

Управление образования администрации Пермского муниципального округа Пермского края

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Платошинский детский сад «Солнышко»»
(МАОУ «Платошинский детский сад «Солнышко»»)

Согласовано:
Начальник отдела дошкольного образования
А.А.Подушкина
«14» Сентября 2025г.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ
«Платошинский детский сад «Солнышко»»
Зайнетдинова Ю.А.

План работы с кадрами

МАДОУ «Платошинский детский сад «Солнышко»»

2025-2026 учебный год

Платошино, 2025

Информационная часть

Сведения о педагогических кадрах и АУП на начало 2025-2026уч.г.

АУП-2

Общее число педагогических работников -52 (из них в отпуске по уходу за ребенком - 4)

Старший воспитатель – 3

Воспитатель – 36 (из них в отпуске по уходу за ребенком - 2)

Музыкальный руководитель – 4 (из них в отпуске по уходу за ребенком - 1)

Инструктор ФИЗО – 4 (из них в отпуске по уходу за ребенком - 1)

Педагог-психолог – 2; Учитель- логопед – 2; Социальный педагог - 1

Количество педагогов в ДОУ	Образование					Аттестация			
	Высшее	Высшее педагогическое	Среднее-педагогическое	сред. проф. педагогическое	Начальное профессиональное	высшая	первая	соответствие	без соответствия
52	10	18	8	14	2	15	17	9	11
Количество АУП в ДОУ									
2	2	1	-	-	-	-	-	2	-

Цель: совершенствование системы повышения профессиональных компетенций педагогов, привлечения педагогических кадров в ДОУ, поддержки педагогических работников ДОО в конкурсном движении, аттестации, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Задачи:

- 1.создать дифференцированные условия для развития профессиональной культуры работников образования;
- 2.совершенствовать методическое сопровождение педагогических работников в условиях ФГОС ДО, ФОП ДО, **особо ФАОП**
- 3.систематизировать использование в профессиональной деятельности современных педагогических технологий мотивировать педагогов на обобщение и представление опыта своей профессиональной деятельности педагогическому сообществу на различных уровнях.

Ожидаемые результаты реализации плана

1. позитивная психолого-социальная адаптация педагогов, «мягкий профессиональный старт» для молодых педагогов/ стабильное профифункционирование для стажистов;
2. активное включение молодых педагогов в деятельность ДОУ, дифференцированный подход к разному контингенту педагогов;
3. формирование сообщества молодых педагогов ДОУ;
4. формирование у молодых педагогов ценностного отношения к профессии/у педагогов-стажистов закрепление авторитета наставника
5. привлечение выпускников школ к получению педагогической специальности.

Основные направления работы:

- Аттестация и награждение педагогов
- Привлечение и удержание педагогических кадров
- Повышение квалификации педагогических кадров и методическая поддержка коллектива
- Методическая активность педагогов (конкурсное движение, трансляция опыта, выступление на семинарах и конференциях, работа в качестве членов жюри и т.д.)

Аттестация и награждение педагогов

Цель: Повышение числа аттестованных педагогов на первую и высшую квалификационную категорию до 77%.

Задачи:

1. Создать условия для активности прохождения процедуры аттестации педагогов и получения наград различного уровня;
2. Усилить контроль над подготовкой документации для электронного портфолио от подачи заявления до отправки портфолио эксперту.

Мероприятие	Результат	Ответственные	Сроки
Ознакомление педагогического коллектива с документами, регламентом (процедурой) по аттестации и награждению педагогических кадров в текущем году. Преимущества в результате получения категории. Анализ возможных кандидатур для аттестации и для награждения (<i>Приложение №3</i>)	Педагоги знают и понимают процедуру аттестации	Пирождкова О.Е.	Май Август
Запрос документов у возможных кандидатур для награждения	Выявление и согласование потенциальных кандидатур для аттестации и награждения. Своевременное пополнение подтверждающих наградных материалов награждаемого/аттестуемого (хранение на Я диске)	Аттестационная комиссия Зайнетдинова Ю.А. Грачева О.П. Колесова Е.А. Пирождкова О.Е.	Май Август Май-июль
Подготовка ходатайств на награждение (по уровням: край, муниципалитет и т.д.)	Ходатайства для награждения: Почетная грамота Управления образования ПМО-., Шуклина Е.Р. Благодарственное письмо администрации ПМО- Чадаева О.И. Трясына Е.В	Зайнетдинова Ю.А. Грачева О.П. Колесова Е.А. Пирождкова О.Е.	Август-сентябрь

