**Заведующая МДОУ Берендеевского детского сада № 1**

**Анализ материально-технической базы**

укрепление материально-технической базы и обеспечение образовательного процесса осуществляется на достаточном уровне.

**Анализ состояния управления ДОУ за аттестационный период**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Уровень | Результат |
| 1 | **Оценка организационных условий ДОУ:**  1. Нормативно-правовая база, обеспечивающая функционирование ДОУ.  2.Соответствие документов, регламентирующих деятельность ДОУ, законодательным нормативным актам.  3.Наличие ведения делопроизводства в  соответствие с требованиями.  4.Состояние материально-технической базы (наличие, использование,развитие). | оптимальный  оптимальный  достаточный  оптимальный | Разработана новая редакция Устава  ДОУ;  Правила внутреннего трудового распорядка.  Выдана бессрочная лицензия на осуществление образовательной деятельности.  Заключены договоры с Учредителем, о сотрудничестве с другими организациями, с родителями. Утверждены все Положения, должностные инструкции. Получены заключения санитарно-эпидемиологическое и от государственной противопожарной службы.  Документы, регламентирующие деятельность ДОУ соответствуют законодательным нормативно-правовым актам. Утверждены на всех уровнях.  В ДОУ ведется делопроизводство. Утверждена номенклатура дел, разработана циклограмма приказов по основной деятельности, организован архив, ведутся личные дела работников и др.  Материально-техническая база ДОУ находится в постоянном развитии, дополнении и максимально используется. Приобретается оборудование (мебель, и оборудование). Осуществляются текущие ремонты. Все приобретения направляются на обеспечение развития ДОУ:  -создаётся развивающая среда.  -обеспечивается образовательный процесс.  Инвентаризация проходит 2 раза в год. |
| 2 | **Оценка организационных условий образовательного процесса:**  1. Участие педагогов в развитии пед.процесса (освоение новых программ и технологий,диагностика профессиональной деятельности педагогов, разнообразные формы взаимодействия педагогов).  2. Творческая самореализация педагогов (определение приоритетных направлений, свободный выбор содержания и технологии пед.процесса).  3.Наличие у коллектива педагогических идей, внутренней мотивации к профессиональной деятельности. | достаточный  достаточный  достаточный | Педагогический коллектив внедряет эффективные методы и приемы, новые технологии при реализации программ «Детство»,«Программа воспитания и обучения в детском саду», На основе диагностики определены зоны ближайшего развития педагогов. Введена специализация педагогов, позволяющая вести более содержательную работу с детьми по отдельным направлениям их развития.  В ДОУ создана оптимальная образовательная среда, где творческий потенциал педагога реализуется в инновационной деятельности, а также при повышении квалификации, аттестации.  Используются разнообразные формы  работы с педколлективом: педагогический совет, консультирование, семинары, семинары-практикумы, смотры-конкурсы, открытый показ, деловые игры, круглый стол, психолого-педагогические чтения, педгостиные, педагогическая газета, творческие группы, самообразование, творческие отчет, внедрения ФГОСТ в образовательный процесс ДОУ.  Проведены деловые игры, организована работа творческих групп педагогов.  Разработываются формы перспективного и календарного планирования в соответствии с ФГОСТ, календарно-тематическое планирование |
| 3 | **Оценка условий организации педколлектива:**  1. Включение педагогов в управление ДОУ, делегирование полномочий в коллективе.  2. Наличие и действенность традиций в коллективе.  3.Функционирование педагогического совета в ДОУ.  4. Соблюдение этических норм в управленческой, педагогической деятельности (сплоченность, инициативность, самокритичность, открытость).  5.Благоприятный психологический микроклимат. | достаточный  достаточный  достаточный  достаточный  достаточный | Рациональная организация труда педагога (по графику), делегирование полномочий,  привлечение педагогов к контролю за педагогическим процессом,  повышение квалификации, участие в научных семинарах, районных конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях.  Наставничество, «Школа молодого воспитателя», творческая группа, методические объединения по специализации, творческие конкурсы.  Педагогический совет в ДОУ является высшим органом руководства всем воспитательно-образовательным процессом. На нем решаются конкретные задачи ДОУ. Формы организации педсоветов разнообразные: традиционные и нетрадиционные (дискуссия, круглый стол, деловая игра, моделирование, презентация). По итогам любого педсовета принимаются решения по совершенствованию работы коллектива, которые зафиксированы в протоколах. В 2011-2012 уч. году проведено 5 педсоветов. Итоговый педсовет определяет результаты работы педагогического коллектива за учебный год и прогнозирует направления работы на следующий учебный год.  Межличностные отношения определяются содержанием образовательного процесса, его целями, задачами, принципами и ценностными ориентациями, принятыми в коллективе.  В ДОУ создан сплоченный, творческий, самокритичный коллектив, которому присуща профессиональная зрелость, взаимовыручка и совместимость отдельных членов. |
