Мониторинг эффективности деятельности руководителей всех образовательных организаций направлен на получение информации по определению качества и проведению оценки деятельности руководителей образовательных организаций по всем вышеназванным показателям.

Общее количество руководителей – 33 человека, их них 12 в общеобразовательных учреждениях, 17 – в дошкольных учреждениях, 4 – в учреждениях дополнительного образования.

Возраст до 35 лет имеют только 6,6% руководителей. Большинство руководящих работников имеет возраст «свыше 50» (94,0%).

В категории «заместитель директора» возраст до 35 лет нет ни одного работника.

Качественная характеристика руководителей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Руководители | % | Заместители руководителей | % |
| **Общее количество работников, их них** | 29 |  | 12 |  |
| имеют высшее образование в сфере управления | 7 | 24,1 | 12 | 25,5 |
| прошли профессиональную переподготовку в сфере управления | 11 | 38,0 | 6 | 50 |
| аттестованы на соответствие в качестве руководителя | 24 | 83,0 | 11 | 92,0 |

Большинство руководителей аттестовано на соответствующие руководящие должности (83,02%). Следует отметить, что высшее образование в сере управления имеют лишь 24,1% руководитель, однако, 39,0% из них прошли профессиональную переподготовку в сфере управления.

Среди заместителей половина (50,0%) прошли соответствующую профессиональную переподготовку и доля аттестованных на соответствие в качестве руководителя составляет 92,0%.

Анализ деятельности по основным муниципальным показателям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | показатели | оу | доу |
| 1 | Доля молодых специалистов - учителей | 13,3 | 6,6 |
| 2 | Доля административных работников образовательных организаций, имеющих педагогическую нагрузку | 33,6 | 35,2 |
| 3 | Доля руководителей образовательных организаций , у которых оценен уровень сформированности профессиональных компетенций | 10,0 | 12,0 |
| 4 | Доля руководителей образовательных организаций, у которых оценены условия осуществления образовательной деятельности | 100 | 100 |
| 5 | Доля человек, включенных в резерв управленческих кадров | 6,6 | 0 |

В целях устранения дефицита управленческих кадров в муниципалитете создана система кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Целями и задачами конкурса на включение в кадровый резерв являются:

— отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных учреждений с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва;

— создание условий для их профессионального роста.

Администрацией Ряжского муниципального района утверждено положение о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений.