*(Наименование ДОО)*

**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(+/-) | Приме-чания |
| 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 Минобразования 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 (-) |  |  |
| 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):$$Уп=\frac{фактическая численность пед. персонала}{кол-во ставок по штатному расписанию} ·100 \%$$Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие» | соответствие (+) / несоответствие (-) |  |  |
| 1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))$$Ус=\frac{фактическая численность пед. персонала}{кол-во ставок по штатному расписанию} ·100 \%$$Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие» | соответствие (+) / несоответствие (-) |  |  |
| 1.5. Обоснованное привлечение к работе (на договорной, гражданско-правовой основе) специалистов других учреждений (дополнительного образования; профессионального образовани; 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 (-) |  |  |
| 1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год / среднегодовая численность работников) | соответствие (+) / несоответствие (-) |  |  |
| 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, 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 образованиям 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 (-) |  |  |
| 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 ДОУ 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 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 баллах)* |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Оценка(+/-) | Приме-чания |
| 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:*(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 (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. Персонификация повышения квалификации педагогов:*(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 | наличие (+) / отсутствие (-) |  |  |
| 3.2. Разработка персонифицированных 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 персонифицированных 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) | *\_\_\_\_\_\_ 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:

$X=\frac{N+}{\left(N+\right)+(N-)} ·100 \%$, 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) 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 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 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 \_\_\_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*