

**МУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОЯРУЖСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПРИКАЗ

от «28» апреля 2016 года

№ 316

**О конкурсном отборе руководителей
муниципальных образовательных
учреждений Краснояружского района
Белгородской области**

В связи с переходом на конкурсную систему отбора руководителей образовательных учреждений, с целью подбора высококвалифицированных, конкурентоспособных руководителей для системы образования района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о конкурсном отборе руководителей муниципальных образовательных учреждений Краснояружского района Белгородской области (далее - Положение).

2. Утвердить конкурсную комиссию в следующем составе:

- Головенко Е.Г., начальник управления образования, председатель комиссии;
- Хаустова С.А., заместитель начальника управления образования, заместитель председателя комиссии;
- Игнатюк Е.В., главный специалист отдела общего образования, председатель райкома профсоюза, секретарь комиссии; члены комиссии:
- Мовчан В.А., заместитель главы администрации Краснояружского района по социальной политике (по согласованию);
- Бондарь А.И., заместитель главы администрации Краснояружского района, руководитель аппарата (по согласованию);
- Дебёлая Н.К., председатель районного Совета ветеранов (по согласованию);
- Мельникова И.А., начальник отдела организационно-методической работы управления образования;
- Лукьяненко Н.А., начальник отдела общего образования управления образования;
- Щербак О.В., начальник отдела оценки качества образования управления образования;
- Руденко С.А., директор МОУ «Краснояружская СОШ №2»;

- Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором объявлен конкурс на замещение должности руководителя образовательного учреждения.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник МУ «Управление образования администрации Краснояружского района»



Е.Г.Головенко

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЯРУЖСКОГО РАЙ- ОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» и статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации определяется порядок организации и проведения конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения (далее – Конкурс)

1.2. Настоящее Положение о конкурсном отборе руководителей образовательных учреждений (далее Положение) определяет цели, порядок, условия проведения, регламент работы конкурсной комиссии, а также сроки опубликования условий и решений конкурсной комиссии на замещение вакантных должностей руководителей образовательных учреждений района.

1.3. Конкурс обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к участию в нем и является открытым по составу участников. В Конкурсе участвуют граждане, отвечающие предъявляемым требованиям.

1.4. Конкурс заключается в оценке профессиональных компетенций и личностных качеств претендентов на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения в рамках работы по подбору и расстановке кадров в системе образования, их соответствия должностным обязанностям, установленным квалификационным требованиям к должности руководителя учреждения.

1.5. Организация и проведение Конкурса осуществляется управлением образования.

1.6. Применяемые в Положении понятия, термины и сокращения используются в следующих значениях:

конкурсная комиссия – коллегиальный орган, формируемый приказом управления образования для проведения конкурса на замещение должности руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением;

претендент - физическое лицо, письменно изъявившее желание участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности руководителя образовательного учреждения;

конкурс - проводимая в соответствии с настоящим Положением процедура оценки конкурсной комиссией претендентов и представленных ими документов на предмет их соответствия требованиям данного Положения.

1.7. Этапы проведения конкурса.

1.7.1. Первый этап - анализ документов, представленных кандидатами на вакантную должность.

Конкурсная комиссия:

1) оценивает документы, представленные претендентами, на предмет их соответствия требованиям настоящего Положения;

2) информирует претендентов, победивших в конкурсном отборе.

3) оценивает защиту проекта программы развития образовательного учреждения (письменная и устная форма представления).

Конкурсная комиссия в присутствии участника конкурса вскрывает запечатанный конверт и заслушивает его предложения по программе развития образовательного учреждения (устная форма представления), задает вопросы по программе развития учреждения. После заслушивания всех участников конкурса комиссия в отсутствие участников конкурса проводит обсуждение и оценку представленных предложений. Наилучшие предложения по программе развития образовательного учреждения из числа предложенных участниками конкурса определяются в соответствии с порядком и критериями оценки согласно

приложению № 4 с учетом требований к структуре данного вида документа (приложение №5). Каждый присутствующий на заседании член конкурсной комиссии заполняет бланк экспертного заключения оценки программы развития общеобразовательного учреждения.

