

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 108 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»)**

454128 г. Челябинск, ул. Чичерина, 21-а, тел. 244-38-34, 796-93-95 сайт: <http://ds108.ucoz.ru>, e-mail: mdoukalin108@mail.ru

Аналитическая справка по результатам контроля

Объект контроля: Кадровое обеспечение дошкольного образовательного учреждения.

Цель контроля: оценивание эффективности кадрового обеспечения и управления кадровым потенциалом дошкольного образовательного учреждения.

Методы контроля: изучение документации (программа развития, годовой план, проекты инновационной деятельности, планы методической работы, персонифицированные программы педагогов, должностные инструкции, данные контроля и др.), анализ статистических данных, беседа.

Сроки проведения контроля:

Задача 1: установить эффективность кадрового обеспечения деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
1. Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания: <i>(п.4,5 ч.3. ст.28 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Приказ Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"; Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)")</i>		+	
1.1. Соблюдение структуры штатного расписания — Административно-управленческий персонал — Педагогические работники — Учебно-вспомогательный персонал — Младший обслуживающий персонал	соответствие (+) /несоответствие (-)	+	
1.2. Соответствие расчета ставок в штатном расписании нормативам, исходя из количества ставок на 1 воспитанника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах): $U_{п} = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$	соответствие (+) /несоответствие (-) 32:39,6x100=81	-	

Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»			
1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах)) $U_c = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол – во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-) 30:47,3x100=62	-	
1.5. Обоснованное привлечение к работе (на договорной, гражданско-правовой основе) специалистов других учреждений (дополнительного образования; профессионального образования; научных учреждений, организаций здравоохранения, культуры и спорта, другое)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год /среднегодовая численность работников)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям: <i>(Приказ Минздравсоцразвития РФ N 761н от 26.08.2010 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"; Приказ Минтруда РФ № 544н от 18.10.2013 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i>			
2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным	наличие (+) / отсутствие (-)	+	

требованиям по педагогическим должностям			
2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.3. Соответствие уровня образования работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу, квалификационным требованиям.	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
2.4. Соблюдение требований к периодичности повышения квалификации педагогических работников – не реже 1 раза в 3 года (п.2 ч.5. ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
2.5. Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.6. Все педагогические работники, подлежащие обязательной аттестации, аттестованы на соответствие занимаемой должности (ст.48, ст.49 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
2.7. Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.8. Руководителем ДОУ пройдена процедура аттестации (ч.4 ст.51 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
3. Педагоги принимают участие в конкурсном профессиональном движении на различном уровне: районном, муниципальном, региональном, федеральном	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
4. Все педагоги участвуют в профессиональных конкурсах на институциональном уровне (на уровне ДОУ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
5. Педагоги ДОУ имеют отраслевые награды федерального, регионального, муниципального уровня	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
Итоговая оценка по задаче № 1* (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	2 балла		

*Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+): 17 (указать количество)
 Количество отрицательных оценок (-): 3 (указать количество)
2. Количество положительных оценок в процентах: 85% (указать в %)
 Подсчет осуществляется по формуле: $X = 17 / (17) + (3) \cdot 100 \%$,
 где N+ количество положительных оценок
 N- количество отрицательных оценок
3. Результат оценивания в баллах: 2 (указать 1-2-3 балла)
 Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 балла	Высокий
95-99%	2 балла	Достаточный
90-94%	1 балл	Допустимый
Менее 90%	Недопустимый уровень	

Задача 2: оценить эффективность управления развитием кадрового потенциала в дошкольном образовательном учреждении.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
1. Наличие и реализация эффективных механизмов развития кадрового потенциала ДОУ: (ч.3. ст.28, ч.3 ст.47, ст.48, ст.49 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Приказ Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования")			
1.1. Наличие нормативно-правового обеспечения работы по кадровому обеспечению и развитию кадрового потенциала в ДОУ (приказы, управленческие проекты, управленческие решения)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.2. Наличие модели внутриорганизационного развития кадрового потенциала ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
1.3. В ДОУ созданы условия для внутрифирменного обучения, организуются различные формы обучения для всех категорий работников: тренинги, деловые игры, семинары, практические занятия, другое)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.4. Созданы условия для участия педагогов в инновационной деятельности, реализации инновационных проектов и моделей	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	

