



УКРАЇНА

**ВІДДІЛ ОСВІТИ, КУЛЬТУРИ, СІМ'Ї, МОЛОДІ ТА СПОРТУ
ПЕРЕЧИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

НАКАЗ

30.08.2021

Перечин

№ 29/01-07

**Про затвердження Порядку
проведення співбесіди**

Відповідно до ст.17, ст.26, ст.60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законів України «Про культуру», «Про позашкільну освіту», «Положення про мистецьку школу», затвердженого наказом Міністерства культури України 09.08.2018 №686, «Положення про порядок проведення конкурсу та призначення на посаду керівника Перечинської школи мистецтв Перечинської міської ради Закарпатської області», затвердженого рішенням сесії Перечинської міської ради від 14.06.2021 року № 227, з метою забезпечення проведення співбесіди на заміщення вакантної посади директора комунального закладу мистецької школи сфери культури, що є закладом спеціалізованої мистецької освіти, який надає початкову мистецьку освіту,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок проведення співбесіди на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу мистецької школи сфери культури, що є закладом спеціалізованої мистецької освіти, який надає початкову мистецьку освіту (додаток 1).
2. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Начальник відділу



Ольга Барзак

П О Р Я Д О К
проведення співбесіди з кандидатами
на заміщення вакантної посади
керівника комунального закладу
мистецької школи сфери культури, що є
закладом спеціалізованої мистецької освіти,
який надає початкову мистецьку освіту

Цей Порядок визначає правові та організаційні засади проведення співбесіди з кандидатами на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу мистецької школи сфери культури, що є закладом спеціалізованої мистецької освіти, який надає початкову мистецьку освіту, що проводиться відповідно до «Положення про порядок проведення конкурсу та призначення на посаду керівника Перечинської школи мистецтв Перечинської міської ради Закарпатської області», затвердженого рішенням сесії Перечинської міської ради № 227 від 14.06.2021 року.

1. Загальні положення

1.1. Мета проведення співбесіди – об’єктивна оцінка знань та здібностей кандидатів на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу мистецької школи сфери культури, що є закладом спеціалізованої мистецької освіти, який надає початкову мистецьку освіту. Співбесіда проводиться конкурсною комісією.

1.2. Співбесіду проходять кандидати на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу мистецької школи сфери культури, що є закладом спеціалізованої мистецької освіти, який надає початкову мистецьку освіту, документи яких відповідають вимогам чинного законодавства.

1.3. Об’єктивність проведення співбесіди забезпечується рівними умовами (тривалість співбесіди, зміст та кількість питань, підрахунок результатів тощо) та відкритістю інформації про них, єдиними критеріями оцінки.

1.4. Проведення співбесіди для кандидатів на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу позашкільної освіти передбачає перевірку та оцінку їх знань Конституції України, Законів України «Про культуру», «Про позашкільну освіту», «Положення про мистецьку школу», затвердженого наказом Міністерства культури України 09 серпня 2018 року № 686 та інших нормативно-правових актів, що стосуються сфери освіти.

1.5. Процедура співбесіди складається з таких етапів:

- організаційна підготовка до співбесіди;
- відповіді кандидата на питання членів конкурсної комісії;
- презентація проекту програми розвитку закладу позашкільної освіти на 1 рік;
- презентація проекту програми розвитку закладу позашкільної освіти на 5 років;
- оцінювання та підбиття підсумків співбесіди.

1.6. Секретар конкурсної комісії повідомляє кандидатів про місце та час проведення співбесіди.

2. Організаційна підготовка до співбесіди

2.1. Організаційна підготовка до співбесіди проводиться в день проведення співбесіди з усіма кандидатами на заміщення вакантної посади.

2.2. Секретар конкурсної комісії інформує про тривалість та процедуру проведення співбесіди та забезпечує (за необхідності) технічні умови для публічної презентації проектів програм розвитку закладу на один та п'ять років.

2.3. Спірні питання вирішуються головою конкурсної комісії.

3. Складання співбесіди

3.1. Під час співбесіди у приміщенні мають бути присутніми не менше шести членів конкурсної комісії (із необхідних 9-ти).

3.2. Співбесіда проходить почергово, з кожним кандидатом на заміщення відповідної вакантної посади окремо. Черга формується на підставі подання документів.

3.3. Приміщення для проходження співбесіди має відповідати умовам зручного розміщення, що унеможливило спілкування кандидатів між собою та забезпечує індивідуальну презентацію проектів програм розвитку закладу на один та п'ять років. Кандидати не можуть самотійно залишати

приміщення, в якому проходить співбесіда, до її закінчення.

3.4. Відповіді на питання членів конкурсної комісії кандидати дають усно.

3.5. Співбесіда проходить державною мовою.

3.6. Загальний час для презентації має становити не більше 20 хвилин.

4. Оцінювання та підбиття підсумків співбесіди

4.1. Конкурсна комісія визначає результати співбесіди згідно з установленими вимогами до професійної компетентності кандидата.

Співбесіда проводиться з метою оцінки відповідності досвіду, досягнень, компетенції, особистих якостей вимогам до професійної компетентності кандидата та до відповідних посадових обов'язків.