	Благодарственное письмо Управления образования ПМО – Бабушкина С.Ю., Белослудцева М.В. Благодарственное письмо Министерства образования и науки ПК – Панина ИВ, Боброва МС		
Назначение наставников для оформления документации и электронного портфолио аттестации (В рамках РГ «Школа наставничества» на институциональном уровне)	Своевременно и качественно, в соответствии с разделами эл. портфолио подготовлены материалы для аттестации на соответствие занимаемой должности, первую, высшую	Наставляемые: Бачева ДН- Воробьева ЕИ- Ноздрина ОА Макарова ЮА	Август Сентябрь
Оформление электронного портфолио, подготовка заявления (конкретно по ФИО) Список кандидатов на аттестацию: <i>Соответствие занимаемой должности:</i> Воробьева Е.И., Ноздрина О.А., Бачева Д.Н.- 15.08.2025 Макарова Ю.А.- 15.09.2025- срок подготовки бумажного портфолио	Конкретный список педагогов со сроками подготовки портфолио. Заполненное заявление	Грачева О.П. Колесова Е.А. Пирожкова О.Е.	
<i>На первую квалификационную категорию</i> Бабушкина С.Ю. 15.08.2025 Горбунова Н.Г. 23.09.2025 Огородникова О.А. 15.09.2025 по награде Чепрас М.А. 17.01.2026 Щукина Е.Р. 14.08.2025 Терехина О.В. 21.10.2025 Занина Н.В. 01.09.2025 Рахманова А.В. 01.09.2025 Косенович О.В. 01.09.2025			Сроки указать конкретно для каждого педагога, планирующего на аттестацию
<i>На высшую квалификационную категорию</i> Пермякова Н.В. 17.12.2025 Сивкова Е.М. 16.10.2025 Грачева О.П. 17.01.2026 Саитграева Е.Г. 15.09.2025 Колесова Е.А. 02.10.2025			

Климова Т.М. 02.10.2025

Гобан И.А. 02.11.2025

Список кандидатур на аттестацию:

Месяц	ФИО педагога
Август	Воробьева Е.И., Ноздрина О.А., Бачева Д.Н. Бабушкина С.Ю. Щукина Е.Р.
Сентябрь	Макарова Ю.А. Горбунова Н.Г. Огородникова О.А. Занина Н.В. Рахманова А.В. Косенович О.В. Саитраева Е.Г.
Октябрь	Терехина О.В. Сивкова Е.М. Колесова Е.А. Коженикова С.В. Климова Т.М.
Ноябрь	Гобан И.А.
Декабрь	Пермякова Н.В.
Январь	Чепрас М.А. Грачева О.П.
Февраль	
Март	
Апрель	
Май	

Включение педагогов, претендующих на квалификационную категорию в план по методической активности (ежегодное заполнение карточки профессионального роста педагога в сравнении с предыдущим годом)
Оперативный контроль

Заполнено и принято управлением образования заявление.
Регистрация в личном кабинете <https://portfolio-edu.igro.perm.ru/>
Постепенное заполнение разделов портфолио, согласованными и проверенными старшим воспитателем материалов портфолио.

Педагоги включены в план методической активности.
Методически грамотно заполненная карточка профессионального роста педагога и ее достоверность
Исполнение планов методической активности, портфолио.

Грачева О.П.
Колесова Е.А.
Пирожкова О.Е.

Грачева О.П.
Колесова Е.А.
Пирожкова О.Е.

(взаимоконтроль)
Педагоги ДОУ

Август
Сентябрь

1 раз в месяц

Анализ результатов	Аналитический отчет (% увеличения/ снижения количества аттестуемых/ награжденных. Причины, пути решения)	Грачева О.П. Колесова Е.А. Пирожкова О.Е.	Май, июнь
--------------------	--	---	-----------

Привлечение и удержание педагогических кадров

Цель: формирование системы работы по привлечению и закреплению молодых специалистов в ДОУ

Задачи:

1. обеспечить адаптацию молодого специалиста в коллективе;
 2. использовать разнообразные формы повышения профессиональной компетентности, обеспечить возможности для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
 3. организовать индивидуальную методическую работу с молодым педагогом с использованием дифференцированного подхода;
 4. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагогов;
 5. организовать мероприятия по заключению целевых договоров по направлениям педагогических специальностей.
- Реализация комплекса мероприятий, направленных на:
1. формирование муниципального заказа на подготовку педагогических кадров;
 2. формирование профессиональной направленности у выпускников общеобразовательных организаций;
 3. оказание методической поддержки молодому педагогу в период профессионального становления;
 4. оказание мер социальной поддержки молодым специалистам.

