Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 453 г. Челябинска»

**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: 20.12.-22.12.2021

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Оценка  (+/-) | Приме-чания |
| 1. Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания:  *(п.4,5 ч.3. ст.28 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;*  *Приказ Минобразования 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)")* |  | **-** | **68%** |
| 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):  Уп=фактическая численность пед. персоналакол-во ставок по штатному расписанию ·100 %  Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие» | соответствие (+) / несоответствие (-) | **-** | **76%** |
| 1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))  Ус=фактическая численность пед. персоналакол-во ставок по штатному расписанию ·100 %  Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие» | соответствие (+) / несоответствие (-) | **-** | **66%** |
| 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 (-) | **+** | **0,05** |
| 1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год / среднегодовая численность работников) | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** | **0,09** |
| 2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям:  *(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)»* |  | **+** | **100%** |
| 2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным требованиям по педагогическим должностям | наличие (+) / отсутствие (-) | **+** |  |
| 2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента | наличие (+) / отсутствие (-) | **+** |  |
| 2.3. Соответствие уровня образованиям 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 (-) | **-** | в должности 1 год |
| 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) | *\_\_\_1 \_\_\_ балл* | | |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Оценка  (+/-) | Приме-чания |
| 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 Минобразования РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении Федерального  государственного образовательного стандарта дошкольного образования")* |  | **+** | План повышения квалификации |
| 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) | *\_\_1\_\_ балл* | | |

**\*Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): *\_\_41\_\_*

Количество отрицательных оценок (-): *\_\_\_3\_\_*

2. Количество положительных оценок в процентах: *\_\_94%*

Подсчет осуществляется по формуле:

X=N+N++(N-) ·100 %, где

**N+** количество положительных оценок

**N-** количество отрицательных оценок

3. Результат оценивания в баллах: \_1\_ *балл*

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 ДОУ на допустимо 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 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 ДОУ 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. 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 ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЦРО г. Челябинска, 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 \_15\_\_педагогов в текущем году. Планируется аттестация \_6\_\_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. Организовать работу педагогов по ведению индивидуальных сайтов/блогов
2. Разработать план работы по подготовке педагогов к аттестации.
3. Продолжать реализацию комплекса мероприятий по мотивации педагогов на участие в районных, региональных, российских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.
4. 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.

Дата: 16.02.2021

Заведующий МАДОУ № 453: И.Ю. Матюшина