1.8. Оценка программы развития учреждения осуществляется на основании следующих критериев отбора:

1.8.1. Актуальность (нацеленность на решение ключевых проблем развития образовательного учреждения);

1.8.2. Прогностичность (ориентация на удовлетворение «завтрашнего» социального заказа на образование и управление школой, и учет изменений социальной ситуации);

1.8.3. Эффективность (нацеленность на максимально возможные результаты при рациональном использовании имеющихся ресурсов);

1.8.4. Реалистичность (соответствие требуемых и имеющихся материально-технических и временных ресурсов);

1.8.5. Полнота и целостность Программы (наличие системного образа школы, образовательного процесса, отображением в комплексе всех направлений развития);

1.8.6. Проработанность (подробная и детальная проработка всех шагов деятельности по Программе);

1.8.7. Управляемость (проработанный механизм управленческого сопровождения реализации Программы);

1.8.8. Контролируемость (наличие максимально возможного набора индикативных показателей);

1.8.9. Социальная открытость (наличие механизмов информирования участников работы и социальных партнеров);

1.8.10. Культура оформления Программы, использование современных технических средств).

1.9. Победителем конкурса признается претендент, внесший наилучшие предложения по программе развития образовательного учреждения.

В случае если несколько участников конкурса представили наилучшие, по мнению конкурсной комиссии, предложения по программе деятельности учреждения, предпочтение отдается участнику конкурса, включенному в установленном порядке в резерв управленческих кадров района.

В случае отказа победителя конкурса от заключения срочного трудового договора Организатор конкурса вправе:

а) объявить проведение повторного конкурса;

б) заключить трудовой договор с участником конкурса, занявшим второе место.

1.10. В случае если по окончании срока подачи заявок на участие в конкурсе подана только одна заявка, то руководитель муниципального органа управления образованием объявляет решение о продлении сроков конкурса.

1.11. Конкурс считается состоявшимся при наличии не менее двух претендентов.

Конкурс признается несостоявшимся в случае:

- отсутствия заявлений претендентов на участие в конкурсе;

- представлены документы только одного кандидата,

- подачи конкурсной комиссии всеми претендентами заявлений о снятии своих кандидатур;

- неявки всех претендентов на конкурс.

2. Цели и задачи конкурса

2.1. Цели конкурса:

- отбор претендентов, которые соответствуют требованиям, предъявляемым к руководителю образовательного учреждения;

- осуществление динамичной кадровой политики, направленной на формирование высокопрофессионального руководящего кадрового состава учреждений образования района.

2.2. Задачи конкурса:

- отбор на состязательной альтернативной основе лиц, владеющих знаниями в области образования, обладающих высокими нравственными качествами, имеющих опыт работы руководителя или опыт работы в образовательном учреждении по специальности.

3. Требования к участникам конкурса на замещение должностей руководителей образовательных учреждений

3.1. Правом участвовать в конкурсе обладают граждане Российской Федерации (претенденты), владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям к вакантной должности руководителя образовательного учреждения, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», прошедшие соответствующую аттестацию, установленную законодательством Российской Федерации в сфере образования и удовлетворяющие следующим требованиям:

а) дееспособные, в отношении которых нет вступивших в законную силу решений суда о признании их недееспособными или ограниченными в дееспособности;

б) не имеющие ограничений права занимать руководящие должности в течение срока, определенного решением суда, вступившим в законную силу;

в) не имеющие заболеваний, препятствующего исполнению ими должностных обязанностей, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

г) обладающие знаниями Конституции Российской Федерации, федеральных и областных законов, регулирующих общие принципы организации форм планирования и контроля деятельности общеобразовательного учреждения, методами оценки эффективности деятельности учреждения и управления персоналом, знаниями документооборота, правил внутреннего трудового распорядка, финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения, административного, трудового и хозяйственного законодательства;

д) владеющие методами управления образовательными системами, навыками анализа и прогноза образовательной ситуации, работы на компьютере, навыками работы с оргтехникой;

е) имеющие навыки оперативного принятия управленческих решений, прогнозирования их последствий, ведения деловых переговоров и публичного выступления;

ж) проживающие на территории Белгородской области не менее 2 лет;

з) имеющие высшее профессиональное образование (желательно педагогическое образование).