Мероприятие	Результат	Ответственные	Сроки
Привлечение педагогических кадров			
Взаимодействие с ПГПУ, ПШПк (совместные мероприятия, конкурсы)	Определение потенциальных педагогических кадров	Старшие воспитатели	В теч. года
Круглый стол с выпускниками 9 и 11 кл. «Выбираю профессию правильно» в ближайших СОШ	Информирование студентов	Старшие воспитатели	Ноябрь
Разработка информационных листовок/буклетов об особенностях/условиях в ОО	Сайт ОО, Госаплик ВК, ЕЦП «Работа в России» https://trudvsem.ru/target-education/search	Заведующий, старшие воспитатели	В теч. года
Размещение информации о вакансиях	Формирование предложения и контроль откликов. Формирование пакета документов абитуриента-целе-	Заведующий, старшие воспитатели	Апрель-Май

Мониторинг территории на наличие целевой аудитории «Контингент с педагогическим образованием»/ «Желающие пройти переподготовку по специальности «Воспитатель ДОО»	Заккрытие вакансий	Заведующий, старшие воспитатели, педагоги	Регулярно
Привлечение студентов колледжа, университета на прохождение профессиональной практики	Привлечение потенциальных педагогических кадров	Заведующий, старшие воспитатели	В теч. года
Удержание педагогических кадров			
Организация деятельности рабочих групп «Педагогические параллели»	Точечная работа над проблемами, выявленными при реализации содержания ОП ДО	Руководители рабочих групп, педагоги	Регулярно 1 раз в квартал
Система наставничества (реверсивное, командное и т.д.)	Слаженная пара «Наставник-наставляемый» Активизация и обновление работы рабочей группы «Школа наставничества» на институциональном уровне	Наставник-наставляемый (по приказу)	Август-май
Школа молодого педагога (Ранний возраст)	Повышение уровня педагогических компетентностей особенно для работы с детьми раннего возраста	Член рабочей краевой группы	Регулярно 1 раз в квартал
Создание условия для комфортной работы специалиста-педагога	Новое оборудование, материалы, пособиями для работы с детьми. Своевременное инструктирование, ознакомление с библиотечным фондом и пособиями методического кабинета и ознакомление с возможными образовательного пространства детского сада.	Старшие воспитатели	По возможности 1 раз в полугодие
Организация конкурсов педагогического мастерства на уровне ДОУ	Введение в профессию, введение в конкурсное движение	Старшие воспитатели	1 раз в год
Построение корпоративной культуры			
Участие в окружных мероприятиях	Результативность, как саморазвитие (Положительный отклик вышестоящего руководства, Участие/Призовое место)	Старшие воспитатели	В соответствии с планом УО
Участие в традиционных мероприятиях ОО	Сплочение коллектива, ощущение себя частью команды	Старшие воспитатели, руководители РГ	В соответствии с планом ОО

Создание /актуализация/корректировка ЛНА: Кодекс профессиональной этики/Положение о профессиональной этике	Действующий ЛНА	Заведующий	При необходимости
---	-----------------	------------	-------------------

Повышение квалификации педагогических кадров и методическая поддержка коллектива

Цель: повышение квалификации работы /разработка перспективного плана повышения квалификации

Задачи:

1. Определить ключевые направления КПК в соответствии с Программой развития и законодательством РФ
2. Выявить образовательные потребности педагогов
3. Проанализировать собственные ресурсы для организации методической поддержки, выявление дефицитов
4. Найти спикеров и поставщиков КПК по выбранному направлению с учетом финансовых возможностей
5. Организовать сетевое взаимодействие с другими ОО и социальными партнерами
6. Составить перспективный план повышения квалификации
7. Организовать и провести семинары по выбранному темам; стажировочные площадки

Мероприятие	Результат	Ответственные	Сроки
Повышение квалификации педагогических кадров и методическая поддержка коллектива			
1. Определить ключевые направления КПК в соответствии с Программой развития и законодательством РФ			
Анализ Программы развития и нормативно-правовой базы	Определение ключевых направлений КПК	Заведующий, старшие воспитатели	август
Знакомство педагогического коллектива с основными направлениями работы	Ознакомление педагогов с направлениями работы на текущий год	Заведующий, старшие воспитатели	Август-сентябрь
2. Выявить образовательные потребности педагогов			
Опрос/собеседование (АГС)	Учет образовательных потребностей при планировании	старшие воспитатели	Май-ДОУ Август-ОУ
3. Проанализировать собственные ресурсы для организации методической поддержки, выявление дефицитов			

