

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:

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;</i> <i>Приказ Минобрзования 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 (-) | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах):</p> $У_П = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p> | <p>соответствие (+) /несоответствие (-)</p> | | |
| <p>1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах):</p> $У_С = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p> | <p>соответствие (+) /несоответствие (-)</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>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)</p> | <p>соответствие (+) /несоответствие (-)</p> | | |
| <p>1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год /среднегодовая численность работников)</p> | <p>соответствие (+) /несоответствие (-)</p> | | |
| <p>2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям:</p> <p>(Приказ Минздравсоцразвития РФ № 761н от 26.08.2010 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";</p> <p>Приказ Минтруда РФ № 544н от 18.10.2013 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего</p> | | | |

| | | | |
|---|---------------------------------------|--|--|
| <i>образования) (воспитатель, учитель)»</i> | | | |
| 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 образованиям работников, относящихся к учебно-вспомогательному 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) | _____ баллов (указать итоговую оценку в балах) | | |

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 Минобразования 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: <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 (заработка 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 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 (-) | | |
| 3.3. 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 на различных уровнях | соответствие (+) /несоответствие (-) | | |
| 3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет | соответствие (+) /несоответствие (-) | | |
| Итоговая оценка по задаче № 2* (см. рекомендации по подведению итогов оценивания) | <u> </u> баллов (указать итоговую оценку в баллах) | | |

***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:

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

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 на (высоком, достаточном, допустимом) уровнерешаются 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 (или тормозящие) 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 (персонализированные 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 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 ЧИПКРО, ГБУ ДПО ЦРО г. Челябинска, ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературай и др. Курсовую подготовку прошли __ педагогов в текущем году. Планируется аттестация __ 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. Разработать систему мер по оптимизации работы ДОУ 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 ДОУ.
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.

Дата

Должность

И.О.Фамилия

Подпись