**Кадровый потенциал**

**как фактор повышения качества дошкольного образования**

*МАДОУ Детский сад № 12*

*«Рябинушка» г.Бирска*

*С.Г. Кабирова, заведующий*

 …. многие из вас не раз слышали фразу «Кадры решают всё».

Актуальны ли эти слова в наши дни? Да. Ведь умело управлять организацией, планировать развитие, да и создавать материально-технические условия без квалифицированных кадров очень сложно. Поэтому одним из непременных условий функционирования дошкольного учреждения в современных условиях является эффективность системы управления и, прежде всего, управления кадрами, её человеческими ресурсами.

Важной задачей для руководителей является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание ответственного, сплоченного коллектива, способного адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования. Что же мы имеем на практике?Прекрасно отдавая себе отчет в том, что кадровый состав детского сада может стать как основным фактором успеха, так и главной причиной неудач, мы пересмотрели технологию кадрового менеджмента дошкольного учреждения и пришли к выводу – успех будет напрямую зависеть от того, насколько эффективно сформирована и реализуется кадровая политика.

 Проанализировали кадровый состав дошкольного учреждения с точки зрения возраста, стажа работы, образования, наличия или отсутствия квалификационных категорий у педагогических работников. По результатам анализа выработали следующую кадровую политику:

* ввели наставничество;
* развернули работу по мотивации педагогов на дальнейшее обучение;
* заключили с педагогами эффективный контракт;
* активно включились в систему повышения квалификации на разных уровнях.

Наставничество неоправданно забытая но сейчас снова активно

используемая в разных сферах, в том числе и в дошкольном образовании, система работы. В нашем учреждении опытные педагоги, обладающие знаниями и профессиональным опытом, помогают молодым сотрудникам преодолеть все трудности вхождения в профессию. Задача наставника – провести ученика через несколько этапов развития.

Приведём пример, в детский сад пришёл новый сотрудник. Он хочет работать по профессии. На первом этапе молодой специалист уверен в себе и ещё не знает, с какими трудностями придется столкнуться – это этап ***неосознанной некомпетентности***. Начав работать, педагог видит, что многое у него не получается, и для повышения своей собственной самооценки, он стремится получить новые знания. Мы предоставляем возможность пройти курсы повышения квалификации, работать с наставником. Это второй этап – ***осознанная некомпетентность.*** Продолжая обучения с наставником, овладевая необходимыми знаниями, стараясь выполнить все так, как его учили, молодой педагог активно работает. Это ***осознанная компетентность.*** Нарабатывая опыт, педагог начинает выполнять задания самостоятельно. Это четвёртый этап – ***неосознанная компетентность.***

Требование к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования предполагает развитие системы повышения квалификации педагогических работников. Полагаем, этой форме работы не нужны какие-либо комментарии, так как каждый прекрасно понимает всю важность подготовки квалифицированных специалистов в соответствии с современными требованиями.

Следующие два шага кадровой политики объединим вместе. **Мотивация**  является главной заботой большинства руководителей из-за

той роли, которую она играет в обеспечении эффективной деятельности. В настоящее время для людей все больше значимы такие внутренние ценности, как достижение успехов в профессиональной деятельности, личный рост, решение жизненных задач, удовлетворенность выполняемой работой и условиями её протекания.

Существует множество методов и приемов мотивации. Как руководитель в своей работе, опробовала и использую следующие приёмы с целью достижения наибольших результатов от коллектива: ***убеждение, командный подход, творческая активность.*** Из опыта работы могу сказать, что прежде чем применить прием ***убеждения***, необходимо глубоко изучить личностные качества педагога, чтобы понять, где этот прием будет наиболее эффективен.

Он может быть уместен при повышении уровня образования педагога, его квалификации или участии в конкурсах. Ключевые слова и фразы, убеждающие педагога, звучат так: «вы должны попробовать», «это уникальный случай», «у вас все получится», «этот шанс упустить нельзя», «это новый этап в вашей жизни», «вы с удовольствием будете вспоминать это время» и т.д. Рассмотрим следующие приемы – ***командный подход и творческая активность.*** Если педагогов объединять по интересам в небольшие подгруппы с целью выполнения какой-то работы, то в процессе взаимодействия у сотрудников развиваются те или иные способности, наклонности, а также умение взаимодействовать друг с другом.

 Несомненно, одним из действенных подходов в мотивации педагогов является ***переход на работу по эффективному контракту***, согласно которому доплата к заработной плате сотрудника осуществляется за качество выполненной работы.

Мы же напрямую связываем доплату с результативностью работы и показателями эффективности. Педагоги применяют разнообразные современные образовательные педагогические технологии, ведут работу по инновационной деятельности.

Мы предлагаем педагогам детского сада возможность реализовать себя и в рамках предоставления платных образовательных услуг. В нашем ДОУ оказываются дополнительные образовательные услуги, такие как хореография, обучение иностранным языкам, развивающее обучение, коррекционная помощь воспитанникам имеющим речевые нарушения, обучение чтению.

В результате кадровой политики в нашем детском саду сложился инициативный и творческий коллектив.

Таким образом, современный руководитель ДОУ должен владеть технологиями кадрового менеджмента, поскольку их эффективное использование является инструментом повышения качества дошкольного образования.