

Аналитическая справка по результатам контроля

Объект контроля: Кадровое обеспечение МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска».

Цель контроля: оценивание эффективности кадрового обеспечения и управления кадровым потенциалом МБДОУ «ДС № 393 г. Челябинска».

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: 19.02.2024 – 29.02.2024г.

Задача 1: установить эффективность кадрового обеспечения деятельности МБДОУ.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)
1. Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания:		
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 (-)	

<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>	<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-вспомогательного 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>2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным требованиям по педагогическим должностям</p>	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	
<p>2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента</p>	<p>наличие (+) / отсутствие (-)</p>	
<p>2.3. Соответствие уровня образования работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу, квалификационным требованиям.</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	
<p>2.4. Соблюдение требований к периодичности повышения квалификации педагогических работников – не реже 1 раза в 3 года</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	

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 ДООУ пройдена процедура аттестации	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 ДООУ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	
5. Педагоги ДООУ имеют отраслевые награды федерального, регионального, муниципального уровня	наличие (+) / отсутствие (-)	
Итоговая оценка	балла	

Задача 2: оценить эффективность управления развитием кадрового потенциала в МБДОУ.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)
1. Наличие и реализация эффективных механизмов развития кадрового потенциала ДООУ:		
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 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 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 (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 ДОУ предоставлена возможность принимать участие в разработке и корректировке системы стимулирования лично, либо посредством участия в работе коллегиальных органов	соответствие (+) / несоответствие (-)	
3. Персонализация повышения квалификации педагогов:		
3.1. Наличие персонафицированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)	
3.2. Разработка персонафицированных программ строится на основе диагностики профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности	наличие (+) / отсутствие (-)	
3.3. Осуществляется формирование портфолио каждого педагога	наличие (+) / отсутствие (-)	
3.3. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонафицированных 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	балла	

Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+):

Количество отрицательных оценок (-):

2. Количество положительных оценок в процентах: %

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: 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 МБДОУ 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 образовательную программу дошкольного образования МБДОУ, 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 МБДОУ 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, семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и др.

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 и транслирующих свой педагогический опыт на различных уровнях.

Старший воспитатель