

Результативность оценки качества кадровых условий МБДОУ «ДС № 452 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, целевые программы, годовой план, планы методической работы, персонифицированные программы педагогов, должностные инструкции, данные контроля и др.), анализ статистических данных, беседа.

Сроки проведения: октябрь-ноябрь 2024 год

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)"))	83%	-	
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 (-)	32:26=1,23	
1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах): $Уп = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. — во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 % – «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-)	34/48x100= 70%	
1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедагогические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах)) $Ус = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. — во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 % – «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-)	+ 36/47x100 =89%	
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 (-)	12/25,7=0,5	
1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год / среднегодовая численность работников)	соответствие (+) / несоответствие (-)	9/30,3=0,3	
2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям: (Приказ Минздрава РФ 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)»	соответствуют		
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 (-)	+100%	
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*		2 баллов (итоговую оценку в баллах)	

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: (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 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 (зарботная плата, стимулирующие, премиальные выплаты) - неденежные (оплата обучения, повышения квалификации, 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 (-)	+	
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: (ч.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 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 (-)	+	
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет	соответствие (+) / несоответствие (-)	+	
Итоговая оценка по задаче № 2*		10 баллов (итоговую оценку в баллах)	

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 в 2023 году на достаточном уровне решались задачи кадрового обеспечения деятельности учреждения.

Оптимальная штатная численность педагогического персонала позволяла обеспечить реализацию ОП ДО, АОП ДО для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Кадровый состав образовательного учреждения позволяет качественно осуществлять образовательную деятельность с детьми в группах разной направленности

Педагогический коллектив отличается большим творческим потенциалом, большая часть педагогов находятся в творческом поиске, повышая свой профессиональный уровень в форме самообразования, курсовой подготовки по краткосрочным курсам. Наблюдается устойчивая тенденция повышения квалификационного уровня педагогов по собственной инициативе, в т.ч. ранее срока аттестации.

Реализация внутрифирменного повышения квалификации: педагогические ярмарки, практикумы, мастер-классы, творческие группы, внутренний экспертный совет, ежегодные педагогические чтения. Качество кадрового обеспечения доказывает и ежегодное участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, научно-практических конференциях – 32% на международном, всероссийском и муниципальном уровне, 100% на уровне дошкольного учреждения. Аттестовано 17 педагогов - 56%.

Решена задача по качественному участию педагогов в конкурсном движении разного уровня (по механизму «Лестница успеха») – в это движение включены не только специалисты, но и 40% воспитателей. В методическом кабинете имеются компьютеры, планшетники и смартфон для фиксации реализуемой педагогической работы с целью ее последующего анализа, виртуальная библиотека методических ресурсов, библиотека с учебными пособиями и т. д.

Апробирована расширенная обратная связь по итогам оценивания своей профессиональной деятельности на уровне внутренней оценки качества образовательной деятельности с привлечением педагогов-наставников. Программа наставничества включает целенаправленное организационно-методическое сопровождение деятельности, создание механизмов восполнения профессиональных дефицитов педагогов.

В ДОУ отработана мотивационная кадровая политика кадрового потенциала (материальные и моральные поощрения), политика продвижения, делегирование полномочий. 100% реализован план повышения квалификации педагогов и административного аппарата.

Разработана система оценки и повышения уровня компетентности работников для реализации поставленных целей и задач. Для достижения необходимого уровня профессионального мастерства используется наставничество и обучение.

Предусмотрены возможности личного и служебного роста сотрудников, сотрудники информированы о возможностях роста в организации. Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- обостряется проблема профессионального выгорания педагогических кадров.
- недостаточно высокий уровень аналитико-прогностических и проектировочных умений ряда педагогов не позволяет им достойно представить опыт своей работы.
- назревает несоответствие потребности родителей в высококвалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянно снижающегося престижа педагогических профессий.

Но есть и позитивные тенденции:

- преобладание в коллективе современных подходов к организации образовательной деятельности;
- высокая активность большинства педагогов в профессиональном развитии.
- направленность на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом.
- использование педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в образовательный процесс в условиях реализации ФГОС ДО, ФОП и ФАОП ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

Между тем следует признать, что часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, т.к. педагоги не могут выделить интересные подходы и представить их для коллег.

Таким образом, активное использование современных методов работы с педагогами и внедрение ФОП и ФАОП, нестандартные формы по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации, в том числе практики наставничества, внутреннего экспертного совета, горизонтальной лестницы роста педагогов помогает выстроить систему работы с кадрами, которая дает свои результаты в повышении качества работы с детьми.

Рекомендации по результатам контроля:

1. Продолжать комплектование кадрами (специалистами) дошкольного учреждения.
2. Продолжать реализацию комплекса мероприятий по мотивации педагогов на участие в районных, региональных, российских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, внутреннем экспертном совете, публикациях в сборниках ДОО с практическими разработками.
3. Предоставлять педагогам расширенную обратную связь по итогам оценивания своей профессиональной деятельности на уровне внутренней оценки качества образовательной деятельности с привлечением педагогов-наставников.