| 4 | **Оценка кадрового обеспечения:**  1. Соответствие штатного расписания бюджетному финансированию и нормативам ставок управленческого, педагогического и обслуживающего персонала.  3. Согласованность должностных инструкций и штатного расписания специфике ДОУ.  4. Распределение обязанностей и рациональность графика работы педагогических работников с целью увеличения времени взаимодействия педагогов с детьми.  5. Рациональность режима дня и сетки занятий.  6. Профессиональный уровень педагогов (образование, стаж, категорийность).  7. Стабильность кадров. | оптимальный  достаточный  оптимальный  достаточный  достаточный  достаточный | Кадровый состав педагогов ДОУ стабилен.  Гибкий график работы воспитателя  Сетка занятий и режим дня рационально составлены. Оптимальное сочетание занятий и других видов деятельности.  Должностные инструкции имеются на все штатные должности и соответствуют тарифно-квалификационным характеристикам по должностям работников учреждениий образования РФ.  Существует гибкий режим дня, организованный в зависимости от программ, реализуемых в ДОУ.  В ДОУ ведется учет кадров и составлен перспективный план, в котором предусмотрены сроки, различные формы повышения квалификации, прохождение аттестации.  Текучесть кадров составляет 0%.  Распределение педагогов по стажу - от 10 до 15 лет – 100% (1 категория)  педстаж 4 года, |
| 5 | **Оценка инновационной деятельности:**  **1.** Актуальность и перспективность выбранных вариативных программ и технологий.  **2.** Согласование государственных, инновационных, парциальных программ  **3.** Прогнозируемая и реальная результативность инноваций.  **4.** Обеспеченность инновационного процесса:   создание материально-технических условий;   создание организационных условий;   создание информационно-методических условий;   переподготовка кадров;   наличие необходимой литературы, методических пособий, дидактического материала;  5. Наличие обоснованного плана (программы, модели) организации в ДОУ  инновационного процесса. | оптимальный  оптимальный  достаточный  достаточный  достаточный | Комплексные и парциальные программы соответствуют Закону РФ «Об образовании», носят светский характер, построены на принципе личностно-ориентированного взаимодействия взрослых и детей, у них не предусмотрено дублирование содержания, строятся они на единой концепции, вся практика работы по здоровьесбережению носит инновационный характер. Отслеживание инновационных процессов осуществляется системно.  Модель организации в ДОУ инновационного процесса отражена в «Программе развития».  ДОУ постоянно работает в поисковом режиме (в режиме развития):  -удовлетворение изменяющихся потребностей родителей (снижение заболеваемости детей ниже стандартов;  Деятельность педагогов носит мотивационно-стимулирующую направленность, в которой обеспечи-вается комплекс возможностей для профессионально-личностного развития (информационно-методическая литература, совещания, семинары, исследования, курсы повышения квалификации, внедрение передового педагогического опыта работы, подготовка методической копилки мастера).  Реализуется программа развития ДОУ на 2013 -2016 год. В ней определена задача по укреплению здоровья детей их физического развития. |
| 6. | **Оценка продуктивности деятельности руководителя.**  1. Эффективность работы администрации по формированию и конкретизации целей ДОУ (фиксация в документах ДОУ, его концепции, стратегия развития). Их адекватность условиям работы ДОУ; наличие локальных актов, регламентирующих деятельность ДОУ.  2. Работа администрации по формированию целевой системы планирования в ДОУ:   наличие годового планирования   наличие других обоснованных планов (личные, перспективные, тематические);   информационно-аналитическое обоснование планов;   преемственность целей годового планирования и других планов;  наличие системы диагностики промежуточных результатов планирования и своевременность корректировки планов. | достаточный  достаточный | Цели работы ДОУ отражены в «Программе развития». Они актуальны, учитывают возможности ДОУ.  Целеполагание занимает центральное место в определении всей деятельности руководителя, педагога, ребенка, родителя.  После формулировки главных целей определены задачи, в которых заключён промежуточный результат, и составлена программа действий (мероприятий) по их реализации. Разработаны условия, необходимые для достижения главных целей (организационно–управленческих, кадровых, методических, материально-технических, инновационных,нормативных).  Под каждую программу сформирован состав исполнителей и определены этапы выполнения.Назначаются сроки исполнения и меры контроля, диагностики. При формировании целевой системы планирования прежде всего проведёнанализ показателей работы за несколько лет (в виде графиков и таблиц). |

РЕЗЮМЕ: Состояние управления обеспечивает развитие ДОУ в соответствии с современными требованиями. Сформировано единое целевое пространство.

Структура управления демократична. Работает стабильный кадровый состав, способный эффективно осуществлять поставленные цели и задачи, активно участвовать в инновационной деятельности. Разработана «Программа развития ДОУ», «Образовательная программа ДОУ», осуществляется «Программа здоровьесбережения». Внедряются эффективные методы, приемы, новые технологии при реализации комплексных и парциальных программ.

Создана материально-техническая база, обеспечивающая инновационный процесс. Контроль направлен на совершенствование деятельности коллектива и достижение высоких результатов.