

ПРИНЯТО советом педагогов
Протокол №3 от 21.04.2022 г.
Мнение родительского комитета учтено
Протокол №3 от 21.04.2022 г.

ВВЕДЕНО в действие/ утверждено
Приказ №70 от 21.04.2022 г.
/ Т.Н. Скрябина
Заведующий МАДОУ детский сад №10
«Солнышко»



ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 10 «СОЛНЫШКО»

(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о совершенствовании качества образования (далее – Положение) разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Солнышко» (далее – Детский сад) и определяет принципы и основные направления кадровой политики Детского сада.

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Детского сада в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

1.3. Кадровая политика Детского сада основана на стратегии развития учреждения. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

1.4. Основные ориентиры кадровой политики направлены на постоянное совершенствование организации образовательной деятельности и воспитательной системы, систематическое повышение квалификации педагогами, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.5. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности Детского сада, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

1.6. Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной организации деятельности.

1.7. Кадровая политика в Детском саду реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Основные задачи совершенствовании качества образования

Основными задачами реализации кадровой политики являются:

- 2.1. Обеспечить оптимизацию и стабилизацию кадрового состава.
- 2.2. Создать эффективную систему мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников Детского сада.
- 2.3. Обеспечить организационный порядок в Детском саду, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
- 2.4. Содействовать оптимизации системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации.
- 2.5. Формировать деловую корпоративную культуру в Детском саду.

3. Стратегия работы Детского сада с персоналом

- 3.1. В рамках реализации кадровой политики Детский сад планирует:
- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Детского сада и поддерживать это соответствие;
 - обеспечить преемственность традиций Детского сада при наборе и подготовке специалистов;
 - обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение приоритетных задач деятельности и развития Детского сада;
 - обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
 - поддерживать и развивать преданность сотрудников Детского сада;
 - удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным

ивнебюджетным фондами.

3.2. *Отношение к персоналу*

3.2.1. Сотрудники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Детского сада, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.3. *Детский сад как работодатель*

3.3.1. Детский сад ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

3.4. *Отношение к молодым специалистам*

3.4.1. Детский сад поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в Детском саду, его развитию.

3.5. *Отношение к сотрудникам старшего возраста*

3.5.1. Ветераны Детского сада рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

4. Политика в области управления персоналом

4.1. Детский сад не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

4.2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ведущие вузы, а также педагогический колледж. Для привлечения квалифицированных специалистов, а в отдельных случаях и старшего воспитателя Детский сад выходит на рынок труда.

4.3. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Детского сада. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

4.4. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

4.5. Детский сад не заинтересован в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

4.6. Детский сад благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

4.7. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности Детский сад проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

4.8. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в Детском саду используются современные методы оценки персонала.

6. Политика в области обучения (профессиональной переподготовки, повышения квалификационного уровня) персонала

6.1. Уровень профессиональных компетенций сотрудников Детского сада должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутрифирменное обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары, тренинги, мастер-классы и другие. Стремление сотрудников к

повышению квалификации будет поддерживаться и стимулироваться руководством как морально, так и материально.

6.2. Для определения потребности в обучении сотрудников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации персонала, а именно:

- аттестация проводится для всех педагогических сотрудников согласно периодичности, установленной Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и приказ Минпросвещения от 23.12.2020 г. № 767 «О внесении изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276».

- оценка результатов работы педагогических работников проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач.

6.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Детским садом. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

6.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.6. Обучение планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед дошкольной организацией задач и повышения профессионального уровня сотрудников.

6.7. Детский сад проводит обучение сотрудников по охране труда, пожарной безопасности, санэпидрежиму, антитеррористической безопасности, оказанию первой медицинской помощи и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством, а также направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации различной направленности, в соответствии с перспективным планом работы на учебный год. Обучение и прохождение курсов повышения квалификации проводится один раз в три года по каждой теме курсовой подготовки. Подбором курсов и зачислением на курсы педагогических сотрудников занимается старший воспитатель.

7. Организация профессионального развития педагогических работников ДОО

Принятие Федерального образовательного стандарта дошкольного образования и Профессионального стандарта педагога предъявляют новые требования к организации и содержанию дошкольного образования, к профессиональной квалификации педагогических работников, ставит перед ними новые, более сложные задачи. Увеличение и усложнение функций педагогических кадров в условиях перехода на стандарт дошкольного образования требуют постоянного профессионального развития педагогов.

Профессиональное развитие любого специалиста основывается на диалектическом принципе «от простого к более сложному».

Управление профессиональным развитием педагогов представляет собой систему, основными подсистемами которой являются: деловая карьера; обучение персонала; мотивация и стимулирование; мониторинг развития и аттестация; ресурсное обеспечение профессионального развития; управление саморазвитием работника.

В МАДОУ детский сад № 10 «Солнышко» создан работоспособный педагогический коллектив, состоящий из 22 воспитателей, 2 музыкальных руководителей, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре и педагога - психолога.

Уровень образования педагогов: высшее и среднее профессиональное, а также курсы переподготовки.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

1. Повышение уровня теоретической подготовки педагогов.
2. Организация работы по изучению и реализации новых образовательных стандартов и программ.
3. Овладение педагогами инновационными методиками и внедрение их в педагогическую деятельность.
4. Достижение более высоких результатов в воспитании, обучении и развитии детей дошкольного возраста.
5. Способствовать раскрытию творческого потенциала педагогов.

Формы работы, методы и приемы:

- дистанционное обучение по интересующей теме;
- мозговой штурм;
- педагогический совет (*традиционный / нетрадиционный*);
- семинары;
- консультации;
- коллективный просмотр педагогической деятельности;
- дискуссии;
- деловая игра;
- вебинары;
- портфолио;
- тренинг;
- смотры-конкурсы.
- консультации;
- самоанализ.