Під час співбесіди не ставляться запитання щодо політичних поглядів, релігії, етнічного походження, матеріального становища, соціального походження або питання, які можуть бути розцінені як дискримінаційні.

4.2. Для оцінювання кожної окремої вимоги до знань законодавства та професійної компетентності на співбесіді може використовуватись така система:

2 бали виставляються кандидатам, які відповідають вимогам;

1 бал виставляється кандидатам, які не повною мірою відповідають вимогам;

0 балів виставляється кандидатам, які не відповідають вимогам.

4.3. Оцінювання кандидатів на знання законодавства та професійної компетентності за кожною окремою вимогою під час співбесіди здійснюється членами конкурсної комісії на засіданні відповідної комісії, яке є правочинним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів. Оцінювання здійснюється кожним членом конкурсної комісії індивідуально за кожною окремою вимогою шляхом виставлення балів, які вносяться до відомості про результати співбесіди (додаток 1).

4.4. Під час оцінювання професійної компетентності кандидатів за результатами представлення проектів програм розвитку закладу мистецької школи сфери культури на один і п'ять років за кожною окремою вимогою виставляються такі бали:

10 балів - кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі та які виявили глибокі знання, уміння, компетенції, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків;

5 балів - кандидатам, професійна компетентність яких відповідає вимозі в обсязі, мінімально достатньому для виконання посадових обов'язків;

0 балів - кандидатам, професійна компетентність яких не відповідає вимозі.

4.5. Окремо оцінюється

	Критерії	Обґрунтування критеріїв	Бали
1.Зміст презентації	1.1. Розуміння завдання і перспектив розвитку закладу	- учасник демонструє точне розуміння першочергових завдань розвитку закладу; - використані як матеріали, що мають відношення до теми, так і ті, що не мають відношення до теми; - використані матеріали, що не мають безпосереднього відношення до теми; зібрана інформація не аналізується і не оцінюється.	10 5 0
	1.2. Повнота розкриття теми	- повно; - частково; - не розкрита.	10 5 0
	1.3. Авторська оригінальність	- унікальна робота; містить велику кількість оригінальних, винахідницьких прийомів; - в роботі наявні авторські знахідки; - стандартна робота, не відрізняється авторською індивідуальністю.	10 5 0
2.Представлення презентації	2.1. Якість доповіді	- аргументованість основних позицій, композиція доповіді логічна, повнота представлених в доповіді конкретних пропозицій; - порушено логіку виступу, неповне представлення результатів роботи,	10 5

		неповна система аргументації; - немає аргументів щодо головних позицій, повне порушення логіки, не представлені конкретні пропозиції щодо розвитку закладу.	0
	2.2.Обсяг та глибина знань за темою	- доповідач демонструє ерудицію, відображає міжпредметні зв'язки; - доповідач грамотно викладає матеріал, проте не показує достатньо глибоких знань; - доповідач виявляє повну відсутність розуміння конкретних перспектив розвитку закладу.	10 5 0
	2.3 Відповіді на питання	- доповідач переконливо і повно відповідає на питання, намагається використати відповіді для успішного розкриття теми; - доповідач не на всі питання може знайти переконливі відповіді; - доповідач не може відповісти на питання або під час відповідей поводить себе агресивно, некоректно	10 5 0
	2.4 Ділові та вольові якості доповідача	- доповідач прагне досягти високих результатів, готовий до дискусії, дружньо налаштований, контактний; - доповідач готовий до дискусії, не завжди виявляє доброзичливість; - доповідач не готовий до дискусії, агресивний, уникає контакту.	10 5 0

Співвідношення одержаних результатів

Високий рівень	56-70
Достатній рівень	35-55
Середній рівень	18-34
Низький рівень	0-17

5. Підбиття підсумків співбесіди та представлення проектів програм розвитку закладу мистецької школи сфери культури на один і п'ять років

5.1. Визначення остаточних результатів конкурсу здійснюється у балах як середнє арифметичне значення індивідуальних оцінок.

5.2. Підсумковий рейтинг кандидатів визначається шляхом додавання середніх балів, виставлених членами конкурсної комісії у зведеній відомості середніх балів за кожен окрему вимогу до професійної компетентності та знання законодавства (додаток 2).

5.3. Сума таких оцінок є підсумковим рейтингом кандидата, за допомогою якого визначається переможець конкурсу (додаток 3).

5.4. Підбиття підсумку здійснюється шляхом додавання балів за кожен проект окремо і занесення загальної суми балів у відомість оцінювання презентації проекту програми розвитку закладу культури на один та п'ять років (додаток 4).

Якщо два і більше кандидатів мають однаковий загальний рейтинг, переможець конкурсу визначається шляхом відкритого голосування членів комісії після обговорення професійної компетентності (досвід роботи за фахом, досягнення в професійній діяльності та інше) таких кандидатів.

5.5. Конкурсна комісія протягом одного робочого дня після завершення співбесіди надає претендентам та відділу освіти висновок щодо результатів конкурсного відбору.

5.6. Аркуші з відповідями кандидатів зберігаються разом з іншими матеріалами та документами конкурсної комісії у відповідальній особи за ведення кадрової роботи у відділі освіти.

