# Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 478 г. Челябинска»

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** ул. Чичерина, д. 4, г. Челябинск, 454100 тел: (351) 794-09-11, 795-75-07

**Аналитическая справка по результатам контроля**

**Объект контроля:** организационные условия Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «ДС № 478 г. Челябинска»

**Цель контроля:** оценивание эффективности организационных условий Учреждения.

**Методы контроля:** изучение локальных актов, организационно-распорядительной документации *(положения о коллегиальных органах, должностные инструкции, планы, протоколы заседаний, персонифицированные программы и др.),* анкетирование, самоанализ управленческой деятельности, аналитические материалы.

**Сроки проведения контроля:** февраль 2024

**Задачи контроля:** Оценить эффективность созданной нормативно-правовой базы, организационных условий для функционирования органов государственно-общественного управления, сетевого взаимодействия, творческой активности и самореализации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Единица измерения | Оценка | Приме-чания |
| **1. Локальные акты и организационно-распорядительные документы, обеспечивающие функционирование ДОУ, представлены в актуальной редакции, приняты и утверждены (согласованы) в установленном порядке:**(ст. 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и Устав учреждения) |
| * Лицензия на осуществление образовательной деятельности
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Лицензия на осуществление дополнительных образовательных услуг
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Устав учреждения
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Штатное расписание
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Основная образовательная программа дошкольного образования
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Программа развития ДОУ
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Положение об Общем собрании работников
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Положение о педагогическом совете
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Положение о Совете Учреждения
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Положение о Наблюдательном совете (при наличии)
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Положение о Попечительском совете (при наличии)
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Правила внутреннего трудового распорядка
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Коллективный договор
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Должностные инструкции сотрудников
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Графики работы сотрудников
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| * Регламент непрерывной образовательной деятельности
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| **2. Развитие государственно-общественного управления в ДОУ**(ч. 5 ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Устав учреждения) |
| 2.1. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления - Совет ДОУ:* работа осуществляется в соответствии с Положением о Совете ДОУ, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство;
* разработан и реализуется план работы Совета ДОУ;
* оформлены протоколы заседаний Совета ДОУ;
* имеются отчёты о работе Совета ДОУ.
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 2.2. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления - Педагогический совет. * работа осуществляется в соответствии с Положением о Педагогическом совете, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство;
* разработан и реализуется план работы Педагогического совета;
* оформлены протоколы заседаний Педагогического совета.
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 2.3. В ДОУ сформирован коллегиальный орган управления – Общее собрание работников ДОУ:* работа осуществляется в соответствии с Положением об Общем собрании работников, в котором определены компетенции, функции, состав, делопроизводство;
* разработан и реализуется план работы Общего собрания работников ДОУ;
* оформлены протоколы заседаний Общего собрания работников ДОУ;
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 2.4. В ДОУ сформированы *иные коллегиальные органы управления: попечительский совет, наблюдательный совет и др. (при наличии).* | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| **3. Развитие сетевого взаимодействия:**(ст. 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Письмо Минобрнауки России от 28 августа 2015 г. № АК-2563/05) |
| 3.1. В ДОУ организована сетевая форма реализации образовательных программ.В реализации образовательных программ в сетевой форме участвуют:* [образовательные организации](http://vip.1obraz.ru/#/document/113/6705/);
* [научные организации](http://vip.1obraz.ru/#/document/113/6748/);
* [медицинские организации](http://vip.1obraz.ru/#/document/113/7172/);
* [организации культуры](http://vip.1obraz.ru/#/document/113/6752/);
* [физкультурно-спортивные организации](http://vip.1obraz.ru/#/document/113/6753/);
* иные организации, у которых есть ресурсы для деятельности по образовательной программе.
 | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 3.2. Используются две формы организации взаимодействия организаций при сетевой реализации образовательных программ:1) интеграция образовательных программ;2) использование ресурсов организации-партнера. | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 3.3. С организациями-партнерами заключен договор о сетевой форме реализации образовательных программ в письменной форме. При этом договор о сетевой форме может быть как возмездным, так и безвозмездным. Это зависит от того, какие способы взаимодействия выбрали стороны. | наличие (+) / отсутствие (-) | **+** |  |