Анализ собственных ресурсов (кадров, материальных средств, финансового состояния ОУ)	Выявлены возможности и потребности	Заведующий, старшие воспитатели	Январь
4. Найти спикеров и поставщиков КПК по выбранному направлению с учетом финансовых возможностей			
Поиск спикеров и поставщиков КПК по выбранным направлениям с учетом финансовых возможностей	Заключение договора о сотрудничестве, контрактование	старшие воспитатели	В течение года
5. Организовать сетевое взаимодействие с другими ОО и социальными партнерами			
Организация сетевого взаимодействия с другими ОО и социальными партнерами	Заключение договоров, договоренность о сетевом взаимодействии.	старшие воспитатели	В течение года
6. Составить перспективный план повышения квалификации			
Составление перспективного плана повышения квалификации на учебный год и его корректировка (Приложение №1)		старшие воспитатели	сентябрь

Методическая активность педагогов

Цель: обеспечение условий для личностного и профессионального роста педагогов школы как – фактора повышения качества образования.

Задачи:

1. обеспечить педагогов необходимыми информационными и научно- методическими ресурсами
2. создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития
3. организовать работу проектных групп для решения новых задач профессиональной деятельности
4. выявить, проанализировать и обеспечить распространение наиболее ценного педагогического опыта.

52 педагога на 01.07.2025

Мероприятие	Результат	Ответственные	Сроки В течение учебного года (следует прописывать конкретные месяцы)
1. Конкурсы, олимпиады			
Формат «Кнопка методической помощи» Уровень ОО (определение наставника за участником, просвещение педагогов о новых трендах и т.д.)	Участие в конкурсном движении Зеленое яблоко, Робототехнические конкурсы, Воспитатели России – 10 человек	старший воспитатель	В течение года
Формат «Школа наставничества»	2 конкурса- 3 человека	старший воспитатель	В течение года

Уровень ПМО (создание РГ, ТГ по сопровождению конкурсанта, привлечение сторонних лиц, иных организаций и т.д.)				
Муниципальный уровень				
1. Окружной конкурс профессионального мастерства "Золотое яблоко"	4-7%	старший воспитатель	Октябрь	
2. Окружной профессиональный конкурс «Зеленое яблоко»	10-19%	старший воспитатель	Март	
3. Конкурсы, проходящие в группе "Старт в DIGITAL"	20- 38%	старший воспитатель	В течение года	
4. Конкурс грантов	1-2%	старший воспитатель		
5. Робототехнический форум "ИКаРёнок" (номинация "Защита педагогического опыта")	6- 12%	старший воспитатель	Декабрь	
6. Фестиваль анимации и мультипликации	1-2%	старший воспитатель	В течение года (3 тура)	
7. Мудрый слон	5- 10%	старший воспитатель	В течение года (3 игры)	
8. V Муниципальный конкурс «Театральная весна»	3-6%	старший воспитатель	Март	
9. Мегапредметный марафон среди педагогических работников образовательных организаций Пермского муниципального округа	10-19%	старший воспитатель	В течение года (4 раза)	
10. Межпоселенческое мероприятие Педагогический баттл	20-38%	старший воспитатель	Ноябрь-февраль	
Региональный уровень				
1. Фестиваль педагогического мастерства и творчества ДОУ Пермского края (г. Ныроб)	25- 48%	старший воспитатель	Октябрь	
2. «Ребенок в объективе ФГОС» = краевой форум «Пермский край: детство в объективе взрослых»	10-19%	старший воспитатель	Ноябрь	
3. Лидеры Пермского края	1-2%	старший воспитатель	Январь	
4. БОЛЬШИЕ ПИРОЖКИ ИГРЫ	5- 10%	старший воспитатель	Февраль	

5. Олимпиада для педагогов, специалистов образовательных организаций Пермского края, работающих с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами.	30-58%	старший воспитатель	Октябрь
Всероссийский уровень			
1. Всероссийский конкурс "Воспитатели России"	6 – 12%	старший воспитатель	До 13.07.2025
2. Всероссийский конкурс им. Л.С. Выготского	25 -48%	старший воспитатель	Декабрь 2025- март 2026
2.Трасляция опыта			
Институциональный уровень			
Формат Педагогический час тема «Теория и технология выступления перед аудиторией» 1.ОМО- трансляция содержания заседаний (8 направлений) 2.КПК выездные 3. Офлайн выступления по обобщению опыта на конференциях, форумах, семинарах разного уровня и другое Педагогические советы (2 тематический в год) Методические советы	25-48%	Административная команда, руководители РГ	В течение года(ежемесячно)
	10- 19%	Административная команда, педагоги ДОУ	Январь
	10-19%	Члены методического совета	В течение года (4 раза)
Работа временных РГ, проектных линий ПР РГ «Педагогические параллели», Работа РГ по реализации Школы добровольцев и отношений и т.д.	25-48%	Административная команда, руководители РГ	В течение года(ежемесячно)
Муниципальный уровень			
Руководство окружными методическими объединениями ОМО учитель-логопед	7%	старший воспитатель	
Региональный уровень			
Участие в качестве организаторов в приоритетных проектах Пермского муниципального округа	10%	старший воспитатель	