3.2. Претендент, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в конкурсную комиссию следующие документы:

1) личное заявление в письменном виде по установленной форме (приложение №1);

2) лично заполненную анкету;

3) документ (с копией), удостоверяющий личность, данные подтверждающие место регистрации претендента;

4) документы (с копиями), подтверждающие высшее профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

а) копию трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность претендента, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

б) копии документов о высшем профессиональном образовании, а также по желанию претендента – о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания и иные документы;

5) медицинскую справку о состоянии здоровья формы 086-У (медицинское заключение);

б) программу развития образовательного учреждения в современных условиях (не менее 30 (тридцати) страниц в запечатанном конверте);

7) согласие на обработку персональных данных (приложение № 3);
8) справку о наличии (отсутствии) судимости, в том числе погашенной и снятой, и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования (заверенную соответствующим ведомством). Предъявляется лично по прибытии на конкурс;

9) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу) и их копии;

11) рекомендации (при наличии) на претендента, выдвинутые органами самоуправления или органами управления образованием (приложение №2).

12) иные документы, предусмотренные в информационном сообщении.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления являются основанием для отказа претенденту в их приеме.

3.4. Претендент не допускается к участию в конкурсе в случае, если:

а) представленные документы не подтверждают право претендента занимать должность руководителя учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

б) представлены не все документы по перечню, указанному в объявлении о конкурсе, либо они оформлены ненадлежащим образом, либо не соответствуют условиям конкурса или требованиям законодательства Российской Федерации.

3.5. Документы и их копии для участия в конкурсе представляются в конкурсную комиссию претендентами лично в течение тридцати календарных дней со дня официального опубликования объявления о конкурсе по адресу, в приемные дни и часы, указанные в объявлении.

4. Порядок объявления конкурса

4.1. Конкурс на замещение вакантной должности руководителя образовательного учреждения может быть объявлен по мере необходимости. В случае досрочного прекращения полномочий руководителя учреждения решение об объявлении конкурса на замещение вакантной должности принимается в течение пяти календарных дней со дня досрочного прекращения полномочий директора.

4.2. Решение об объявлении конкурса принимает учредитель муниципального образовательного учреждения (далее – Организатор конкурса) при наличии вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения, предусмотренной штатным расписанием образовательного учреждения.

4.3. Объявление о проведении конкурса публикуется на официальном сайте учредителя государственного (муниципального) образовательного учреждения в сети «Интернет» не позднее, чем за 30 дней до дня проведения конкурса.

В объявлении о конкурсе указываются:

- наименование вакантной должности руководителя;
- наименование, основные характеристики и сведения о местонахождении образовательного учреждения;

- квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности;

- перечень документов, подаваемых претендентами для участия в конкурсе, и требования к их оформлению, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с настоящим Положением;

- телефон, факс, электронная почта, адрес сайта Организатора конкурса;

- сроки проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы;

- основные условия трудового договора с победителем Конкурса.

5. Формирование и порядок работы конкурсной комиссии

5.1. Для проведения Конкурса правовым актом Организатора конкурса образуется конкурсная комиссия.

5.2. Конкурсная комиссия в своей работе руководствуется федеральным и областным законодательством в области трудовых отношений, настоящим Положением. Деятельность Конкурсной комиссии осуществляется на коллегиальной основе.

5.3. Состав Конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Конкурсной комиссией решения.

В состав Конкурсной комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

Председателем Конкурсной комиссии является руководитель органа управления образованием.

В состав Конкурсной комиссии включаются представители учредителя образовательного учреждения, представители органов местного самоуправления, органов самоуправления образовательного учреждения, включая родительский комитет и общественные организации. К работе Конкурсной комиссии привлекаются с правом совещательного голоса независимые эксперты, являющиеся специалистами по вопросам, связанным со спецификой деятельности образовательного учреждения.

Персональный состав Конкурсной комиссии утверждается приказом Организатора конкурса.

Секретарь Конкурсной комиссии организует работу Конкурсной комиссии, осуществляет прием заявлений и документов от претендентов. Заявления регистрируются в журнале.

Секретарь Конкурсной комиссии не вправе произвести отказ в приеме документов и их копий по любым основаниям.

5.4. Заседание Конкурсной комиссии проводит председатель комиссии, а в его отсутствие - заместитель председателя Конкурсной комиссии.

5.4.1. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее состава с правом решающего голоса. Присутствие на заседании комиссии иных лиц допускается с разрешения председателя комиссии.

