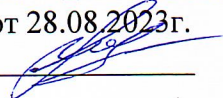


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 2 «Росинка»
624142, Свердловская область, г. Кировград
Тел.: 8(34357) 6-01-42; E-mail: kirovgrad_dou2@mail.ru / оф. сайт: 2krv.tvoysadik.ru

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
МАДОУ детский сад № 2 Росинка»
протокол № 1 от 28.08.2023г.
Председатель _____



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
детский сад № 2 «Росинка»
Н.В.Булашова
Приказ № 122 от «28» августа 2023 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о совершенствовании

качества образования

МАДОУ ДЕТСКИЙ САД № 2 «РОСИНКА»

2023 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о совершенствовании качества образования (далее – Положение) разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Росинка» (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 совершенствования 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 и внебюджетным фондами.

3.2. Отношение к персоналу.

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.

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 /начинающим педагогам.

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

3.5. Отношение к сотрудникам старшего возраста.

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.

4.9. Детский сад предусматривает закрепление четких обязанностей и задач работников в системном взаимодействии, отражается в договоре с сотрудником.

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

6.1. Для достижения необходимого уровня профессионального мастерства используется

наставничество и обучение. 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: - оценка результатов работы педагогических работников проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач. Так же Предусмотрено обучение сотрудников по их инициативе.

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 (в соответствии с Порядком Аттестации ПР).

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. Обучение планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед дошкольной организацией задач, в соответствии с целями и программой ДОО и повышения профессионального уровня сотрудников.

6.6. 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 не реже одного раза в три года по каждой теме курсовой подготовки. Подбором курсов и зачислением на курсы педагогических сотрудников занимается старший воспитатель (подробнее смотреть в Положении о профессиональной переподготовке и повышении квалификации).

7. Организация профессионального развития педагогических работников ДОО.

Принятие ФГОС ДО, ФОП ДО 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 № 2 «Росинка» создан работоспособный педагогический коллектив, состоящий из 16 воспитателей, 1 музыкального руководителя, 2 учителей-логопедов, 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;
- наставничество.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 547202938716807997915962127595569658521524720952

Владелец Паньшина Ольга Афанасьевна

Действителен с 23.04.2024 по 23.04.2025