1. Цифровой форум "Все в Digital" (в качестве спикеров или руководителей площадок)				
2. Реализация проекта «Футбол в школе»				
Федеральный уровень				
Всероссийский уровень Формат конференции, брифинги, форумы	20%		старший воспитатель	
3. Работа в жюри				
Уровень ОО (для аттестации)	15-29%		старший воспитатель	
1. Включение в экспертные советы и жюри 2. Создание экспертов по разным направлениям (взаимопосещение занятий, игр, ДОП, реализация программы развития)				
Уровень ПМО (разработать модель потребности взаимоэкспертирования между методическими службами ДОУ) Работа в качестве активного участника, организатора приоритетного проекта ПМО «Детский сад-карусель возможностей»	10%		Заведующий	

Сопровождения молодых педагогов

Мотивация педагогов с учётом стажа педагогической деятельности: мотивационные инструменты

В настоящее время в науке развернулись поиски, направленные на исследование профессиональной компетентности педагога, поиски ответа на вопросы, касающиеся проблем повышения профессионализма и мотивации труда педагогов. Например, в работах Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, В.А. Сластенина, А.И. Щербакова рассматриваются пути повышения профессиональной компетентности, стимулирования и мотивации труда.

Мотивация и стимулирование персонала является главным средством обеспечения рационального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Особый интерес руководителей образовательных учреждений к мотивации персонала обусловлено тем вкладом, который вносит мотивация в итоги труда работников организации. Готовность работника в полной мере воплотить в работе собственный потенциал в большой степени зависит от его трудовой мотивации. Таким образом, мотивация персонала ОУ – важный фактор результативности его работы, и в этом качестве она составляет базу трудового потенциала каждого работника, то есть всей совокупности параметров, какие воздействуют на его трудовую активность.

Мотивация персонала как одна из важных функций управления в современных условиях должна стать рычагом для наиболее эффективного достижения установленных больших целей. Именно поэтому сейчас руководителю ОУ нужно найти более рациональные способы мотивации персонала для удачного решения намеченных задач. Руководитель заинтересован в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью улучшать все управленческие механизмы.

Приложение №1

Перспективный план повышения квалификации на 2025-2026 учебный год

Приложение №2

Стаж	Состояние	Мотивационные инструменты
Молодые специалисты часто бывают не удовлетворены уровнем заработной платы, не все из них готовы работать за скромный оклад на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они ещё не вполне умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат, но в то же время считают, что даже небольшие их достижения должны быть обязательно отмечены.	Начало становления системы мотивации педагогической деятельности : Актуализированы общетрудовые мотивы (заработок, условия труда, определенность дела и т. Д.) , которые указывают на неформированность, незрелость Основной задачей является принятие и освоение нормативно одобренного способов действия в ней.	• Бережное отношение. Поддержка и незаойливое обучение. • Внимательное отношение к своевременности денежного вознаграждения. Установление в первом полугодии стимулирующей выплаты за «нахождение на работе», во втором – с учётом освоения одобренных способов поведения. Установление компенсационной выплаты за найм жилья (при возможности). Выплата всех надбавок молодому специалисту в соответствии с Законом «Об образовании в Пермском крае». Оказание индивидуальной поддержки со стороны завуча (директора). • Бережное отношение: формальные и неформальные разговоры «по душам». Разъяснение трудовых функций, требований должности и образовательного процесса. Закрепление официального наставника. Анонс о выходе на работу (на почту работников школы или в группе «ВКонтакте» появляется информация о новом работнике, который становится частью коллектива). Особое внимание первому педагогу: приветствие, знакомство с наставником, вручение артефактов школы и т.д. Посещение уроков в первом полугодии по приглашению, главное - находить плюсы. Добровольный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала по итогам работы или мероприятия. Помощь в составлении конспектов занятий. Консультирование предметником – наставником по содержанию урока. Неформальное обучение на рабочем «месте». Публичная похвала на совещании или педагоге; вынесение устной благодарности

