

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО
Совет руководителей
протокол от 29 июля 2020 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом отдела образования
администрации Буденновского
муниципального района
от 3 августа 2020 года № 337 ОД

**ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
БУДЕННОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
на 2020-2023 гг.**

Буденновский район
2020

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование программы	Программа повышения эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций Буденновского муниципального района (далее – Программа).
Разработчики программы	Отдел образования администрации Буденновского муниципального района (ОО АБМР), Муниципальное казенное учреждение «Центр развития и поддержки системы образования Буденновского района» (МКУ ЦРиПСО).
Цель Программы	Повышение уровня качества образования посредством роста эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций Буденновского муниципального района.
Задачи Программы	1. Корректировка единых подходов к оценке эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций. 2. Информационное и аналитическое обеспечение мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций на муниципальном уровне. 3. Организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций резерва руководителей. 4. Совершенствование системы повышения управленческой компетентности и уровня квалификации руководителей образовательных организаций.
Период реализации Программы	2020-2023 гг.
Этапы реализации программы	2020 год: - создание условий для реализации Программы; - анализ управленческой деятельности руководителей образовательных организаций для выявления профессиональных дефицитов и потребностей руководителей; - организация мероприятий по повышению уровня эффективности руководителей; - совершенствование организационно-экономических механизмов обеспечения доступности услуг общего и дополнительного образования 2021-2023 годы: - мониторинг и оценка уровня эффективности руководителей; - формирование системы мотивации, принятия мер и управленческих решений; - проведение системы мероприятий по повышению эффективности руководителей; - проведение мероприятий по осуществлению дифференцированного подхода к системе оплаты труда руководителя.
Ожидаемые результаты	1. Разработаны и реализованы методики мониторинга и оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций. 2. Разработана и реализована методика организации индивидуальных траекторий повышения профессионального уровня руководителей, с учётом выявленных профессиональных дефицитов,

	нацеленных на их профессиональное развитие, включающим участие в семинарах-совещаниях, вебинарах, профессиональных конкурсах, повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам, оказание консультативной помощи и др. 3. Разработаны методические рекомендации для руководящих работников образовательных организаций по организации управленческой и образовательной деятельности в соответствии с современными тенденциями развития образования. 4. Внесены изменения в Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций в части стимулирования руководителей образовательных организаций. 5. Созданы условия для заинтересованности руководителей образовательных организаций в получении объективных результатов мониторинга для организации дальнейшей работы. 6. Повышение эффективности и результативности управленческой деятельности. 7. Повышение качества образования.
--	--

1. Общие положения

Современная система образования предъявляет все больше требований к готовности руководящих и педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию, умению им управлять.

Способность в управлении профессиональным развитием выражается в умении спроектировать его этапы и направления, включающие развитие профессионально значимых личностных качеств, повышение знаний в профессиональной области, квалификационной категории, должностное продвижение и т.д.

Основу управленческих решений, способствующих эффективному функционированию и развитию муниципального образования, составляют стратегические ориентиры государственной политики в образовании, сформулированные в Указе Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 № 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Национальный проект «Образование»)), а именно:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности Российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству образования;

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.

С целью реализации государственных целей и задач образовательной политики в региональной системе образования:

- обновляются содержание и методы обучения и воспитания;
- формируется система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- создается современная и безопасная цифровая среда;
- создаются условия для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе, в сфере добровольчества (волонтерства).

В этих условиях существенно обновляется деятельность руководителей образовательных организаций. Меняется роль директора, меняются функции, которые он должен выполнять. Главное здесь – мотивация и готовность к сложной управленческой деятельности. Директор - ключевая фигура, от которой в современной ситуации зависит функционирование и развитие школы. Исследователи отмечают, что современный директор является воплощением трех позиций – идейного лидера, менеджера и организатора образовательного процесса. Для обеспечения высокого качества образования в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководители, умеющие ответственно и профессионально действовать в современных условиях.

