

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №412 г. Челябинск»  
454014, г. Челябинск, Комсомольский пр-т, 74 А. тел.: 742-56-02; факс: 740-33-37;  
эл. адрес: dou412kurch@mail.ru; адрес сайта: <http://412.74.ds.3535.ru/>

**Аналитическая справка**  
по результатам контроля

**Объект контроля:** Кадровое обеспечение дошкольного образовательного учреждения.  
**Цель контроля:** описание эффективности кадрового обеспечения и управления кадровым потенциалом дошкольного образовательного учреждения.

**Методы контроля:** изучение документации (программа развития, годовой план, проекты инновационной деятельности, планы методической работы, персонализированные программы педагогов, должностные инструкции, данные контроля и др.), анализ статистических данных, беседа.

**Сроки проведения контроля:** 02.12.2022

**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: (4.3, 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 ДОУ (приказы, управленческие проекты, управленческие решения)	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
1.2. Наличие модели организационного развития кадрового потенциала ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)	+	
1.3. В ДОУ созданы условия для внутрифирменного обучения 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: (4.3, 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 (-) 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 коллегияльных органов	наличие (+) / отсутствие (-) соответствие (+) / несоответствие (-)	+ +

**3. Персонафикация повышения квалификации педагогов:**  
(4.3, ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)

3.1. Наличие персонализированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)	+
3.2. Разработка персонализированных программ строится на основе аналитики 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 персонализированных программ методического кабинета)	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 (-)	+
<b>Итоговая оценка по задаче № 2*</b>		
	3 балла	

**\*Подведение итогов оценивания:**

1. Количество положительных оценок (+): 22 (указать количество)  
Количество отрицательных оценок (-): 0 (указать количество)
2. Количество положительных оценок в процентах: \_ 100 % (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 балах: 3 (указать 1-2-3 бала)

Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 бала	Высокий
95-99%	2 бала	Достойный
90-94%	1 бала	Допустимый
Менее 90%		Недопустимый уровень

**Резюме:**

В дошкольном учреждении на высшем уровне решаются задачи карового обеспечения деятельности учреждения.

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 зарезсы и потребности.

Каждому педагогу предоставляется возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в ГБУ АПО ЧИПКО, ГБУ АПО ЦРО г. Челябинска, ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», семинары, вебинары, городские методические объединения, виртуализированное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературы и др. Курсовую подготовку прошли педагоги в текущем году. Планируется аттестация педагогов в следующем учебном году. Отмечено участие педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня.

В АОУ 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, городских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах.
2. Организовать работу по трансляции своего педагогического опыта на различных уровнях.

Заведующий МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»

Н.Н. Паршикова

