

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: 30.01.2024 — 12.02.2024 г.

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

Показатели	Единица измерения	Оценка
Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания:		
1.1. Соблюдение структуры штатного расписания Административно-управленческий персонал П Педагогические работники П Учебно-вспомогательный персонал П Младший обслуживающий персонал	соответствие (+) / несоответствие (-) )	+
1.2. Соответствие расчета ставок в штатном расписании нормативам, исходя из количества ставок на 1 воспитанника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+

<p>1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах): фактическая численность пед.персонала = _____ · 100 % кол—во ставок по штатному расписанию Если укомплектованность 90 % и более — «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p>+</p>
<p>1.4 А. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах)) фактическая численность пед.персонала Ус = _____ · 100 % кол—во ставок по штатному расписанию Если обеспеченность 90 % и более — «соответствие», если укомплектованность менее 90 94- «несоответствие»</p>	<p>соответствие (+) несоответствие (-)</p>	<p>+</p>
<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>	<p>соответствие (+) несоответствие (-)</p>	<p>+</p>
<p>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год [среднегодовая численность педагогических работников])</p>	<p>соответствие (+) несоответствие (-)</p>	<p>+</p>
<p>1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год / среднегодовая численность работников)</p>	<p>соответствие (+) несоответствие (-)</p>	<p>+</p>
<p>2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям:</p>		<p>+</p>

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 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	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	соответствие (+) несоответствие (-)	+
2.7. Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	наличие (+) отсутствие (-)	+
2.8. Руководителем ДОУ пройдена процедура аттестации	соответствие (+) несоответствие (-)	+
3. Педагоги принимают участие в конкурсно-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	2 балла	

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

Показатели	Единица измерения	Оценка
1. Наличие и реализация эффективных механизмов развития кадрового потенциала ДОУ:		
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:		

2.1. Наличие локальных актов, регламентирующих функционирование системы мотивации, материального 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 (-)	+
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 (-)	+
2.4. Работникам ДОУ предоставлена возможность принимать участие в разработке и корректировке системы стимулирования лично, либо посредством участия в работе коллегиальных органов	ответствие (+) / несоответствие (-)	
3. Персонализация повышения квалификации педагогов:		
3.1. Наличие персонализированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ	наличие (+) отсутствие (-)	
3.2. Разработка персонализированных 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 (-)	/
3.4. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонализированных 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 различных уровней	соответствие (+) / несоответствие (-)	
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети интернет	соответствие (+) / несоответствие (-)	
Итоговая оценка	2 балла	

Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+): 42 Количество отрицательных оценок (-): 3  
2. Количество положительных оценок в процентах: 93 % Подсчет осуществляется по формуле:

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

N+ количество положительных оценок

N- количество отрицательных оценок

3. Результат оценивания в баллах: 2 балла

Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
1000/0	3 балла	Высокий
95-990/0	2 балла	Достаточный
90-940/0	1 балл	Допустимый
Менее 90 %	Недопустимый уровень	

Резюме:

В МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска» 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 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 не полностью. Педагогический коллектив МБДОУ 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 ЧИРО, МАУ ДПО «Центр развития образования города 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 14 педагогов в текущем году. Планируется аттестация 10 педагогов в следующем учебном году. Отмечено участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня.

В МБДОУ 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 транслирующих свой педагогический опыт на разных уровнях.

Дата: 08.02.2024 г.

Заведующий МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска»

Н.В.Кудымова