		• Мероприятия, направленные на включение в коллектив (мне здесь хорошо) • Включение в работу молодежных групп (например, Советы молодых педагогов) – «у нас общие проблемы» • Включение в разновозрастные команды («я вижу, как это делают другие») • Признание результатов деятельности (помочь педагогу осознать, в чем они заключаются) • Предоставить возможность организовать мероприятие (для коллег, для обучающихся), где можно было бы увидеть результаты деятельности.
1-2 года	Мотивы, связанные с выполнением работы, объединяющиеся в единый симптомокомплекс - мотивации работой. МР основана на возникновении интереса у субъекта труда к содержанию выполняемых задач, что может стать одним из результатов процесса адаптации. Появление новой субсистемы может являться свидетельством процесса принятия профессии со стороны педагогов	• Первые требования и добровольный спрос • Небольшой рост денежного вознаграждения. Стимулирующая выплата не столько за хорошие показатели работы, сколько участие. • Консультирование по содержанию, процессу и формам обучения (методист, стажисты). Психологические консультации (психолог). Предложения по проведению открытых уроков, включение в календарь образовательных мероприятий. Разбор методических материалов к дисциплине, уроку (методист). Методическая помощь в подготовке уроков и внеклассных мероприятий. Оценка (позитивная) проведенного урока авторитетным коллегой, пока не заучем. Направление на различные проблемные семинары и конференции молодых учителей. Неформальное повышение квалификации <i>в коллективе коллег</i>. Возможно, участие в районной «Школе молодого специалиста» в качестве слушателя. Включение в состав творческой группы учителей – предметников. Публичная похвала на педсовете и совещании даже за небольшие достижения как учащихся, так и самого педагога. Благодарственное письмо родителям молодого специалиста после первого года работы; награждение почетным знаком организации «За волю к победе» (молодой специалист после первого года работы), вручение благодарственного письма (найти достижение, за которое можно было бы поблагодарить).

		• Достойное рабочее место в кабинете. Выявление профессиональных проблем, подсказки на рабочем месте. Организация сопровождение с помощью коллег-наставников. Включение учителя в сетевое сообщество, форумы молодых учителей. • Деятельность в составе молодежных групп. • Деятельность в «разновозрастных командах», направленная на решение актуальных педагогических задач. • Вовлечение в проектную деятельность педагогического коллектива с определенным поручением или ставить руководителями краткосрочных мероприятий. • Включение в работу временных творческих коллективов, проблемных групп, выполнение ответственного поручения; • Участие в конкурсах молодых педагогов. Участие в работе Клуба молодых педагогов в рамках образовательного учреждения; • Включенность в работу районной Школы молодых педагогов;
2-4 года	Для педагогов становятся актуальными утилитарный мотив, ориентация на престиж собственной профессии, осознание общественной значимости своего труда (ОП). Доминирующие мотивы (избегание критики, наказания, получение удовлетворения от труда) выделяются более четко.	• Вывод «в люди», возможность показать себя и первые итоги работы. • Возможность повысить денежное вознаграждение. Стимулирующая выплата за хорошие показатели работы, участие в конференциях, семинарах в качестве докладчика. • Расширение сетевого участия. Работа в школе «Молодых педагогов», в программы ИРО, департамента образования. Выступление на конференциях «Школы молодого специалиста». Выявление профессиональных дефицитов, определение траектории поддержки – профессиональной, методической, психологической, ресурсной. Методическая помощь в подготовке уроков и внеклассных мероприятий. Оказание помощи в получении категории. Предоставление предметного кабинета. Подключение специалистов - неформальных наставников. Включение в проект как члена команды с определенной функцией или

