

МБДОУ «ДС № 446 г. Челябинска»

**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.), беседа.

**Сроки проведения контроля:** 25.01.2023 г. (за 2022 г.)

**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>	68,6=100% 48/68,6*100=70%		68,6=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 (-)	<b>70%</b> -	68,6/230=30 48/230=20

<p>1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах):</p> $U_{п} = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p><b>69%</b> -</p>	<p>22/32,1*100 =69%</p>
<p>1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедagogические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))</p> $U_{с} = \frac{\text{фактическая численность др. персонала}}{\text{кол. - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p>	<p>соответствие (+) / несоответствие (-)</p>	<p><b>71%</b> -</p>	<p>26/36,5* 100=71%</p>
<p>1.5. Обоснованное привлечение к работе (на договорной, <u>гражданско-правовой основе</u>) 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><b>2/22=0,09</b></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><b>7/26=0,26</b></p>
<p>2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям: (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,</p>			

начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»			
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 (п.2 ч.5. ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	10 человек
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 ДОО 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 ДОО)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
5. Педагоги ДОО имеют отраслевые награды федерального, регионального, муниципального уровня	наличие (+) / отсутствие (-)	+	6 педагогов

<b>Итоговая оценка по задаче № 1*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	__1__ баллов (указать итоговую оценку в баллах)
---	---

\*Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+): 13 (указать количество)

Количество отрицательных оценок (-): 5 (указать количество)

2. Количество положительных оценок в процентах: 72 (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: 1 (указать 1-2-3 балла)

Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 балла	Высокий
80-99%	2 балла	Достаточный
<b>70-80%</b>	<b>1 балл</b>	<b>Допустимый</b>
Менее 70%	Недопустимый уровень	

**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 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")			
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 ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Программа «Ступени роста» Модель развития пед. кадрового потенциала
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 (-)	+	Годовой план План работы педагога-психолога
1.4. Созданы условия для участия педагогов в инновационной деятельности, реализации инновационных проектов и моделей	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Внедрение программы «От Фребеля до работа: растим будущих инженеров» Проекты «Бережливые технологии в ДОУ» Проект «Экологическая тропа»
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 (-)	+	2 человека
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 ДОУ (Правила внутреннего трудового	наличие (+) / отсутствие (-)	+	

распорядка работников, положение об оплате труда и др.)			
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. Персонализация 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 персонализированных программ повышения квалификации педагогических работников ДООУ	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 (-)	+	РМО учителей-логопедов Статья Дичковская И.В.
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Дичковская И.В. Смолина О.А. Вяткина А.С.
<b>Итоговая оценка по задаче № 2*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	<u>2</u> баллов (указать итоговую оценку в баллах)		

**\*Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): 21 (указать количество)  
Количество отрицательных оценок (-): 1 (указать количество)
2. Количество положительных оценок в процентах: 95 (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: 2 (указать 1-2-3 балла)

Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 балла	Высокий
<b>80-99%</b>	<b>2 балла</b>	<b>Достаточный</b>
70-80%	1 балл	Допустимый
Менее 70%	Недопустимый уровень	

**Резюме:**

В ДОУ 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 (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 (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 (69 %). Педагогический коллектив ДОО стабилен по своему составу. Педагоги со стажем работы от 15 лет и более являются наставниками молодых кадров, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и повышению профессионализма работников внутри учреждения (см. таблицу):

Педагогический стаж (полных лет)	Количество педагогов	%
До 1 года	-	-
1 - 3 года	1	5
3 - 5 лет	1	5
5 -10 лет	7	32
10 -15 лет	2	9
15 - 20 лет	2	9
20 и более лет	9	40

В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации 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 10 педагогов в текущем году и 1 педагог прошел профессиональную переподготовку (см.таблицу):

Год	Какие курсы и где	Сколько педагогов и в %
2022 г.	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Теория и методика обучения и воспитания детей с ОВЗ. Современные информационные технологии и методики организации логопедической помощи детям с особыми потребностями в развитии речи», 36 ч.	2
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Теория и методика воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации ФГОС ДО», 72 ч.	3
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Теория и методика обучения и воспитания детей с ОВЗ. Современные информационные технологии и методики организации логопедической помощи детям с особыми потребностями в развитии речи», 36 ч.	1



	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Содержание и методы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса», 72 ч. АНО ДПО «УрИПКиП» «Специальное(дефектологическое) образование», 620 ч.	
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Инновационные методы управления дошкольным образовательным учреждением в условиях реализации ФГОС ДО», 72 ч.	1
	АНО ДПО «ИСО» «Логопедия в дошкольных образовательных организациях и начальной школе», 500 ч.	1
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Современные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС ДО», 72 ч.	1
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Теория и методика развития детей раннего возраста в дошкольном образовательном учреждении» (в условиях реализации ФГОС ДО), 72 ч.	1
	ГБУ ДПО ЧИППКРО «Педагогическая деятельность в условиях реализации ФГОС ДО», 72 ч.	1
<b>Всего:</b>		<b>11/ 50 %</b>

Подтвердили высшую квалификационную категорию 5 педагогов и 1 педагог аттестован на первую квалификационную категорию. Планируется аттестация 5 педагогов в следующем учебном году.

