

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 400 г. Челябинска»

454010, г. Челябинск, ул. Агалакова, 31, тел/факс. 256-44-54
ИНН -7449023260; КПП -744901001 e-mail.: mdou-400@mail.ru

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: 10.01.-29.03.2024

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

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
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 Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. № 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)")		+	100%
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 (-)	+	100%

<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 (-)	+	100%
<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 (-)	-	
<p>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	0,00
<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 (-)	+	0,00
<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";</i> <i>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>		+	100%
<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 (-)	+	

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 <i>(п.2 ч.5. ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	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 <i>(ст.48, ст.49 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
2.7. Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.8. Руководителем ДОУ пройдена процедура аттестации <i>(ч.4 ст.51 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	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 (-)	+	
Итоговая оценка по задаче № 1* (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	___ 3 ___ балл		

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

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
------------	-------------------	--------------	------------

<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 (-)	+	100%
<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 (-)	-	
<p>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	0,00
<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 (-)	+	0,00
<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>		+	100%
<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 (-)	+	

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")		+	План повышения квалификации
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 ДООУ 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 ДООУ 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 ДООУ есть педагогические работники, которые являются активными участниками городских профессиональных сообществ педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
1.8. В ДООУ 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 (-)	+	

<p>2.2. Система мотивации труда включает различные материальные стимулы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - денежные (заработная плата, стимулирующие, премиальные выплаты) - неденежные (льготные путевки, услуги, оплата обучения, повышения квалификации, программы социальной защиты и др.) 	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p> <p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	<p>+</p> <p>+</p>	
<p>2.3. Система мотивации труда включает различные нематериальные стимулы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальные (создание условий для профессионального роста, статуса педагога) - творческие (создание условий для самореализации) - социально-психологические (награды, грамоты, статус в коллективе) и др. 	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p> <p>наличие (+) / отсутствие (-)</p> <p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	<p>+</p> <p>+</p> <p>+</p>	
<p>2.4. Работникам ДОУ предоставлена возможность принимать участие в разработке и корректировке системы стимулирования лично, либо посредством участия в работе коллегиальных органов</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>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)</p>		<p>+</p>	
<p>3.1. Наличие персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ</p>	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>3.2. Разработка персонифицированных программ строится на основе диагностики профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности</p>		<p>+</p>	
<p>3.3. Осуществляется формирование портфолио каждого педагога</p>	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>3.3. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонифицированных программ</p>	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>3.4. Наличие персонального контроля (карты контроля в методическом кабинете)</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>3.5. Педагоги, использующие инновационные технологии и формы работы, транслируют свой педагогический опыт на различных уровнях</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p>+</p>	
<p>3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p>+</p>	<p>35%</p>

***Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): 41
Количество отрицательных оценок (-): 3
2. Количество положительных оценок в процентах: 94%
Подсчет осуществляется по формуле:

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

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 допустимом 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 педагога. 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. 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 2 педагога в текущем году. Планируется аттестация 5 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. Организована работа педагогов по ведению индивидуальных сайтов/блогов
2. Продолжать реализацию комплекса мероприятий по мотивации педагогов на участие в районных, региональных, российских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.
3. 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 20.02.2024

Зам. зав. по ВМР



Е.Ю.Макарова