ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к приказу отдела образования, опеки и

попечительства администрации

Урюпинского муниципального района

от 30.07.2021 №79

КОНЦЕПЦИЯ

реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области

1. Общая характеристика системы образования Урюпинского муниципального района Волгоградской области, актуальность реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области

Система образования Урюпинского муниципального района включает в себя:

14 общеобразовательных учреждений и 6 филиалов, в них обучается 2005 человек;

2 учреждения дополнительного образования, в которых 510 воспитанников;

4 дошкольных образовательных организации и 6 дошкольных групп на базе общеобразовательных организаций, в которых воспитывается 456 детей.

Стабильное функционирование муниципальной системы образования требует обеспечения необходимых условий для организации деятельности образовательных организаций, предоставляющих населению дошкольное, общее и дополнительное образование . При этом важно учитывать, что эффективность деятельности каждой образовательной организации, качество образовательных результатов зависит от эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019   
№ 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 октября 2020 года №2580-р) утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации и определены мероприятия, направленные на непрерывность профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций, разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, утверждение профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации.

Профессиональное развитие руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района проходит в рамках существующей региональной системы подготовки управленческих кадров, направленной на повышение качества управленческой деятельности, формирование профессиональных компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций. Руководители, а также управленческие команды имеют возможность проходить профессиональную подготовку и повышение квалификации и различных образовательных организациях Волгоградской области:

по специальности «Экономика и управление» по направлению магистратуры федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (далее именуется – ФГБОУ ВО «ВГСПУ») готовят будущих руководителей образовательных организаций;

в Центре дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ» по программам повышения квалификации проходят переподготовку руководители различных образовательных организаций Волгоградской области.

В рамках деятельности ГАУ ДПО «ВГАПО» разрабатываются и реализуются адресные программы повышения квалификации для управленческих команд образовательных организаций.

Ресурсом непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций и повышения эффективности руководителя является опыт участия в федеральных конкурсах профессионально-педагогического мастерства и реализации мероприятий федеральных, государственных программ развития образования, национальных проектов «Образование», «Демография».

Перед назначением на должность впервые каждый потенциальный руководитель муниципальной образовательной организации проходит обязательное собеседование на заседании Аттестационной комиссии Облкомобразования. После согласования каждый кандидат на должность руководителя образовательной организации проходит процедуру аттестации на заседании муниципальной комиссии по аттестации руководителей муниципальных организаций, где он представляет и защищает разработанную им программу развития образовательной организации. В Урюпинском муниципальном районе действует Аттестационная комиссия, которая принимает решение о соответствии кандидата требованиям, предъявляемым к должности руководителя. Аттестацию также проходят руководители, у которых истекает срок трудового договора. В этом случае эффективность руководителя образовательной организации определяется его профессиональной компетентностью как совокупностью знаний, умений, профессиональных качеств, обеспечивающих выполнение профессиональных функций.

Однако, несмотря на существующие ресурсы, опыт работы, реализацию разнообразных мероприятий, в районе остаются школы с необъективными образовательными результатами, отмечается тенденция к устареванию управленческих кадров*,* складывается дефицит эффективных руководителей в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, отсутствует единая система формирования резерва управленческих кадров.

Определены следующие проблемные зоны, требующие решение:

отсутствие возможности учета результатов оценки деятельности руководителей образовательных организаций при организации процесса формирования профессиональных компетенций управленческих работников как системы формальных и неформальных образовательных мероприятий, в том числе адресных программ повышения квалификации, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

не в полной мере используется потенциал результатов оценочных процедур (всероссийские проверочные работы, государственная итоговая аттестация) при определении эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

отсутствие единой системы формирования резерва управленческих кадров   
на районном уровне;

недостаточность и неравномерность кадровых, материально-технических, финансовых условий осуществления образовательного процесса в разных образовательных организациях.

Одним из путей решения представленных проблем выступает реализация районной системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Урюпинском муниципальном районе.