5.4.2. Заочное голосование и принятие решений членами комиссии запрещается. Член комиссии не может передать свои полномочия другому лицу.

5.5. Конкурсная комиссия проверяет представленные документы на полноту и достоверность. В случае выявления обстоятельств, которые препятствуют поступлению претендента на вакантную должность руководителя общеобразовательного учреждения, комиссия уведомляет гражданина в письменной форме о причинах отказа в приеме документов в течение 3 дней с момента регистрации представленных документов.

Претендент на замещение должности руководителя образовательного учреждения, не допущенный к участию в конкурсе или не согласный с решением, принятым конкурсной комиссией, вправе обжаловать это решение в судебном порядке.

5.6. Решения Конкурсной комиссии оформляются протоколами (в том числе при признании конкурса несостоявшимся), подписываются присутствующими на заседании членами конкурсной комиссии, имеющими право решающего голоса.

В протоколе заседания комиссии в обязательном порядке указываются:

- дата, время и место проведения заседания комиссии;
- список членов комиссии, участвующих в заседании;
- повестка дня заседания комиссии;
- краткое изложение выступлений членов комиссии;
- решения, принятые на заседании комиссии.

При подписании протоколов мнение членов Конкурсной комиссии выражается словами «за» или «против». Протоколы хранятся секретарем комиссии в соответствии с правилами делопроизводства в течение трех лет.

Протокол заседания Конкурсной комиссии передается Организатору конкурса в день проведения Конкурса.

5.7. Организатор конкурса:

- в пятидневный срок с даты выявления победителя Конкурса информирует участников конкурса об итогах Конкурса и размещает информационное сообщение о результатах проведения Конкурса на своем официальном сайте;
- назначает на должность руководителя учреждения, заключая с ним срочный трудовой договор.

Приложение 1
к Положению о конкурсном
отборе руководителей
общеобразовательных учреждений

Председателю конкурсной комиссии
<i>от</i>
проживающего по адресу:

заявление.

Прошу допустить меня к участию в конкурсе на замещение вакантной должности

<i>(наименование вакантной должности руководителя общеобразовательного учреждения)</i>		
К заявлению прикладываю документы (все перечислить и проставить № стр.):		
1.		
2.		
3.		

Дата
Подпись

Приложение 2
к Положению о конкурсном
отборе руководителей
общеобразовательных учреждений

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на

_____ (фамилия, имя, отчество претендента на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательного учреждения Краснояружского района Белгородской области)

Я, _____, (фамилия, имя, отчество, должность лица и наименование организации, дающих рекомендацию претенденту на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательного учреждения Краснояружского района Белгородской области)

рекомендую для рассмотрения кандидатуры на замещение вакантной должности руководителя образовательного учреждения

_____ (фамилия, имя, отчество претендента на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательного учреждения Краснояружского района Белгородской области)

Знаю _____ с _____ (ф.и.о.) (период времени)

по совместной работе

_____ (наименование организации)

_____ (сведения о профессиональных достижениях претендента с указанием фактов, конкретных показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности)

Считаю кандидатуру

_____ (фамилия, имя, отчество претендента)

достойной замещение вакантной должности руководителя образовательного учреждения Краснояружского района Белгородской области.

(дата)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

Приложение 3
к Положению о конкурсном
отборе руководителей
общеобразовательных учреждений

СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, *Ф.И.О. (полностью)* _____,
паспорт серия _____ номер _____, кем и когда выдан

_____, проживающий по адресу:

согласен(а) на обработку приведенных в анкете и резюме моих персональных данных (Ф.И.О., контактная информация, фотографии, информация об образовании, о трудовой деятельности и т.д.) МУ «Управление образования администрации Краснояружского района Белгородской области» (далее - Оператор).

Я проинформирован(а), что в соответствии п. 4 Положения о конкурсном отборе руководителей образовательных учреждений Краснояружского района Белгородской области предоставленные мной на конкурс документы в течение трех месяцев со дня завершения конкурса будут храниться в архиве управления образования, после чего подлежат уничтожению в установленном действующим законодательстве порядке.

Я согласен(а), что при условии включения меня в кадровый резерв органа местного самоуправления, мои персональные данные будут в течение пяти лет со дня завершения конкурса ограничено доступны представителям органа местного самоуправления и использованы для решения задач подбора, ротации, обучения и развития персонала, ведения баз данных.