В условиях новых стратегических направлений развития образования проблема управления образовательной организацией – одна из ключевых проблем. Поэтому, несомненно, важным является отслеживание в ходе мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Предметом мониторинга являются результаты деятельности образовательных организаций, руководителя и условий, в которых осуществляется функционирование образовательных организаций Буденновского муниципального района. При проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций учитывается специфика образовательных организаций:

- уровни образования (начальная школа, основная школа, средняя общеобразовательная школа);
- доступность и отдаленность школ (отдельно оценивалась эффективность руководителей школ города и района);

- малокомплектные школы (5 малокомплектных школ)

В настоящее время в Буденновском муниципальном районе функционируют 71 образовательные организации, в том числе: 27 общеобразовательные организации, из них 2 начальные общеобразовательные школы, 1 основная общеобразовательная школа, 2 гимназии, 1 лицей, 1 средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка; 38 организаций дошкольного образования, из них 17 детских садов общеразвивающего вида; 10 детских садов комбинированного вида; 11 детские сады. Дополнительное образование представлено 6 организациями: 2 детские спортивные школы, 1 дом детского творчества, 1 станция юных техников, 1 детский оздоровительно-образовательный центр, 1 центр довузовской подготовки.

В районе 70 руководителей, из них 27 директоров школ, 6 директоров организаций дополнительного образования и 37 руководителей дошкольных образовательных организаций.

12,5% директоров школ имеют стаж работы в должности руководителя до 3 лет (МОУ СОШ № 4 г.Буденновска, МОУ СОШ № 1 с.Покойного, МОУ СОШ №9 с.Т.Васюковского, МОУ СОШ № 14 с. Орловки, МОУ СОШ № 15 с. Преображенского, МОУ СОШ № 16 с. Томузовского, МУ ДО ЦДП г. Буденновска МДОУ ДС № 1 г. Буденновска, МДОУ ДС № 16 п. Искра), 40% - стаж от 3 до 10 лет включительно и 58,5% - стаж руководящей работы более 10 лет.

Все руководители образовательных организаций своевременно проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Порядок и сроки проведения аттестации руководителей образовательных организаций муниципалитета установлены в Регламенте о формах и процедурах проведения аттестации руководящих работников системы образования Буденновского муниципального района на соответствие занимаемой должности, утверждённом приказом отдела образования администрации Буденновского муниципального района от 15.01.2018 года №20-ОД.

Оценка компетенций будущего руководителя образовательной организации проводится в рамках конкурсного отбора на замещение вакантной должности руководителя, а также при отборе в кадровый резерв. Конкурсная комиссия оценивает компетенции кандидата, затем выстраивается индивидуальная траектория развития профессиональных компетенций (обучение по программам дополнительного профессионального образования, профессиональная переподготовка индивидуальное консультирование).

100% административно-управленческого персонала общеобразовательных организаций проходят повышение квалификации в соответствии с перспективным планом повышения квалификации по программам «Управление в сфере образования», «Охрана труда в ОО», «Оказание первой медицинской помощи», «Пожарно-технический минимум», «Электробезопасность в ОО». 63% руководителей имеют профессиональную переподготовку по специальности «Менеджмент в образовании».

Большая работа проводится всеми руководителями по подготовке зданий школ к началу учебного года: развитию материально-технических условий, обеспечению комплексной безопасности и здоровьесбережения в школах, формированию доступной образовательной среды.

Во всех образовательных организациях (100%) разработаны паспорта безопасности. Составлен план антитеррористической защищенности. Установлены системы видеонаблюдения, кнопка экстренного вызова.

В школах созданы условия для организации дистанционного обучения. Все школы подключены к сети Интернет. Основной скоростной поток к глобальной компьютерной сети Интернет 2 Мбит/сек - 37 организаций (51%); до 1 Мбит/сек - 24 организаций (33%), до 10 Мбит/сек -11 организаций (13%), 1 школа - 30 Мбит (1,5%), 1 школа - 50 Мбит (1,5%). Педагоги активно используют в процессе обучения ресурсы образовательных

платформ «Учи.ру», «ЯКласс», «Российская электронная школа и т.п. Данные платформы используют для организации обучения во время карантина, для индивидуальных занятий.

В Буденновском муниципальном районе целенаправленно осуществляется деятельность по автоматизации процесса управления образовательной организацией. С целью обеспечения предоставления (исполнения) государственных, муниципальных услуг (функций) в сфере образования в электронной форме в настоящее время 27 общеобразовательных организаций, 38 организаций дошкольного образования и 6 организаций дополнительного образования детей, включая отдел образования подключены к защищенной сети 2638 посредством ПО ViPNet Client.

В практике работы 27 общеобразовательных организаций района используется программный продукт Группы компаний «АВЕРС»: КРМ «Директор», ИАС «Электронный Классный Журнал», ВУС «Зачисление в ОО»; 38 дошкольных образовательных организаций активно применяют в работе такие информационные системы как: «Аверс: Заявления о зачислении ребенка в ДОУ», «Аверс: Контингент дошкольной образовательной организации»; 6 организаций дополнительного образования детей - «Аверс: Управление организацией дополнительного образования».

