

Экспертный лист по результатам контроля

Объект контроля: организационные условия дошкольного образовательного учреждения

Цель контроля: оценивание эффективности организационных условий ДОУ.

Методы контроля: изучение локальных актов, организационно распорядительной документации (*положения о коллегиальных органах, должностные инструкции, планы, протоколы заседаний, персонифицированные программы и др.*), анкетирование, самоанализ управленческой деятельности, аналитические материалы.

Сроки проведения контроля:

Задачи контроля: Оценить эффективность созданной нормативно-правовой базы, организационных условий для функционирования органов государственно-общественного управления, сетевого взаимодействия, творческой активности и самореализации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Показатели	Единица измерения	Оценка	Примечания
1. Локальные акты и организационно-распорядительные документы, обеспечивающие функционирование ДОУ, представлены в актуальной редакции, приняты и утверждены (согласованы) в установленном порядке: (ст. 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и Устав учреждения)			
S Лицензия на осуществление образовательной деятельности	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Лицензия на осуществление дополнительных образовательных услуг	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Устав учреждения	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Штатное расписание	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Основная образовательная программа дошкольного образования	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Программа развития ДОУ	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Положение об Общем собрании работников	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Положение о педагогическом совете	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Положение о Совете Учреждения	соответствие (+) / несоответствие (-)		

•S Положение о структурном подразделении (при наличии)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
•S Положение о Наблюдательном совете (при наличии)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
•S Положение о Попечительском совете (при наличии)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Правила внутреннего трудового распорядка	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Коллективный договор	соответствие (+) / несоответствие (-)		
•S Должностные инструкции сотрудников	соответствие (+) / несоответствие (-)		
•S Графики работы сотрудников	соответствие (+) / несоответствие (-)		
S Регламент непрерывной образовательной деятельности	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2. Развитие государственно-общественного управления в ДОУ (ч. 5 ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Устав учреждения)			
2.1. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления - Совет ДОУ: - работа осуществляется в соответствии с Положением о Совете ДОУ, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство; - разработан и реализуется план работы Совета ДОУ; - оформлены протоколы заседаний Совета ДОУ; - имеются отчёты о работе Совета ДОУ.	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2.2. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления - Педагогический совет. - работа осуществляется в соответствии с Положением о Педагогическом совете, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство; - разработан и реализуется план работы Педагогического совета; - оформлены протоколы заседаний Педагогического совета.	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2.3. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления - Общее собрание работников ДОУ: - работа осуществляется в соответствии с Положением об Общем собрании работников, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство; - разработан и реализуется план работы Общего собрания работников ДОУ; - оформлены протоколы заседаний Общего собрания работников ДОУ;	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2.4. В ДОУ сформированы <i>иные коллегиальные органы управления: попечительский совет, наблюдательный совет и др. (при наличии).</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)		

<p>3. Развитие сетевого взаимодействия: (ст. 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Письмо Минобрнауки России от 28 августа 2015 г. № АК- 2563/05)</p>			
<p>3.1. В ДОУ организована сетевая форма реализации образовательных программ. В реализации образовательных программ в сетевой форме участвуют: - образовательные организации - медицинские организации - научные организации - организации культуры - физкультурно-спортивные организации - иные организации, у которых есть ресурсы для деятельности по образовательной программе.</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>3.2. Используются две формы организации взаимодействия организаций при сетевой реализации образовательных программ: 1) интеграция образовательных программ; 2) использование ресурсов организации-партнера.</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>3.3. С организациями-партнерами заключен договор о сетевой форме реализации образовательных программ в письменной форме. При этом договор о сетевой форме может быть как возмездным, так и безвозмездным. Это зависит от того, какие способы взаимодействия выбрали стороны.</p>	наличие (+) / отсутствие (-)		
<p>4. Соблюдение этических норм в управленческой деятельности: Письмо Минобрнауки от 06.02.2014 № 09-148 «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций», Проект Приказа Минтруда РФ "Об утверждении проекта профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 23.06.2016 г.)</p>			приложение-АНКЕТА №1
<p>4.1. Не менее 80 % респондентов считают, что в управленческой деятельности соблюдаются этические нормы</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>4.2. Для административного персонала характерно наличие высокой культуры общения, демократизм общения руководителя с подчиненными, его доступность, внимательность, умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение к данному слову.</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>4.3. Внешняя сторона поведения руководителя соответствует его внутренним нравственным убеждениям.</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>5. Наличие деловых отношений в коллективе (сплочённость, инициативность, открытость, микроклимат коллектива): Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н. Кошева, И.П. Профессиональная этика и психология</p>			приложение АНКЕТА № 2