		небольшой самостоятельный проект. Проведение посильных мероприятий, участие в педагогических советах, совещаниях. • Включение в конкурсное движение («Педагогический дебют» и проч.). Выход с презентацией опыта за рамки образовательного учреждения; • Предоставление возможности увидеть результаты своего труда (через собеседования, рефлексии деятельности) • Общественное признание результатов деятельности. Публичная похвала на педсовете и совещании. Особо отличившимся - вручение грамот от имени директора школы.
Педагоги средней возрастной группы — преимущественно высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в принятии решений, берут на себя разные общественные поручения. Осознают свой вклад в успешность образовательной деятельности.		
4-5 лет	Доминирующие мотивы (общественная полезность, конкурентный мотив, стремление к продвижению, ориентация на престиж, получение удовольствия от труда). Впервые появляется своеобразный антимотив коммуникативный, негативно сказывающийся на функционировании. Среди ведущих субсистем наиболее нагруженными являются ВМ и ВПМ. При этом налицо уменьшение степени интеграции данных субсистем. Особая субсистема МР, актуализированная у педагогов предыдущей стажевой группы, снижает значимость.	• Главное удержать ! • Предоставление возможности наращивания учебной нагрузки и роста оплаты труда за счёт дополнительных показателей. Стимулирующая выплата за хорошие показатели работы, участие в конференциях, семинарах в качестве докладчика • Поддержка самостоятельно проекта. Показ его значимости и важности. Проведение открытых уроков как на школьном, так и муниципальном уровнях. Участие в конференциях по обмену опытом в качестве слушателя и докладчика. • Введение «в круги» по проявившемуся профессиональному интересу. Включение в <i>официальные программы повышения квалификации</i>. Назначение руководителем временного творческого коллектива, проблемной группы. Постановка сложных задач, решение которых требует освоения или наращивания новых компетенций. Мастер-классы для коллег. • <i>Вовлечение в коллегиальные органы управления.</i> Участие в разработке локальных актов школы. Работа в проектных командах. Преодоление

11	Поздняя ЮУ		антимотивов. Проведение аттестации на категорию. Включение в конкурсное движение (реализация конкурентного мотива) как на уровне ОО, так и за ее пределами (ориентация на престиж). Делегирование ответственности (назначение руководителей проблемных и творчески групп). Стажировки, курсовая подготовка как поощрение.
12	Мужская ЮУ		- Участие в разработке локальных актов школы. - Вручение грамот и подарков от имени директора школы.
13	Дети ЮУ		
14	Коллекция ЮУ		
15	Коллекция ЮУ		
16	Коллекция ЮУ		
17	Коллекция ЮУ		
18	Коллекция ЮУ		
19	Коллекция ЮУ		
20	Коллекция ЮУ		
21	Коллекция ЮУ		
22	Коллекция ЮУ		
23	Коллекция ЮУ		
24	Коллекция ЮУ		
25	Коллекция ЮУ		
26	Коллекция ЮУ		
27	Коллекция ЮУ		
28	Коллекция ЮУ		
29	Коллекция ЮУ		
30	Коллекция ЮУ		
31	Коллекция ЮУ		
32	Коллекция ЮУ		
33	Коллекция ЮУ		
34	Коллекция ЮУ		
35	Коллекция ЮУ		
36	Коллекция ЮУ		
37	Коллекция ЮУ		
38	Коллекция ЮУ		
39	Коллекция ЮУ		
40	Коллекция ЮУ		
41	Коллекция ЮУ		
42	Коллекция ЮУ		
43	Коллекция ЮУ		
44	Коллекция ЮУ		
45	Коллекция ЮУ		
46	Коллекция ЮУ		
47	Коллекция ЮУ		
48	Коллекция ЮУ		
49	Коллекция ЮУ		
50	Коллекция ЮУ		
51	Коллекция ЮУ		
52	Коллекция ЮУ		
53	Коллекция ЮУ		
54	Коллекция ЮУ		
55	Коллекция ЮУ		
56	Коллекция ЮУ		
57	Коллекция ЮУ		
58	Коллекция ЮУ		
59	Коллекция ЮУ		
60	Коллекция ЮУ		
61	Коллекция ЮУ		
62	Коллекция ЮУ		
63	Коллекция ЮУ		
64	Коллекция ЮУ		
65	Коллекция ЮУ		
66	Коллекция ЮУ		
67	Коллекция ЮУ		
68	Коллекция ЮУ		
69	Коллекция ЮУ		
70	Коллекция ЮУ		
71	Коллекция ЮУ		
72	Коллекция ЮУ		
73	Коллекция ЮУ		
74	Коллекция ЮУ		
75	Коллекция ЮУ		
76	Коллекция ЮУ		
77	Коллекция ЮУ		
78	Коллекция ЮУ		
79	Коллекция ЮУ		
80	Коллекция ЮУ		
81	Коллекция ЮУ		
82	Коллекция ЮУ		
83	Коллекция ЮУ		
84	Коллекция ЮУ		
85	Коллекция ЮУ		
86	Коллекция ЮУ		
87	Коллекция ЮУ		
88	Коллекция ЮУ		
89	Коллекция ЮУ		
90	Коллекция ЮУ		
91	Коллекция ЮУ		
92	Коллекция ЮУ		
93	Коллекция ЮУ		
94	Коллекция ЮУ		
95	Коллекция ЮУ		
96	Коллекция ЮУ		
97	Коллекция ЮУ		
98	Коллекция ЮУ		
99	Коллекция ЮУ		
100	Коллекция ЮУ		