| **4. Соблюдение этических норм в управленческой деятельности**([письмо Минобрнауки от 06.02.2014 № 09–148](http://vip.1obraz.ru/#/document/99/499079066/) «[Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций](http://vip.1obraz.ru/?utm_campaign=service_DemoUser&utm_medium=letter&utm_source=letter_crm&token=7bcdeeb5-bcaa-11a0-6d55-2d0108890e04&ttl=7888&ustp=F#/document/99/499079066/XA00LU62M3/)», Проект Приказа Минтруда РФ "Об утверждении проекта профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 23.06.2016 г.)) |
| 4.1.Не менее 80 % респондентов считают, что в управленческой деятельности соблюдаются этические нормы | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 4.2 Для административного персонала характерно наличие высокой культуры общения, демократизм общения руководителя с подчиненными, его доступность, внимательность, умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение к данному слову.  | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 4.3. Внешняя сторона поведения руководителя соответствует его внутренним нравственным убеждениям. | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| **5. Наличие деловых отношений в коллективе (сплочённость, инициативность, открытость, микроклимат коллектива)**[(Квалификационные характеристики должностей работников образования](http://bizlog.ru/eks/eks-18/), утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н. Кошевая, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения / И.П. Кошевая, А.А. Канке. – М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2009. – С. 249-295. (Гл. 9. Этика служебных взаимоотношений). |
| 5.1. Сплоченность и сформированные деловые отношения в коллективе проявляются:- в наличии групповых интересов и потребностей, объединяющих членов трудового коллектива не только в служебное время, но и в неформальной обстановке | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| - сходство мнений в оценках профессиональных проблем, а также и вопросов, которые выходят за рамки служебных интересов (политика, культура, мода) | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| - высокая продуктивность коллективной работы, основанная на эффективном развитии сотрудничества в организации | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| - присутствие «мы – чувства», формирующего гордость за принадлежность к профессии, за свою организацию | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 5.2. Не менее 80% респондентов считают, что в коллективе создан благоприятный психологический климат, что проявляется в развитых межличностных контактах, отсутствии проявлений личной неприязни, конструктивности и доброжелательности критики, положительной установке коллектива на нововведения и конструктивном преодолении психологических барьеров, связанных с нововведениями | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6. **Активность педагогов в развитии образовательного процесса**(Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «[Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями)](http://vip.1obraz.ru/#/document/97/268671/bssPhr6/) |
| 6.1. Педагоги проявляют активность в освоении новых программ, образовательных технологий | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6.2. Участие педагогов в развитии образовательного процесса, методической работе учреждения строится на основе мониторинга профессиональной деятельности педагога | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6.3. Все педагоги повышают квалификацию на курсах повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6.4. Профессиональное развитие и самообразование педагогов строится на основе разработки и реализации персонифицированной программы педагога | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6.5. В ДОУ используются разнообразные формы взаимодействия и кооперации деятельности педагогов (участие в работе творческих группах, деловые игры, взаимопросмотры и др.) | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 6.6. Педагоги ДОУ активно участвуют в работе городских профессиональных сообществ, районных методических объединений | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| **7. Творческая самореализация педагогов**(Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования) |
| 7.1. Определение приоритетных направлений саморазвития педагога осуществляется на основе выявления основных затруднений в его деятельности и их причин (в форме анкетирования, собеседования, самооценки и т.д.) | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 7.2. В ДОУ реализуется право педагога на свободный выбор содержания, методов и технологий образовательного процесса:- участие в разработке основной образовательной программы ДОУ- освоение новых образовательных технологий через систему методической работы и самоборазование | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 7.3. В ДОУ организована работа по изучению передового педагогического опыта | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** |  |
| 7.3. Педагоги принимают активное участие в конкурсах профессионального мастерства: в семинарах, вебинарах, мастер-классах, работе методических объединений, творческих групп (не менее 80% педагогов). | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** | Менее 80% |
| 7.4. Педагоги транслируют опыт своей работы посредством участия в конференциях и методических семинарах разного уровня, публикаций (не менее 80 % педагогов) | соответствие (+) / несоответствие (-) | **+** | Менее 80% |
| **Итоговая оценка по задаче\***(см. рекомендации по подведению итогов оценивания) | *2 балла (достаточный)* |

