

## Аналитическая справка по результатам контроля кадрового обеспечения в МБДОУ «ДС № 22 г. Челябинска»

**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:** 07.08 – 11.08.2023 года

**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. 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)")			
1.1. Соблюдение структуры штатного расписания – Административно-управленческий персонал – Педагогические работники – Учебно-вспомогательный персонал – Младший обслуживающий персонал	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	штатное расписание
1.2. Соответствие расчета ставок в штатном расписании нормативам, исходя из количества ставок на 1 воспитанника	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. стандартизированный отчёт
1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах): $U_{п} = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если укомплектованность 90% и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90% - «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. стандартизированный отчёт
1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах) $U_{с} = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. - во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если обеспеченность 90% и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90% - «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. стандартизированный отчёт
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)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	

1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. стандартизированный отчёт
1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год / среднегодовая численность работников)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. стандартизированный отчёт
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>			
2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным требованиям по педагогическим должностям	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Документы об образовании (см. личные дела)
2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Документы об образовании (см. личные дела)
2.3. Соответствие уровня образования работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу, квалификационным требованиям	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Документы об образовании (см. личные дела)
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 (-)	+	Документы о курсовой подготовке (см. личные дела)
2.5. Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников	наличие (+) / отсутствие (-)	+	План-график повышения квалификации
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 (-)	+	Приказ о присвоении квалификационной категории (см. личные дела)
2.7. Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	наличие (+) / отсутствие (-)	+	План-график аттестации
2.8. Руководителем ДОО пройдена процедура аттестации <i>(ч.4 ст.51 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Документы см. личное дело
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 (-)	+	
<b>Итоговая оценка по задаче № 1*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	<b>2 балла (достаточный уровень)</b>		

## 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 ДОО: <i>(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")</i>			
1.1. Наличие нормативно-правового обеспечения работы по кадровому обеспечению и развитию кадрового потенциала в ДОО (приказы, управленческие проекты, управленческие решения)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	

1.2. В ДОУ созданы условия для внутрифирменного обучения, организуются различные формы обучения для всех категорий работников: тренинги, деловые игры, семинары, практические занятия, другое)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. сетевой график методических мероприятий
1.3. Созданы условия для участия педагогов в инновационной деятельности, реализации инновационных проектов и моделей	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.4. В ДОУ осуществляется мотивирование педагогов к повышению уровня профессиональной квалификации	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Положение об оплате труда
1.5. Разработаны и реализуются планы методического сопровождения процесса подготовки педагогов к аттестации на первую и высшую квалификационную категорию	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Документация ст. воспитателя
1.6. В ДОУ есть педагогические работники, которые являются активными участниками городских профессиональных сообществ педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)	-	
1.7. В ДОУ функционируют творческие группы педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Документация ст. воспитателя
<b>2. Наличие системы материального и морального стимулирования работников:</b> (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 распорядка работников, положение об оплате труда и др.)	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
2.2. Система мотивации труда включает различные материальные стимулы: - денежные (зарботная 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	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
<b>3. Персонификация повышения квалификации педагогов:</b> (ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)			
3.1. Наличие персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ (Разработка персонифицированных программ строится на основе диагностики профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности)	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Документация ст. воспитателя
3.2. Осуществляется формирование портфолио каждого педагога	наличие (+) / отсутствие (-)	+	См. портфолио в метод. кабинете
3.3. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонифицированных программ	наличие (+) / отсутствие (-)	+	Документация ст. воспитателя
3.4. Наличие персонального контроля (карты контроля в методическом кабинете)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	Документация ст. воспитателя
3.5. Педагоги, использующие инновационные технологии и формы работы, транслируют свой педагогический опыт на различных уровнях	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	На сайте ДОУ и блогах педагогов
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	См. блоги педагогов
<b>Итоговая оценка по задаче № 2*</b> (см. рекомендации по подведению итогов оценивания)	<b>2 балла (достаточный уровень)</b>		

\*Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+): 33

Количество отрицательных оценок (-): 2  
2. Количество положительных оценок в процентах: 100 %  
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: 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 **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, такие как административно-управленческие, методические, психологические, социальные, материальные меры поддержки. Проводится анализ фактического уровня профессиональной подготовки каждого воспитателя. Дифференцированно определяются профессиональные потребности педагогов. Данное направление включает в себя 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 (вакансии - 6 воспитателей и инструктор по физической культуре).

Все педагоги ДООУ (100%) имеют профессиональное педагогическое образование, из них 14 педагогов (62%) - высшее педагогическое образование, педагогов (39%) - среднее профессиональное педагогическое образование.

По стажу работы педагогический коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и повышению профессионализма работников внутри учреждения. 9 воспитателей (35 %) имеют педагогический стаж работы от 1 до 5 лет, 5 воспитателей (19%) - стаж от 5 до 15 лет, 12 педагогов (46%) имеют стаж педагогической работы свыше 15 лет, что свидетельствует о высоком профессиональном уровне педагогов ДООУ.

23 педагога (88%) имеют квалификационную категорию (высшая категория – 1 человек, 1 квалификационная категория – 16 человек, соответствие занимаемой должности - 6 человека). В 2023-2024 учебном году планируется аттестовать двух педагогов на 1 квалификационную категорию.

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, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и др. В 2023-2024 учебном году курсовую подготовку прошли 12 человека, из них: 3 чел. (очные курсы) + 9 чел. (дистанц.). 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. Продолжать работу по оптимизации деятельности 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 на 2023-2024 учебный год.

3. Разработать план-график повышения квалификации педагогов ДОУ на 2023-2024 учебный год.

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 первую и высшую квалификационную категорию педагогов, использующих инновационные формы работы и транслирующих свой педагогический опыт на различных уровнях.

Дата 11.08.2023 г.

Старший воспитатель \_\_\_\_\_ Галаетдинова А.С.  
Заведующий МБДОУ \_\_\_\_\_ Иттерман И.В.