Во всех классах общеобразовательных организаций района функционирует электронный классный журнал, 100% преподавателей работают в системе «ЭКЖ», 60% сотрудников работает в системе «Директор», 79% родителей (законных представителей) систематически пользуются ИС «Электронный дневник», при этом получая сведения о текущей успеваемости ребенка.

В Буденновском муниципальном районе 100% образовательных организаций имеют действующие официальные сайты.

В образовательных организациях района ведётся инновационная деятельность - действуют муниципальные инновационные площадки, реализуются проекты. 29 (42,3%) образовательных организаций муниципалитета работают в режиме инновации.

Результаты инновационной деятельности, представленные образовательными организациями района, нельзя назвать одинаково значимыми и масштабными. Однако результаты есть: разработаны модели, программы, проекты, сборники учебно-методических материалов по внедрению в учебно-воспитательный процесс новых форм и методов обучения и воспитания, др.

Созданная система работы инновационных площадок способствует появлению, развитию и распространению инноваций. Направления инновационной деятельности образовательных учреждений соответствуют направлениям Программы развития районной образовательной системы, региональным и федеральным документам.

В 2019 году в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в Буденновском районе открылись 4 центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», на базе МОУ СОШ №1 с.Покойного, МОУ СОШ №4 с.Новая Жизнь, МОУ СОШ №6 с.Архангельского, МОУ СОШ №14 с.Орловки. Проект реализуется в целях обновления материально-технической базы сельских школ, повышения квалификации педагогов, внедрения новых проектных подходов в управлении образовательной деятельностью.

Центр позволил обеспечить 100% охват обучающихся новыми методами обучения и воспитания по предметным областям «Технология», «Информатика», «Основы безопасности жизнедеятельности» с использованием обновленного оборудования. Кроме того, 70% обучающихся школ занимаются по дополнительным общеобразовательным программам цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профилей во внеурочное время, в том числе с использованием дистанционных форм обучения и сетевого партнерства.

Отделом образования администрации Буденновского муниципального района проводится постоянная работа по совершенствованию системы показателей оценки эффективности деятельности руководителей, в рамках реализации Программы

поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы и с учетом положений Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Постановлением Правительства РФ от 26.06.2018 № 873 «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТИПОВУЮ ФОРМУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ» Это одно из направлений по разработке комплексной системы показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения. В данном направлении достигнуты наибольшие успехи. Так в трудовые договоры руководителей были внесены дополнения об изменении условий оплаты труда. С 2018 года были утверждены критерии показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций для оценки эффективности работы руководителя учреждения в целях его стимулирования. Критерии учитывают специфику работы учреждений дошкольных, общеобразовательных, учреждений дополнительного образования (многопрофильные, однопрофильные, ДЮСШ). В показателях учтен критерий по независимой оценке качества условий оказания услуг, выполнение плана по устранению недостатков, достижение показателей качества образования, ведения хозяйственной деятельности, обеспечение антитеррористической защищенности объекта, работа с одаренными детьми, профилактическая работа с несовершеннолетними, показатель достижения средней заработной платы.

Вместе с тем, перед муниципалитетом стоит ряд задач, решение которых направлено на повышение эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций:

- стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня, использования ими современных технологий управления образовательной организацией;
- повышение эффективности и качества управленческой деятельности;
- совершенствование дифференцированного подхода к определению оплаты труда.

2. Цель, задачи и направления реализации Программы

Целью реализации Программы является повышение уровня качества образования посредством роста эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций Буденновского муниципального района.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. Корректировка единых подходов к оценке эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций:
 - разработка целей, показателей, методики и инструментария для проведения мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций;
 - проведение процедур сбора информации.
2. Информационное и аналитическое обеспечение мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций на муниципальном уровне:
 - сбор, обработка и анализ показателей (индексов показателей) эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;
 - подготовка адресных рекомендаций.
3. Организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций резерва руководителей:
 - подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, из числа руководителей, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров, входящих в резерв.

4. Совершенствование системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций:

- создать условия для повышения уровня профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов;

- диссеминация позитивного управленческого опыта;

- развитие практики внедрения эффективного контракта как способа стимулирования и оценки профессионального развития работников системы образования.