**Резюме:**

В Учреждении организационные условия созданы на достаточном, уровне.

**Нормативно - правовая база, обеспечивающая функционирование Учреждения,** сформирована в соответствии с требованиями действующего законодательства, в полном объёме. Имеется действующая Лицензия, Устав, разработаны и утверждены положения, графики, инструкции.

Сформированы такие **коллегиальные органы** управления как Общее собрание работников, Совет ДОУ, Педагогический совет и др. Разработаны Положения, в которых определены компетенции, функции, состав, делопроизводство. Утверждены планы работы, оформлены протоколы и отчёты о заседаниях. Коллегиальные органы наделены комплексом управленческих полномочий (прав на принятие управленческих решений по ряду значимых вопросов функционирования и развития Учреждения), способствующих расширению возможностей для удовлетворения общественного заказа на дошкольное образование, привлечению в образовательные учреждения дополнительных ресурсов. Прослеживается системность в работе коллегиальных органов и т.д.

По результатам проведённого анкетирования, 97 % респондентов считают, что **в управленческой деятельности** Учреждения соблюдаются **этические нормы.** Это позволяет сделать вывод о том, что руководство выполняет должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне; соблюдая права и свободы сотрудников; в работе исключены действия, связанные с влиянием каких - либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей; соблюдается нейтральность, исключающая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений; соблюдаются нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения. На авторитет руководителя оказывает сильное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся: демократизм общения руководителя с подчиненными, его доступность, внимательность, умение создать товарищескую атмосферу доверия, вежливость и корректность в обращении, точность и ответственное отношение к данному слову. Немаловажное значение имеют подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения.

Изучение уровня **деловых отношений в коллективе**, показало следующие результаты: от 87 до 100 % респондентов удовлетворены уровнем деловых отношений. Групповые интересы и потребности объединяют членов трудового коллектива не только в служебное время, но и в неформальной обстановке; сформирована ориентация на общие ценности – общечеловеческие, гражданские, культурные и другие, что помогает предотвратить серьезные конфликты и разногласия; присуще сходство мнений в оценках профессиональных проблем, а также и вопросов, которые выходят за рамки служебных интересов (политика, культура, мода); развиты «мы – чувства», формирующие гордость за принадлежность к профессии, за свою организацию.

Изучение **психологического микроклимата коллектива** показало, что от 87 до 100 % респондентов считают психологический микроклимат в коллективе благоприятным. Опрошенные отмечают: высокую продуктивность коллективной работы, основанную на эффективном развитии сотрудничества в организации; развитые межличностные контакты, отсутствие проявлений личной неприязни, взаимность, конструктивность и доброжелательность критики; отсутствие давления со стороны руководителя на своих подчиненных; положительную установку коллектива на нововведения и конструктивное преодоление психологических барьеров, связанных с нововведениями.

Результаты проведённого анкетирования по изучению **активности педагогов в развитии образовательного процесса,** позволяют сделать вывод о том, что педагоги владеют (ориентируются) современными педагогическими технологиями. При организации образовательного процесса используют информационно-коммуникационные технологии, Интернет-ресурсы, активно применяют цифровые образовательные ресурсы. При организации образовательного процесса реализуют авторские проекты. Свободно владеют приемами организации совместной и самостоятельной деятельности воспитанников.

В соответствии с ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» один раз в три года педагоги проходят курсы повышения квалификации. Являются участниками мастер-классов, семинаров, практикумов, деловых игр, проводимых на уровне Учреждения, района, города. Входят в состав творческих групп Учреждения по реализации проектов программы развития. Повышают свой профессиональный уровень на районных методических объединениях, принимают участие в городских профессиональных сообществах.

С целью активизации творческой инициативы, выявления достижений, потребностей и затруднений педагогов в Учреждении проведён мониторинг профессиональной деятельности, который позволяет планировать самообразование педагогов. Обобщение результатов анкетирования позволяет сделать вывод о том, что в Учреждении созданы условия, которые способствуют повышению мастерства педагогов, их самореализации, росту профессиональной компетентности:

- изучение передового педагогического опыта;

- трансляция своего собственного опыта;

- участие в разработке основной образовательной программы дошкольного образования;

- изучение новых педагогических технологий обучения;

- участие молодых специалистов в «Школе молодого педагога»;

- размещение авторские публикаций педагогов в методических изданиях, журналах, сборниках;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, в семинарах, вебинарах, мастер-классах, методических объединениях педагогов.

Показателем творческой самореализации педагогов, механизмом совершенствования управления качеством образования является аттестация педагогических работников - в Учреждении высшую квалификационную категорию имеют 57 %.

**Рекомендации по результатам контроля:**

1. Своевременно вносить изменения в локальные акты в связи с изменениями законодательства и внутренними условиями деятельности.

2. Актуализировать полномочия коллегиальных органов по принятию управленческих решений по значимым для Учреждения вопросам функционирования с целью расширения возможностей для удовлетворения общественного заказа на образование, учета позиций всех участников образовательного процесса, привлечения в учреждение дополнительных ресурсов.

3. Обеспечить системность работы по реализации Программ дошкольного образования в сетевой форме, выстраивая деятельность на основании договора.

4. Вовлекать членов педагогического коллектива в работу по созданию отношений, построенных на основе соблюдения этических норм, посредством разработки Кодекса профессиональной этики.

6. Расширять возможности творческой самореализации педагогов путем участия в инновационной деятельности, в работе по обобщению и трансляции передового педагогического опыта, в работе методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и т.д.

Дата: 12.03.2024

 Старший воспитатель Е.В. Ромашина