и рефлексии, рассказать о возможных рисках реализации концепции и путях их решения.

6. Постарайтесь правильно распределить время, чтобы уложиться в отведенные 10 минут.

**Классический
вариант структуры
выступления**



10–20% — вступление;
60–80% — основная часть,
включая нульминацию;
10–20% — завершение

Критериями для оценки данного этапа собеседования являются:

- критерий 2 «Практическая значимость и применимость представленной идеи/проблемы»;
- критерий 3 «Информационная и речевая культура»;
- критерий 4 «Рефлексивная и аналитическая компетенции»;
- критерий 5 «Творческий подход и нестандартность представления»;
- критерий 6 «Оценка презентационного материала».

3 этап. Ответы резервиста-кандидата на вопросы членов комиссии (не более 10 минут).

В рамках последнего этапа собеседования резервисту-кандидату предоставляется возможность продемонстрировать свои коммуникативные компетенции, умение слушать и слышать, адекватно реагировать на вопросы, отвечать грамотно и логично. Также резервист-кандидат может еще раз продемонстрировать свою рефлексивно-аналитическую компетенцию.

Рекомендации к выстраиванию коммуникации:

1. Не волнуйтесь, ничто не должно мешать мыслить конструктивно и вести диалог, важно настроиться на позитив, но при этом следите за мимикой и жестами.
2. Постарайтесь заранее продумать потенциальные вопросы и ответы на них.
3. Внимательно прослушайте вопрос, не торопитесь с ответом, но и не забывайте, что излишняя торопливость либо медлительность речи может создать негативное впечатление. Поэтому говорите чётко, спокойно и уверенно, сохраняя средний темп.
4. Постарайтесь откровенно отвечать на вопросы и не давать банальных ответов.
5. Вспомните о типах вопросов и вариантах построения ответов на них:

Классификация вопросов

Типы	Суть
Занятые	Подразумевают только ответ «да» или «нет»
Альтернативные	Подразумевают выбор из двух конкретных вариантов ответа; содержат разделительные местоимения «или», «либо»
Открытые	Подразумевают развернутый ответ; содержат в начале вопросительные слова «как», «что», «кто», «когда», «почему» и так далее
Наводящие	Подразумевают активное согласие собеседника как готовность к дальнейшей беседе; содержат две части — констатацию насущной проблемы собеседника и уточняющий вопрос: «Верно?», «Это так?», «Не правда ли?», «Вы согласны с этим?»

Критериями для оценки данного этапа собеседования являются:

- критерий 1 «Личностная заинтересованность кандидата»;
- критерии 3 «Информационная и речевая культура»;
- критерии 4 «Рефлексивная и аналитическая компетенции»;
- критерии 5 «Творческий подход и нестандартность представления».

Приложение
к методическим рекомендациям

Критерии оценки собеседования

***Шкала оценивания относительно индикаторов:**

1. В случае наличия индикатора «0-1» критерий оценивается однозначно «0» или «1».

2. В случае наличия индикатора «0-1-2» критерий оценивается следующим образом:

0 – критерий не отражен

1 – недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен полностью

Критерии	Кол-во баллов/индикатор*	Оценка члена комиссии
Критерий 1. «Личностная заинтересованность кандидата»		
– ярко выраженная мотивация и личная заинтересованность кандидата	0-1	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	1	
Критерий 2. «Практическая значимость и применимость представленной идеи/проблемы»		
– соответствие заявленной идеи/проблемы современным тенденциям развития образования	0-1-2	
– значимость представленной идеи/проблемы	0-1-2	
– степень разработанности идеи и ее понимание кандидатом	0-1-2	
– системность представления идеи и аргументированность выбора идеи	0-1-2	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	8	
Критерий 3. «Информационная и речевая культура»		
– профессиональная эрудиция	0-1-2	
– логичность и последовательность представления	0-1-2	
– соблюдение норм речевого этикета	0-1-2	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	6	
Критерий 4. «Рефлексивная и аналитическая компетенции»		
– обоснованность результативности идеи	0-1-2	

– умение выявить проблему, оценить ее и сделать обобщающие выводы	0-1-2	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	4	
Критерий 5. «Творческий подход и нестандартность представления»		
– способность к импровизации	0-1-2	
– нестандартность мышления	0-1-2	
– креативная подача представления	0-1-2	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	6	
Критерий 6. «Оценка презентационного материала»		
– соответствие требованиям к оформлению и представлению презентации	0-1	
<i>Максимально возможное количество баллов/фактическая оценка кандидата</i>	1	
Общее максимально возможное количество баллов:	26	