делового общения / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. - М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2009. - С. 249-295. (Гл. 9. Этика служебных взаимоотношений).			
5.1. Сплоченность и сформированные деловые отношения в коллективе проявляются: - в наличии групповых интересов и потребностей, объединяющих членов трудового коллектива не только в служебное время, но и в неформальной обстановке	соответствие (+) / несоответствие (-)		
- сходство мнений в оценках профессиональных проблем, а также и вопросов, которые выходят за рамки служебных интересов (политика, культура, мода)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
- высокая продуктивность коллективной работы, основанная на эффективном развитии сотрудничества в организации	соответствие (+) / несоответствие (-)		
- присутствие «мы - чувства», формирующего гордость за принадлежность к профессии, за свою организацию	соответствие (+) / несоответствие (-)		
5.2. Не менее 80% респондентов считают, что в коллективе создан благоприятный психологический климат, что проявляется в развитых межличностных контактах, отсутствии проявлений личной неприязни, конструктивности и доброжелательности критики, положительной установке коллектива на нововведения и конструктивном преодолении психологических барьеров, связанных с нововведениями	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6. Активность педагогов в развитии образовательного процесса (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель))			приложение АНКЕ ТА № 3
6.1. Педагоги проявляют активность в освоении новых программ, образовательных технологий	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6.2. Участие педагогов в развитии образовательного процесса, методической работе учреждения строится на основе мониторинга профессиональной деятельности педагога	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6.3. Все педагоги повышают квалификацию на курсах повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6.4. Профессиональное развитие и самообразование педагогов строится на основе разработки и реализации персонализированной программы педагога	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6.5. В ДОУ используются разнообразные формы взаимодействия и кооперации деятельности педагогов (участие в работе творческих группах, деловые игры, взаимопросмотры и др.)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
6.6. Педагоги ДОУ активно участвуют в работе городских профессиональных сообществ, районных методических объединений	соответствие (+) / несоответствие (-)		
7. Творческая самореализация педагогов (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования)			приложение АНКЕ ТА № 4

7.1. Определение приоритетных направлений саморазвития педагога осуществляется на основе выявления основных затруднений в его деятельности и их причин (в форме анкетирования, собеседования, самооценки и т.д.)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
7.2. В ДОУ реализуется право педагога на свободный выбор содержания, методов и технологий образовательного процесса: - участие в разработке основной образовательной программы ДОУ - освоение новых образовательных технологий через систему методической работы и самообразование	соответствие (+) / несоответствие (-)		
7.3. В ДОУ организована работа по изучению передового педагогического опыта	соответствие (+) / несоответствие (-)		
7.3. Педагоги принимают активное участие в конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, вебинарах, мастер-классах, работе методических объединений, творческих групп (не менее 80% педагогов).	соответствие (+) / несоответствие (-)		
7.4. Педагоги транслируют опыт своей работы посредством участия в конференциях и методических семинарах разного уровня, публикаций (не менее 80 % педагогов)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
Итоговая оценка по задаче* (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)		<i>баллов (указать итоговую оценку в баллах)</i>	

^Подведение итогов оценивания:

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

$$\frac{(N+)+(N-)}{100} \cdot 100\%, \text{ где}$$

N+ количество положительных оценок

N- количество отрицательных оценок

3. Результат оценивания в баллах: ____ (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 организационные условия созданы на (высоком, достаточном, допустимом) уровне.

***Нормативно - правовая база, обеспечивающая функционирование ДОУ,** сформирована в соответствии с требованиями действующего законодательства, в полном объеме. Имеется действующая Лицензия, Устав, разработаны и утверждены положения, графики, инструкции.*

*Сформированы такие **коллегиальные органы** управления как Общее собрание работников, Совет ДОУ, педагогический совет, попечительский совет и др. Разработаны Положения в которых определены компетенции, функции, состав,*

делопроизводство. Утверждены планы работы, оформлены протоколы и отчёты о заседаниях. Коллегиальные органы наделены комплексом управленческих полномочий (прав на принятие управленческих решений по ряду значимых вопросов функционирования и развития ДОУ), способствующих расширению возможностей для удовлетворения общественного заказа на дошкольное образование, привлечению в образовательные учреждения дополнительных ресурсов. Прослеживается системность в работе коллегиальных органов и т.д.

Организована **сетевая форма реализации образовательных программ**, в которой участвуют (перечислить: образовательные организации; научные организации; медицинские организации; организации культуры; физкультурно-спортивные организации; иные организации). Взаимодействие организовано в форме (выбрать подходящий вариант: 1) интеграции образовательных программ или 2) использования ресурсов организации-партнера).

*В первом случае в сетевом взаимодействии участвуют организации, осуществляющие образовательную деятельность. Они совместно разрабатывают образовательную программу, утверждают и реализуют ее. Совместная реализация образовательных программ детского сада возможна, например, с образовательными организациями дополнительного или высшего образования.

*Во втором случае в сетевом взаимодействии участвуют одна или несколько организаций, образовательных и нет. При этом последние имеют материально-техническую базу и другие ресурсы для реализации образовательной программы, которых не хватает образовательной организации. Таким партнером для детского сада может стать, например, библиотека, физкультурно-спортивный клуб.