Отмечено участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня:

В рамках РМО учителей-логопедов Дичковская И.В. выступила в практико-ориентированном семинаре «Новый инструмент в работе учителя-логопеда» (Умное зеркало).

№ п/п	Наименование работы, ее вид	Выходные данные	Авторы
1.	Образовательный сайт «Логопедический Портал». Статья «Умное зеркало»-новый инструмент в работе учителя-логопеда.	Статья в электронном каталоге	Дичковская И.В., учитель-логопед

Наименование конкурса	Результат
<b>Районные</b>	
Отборочный этап городского конкурса-выставки по легоконструированию для дошкольников Тема: «Город добрых дел»	2 место Средний балл 30,5 (из 37)
Легкоатлетическая эстафета на приз Героя Советского Союза Ибрагима Газизуллина среди команд дошкольных образовательных учреждений Советского района г. Челябинска.	Грамота 1 место
VI районный конкурс чтецов выпускников групп компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи	Участие
<b>Городские</b>	
Городской конкурс-выставка детского изобразительного творчества «Весенний вернисаж»	Участие
Муниципальный этап Всероссийского конкурса экологических рисунков	Дипломы участников (4 педагога)
Выставка декоративно-прикладного творчества «Весенние радости»	Благодарственное письмо
Городской конкурс медиабезопасности. Номинация «Творческая деятельность «Безопасный Интернет - детям». Лот:Игра  Номинация «Интерактивная игра «Я в медиабезопасности»	2 место (из 30 работ)  Участие
XXVIII городской фестиваль творчества детей с ограниченными возможностями здоровья «Искорки надежды»	Диплом Благодарственное письмо
Муниципальный этап областного конкурса на лучшую образовательную организацию по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма «Привила движения каникул не знают» в рамках социально-образовательного проекта «Дорожная азбука»	Участие, 23 балла из 28
Городской конкурс художественного чтения для детей дошкольного возраста «Читай-ка!» (в рамках XXVI городского конкурса художественного чтения «Шаг к Парнасу»)	Диплом участника
Муниципальный этап Всероссийского конкурса на лучший стенд (уголок) «Эколята-дошколята»	Участие
Городской конкурс «Лучшая методическая разработка образовательной деятельности - 2022. Педагогический дебют»	Участие
Муниципальный этап Всероссийского конкурса детского рисунка «Эколята – друзья и защитники природы»	Участие
XXV городской фестиваль-конкурс детского художественного творчества муниципальных образовательных организаций им. Г.Ю.	Диплом лауреата 2 степени

Эвнина «Хрустальная капель»	
Городской конкурс академического пения для детей дошкольного возраста «Звонкие голоса»	Участие Грамота Комитета по делам образования
III городской Фестиваль профессионального мастерства «Педагогический калейдоскоп»	Сертификат
Акция «Мир добра и толерантности» в рамках «Правовой декады-2022»	Сертификаты (9 участников)
XIX городская выставка плодов и цветов	Благодарственное письмо
Городской конкурс «Цифровой ветер Челябинска»	4 место (сайт ДОУ)
Городская спартакиада старших дошкольников по легкой атлетике	4 место
<b>Областные</b>	
Конкурс дополнительных общеобразовательных программ различной направленности «Новое поколение определяет... »	Участие
<b>Всероссийские</b>	
Всероссийская гражданско-патриотическая акция «Рисуем Победу»	Благодарственное письмо Сертификат
Конкурс детского художественного творчества имени А.А. Кокеля в рамках Всероссийского фестиваля с международным участием «Краски Чувашии-2022»	Благодарственное письмо Сертификат
Творческий конкурс «Альманах логопеда». Номинация «Методическая разработка учителя-логопеда»	Диплом
Конкурс лучших технологий, направленных на сохранение исторической правды «Без срока давности»	Участие

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

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

1. Организовать работу по аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию, использующих инновационные формы работы и транслирующих свой педагогический опыт на различных уровнях (см. таблицу):

Квалификационная категория	2022 год
Высшая категория	5
Первая категория	1

Дата 25.01.2023 г.

Старший воспитатель

С.Л.Чубай