## *Качество кадрового потенциала образовательного учреждения в условиях перехода на ФГОС общего образования*

Качество кадрового потенциала – это качественная характеристика кадрового состава (персонала) предприятия, которая определяется структурой кадров, степенью профессиональной и квалифицированной пригодности работников для достижения целей предприятия и выполнения производимых им работ[[1]](#footnote-1).

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление кадрами», поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

Введение в школьную практику новых стандартов говорит о новом этапе российского образования. В соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» стандарт представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального и основного общего образования.

Что это значит для администрации школы? Это означает выход на принципиально новый уровень образовательных услуг и необходимость включения в инновационную деятельность, освоения новых требований к реализации ФГОС.

Внедрение заложенных в стандарте идей во многом зависит от готовности образовательного учреждения к их воплощению, от качественной подготовки педагогических и управленческих кадров. Поэтому сегодня перед администрацией школы, учителями стоят следующие задачи:

1. Обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования.

2. Принятие идеологии ФГОС.

3. Освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся.

Главным условием внедрения ФГОС ОУ является наличие профессионально подготовленных педагогических кадров. Сегодня, необходимо разработать такие управленческие технологии, которые были бы направлены на изменение внутренней позиции педагогов, мотивацию к непрерывному самообразованию, изменение его ценностно-смыслового определения - или на развитие кадрового потенциала.

Реализация ФГОС ОУ осуществляется по нескольким направлениям, но одно из них это, конечно, создание кадрового обеспечения реализации ФГОС ОУ. В наше время, в период, с одной стороны, непрестижности соответствующих профессий, текучести кадров, при увеличивающемся потоке непрофессионалов, идущих в образование по разным «жизненным» мотивам, и, с другой стороны, актуальности и необходимости обеспечения развивающего образования, твердого требования комплектования образовательного учреждения квалифицированными кадрами, крайне важно.

Накопленный опыт интеграции основного и дополнительного образования, высокий уровень педагогического мастерства, имеющееся ресурсное обеспечение позволяют создать условия для реализации Основной образовательной программы ОУ, которые в свою очередь выведут на качественно новый результат образования.

Эффективность управленческой деятельности определяется реальными результатами деятельности школы. Умение проектировать модель выпускника и программу развития школы, корректировать и направлять деятельность учителя с учетом изменений в содержании и технологии образовательного процесса помогает добиться высоких результатов в управлении образовательным учреждением.

1. Назаров В.Л. Модернизация муниципальной системы образования / В.Л.Назаров. - М., 2012. – с. 71 [↑](#footnote-ref-1)