Нормативно-правовая основа создания и функционирования концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ **«**Об образовании в Российской Федерации**»**;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 №2580-р);

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации   
от 04.02.2021 №Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации   
от 31.05.2021 г. №Р-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций»;

постановление Администрации Волгоградской области от 30.10.2017 № 574-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие образования в Волгоградской области»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.2016 № 122 «Об утверждении Концепции региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28.12.2015 № 44 «Об утверждении Положения о проведении оценки результатов деятельности образовательных организаций Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской обл. от 05.12.2017 № 116 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной организации, подведомственной комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, согласования кандидатур для назначения на должности заместителей глав муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющих управление в сфере образования, и руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления муниципальных районов   
и городских округов Волгоградской области, которые обеспечивают осуществление переданных государственных полномочий Волгоградской области, осуществляют муниципальное управление в сфере образования, а также рассмотрения кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации».

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01.01.2021 № 241 «О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.07.2021 № 586 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области»;

постановление администрации Урюпинского муниципального района Волгоградской области от 1 марта 2017 г. № 98 «Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальной образовательной организации Урюпинского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Урюпинского муниципального района Волгоградской области от 2 марта 2017 г. № 100 «Об утверждении состава аттестационной комиссии администрации Урюпинского муниципального района Волгоградской области по проведению аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальной образовательной организации Урюпинского муниципального района Волгоградской области».

2. Цели и задачи системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области

**В контексте современных тенденций и требований к эффективности работы управленческих кадров, с учетом сложившегося регионального опыта в данном вопросе, а также на основе выявленных проблемных зон определена следующая цель:**

**посредством проведения** мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области выявлять динамику в эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, соответственно прослеживать динамику качества работы образовательных организаций в целом. Таким образом, рост качества образовательной деятельности будет обеспечен за счет роста эффективности руководителей образовательных организаций.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Урюпинского муниципального района позволяет решать следующие задачи:

повышение качества управленческой деятельности в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;

формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

обеспечение качества подготовки обучающихся;

формирование резерва управленческих кадров на районном уровне;

создание кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических и информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ.

3. Показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области

Муниципальные показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Урюпинского муниципального района определены на основе целей и задач настоящей Концепции:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование направления мониторинга | Наименование показателя |
| Оценка уровня профессиональных компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций | 1. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района, %;  2. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей всех муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района , %;  3. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района , %;  4. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района, %;  5. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям образования за последние три года, от общего числа руководителей всех муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района , %  6. Количество муниципальных образовательных организаций, в которых у административно-управленческих работников имеется высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», ед.; |
| Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных  образовательных программ | 1. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении программ начального общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам всероссийских проверочных работ с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;  2. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам основного государственного экзамена с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;  3. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых отсутствуют выпускники, не достигшие порогового значения результатов единого государственного экзамена по русскому языку и математике, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, % |
| Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее именуется – ОВЗ), детьми-инвалидами | 1. Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы общего образования , %; |
| Формирование кадрового резерва управленческих кадров на муниципальном уровне | 1. Наличие критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв;  2. Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв;  3. Наличие механизма сопровождения профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв;  4. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой, чел.;  5. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику, чел.;  6. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период, чел.;  7. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период, чел.;  8. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, чел.:  9. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период:  на 100%, чел.;  в объеме от 50 до 90%, чел.;  в объеме менее 50%, чел. |
| Создание условий для реализации основных образовательных программ | 1. Кадровые условия:  Количество руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, с высшим профессиональным образованием или дополнительной профессиональной подготовкой по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», чел.;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых 100% обеспеченность педагогическими кадрами, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых 100% педагогических работников проходят повышение квалификации не менее чем один раз за три года, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Обеспеченность муниципальных образовательных организаций, реализующей основные образовательные программы, квалифицированными педагогическими работниками:  доля учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией от общего количества учителей в образовательной организации, %;  доля учителей с высшим образованием от общего количества учителей в образовательной организации, %;  доля молодых учителей (до 35 лет) от общего количества учителей в образовательной организации, %;  доля учителей со стажем работы до 3 лет от общего количества учителей в образовательной организации, %  2. Финансовые условия:  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, обеспечивающих процент роста среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций за счет всех источников финансирования (в сравнении с аналогичным периодом прошлого финансового года), от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, не имеющих замечаний по отчетам в рамках выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, получивших дополнительное финансирование на реализацию грантов/проектов, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, в общем бюджете которых есть доля дополнительных средств от оказания платных образовательных услуг, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  3. Материально-технические условия:  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых библиотечный фонд на 100% оснащен учебной и методической литературой, в том числе в электронном виде, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, образовательные организации которых оснащены высокотехнологичным оборудованием в рамках реализации мероприятий региональных проектов национальных проектов «Образование», «Демография», от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  4. Информационно-методические условия (открытость образовательной организации):  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, деятельность которых освещена в средствах массовой информации (статьи, репортажи с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности образовательной организации), от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, официальный сайт которых соответствует требованиям к структуре официального сайта образовательной организации и формату предоставления информации, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, %;  Доля руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, на официальных сайтах которых своевременно обновляется информация, от общего числа руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы, % |

