

П.5.

**МАДОУ «ДС № 62 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, проект инновационной деятельности, планы методической работы, персонифицированные программы педагогов, должностные инструкции, данные контроля и др.), анализ статистических данных, беседа.

Сроки проведения контроля: март 2022г.

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): $У_{п} = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. — во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-))	-	

<p>1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедagogические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))</p> $U_c = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
<p>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)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Привлечение к работе ПДО для реализации платных образовательных услуг
<p>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
<p>1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год /среднегодовая численность работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
<p>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></p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
<p>2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным требованиям по педагогическим должностям</p>	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
<p>2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента</p>	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
<p>2.3. Соответствие уровня образования работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу, квалификационным требованиям.</p>	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 ДООУ 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 ДООУ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
5. Педагоги ДООУ имеют отраслевые награды федерального, регионального, муниципального уровня	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
Итоговая оценка по задаче № 1	<i>2 балла</i>		

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 ДООУ: (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 ДООУ (приказы, управленческие проекты, управленческие решения)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.2. Наличие модели внутриорганизационного развития кадрового потенциала ДООУ	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: <i>(ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>			
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: <i>(ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>			

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	<i>3 балла</i>		

Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+): 19
Количество отрицательных оценок (-): 2
 2. Количество положительных оценок в процентах: 95 %
 3. Результат оценивания в баллах: 3 балла (*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 задачи кадрового обеспечения деятельности решаются на высоком уровне.

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.

Работы с кадрами строятся на систематическом анализе следующих характеристик педагогического коллектива: стажа работы, наличия квалификационной категории, обучения на курсах повышения квалификации. Отмечаются факторы, стимулирующие творческое развитие педагогов административно-управленческие – ротация кадров, улучшение условий труда, представления к награждению по результатам работы, в управлении учреждением и др.; методические – мастер-классы, курсы повышения квалификации, открытые взаимопросмотры, тренинги, беседы, психологические игры и др.; социальные – ежегодные медицинские осмотры, бесплатное обучение (повышение квалификации-100%), организация досуга сотрудников и их детей, материальные – система финансового стимулирования). 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).

В настоящее время детский сад укомплектован педагогическими на 73% Педагогический коллектив стабилен по своему составу, разнороден (возраст педагогов колеблется от 20 до 68 лет, стаж педагогической работы от 2 лет до 42 лет).

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, онлайн-вебинары, обеспечение методической, периодической литературой и др. Курсовую подготовку прошли 100% педагогов в текущем году. Планируется аттестация 2 педагога на высшую категорию в следующем учебном году.

Подтверждением продуктивного результата работы коллектива является участие и победы в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, турнирах различного уровня:

- Городской конкурс «Кем быть?» (номинация, «На лучший конспект сюжетно-ролевой игры»)- 2 человека;
- конкурс художественного чтения для детей дошкольного возраста «Читай-ка!» 1 -финалист (в рамках XXV городского конкурса художественного чтения «Шаг к Парнасу») 4 человека;
- городской конкурс «Заметная семья»- 10 человек
- Региональный конкурс «Масленичная красавица»- 2 человека);
- Межрегиональный интернет-конкурс, номинация «Летбук, созданный в результате совместной деятельности детей» (победитель 1 место);
- Участник Всероссийского конкурса номинация детского рисунка «Эколята –друзья и защитники природы»- 2человека);номинация «Экологический стенд» - 4 человека;
- участник в Единого городского методического дня по теме: «Интеграция ресурсов «Мобильного Электронного образования» в образовательный процесс ДОУ». Отчет по инновационной деятельности учреждения.
- участие в федеральном проекте» Демография» «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, обучающихся программам здорового питания включая здоровое питание и отказ от вредных привычек»
- участник районного конкурса творческих работ «Сказочник Датского Королевства» (65 лет Международной премии Х.К. Андерсена)
- участник заседания городского профессионального сообщества инструкторов по физической культуре г.Челябинска (педагог-психолог),
- участник панельной дискуссии по теме: «Критические дефициты в трудовом воспитании дошкольников. Вызовы современности».
- участник городского педагогического марафона по теме «Мой успешный проект»
- участник Всероссийский конкурс «Рисуем путешествие палочками Кюизенера и блоками Дьенеша»
- Лауреат второй степени X Международного фестиваля-конкурса вокалистов «Мамино сердце»
- участники городского конкурса «Открытка для мамы»
- участие в творческой акции «Карта Юного путешественника»
- Участник акции «Ярмарка методических идей» номинация «Мастер-класс»
- Международный конкурс «Умный Мамонтенок» - 2 человека;
- Всероссийская викторина «Время знаний» - 1 человек;
- Фестиваль-конкурс, «Хрустальная капель»
- участник интеллектуального отборочного тура для дошкольников «Почемучки»;
- участие в работе городском профессионального сообщества педагогов: работа в городской творческой группе по теме: Разработка проекта рабочей программы воспитания».

Рекомендации по результатам контроля:

1. Продолжать реализацию комплекса мероприятий по мотивации педагогов на участие в 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.

Зам.зав. по УВР _____Карпова Т.А.

18.03.2022г.