Целевая программа «Инициатива» в области культуры

Перспективный план подготовки кандидатур в наградной кампании

№	ФИО педагога	Имеющая награда, год	Перспектива получения награды
Корпус Платошино			
1	Альпова Ю.А.	1. Почётная грамота Министерства просвещения РФ, 2024 г. 2. Благодарность Министерства образования и науки ПК, 2017 г.	
2	Бабушкина С.Ю.		Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2025
3	Белослудцева М.В.		Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2025
4	Боброва М.С.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2019 г.	Благодарственное письмо министерства образования и науки Пермского края, 2025
5	Гобан И.А.		
6	Горбунова Н.Г.		Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2026 г.
7	Грачева О.П.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2022 г.	Благодарственное письмо министерства образования и науки Пермского края, 2026 г.
8	Зайнетдинова Ю.А.	1. Благодарственное письмо администрации ПМО, 2017	
9	Занина Н.В.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2023 г.	
10	Защ В.Э.		
11	Каракулова А.В.		
12	Бурнышева Е.Ю.		
13	Косенович О.В.		Благодарственное письмо администрации ПМО, 2026 г.
14	Коженикова С.В.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2023 г.	
15	Лапшакова Е.П.	1. Благодарственное письмо министерства образования и науки Пермского края, 2024 г. 2. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2019 г.	
16	Макарова Ю.А.		
17	Ноздрина О.А.		

18	Огородникова О.А.	1. Почётное звание "Почетный работник сферы образования РФ", 2022г. 2. Благодарственное письмо министерство образования и науки Пермского края, 2017г. 3. Благодарность Губернатора Пермского края, 2007г.	
19	Пермякова Н.В.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2023г.	
20	Пихтовникова Т.В.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2022г.	Благодарственное письмо министерство образования и науки Пермского края, 2026 г.
21	Рахманова А.В.	1. Благодарственное письмо управления образования ПМО, 2023г.	
22	Сивкова Е.М.	1. Благодарственное письмо министерство образования и науки Пермского края, 2023г.	
23	Гогарских С.Ф.		
24	Черепанова Е.С.		
25	Борисова В.А.		
26	Кузнецова Т.А.	Корпус Кукуштан	
27	Смородина Л.В.		
28	Трясцына Елена Валентиновна	Благодарственное письмо (Управление образования ПМО) 2019г.	Благодарственное письмо администрации Пермского муниципального округа 2025 г.
29	Воробьева Е.И.		
30	Канюкова О.И.		
31	Мехоношина Т.В.		Благодарственное письмо управления образования ПМО 2026 г.
32	Мякотникова Т.С.		
33	Хорошева Н.П.		
34	Трясцына К.С.		
35	Пирожкова О.Е.	Благодарственное письмо (Управления образования ПМО) 2023г.	
36	Саитгареева Е.Г.	Благодарственное письмо (Управление образования ПМО) 2021г.	Почетная грамота управления образования ПМО 2026 г.
37	Авдеева Е.В.	Корпус Курашим	
		1. Благодарственное письмо Начальника управления образования, 2023г.	

38	Бачева Д.Н.			
39	Бердова Г.В.			
40	Елисеева М.Е.			
41	Жданова С.В.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2020г. 2. Благодарственное письмо Министерства образования науки Пермского края, 2024г.		
42	Климова Т.М.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМО, 2024г.		
43	Колесова Е.А.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2019г 2. Почетная грамота администрации ПМО, 2024г.		
44	Панина И.В.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2019г.	Благодарственное письмо Министерства образования и науки Пермского края, 2025 г.	
45	Рудер И.О.		Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМО, 2026 г.	
46	Силкина И.А.	1. Благодарственное письмо Министерства образования и науки Пермского края, 2019г. 2. Почетная грамота Министерства образования и науки Пермского края, 2024г.		
47	Терехина О.В.			
48	Тимофеева А.А.		Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМО, 2026 г.	
49	Чадаева О.И.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2017г.	Благодарственное письмо администрации Пермского муниципального округа, 2025 г.	
50	Чепрас М.А.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2022г. 2. Благодарственное письмо главы ПМО, 2024г		
51	Щукина Е.Р.	1. Благодарственное письмо Начальника управления образования ПМР, 2021г.	Почетная грамота Управления образования, 2025 г.	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097529

Владелец Зайнетдинова Юлия Андреевна

Действителен с 08.04.2025 по 08.04.2026