Показатели эффективности руководителей всех образовательных организаций Урюпинского муниципального района выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

4. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации широко используются информационные системы:

федеральная информационная систем оценки качества образования   
(ФИС ОКО);

государственная информационная система Волгоградской области «Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области» (<https://sgo.volganet.ru/>);

региональная информационная система «Навигатор дополнительного образования Волгоградской области» (<https://volgograd.pfdo.ru/>).

Также используются следующие методы сбора информации: карты самообследования образовательных организаций, разработанные муниципальным оператором мониторинга, опрос руководителей образовательных организаций.

Для проведения опроса муниципальным оператором мониторинга разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос муниципальных органов управления в сфере образования проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализы полученной информации.

Количественный анализ полученной информации: по каждому показателю определяется минимальные и максимальные значения, выявленные в ходе мониторинга.

Качественный анализ полученной информации позволит определить проблемные зоны и затруднения в достижении необходимого уровня эффективной работы руководителя образовательной организации и выделить перспективные направления, способствующие повышению качества образовательной деятельности.

Информация об эффективности руководителя образовательной организации показывает результативность управления качеством образовательной деятельности и способствует повышению качества принимаемых управленческих решений.

5. Мониторинг показателей

Мониторинг показателей эффективности руководителей всех образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – мониторинг) организуется муниципальным оператором мониторинга – отделом образования, опеки и попечительства администрации Урюпинского муниципального района.

В рамках мониторинга определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития управленческих работников.

Мониторинг предполагает проведение следующих мероприятий:

централизованный мониторинг представленных показателей эффективности руководителей всех муниципальных образовательных организаций, предполагающий сбор, обработку, хранение и распространение информации по вопросам:

качества управленческой деятельности в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;

формирования профессиональных компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций;

обеспечения качества подготовки обучающихся;

формирования резерва управленческих кадров;

создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ;

комплексный анализ эффективности руководителей всех образовательных организаций в разрезе муниципальных образовательных систем и образовательной системы региона;

разработка и реализация корректирующих мероприятий, принятие управленческих решений, направленных на повышение эффективности руководителей образовательных организаций;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга показателей эффективности руководителей образовательных организаций и реализуемых мероприятий по повышению эффективности их работы.

6. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно   
на основании данных, полученных в результате проведения запланированных мероприятий мониторинга, и используется для разработки адресных рекомендаций, мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке региональных механизмов управления качеством образования в Урюпинском муниципальном районе. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

анализ качества управленческой деятельности в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;

анализ формирования профессиональных компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций;

анализ обеспечения качества подготовки обучающихся;

анализ сформированного резерва управленческих кадров;

анализ создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ на региональном и муниципальном уровнях.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам анализа мониторинга разрабатываются рекомендации, которые адресованы руководителям образовательных организаций Урюпинского муниципального района.

Адресные рекомендации направлены на:

предоставление и распространение успешных практик руководителей муниципальных образовательных организаций по обеспечению высокого качества подготовки обучающихся и созданию кадровых, финансовых, материально-технических, информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ;

формирование профессиональных компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций, в том числе обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва и кандидатов на включение в кадровый резерв на региональном и муниципальном уровнях.