5. Осуществление дифференцированного подхода к системе оплаты труда руководителя.

3. Муниципальные показатели эффективности руководителей общеобразовательных организаций

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Буденновского муниципального района является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает получение объективной и достоверной информации об эффективности руководителей образовательных организаций и влияния их деятельности на развитие качества образования.

Основными целями мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций для выработки комплекса мер по устранению проблем в системе управления образовательной организацией и совершенствованию управленческой деятельности.

Определены основные показатели мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций:

- по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

- по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;

- по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;

- по формированию резерва управленческих кадров;

- по условиям осуществления образовательной деятельности;

- по учету руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций;

- по выполнению критериев эффективности деятельности руководителей.

В оценке эффективности принимают участие руководители всех образовательных организаций Буденновского муниципального района.

Для обеспечения корректного сравнения эффективности руководителей образовательные организации разбиваются по группам в зависимости от типа образовательной организации:

- общеобразовательные организации;

- организации дополнительного образования детей;

- дошкольные общеобразовательные организации.

4. Методы сбора и обработки информации

Данные о деятельности руководителей образовательных организаций будут получены методами анкетирования и статистической обработки полученных данных.

Оценка и анализ показателей эффективности руководителей образовательных организаций осуществляется на основании:

- анкетирования руководителей образовательных организаций;
- мониторинга аттестованных руководителей и педагогических работников;
- мониторинга индивидуальных достижений руководителей образовательных организаций;
- мониторинга участия образовательных организаций в федеральных и региональных программах, проектах;
- независимой оценки качества образования;
- самообследования образовательных организаций;
- мониторинг итогов учебной деятельности (средние краевые показатели качества образования);
- мониторинг и оценка выполнения критериев эффективности деятельности руководителей

Итоговая оценка эффективности руководителей образовательных организаций определяется путем суммирования баллов по каждому показателю для соответствующей группы образовательных организаций.

В зависимости от суммы набранных баллов, результат эффективности дифференцируется и определяется степень эффективности руководителя образовательной организаций.

Степень эффективности:

- высокая эффективность руководителя образовательной организаций (80-100% от максимального количества баллов)
- средняя степень эффективности руководителя образовательной организаций (60-80% от максимального количества баллов);
- низкая степень эффективности руководителя образовательной организаций (50-60% от максимального количества баллов).

Направления	Показатели	Способ оценивания
по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории;	мониторинг
	Доля учителей, участвующих в профессиональных конкурсах, в целях предоставления возможностей для профессионального и карьерного роста, в общей численности учителей	
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в течение последних трех лет	
	Отсутствие замечаний по качеству и срокам представления установленной отчетности организации	анализ по итогам календарного года
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	анализ по итогам календарного года
по достижению обучающимися	Динамика удельного веса учащихся 2-10 классов общеобразовательных	мониторинг

планируемых результатов освоения основных образовательных программ	организаций, окончивших учебный год на «хорошо» и «отлично» за три года	
	Динамика удельного веса выпускников 11 классов общеобразовательных организаций, набравших по результатам ЕГЭ по всем общеобразовательным предметам свыше 70 баллов за три года	анализ по итогам ЕГЭ
	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемых услуг (по результатам внутренней оценки качества образования)	мониторинг за отчетный период
	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	мониторинг за отчетный период
по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, которым созданы условия (наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательной организации, наличие адаптированных образовательных программ, организация психолого-педагогического сопровождения) для получения качественного общего образования (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий), в общей численности детей с ограниченными возможностями здоровья	анализ работы
	Доля образовательных организаций, в которых создана образовательная среда, обеспечивающая доступ для получения образования лицам с ограниченными возможностями здоровья	мониторинг за отчетный период
по формированию резерва управленческих кадров	Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых и иных должностей, мобильность резерва	мониторинг за отчетный период