Я проинформирован(а), что под обработкой персональных данных понимаются действия (операции) с персональными данными в рамках выполнения Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ, а именно: систематизация, накопление, хранение, уточнение, обновление, изменение, использование, передача, уничтожение персональных данных.

Подпись

ФИО

Дата

Приложение 4
к Положению о конкурсном
отборе руководителей
общеобразовательных учреждений

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ № _____
ОЦЕНКИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖ-
ДЕНИЯ -

МОУ « _____ »

ФИО автора: _____

№ п/п	Критерии отбора	Макси- мальное количество баллов	Оценка эксперта		
			1	2	средняя
1.	Актуальность (нацеленность на решение ключевых проблем развития образовательного учреждения)	5			
2.	Прогностичность (ориентация на удовлетворение «завтрашнего» социального заказа на образование и управление школой и учет изменений социальной ситуации)	5			
3.	Эффективность (нацеленность на максимально возможные результаты при рациональном использовании имеющихся ресурсов)	5			
4.	Реалистичность (соответствие требуемых и имеющихся материально-технических и временных ресурсов)	5			
5.	Полнота и целостность Программы (наличие системного образа школы, образовательного процесса, отображением в комплексе всех направлений развития)	5			

6.	Проработанность (подробная и детальная проработка всех шагов деятельности по Программе)	5			
7	Управляемость (разработанный механизм управленческого сопровождения реализации Программы)	5			
8.	Контролируемость (наличие максимально возможного набора индикативных показателей)	5			
9	Социальная открытость (наличие механизмов информирования участников работы и социальных партнеров)	5			
10.	Культура оформления Программы, использование современных технических средств)	5			
	Всего баллов:	50			
11.	Качество инновационной программы	10			
12.	Представление программы развития	10			
13.	Ответы на вопросы	10			
	Итого:	80			

Эксперт: _____ / _____ /

Эксперт: _____ / _____ /

Эксперт: _____ / _____ /

Дата _____

Приложение 5
к Положению о конкурсном
отборе руководителей
общеобразовательных учреждений

Примерная структура программы развития образовательного учреждения

1. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

(примерный объем 3 стр.)

✓ историческое становление и традиции школы;

- ✓ характеристика образовательного учреждения, его типа, вида, контингента учащихся, кадрового состава учителей и других работников образования (без оценки качества работы);
- ✓ режим работы образовательного учреждения, номенклатура оказываемых образовательных услуг;
- ✓ характеристика программно–методического обеспечения школы (какие используются программы, планы, учебники);
- ✓ характеристика инновационных процессов в школе (без оценки качества), основные направления;
- ✓ характеристика бюджета, материальной базы, оборудования.

2. АНАЛИТИКО-ПРОГНОСТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

(примерный объем 5 стр.)

2.1 Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внешней среды школы

- ✓ характеристика влияния на школу важнейших социально–экономических и социокультурных факторов;
- ✓ портрет заинтересованных групп социальных партнеров (заказчиков, поставщиков ресурсов, помощников, потребителей продукции, производимой школой и т.п.);
- ✓ анализ состояния и прогноз тенденций изменения социального заказа на образование;
- ✓ характеристика и анализ влияния на развитие школы внешних связей ОУ (социальное партнерство, взаимодействие с другими образовательными учреждениями, творческие, информационные, научные контакты);
- ✓ анализ конкурентной позиции ОУ, ресурсных возможностей внешней среды школы.

2.2. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения внутренней среды школы

- ✓ представление информации о динамике результатов учебно-воспитательной деятельности школы с оценкой качества работы (результаты успеваемости, победы в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учебного и воспитательного характера, характеристика образовательного и воспитательного сообщества школы);
- ✓ анализ состояния и эффективности учебно-воспитательной деятельности школы (сильные, слабые стороны, возможности, угрозы, риски);
- ✓ представление информации о динамике результатов методической и инновационной деятельности школы с оценкой качества работы (динамика изменений кадрового состава, характеристика методической активности педагогов и руководителей ОУ);
- ✓ анализ состояния и методической и инновационной деятельности школы (сильные, слабые стороны, возможности, риски);
- ✓ характеристика управляющих систем ОУ, функционала и организационного механизма управления;
- ✓ анализ конкурентной позиции ОУ, ресурсных возможностей внутренней среды школы;

✓ анализ достижений школы, ее потенциала с точки зрения развития, инновационного потенциала.

