

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 378 г. ЧЕЛЯБИНСКА»  
КОМСОМОЛЬСКИЙ ПРОСПЕКТ 105 «А» 7969-594, 7966-980**

**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:** ноябрь

**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):  _____	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
Если укомплектованность 90 % и более –			

«соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»			
1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедagogические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))  _____	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»			
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 (-)	+	
<b>Итоговая оценка по задаче № 1*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	<u>20 баллов (указать итоговую оценку в баллах)</u>		

**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 ДООУ (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 ДООУ 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 ДООУ	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 (-)	+	
<b>Итоговая оценка по задаче № 2*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	<i>22 баллов (указать итоговую оценку в баллах)</i>		

**\*Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): 42 (указать количество)

Количество отрицательных оценок (-): 0 (указать количество)

2. Количество положительных оценок в процентах: 100 (указать в %)

Подсчет осуществляется по формуле:

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

**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%	<b>3 балла</b>	Высокий
95-99%	<b>2 балла</b>	Достаточный
90-94%	<b>1 балл</b>	Допустимый
Менее 90%	Недопустимый уровень	

**Резюме:**

В дошкольном учреждении на высоком 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/не полностью. Педагогический коллектив ДОО 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 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 52 педагогов в текущем году. Планируется аттестация 4 педагогов в следующем учебном году. Отмечено участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня.

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

#### **Рекомендации по результатам контроля:**

1. Разработать систему мер по оптимизации работы ДОО по кадровому обеспечению (организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов, расширения участия педагогов в профессиональном конкурсном движении).

2. Разработать план работы по подготовке педагогов к аттестации.

3. Разработать план-график повышения квалификации педагогов ДОО.

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

5. 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

 О.Н. Дягилева