	управленческих кадров);	
	Доля участников резерва управленческих кадров, имеющих диплом о профессиональной переподготовке	мониторинг за отчетный период
по условиям осуществления образовательной деятельности	Доля образовательных организаций, имеющих статус инновационной площадки	мониторинг за отчетный период
	Доля образовательных организаций эффективно использующих автоматизированные программы управления	мониторинг за отчетный период
	НОКУ	мониторинг за отчетный период
по учету руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций	Доля руководителей образовательных организаций, принявших участие в мероприятиях различного уровня по выявлению сформированности профессиональных компетенций и профессионального мастерства	мониторинг за отчетный период
	Доля руководителей образовательных организаций, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	мониторинг за отчетный период
по учету руководителей, выполняющих критерии оценки эффективности деятельности	Доля руководителей образовательных организаций, выполнившие критерий по независимой оценке качества условий оказания услуг учреждением до проведения повторной оценки в пределах: 90-100 баллов 70-80 баллов 50-60 баллов	мониторинг выполнения критерия
	Доля руководителей образовательных организаций, выполнившие показатель по достижению средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к показателю средней заработной платы установленной Соглашением между АБМР и министерством образования СК	мониторинг результатов по данным межведомственной централизованной бухгалтерии
	Доля руководителей, выполнивших показатель численность обучающихся (воспитанников) в расчете на одного педагогического работника	мониторинг результатов по данным межведомственной централизованной бухгалтерии
	Доля руководителей образовательных организаций, набравшие баллы по	мониторинг результатов по

	критериям оценки эффективности деятельности в пределах 50%-60% низкий уровень; 60%-80% средний уровень, 80%-100% высокий уровень: для руководителей начальной общеобразовательной школы, исходя из максимального количества 37 баллов; для руководителей общеобразовательных организаций (с уровнями образования начального и основного) исходя из максимального количества 52 баллов; для руководителей общеобразовательных организаций (с уровнями образования начального, основного, среднего) исходя из максимального количества 58 баллов	заполнению критериальных листов
--	---	---------------------------------

5. Основные этапы реализации Программы

2020 год:

- создание условий для реализации Программы;
- анализ управленческой деятельности руководителей образовательных организаций для выявления профессиональных дефицитов и потребностей руководителей;
- организация мероприятий по повышению уровня эффективности руководителей;
- совершенствование организационно-экономических механизмов обеспечения доступности услуг общего и дополнительного образования.

2021-2023 годы:

- мониторинг и оценка уровня эффективности руководителей;
- формирование системы мотивации, принятия мер и управленческих решений;
- проведение системы мероприятий по повышению эффективности руководителей;
- проведение мероприятий по осуществлению дифференцированного подхода к системе оплаты труда руководителя.

6. Ожидаемые результаты

1. Разработаны и реализованы методики мониторинга и оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций;

2. Разработана и реализована методика организации индивидуальных траекторий повышения профессионального уровня руководителей, с учётом выявленных профессиональных дефицитов, нацеленных на их профессиональное развитие, включающим участие в семинарах-совещаниях, вебинарах, профессиональных конкурсах, повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам, оказание консультативной помощи и др.;

3. Разработаны методические рекомендации для руководящих работников образовательных организаций по организации управленческой и образовательной деятельности в соответствии с современными тенденциями развития образования;

4. Созданы условия для оплаты труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательных организаций.

5. Созданы условия для заинтересованности руководителей образовательных

организаций в получении объективных результатов мониторинга для организации дальнейшей работы.

6. Повышение эффективности и результативности управленческой деятельности руководителей.

7. Повышение качества образования.

План
по повышению эффективности управленческой деятельности руководителей
образовательных организаций
Буденновского муниципального района

	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
1.	Внесение изменений в Регламент о формах и процедурах проведения аттестации руководящих работников системы образования Буденновского муниципального района на соответствие занимаемой должности	август 2020 г.	ООАБМР МКУ ЦРиПСО
2.	Организация сетевого взаимодействия для образовательных организаций	в течение всего периода реализации программы	ООАБМР МКУ ЦРиПСО
3.	Проведение мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций	ежегодно ноябрь, декабрь	ООАБМР МКУ ЦРиПСО
4.	Подготовка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга показателей эффективности деятельности руководителей	апрель 2020 г.	ООАБМР МКУ ЦРиПСО
5.	Принятие управленческих решений по результатам анализа мониторинга показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций	в течение всего периода реализации программы	ООАБМР
6.	Утверждение плана мероприятий по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций	апрель-май 2020 г.	ООАБМР МКУ ЦРиПСО
7.	Проведение мероприятий по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций	в течение всего периода реализации программы	ООАБМР МКУ ЦРиПСО Образовательные организации
8.	Проведение мониторинга и оценка выполнения критериев эффективности деятельности руководителей	ежегодно, январь	ООАБМР МКУ ЦРиПСО Образовательные организации
9.	Внесение изменений в Положение об оплате труда руководителей	в течение всего периода, по необходимости	ОО АБМР