1.5. В ДОУ осуществляется мотивирование педагогов к повышению уровня профессиональной квалификации	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.6. Разработаны и реализуются планы методического сопровождения процесса подготовки педагогов к аттестации на первую и высшую квалификационную категорию	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.7. В ДОУ есть педагогические работники, которые являются активными участниками городских профессиональных сообществ педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
1.8. В ДОУ функционируют творческие группы педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2. Наличие системы материального и морального стимулирования работников: (ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)			
2.1. Наличие локальных актов, регламентирующих функционирование системы мотивации, материального и морального стимулирования работников ДОУ (Правила внутреннего трудового распорядка работников, положение об оплате труда и др.)	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.2. Система мотивации труда включает различные материальные стимулы: - денежные (заработная плата, стимулирующие, премиальные выплаты) - неденежные (льготные путевки, услуги, оплата обучения, повышения квалификации, программы социальной защиты и др.)	наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-)	 +	 +
2.3. Система мотивации труда включает различные нематериальные стимулы: - социальные (создание условий для профессионального роста, статуса педагога) - творческие (создание условий для самореализации) - социально-психологические (награды, грамоты, статус в коллективе) и др.	наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-)	 +	 +
2.4. Работникам ДОУ предоставлена возможность принимать участие в разработке и корректировке системы стимулирования лично, либо посредством участия в работе коллегиальных органов	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	

3. Персонификация повышения квалификации педагогов: (ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)		+	
3.1. Наличие персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ	наличие (+)/ отсутствие (-)	+	
3.2. Разработка персонифицированных программ строится на основе диагностики профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности		+	
3.3. Осуществляется формирование портфолио каждого педагога	наличие (+)/ отсутствие (-)	+	
3.3. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонифицированных программ	наличие (+)/ отсутствие (-)	+	
3.4. Наличие персонального контроля (карты контроля в методическом кабинете)	соответствие (+) /несоответствие (-))	+	
3.5. Педагоги, использующие инновационные технологии и формы работы, транслируют свой педагогический опыт на различных уровнях	соответствие (+) /несоответствие (-))	+	
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет	соответствие (+) /несоответствие (-))	+	
Итоговая оценка по задаче № 2* (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	3 балла		

***Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): 25 (указать количество)
Количество отрицательных оценок (-): 0 (указать количество)
2. Количество положительных оценок в процентах: 100 (указать в %)
Подсчет осуществляется по формуле:

$$X = \frac{25}{(25+)+(0-)} \cdot 100 \%, \text{ где}$$

N+ количество положительных оценок

N- количество отрицательных оценок

3. Результат оценивания в баллах: 3 (указать 1-2-3 балла)

Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 балла	Высокий
95-99%	2 балла	Достаточный
90-94%	1 балл	Допустимый

Менее 90%	Недопустимый уровень
-----------	----------------------

Резюме:

В дошкольном учреждении на достаточном уровне решаются задачи кадрового обеспечения деятельности учреждения.

Анализ системы работы с кадрами предполагает составление характеристик педагогического коллектива (по стажу работы, наличию квалификационной категории, обучения на курсах повышения квалификации). Отмечаются факторы, стимулирующие (или тормозящие) творческое развитие педагогов (факторы: административно-управленческие, методические, психологические, социальные, материальные). Проводится анализ фактического уровня профессиональной подготовки каждого воспитателя. Дифференцированно определяются профессиональные потребности педагогов. Данное направление включает в себя и анализ процесса самообразования педагога и составление карты профессиональной деятельности педагога (персонифицированные программы повышения квалификации).

Система работы с педагогическими кадрами ориентируется на реализуемую основную образовательную программу, которая определяет формы, методы и содержание деятельности каждого педагога и всего педагогического коллектива в целом. В основе этой системы лежит диагностика профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности.

В настоящее время детский сад укомплектован педагогическими кадрами полностью. Педагогический коллектив ДОО достаточно стабилен по своему составу. По стажу работы педагогический коллектив представляет собой преобладание опытных педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и повышению профессионализма работников внутри учреждения. Педагогический коллектив отличается большим творческим потенциалом, большая часть педагогов находятся в творческом поиске, повышая свой профессиональный уровень самообразованием. Наблюдается устойчивая тенденция повышения квалификационного уровня педагогов по собственной инициативе. В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов.

Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в ГБУ ДПО ЧИПКРО, ГБУ ДПО ЦРО г. Челябинска, ГБУ ЧИРО, ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и др. Курсовую подготовку прошли 12 педагогов в текущем году. Планируется аттестация 2 педагогов в следующем учебном году. Отмечено участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня.

В ДОУ разработана система материального и морального стимулирования педагогов на участие в инновационной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства.

Рекомендации по результатам контроля:

1. Продолжать реализацию комплекса мероприятий по мотивации педагогов на участие в районных, региональных, российских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.

2. Организовать работу по повышению квалификации, профессионального уровня, аттестации на высшую квалификационную категорию педагогов, использующих инновационные формы работы и транслирующих свой педагогический опыт на различных уровнях.

22.01.2024

Заместитель УМР

Куликова М. М.