Заключен договор о сетевой форме реализации образовательных программ в письменной форме с организациями-партнерами. (выбрать подходящий вариант формы договора сетевого взаимодействия организаций: о совместной реализации образовательных программ или использовании ресурсов другой организации).

По результатам проведенного анкетирования, ___ % респондентов считают, что в управленческой деятельности ДОУ соблюдаются этические нормы. Это позволяет сделать вывод о том, что руководство выполняет должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне; соблюдая права и свободы сотрудников; в работе исключены действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей; соблюдается нейтральность, исключающая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений; соблюдаются нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения. На авторитет руководителя оказывает сильное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся: демократизм общения руководителя с подчиненными, его доступность, внимательность, умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение к данному слову. Немаловажное значение имеют подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения.

Изучение уровня деловых отношений в коллективе, показало следующие результаты: от 80 до 100 % респондентов удовлетворены (недостаточно удовлетворены, не удовлетворены) уровнем деловых отношений. Групповые интересы и потребности объединяют членов трудового коллектива не только в служебное

время, но и в неформальной обстановке; сформирована ориентация на общие ценности - общечеловеческие, гражданские, культурные и другие, что помогает предотвратить серьезные конфликты и разногласия; присуще сходство мнений в оценках профессиональных проблем, а также и вопросов, которые выходят за рамки служебных интересов (политика, культура, мода); развиты «мы - чувства», формирующие гордость за принадлежность к профессии, за свою организацию.

Изучение **психологического микроклимата коллектива** показало, что от 80 до 100 % респондентов считают психологический микроклимат в коллективе благоприятным (недостаточно благоприятным). Опрошенные отмечают: высокую продуктивность коллективной работы, основанную на эффективном развитии сотрудничества в организации; развитые межличностные контакты, отсутствие проявлений личной неприязни, взаимность, конструктивность и доброжелательность критики; отсутствие давления со стороны руководителя на своих подчиненных; положительную установку коллектива на нововведения и конструктивное преодоление психологических барьеров, связанных с нововведениями.

Результаты проведенного анкетирования по изучению **активности педагогов в развитии образовательного процесса**, позволяют сделать вывод о том, что педагоги владеют (ориентируются) современными педагогическими технологиями. При организации образовательного процесса используют (не используют) информационно-коммуникационные технологии, Интернет-ресурсы, активно применяют цифровые образовательные ресурсы. При организации образовательного процесса реализуют авторские проекты. Свободно владеют (не владеют) приемами организации совместной и самостоятельной деятельности воспитанников.

В соответствии с ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» один раз в три года педагоги проходят курсы повышения квалификации. Являются участниками мастер-классов, семинаров, практикумов, деловых игр, проводимых на уровне ДОУ, района, города (указать названия и уровень). Входят в состав творческих групп ДОУ по реализации проектов программы развития. Повышают свой профессиональный уровень на районных методических объединениях, принимают участие в городских профессиональных сообществах.

С целью активизации творческой инициативы, выявления достижений, потребностей и затруднений педагогов в ДОУ проведен мониторинг профессиональной деятельности (Анкета «**Творческая самореализация педагогов**»), который позволяет планировать самообразование педагогов. Обобщение результатов анкетирования позволяет сделать вывод о том, что в ДОУ созданы условия, которые способствуют повышению мастерства педагогов, их самореализации, росту профессиональной компетентности:

- изучение передового педагогического опыта;
- трансляция своего собственного опыта;
- участие в разработке основной образовательной программы ДОУ;
- изучение новых педагогических технологий обучения;
- участие молодых специалистов в «Школе молодого педагога ДОУ»;
- размещение авторские публикации педагогов в методических изданиях, журналах, сборниках;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, вебинарах, мастер-классах, методических объединениях педагогов.

Показателем творческой самореализации педагогов, механизмом совершенствования управления качеством образования является аттестация

педагогических работников. В ДОУ высшую квалификационную категорию имеют%, первую %.

Рекомендации по результатам контроля:

1. Своевременно вносить изменения в локальные акты в связи с изменениями законодательства и внутренними условиями деятельности.

2. Актуализировать полномочия коллегиальных органов по принятию управленческих решений по значимым для ДОУ вопросам функционирования с целью расширения возможностей для удовлетворения общественного заказа на образование, учета позиций всех участников образовательного процесса, привлечения в учреждение дополнительных ресурсов.

3. Обеспечить системность работы по реализации образовательной программы ДОУ в сетевой форме, выстраивая деятельность на основании договора.

4. Разработать в учреждении комплекс мероприятий по формированию отношений сотрудничества, сплоченности, высокой продуктивности в работе на основе технологий командообразования (*Team building*), с привлечением педагога-психолога.

5. Вовлекать членов педагогического коллектива в работу по созданию отношений, построенных на основе соблюдения этических норм, посредством разработки Кодекса профессиональной этики.

6. Расширять возможности творческой самореализации педагогов путем участия в инновационной деятельности, в работе по обобщению и трансляции передового педагогического опыта, в работе методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и т.д.

Дата

Должность

Подпись

И.О.Фамилия