5.7. Кандидати, які мають низький рівень співвідношення одержаних результатів співбесіди, не можуть бути рекомендовані конкурсною комісією для призначення на посаду.

5.8. Кожен претендент може надати обґрунтовані заперечення щодо

висновку конкурсної комісії до відділу освіти, культури, сім'ї, молоді та спорту Перечинської міської ради, але не пізніше, ніж через три робочі дні з дати його отримання.

5.9. Конкурсна комісія, на підставі розгляду поданих документів та результатів співбесіди на своєму засіданні здійснює відбір для зайняття вакантної посади керівника.

Додаток 1
до Порядку проведення співбесіди
з кандидатами на заміщення
вакантної посади
керівника комунального
закладу мистецької школи
сфери культури

ВІДОМІСТЬ
про результати співбесіди
(заповнюється кожним членом конкурсної комісії
окремо)

Прізвище, ім'я, по батькові кандидата	Вимоги	Бали (від 0 до 2)	Середній бал
	I. Знання законодавства:		
	«Про позашкільну освіту», «Про культуру», Положення «Про мистецьку школу»		
	II. Професійні якості:		
	1) Лідерство		
	2) Комунікація та взаємодія		
	3) Впровадження змін		
	4) Управлінські якості		
	5) Знання сучасних інформаційних технологій		

Член комісії

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Додаток 2
до Порядку проведення співбесіди
з кандидатами на заміщення
вакантної посади
керівника комунального
закладу мистецької школи
сфери культури

ЗВЕДЕНА ВІДОМІСТЬ
середніх балів

(ПІБ кандидата)

Види оцінювання	Вимоги	Оцінка члена комісії №1	Оцінка члена комісії №2	Оцінка члена комісії №3	Оцінка члена комісії №4	Оцінка члена комісії №5	Оцінка члена комісії №6	Оцінка члена комісії №7	Оцінка члена комісії №8	Оцінка члена комісії №9	Разом балів	Середній бал
Співбесіда	I. Знання законодавства											
	II. Професійні якості:											
Презентація	Проект розвитку закладу на 1 рік											
	Проект розвитку закладу на 1 рік											
Сума балів												

Голова комісії

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Додаток 3
до Порядку проведення співбесіди
з кандидатами на заміщення
вакантної посади
керівника комунального
закладу мистецької школи
сфери культури

ПІДСУМКОВИЙ РЕЙТИНГ КАНДИДАТІВ

Прізвище, ім'я, по батькові кандидата	Загальна кількість середніх балів	Рейтинг

Голова комісії _____
(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

Додаток 4
до Порядку проведення співбесіди
з кандидатами на заміщення
вакантної посади
керівника комунального
закладу мистецької школи
сфери культури

**Відомість оцінювання презентації проекту програми розвитку
закладу культури на один та п'ять років (окремо)**

	Критерії	Обґрунтування критеріїв	Можли- ві бали	Бали члена конкурс- ної комісії
1.Зміст презен- тації	1.1. Розуміння завдання і перспектив розвитку закладу	- учасник демонструє точне розуміння першочергових завдань розвитку закладу; - використані як матеріали, що мають відношення до теми, так і ті, що не мають відношення до теми; - використані матеріали, що не мають безпосереднього відношення до теми; зібрана інформація не аналізується і не оцінюється.	10 5 0	
	1.2. Повнота розкриття теми	- повно; - частково; - не розкрита.	10 5 0	
	1.3. Авторська оригінальність	- унікальна робота; містить велику кількість оригінальних, винахідницьких прийомів; - в роботі наявні авторські знахідки; - стандартна робота, не відрізняється авторською індивідуальністю.	10 5 0	
2.Пред- ставле- ння презен- тації	2.1. Якість доповіді	- аргументованість основних позицій, композиція доповіді логічна, повнота представлених в доповіді конкретних пропозицій; - порушено логіку виступу, неповне представлення результатів роботи, неповна	10	

		система аргументації; - немає аргументів щодо головних позицій, повне порушення логіки, не представлені конкретні пропозиції щодо розвитку закладу.	5 0	
	2.2.Обсяг та глибина знань за темою	- доповідач демонструє ерудицію, відображає іж предметні зв'язки; - доповідач грамотно викладає матеріал, проте не показує достатньо глибоких знань; - доповідач виявляє повну відсутність розуміння конкретних перспектив розвитку закладу.	10 5 0	
	2.3 Відповіді на питання	- доповідач переконливо і повно відповідає на питання, намагається використати відповіді для успішного розкриття теми; - доповідач не на всі питання може знайти переконливі відповіді; - доповідач не може відповісти на питання або під час відповідей поводиться агресивно, некоректно	10 5 0	
	2.4 Ділові та вольові якості доповідача	- доповідач прагне досягти високих результатів, готовий до дискусії, дружньо налаштований, контактний; - доповідач готовий до дискусії, не завжди виявляє доброзичливість; - доповідач не готовий до дискусії, агресивний, уникає контакту.	10 5 0	
Всього балів:				

(підпис члена комісії)

(ПІБ члена комісії)