2.3 Анализ проблем школы и их причины

✓ описание проблем и причин их порождающих, как основы новой модели развития образовательного учреждения.

3. КОНЦЕПЦИЯ ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ШКОЛЫ КАК СИСТЕМЫ

(примерный объем 4 стр.)

- ✓ видение школы, общий образ ее будущего желаемого состояния;
- ✓ важнейшие ценностные основания новой школы;
- ✓ миссия школы и ее подразделений;
- ✓ основополагающие идеи организации жизнедеятельности школы, основные направления инноваций в школе;
- ✓ стратегия, цель и задачи Программы, этапы, основные направления перехода к новому состоянию школы.

4. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

(примерный объем 8 стр.)

20__ – 20__ учебный год			
1 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1			
2			
2 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1			
2			
20__ - 20__ учебный год			
1 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные

1			
2			
2 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1			
2			
20__ - 20__ учебный год			
1 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1			
2			
2 задача			
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1			
2			

5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

(примерный объем 2 стр.)

- ✓ Описание функционально – динамической модели механизма реализации Программы развития;
- ✓ Организационная структура управления ОУ;
- ✓ Структура методического сервиса ОУ;
- ✓ Функциональные значения, уровень участия, обязанности организационно-управленческих органов, созданных профессиональных объединений педагогов, советов (описание).

6. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ, ПОКАЗАТЕЛИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

(примерный объем 2 стр.)

6.1. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

- 1. ...

- 2. ...
- 3. ...

6.2. Система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ход реализации Программы развития МОУ «...» на 2016 - 2019 годы

Важнейшие целевые индикаторы и показатели Программы	Единицы измерения (% , баллы, количество)	Текущее значение	Целевое значение (по годам)		
			2016	2017	2018
1 задача					
2 задача					
3 задача					

7. ОБОСНОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ (примерный объем 2 стр.)

- нормативно-правовое обеспечение (положения, правила, должностные обязанности, инструкции, приказы и т.д.);

- научно-методическое (разработка комплексно-целевых программ, целевых проектов, методических рекомендаций, программы информационно-аналитической деятельности, системы критериев, показателей, индикаторов, проведение семинаров и т.д.)

- программно-методическое обеспечение (разработка методических рекомендаций, учебно-методических пособий, формирование банка методических материалов, актуального, инновационного педагогического опыта, разработка авторских учебных программ, программ дополнительного образования, календарно-тематического планирования ит.д.);

- информационное (создание информационного центра, информационного банка, программы информационно-аналитической деятельности, сайт и т.д.);

- кадровое (подбор кадров, повышение квалификации, участие в семинарах, конференциях, пед. чтениях, подготовка экспертов, стажировка, консультирование и т.д.);

- организационное (составление образовательной программы, расписания, циклограмм управленческой деятельности, планов работы структурных подразделений, профессиональных объединений педагогов и т.д.);

- мотивационное обеспечение (положение о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей общеобразовательных учреждений, критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей, система мероприятий по повышению мотивации субъектов образовательного процесса в отношении инновационных преобразований);

- материально-техническое (оснащение оргтехническими средствами, приобретение программного обеспечения, сетевых версий электронных учебников, установка локальной сети, приобретение офисного типографского оборудования, звукоусилительной аппаратуры, наглядных пособий, учебного

оборудования, словарей, энциклопедий, учебно-методических пособий, учебников и т.п.);

■ финансово-экономическое (мероприятия по изысканию внебюджетных средств, составление смет, бизнес-плана и т.д.).

8. ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОГРАММЫ

(примерный объем 2 стр.)

■ Программа информационно-аналитической деятельности состоит из трех блоков (*по числу задач*), которые включают в себя мониторинговые исследования, нацеленные на измерение показателей успешности по задачам Программы развития.

■ 1 задача -...;

■ 2 задача -...;

■ 3 задача -....

Показатели, индикаторы	Процедуры сбора информации	Периодичность сбора информации	Уровни использования результатов	Выход	Ответственный
1 задача					
2 задача					
3 задача					