**Дорожная карта развития кадрового потенциала**

**МБДОУ «Детский сад №4 «Радуга» Рыбновского муниципального района Рязанской области**

**Цель практики:** реализация управленческой модели развития кадрового потенциала, на основе персонального менеджмента, обеспечивающего мотивацию кадров, направленную на повышение качества образования в ДОО, инновационное развитие, привлечение высококвалифицированных кадров.

Формирование на основе этого, конкурентоспособного учреждения, отвечающего запросам социума.

**Задачи:**

1.Разработать эффективную управленческую модель (далее Модель) в ДОО.

2.Реализовать на основе Модели политику персонального менеджмента включающий инновационную реконструкцию взаимодействия с кадрами, личную организованность, компетентность, сотрудничество, непрерывный процесс самообразования, элементы медиации.

3. Делегировать часть управленческих функций коллективу учреждения, для повышения эффективности работы всех звеньев, персонализации ответа за достижение конечных результатов.

4.Достичь высокой результативности по всем направлениям деятельности учреждения, с опорой на опыт управления прошлых лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№/п** | **Содержание мероприятия** | **исполнители** | **Лента времени****(24 месяца)** |
| 1. **Подготовительный этап.**

**Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью выявления профессиональных дефицитов. Изучение качества предоставляемых услуг.** |
| 1.1 | Мониторинг уровня удовлетворенности деятельностью ДОУ:- Анкетирование- Индивидуальное консультирование- СВОТ-анализ кадровой ситуации в ДОУ | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | Январь - март |
| 1.2 | Избрание Совета сада | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | апрель |
| 1.3 | Создание попечительского совета | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | апрель |
| 1.4 | Разработка нормативной базыКонсультации с модератором проекта | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМРМКУ РРИМЦ | Май -июнь |
| 1. **Основной этап.**

**Реализация проекта** |
| 2.1 | Общее собрание работников.Обсуждения результатов первого этапа. | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | Июль |
| 2.2 | Заседания Совета сада. Ориентация на сетевое взаимодействие. | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | Август-июль |
| 2.3 | Формирование дорожной карты по «Развитию кадрового потенциала ДОО через создание Совета сада» | Формирование дорожной карты по «Развитию кадрового потенциала ДОО» | сентябрь |
| 2.4 | Работа с кадрами. Построение индивидуального маршрута развития каждого педагога:- Участие в профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Воспитатели России», «Восемь жемчужин дошкольного образования», «Педагогический дебют».- Персонифицированные курсы повышения квалификации педагогов, на основе профессиональных дефицитов, соответствующие современным запросам дошкольного образования.-Аттестация педагогов на квалификационные категорииРабота совета ДОУ.Взаимодействие с социумом, сетевое взаимодействие. |  | Август-июль |
| 1. **Заключительный этап, рефлексивно-аналитический.**
 |
| 3.1 | Анализ реализации Дорожной карты | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР, совет сада | Август- январь |
| 3.2. | Определение перспектив развития проекта. | Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР | Август- январь |
| 3.3 | Трансляция данной практики на региональном и межрегиональном уровне. | Заведующий | Август- январь |