8. Меры, мероприятия

Результаты мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района Волгоградской области являются основой для принятия следующих мер:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Сроки реализации | Ответственный исполнитель |
| Проведение профессиональных конкурсов для руководителей муниципальных образовательных организаций | | |
| Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Директор школы» | В установленные сроки комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Муниципальный этап регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебюд» | Октябрь – ноябрь, ежегодно | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Формирование муниципального резерва управленческих кадров | | |
| Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв управленческих кадров | январь-февраль, ежегодно | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва управленческих кадров, в том числе организация стажировок | в течение года | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Система аттестации кандидатов и рассмотрения кандидатов на должность руководителей образовательных организаций | | |
| Проведение аттестации кандидатов должность руководителя муниципальной образовательной организации | Согласно графику | Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области,  отдел образования, опеки и попечительства |
| Организация стажировочной деятельности для руководителей муниципальных образовательных организаций | | |
| Проведение стажировок в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | ГАУ ДПО «ВГАПО»;  руководители образовательных организаций |
| Развитие сетевого взаимодействия образовательных организаций | | |
| Проведение семинаров по вопросам организации сетевого взаимодействия образовательных организаций | один раз в квартал | ГАУ ДПО «ВГАПО»;  отдел образования, опеки и попечительства,  руководители ОО |
| Отбор лучших практик организации сетевого взаимодействия образовательных организаций | ноябрь-декабрь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО»;  отдел образования, опеки и попечительства,  руководители ОО |
| Организация процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций | | |
| Разработка инструментария для исследования профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций | Сентябрь-октябрь | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Проведение диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации | в течение года | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Разработка адресных программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов | ноябрь-декабрь, ежегодно | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Реализация адресных программ повышения квалификации и индивидуальных маршрутов профессионального развития руководителей образовательных организаций | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Обучение управленческих команд по вопросам качества образования | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | Отдел образования, опеки и попечительства |
| Реализация программ развития образовательных организаций | | |
| Реализация системы мероприятий на основе «горизонтального обучения» по вопросам разработки (актуализации) и реализации программ развития образовательных организации | один раз в квартал | ГАУ ДПО «ВГАПО»;  отдел образования, опеки и попечительства, |

Мероприятия, направленные на повышение эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций, реализуются в рамках муниципальных планов и проектов:

составлен план-график управленческих курсов повышения профессионального мастерства руководителей муниципальных образовательных организаций;

проведение и организация методических мероприятий и совещаний для муниципальных образовательных организаций с целью повышения уровня по темам:

подготовка вопросов к собеседованию руководителей с целью проведения аттестации;

модернизация воспитательной деятельности в муниципальной образовательной организации;

организация питания в муниципальных образовательных организациях Урюпинского муниципального района;

аттестация руководителей образовательных организаций.

9. Управленческие решения

Одним из компонентов управленческого цикла является принятие управленческих решений на уровне управления образовательной организацией; управления системой образования муниципального района.

Управленческие решения направлены на совершенствование качества образования и качества условий конкретной образовательной организации, муниципальной системы образования и закрепляются в документах: приказах, распоряжениях, постановлениях, концепциях, программах, проектах и пр.

Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (например, организация мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы руководителя муниципальной образовательной организации);

активизирующие (например, решение о направлении ряда руководителей муниципальных образовательных организаций на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования; направление педагогических работников на личностно-профессиональную диагностику и прохождение подготовки перед включением в кадровый резерв);

координирующие (например, решение о направление руководителя муниципальной образовательной организации на стажировку);

контролирующие (например, решение о ежемесячных совещаниях с руководителями муниципальных образовательных организаций по эффективности деятельности руководящих работников образовательных организаций);

стимулирующие (например, решение о поощрении победителей и призеров областных конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма управленческим работникам, привлекаемым в качестве экспертов).

В нормативных актах указываются сведения о сроках реализации управленческих решений, об участниках и назначении ответственных лиц.

10. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий.

Отчетный документ предоставляется на совещание руководителей и определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Итогом проведения анализа эффективности принятых мер и мероприятий по обеспечению роста эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций Урюпинского муниципального района является вывод о достижении цели по повышению уровня качества образовательной деятельности, о решении перечня поставленных задач и определения проблемы, которая ложится в основу при выстраивании нового управленческого цикла.