

Приложение
к приказу МАДОУ «МАЯЧОК»
от 30.01.2026 №146-од

Таблица №1.

Название проекта	«Современному ребенку – современный педагог»
Основания для разработки Программы	1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (далее – РФ)». 2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». 3. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (с изменениями и дополнениями). 4. Приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 N 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования». 5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013. №1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (далее – ФГОС ДО). 6. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 №1028 «Об утверждении Федеральной образовательной программы дошкольного образования» (далее – ФОП ДО). 7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.11.2022 №1022 «Об утверждении федеральной адаптированной образовательной программы дошкольного образования для обучающихся с ОВЗ». 8. Комментарии к ФГОС ДО (утверждены Министерством образования и науки РФ от 28.02.2014 №08-249). 9. Приказ Министерства труда РФ от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями). 10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015 №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)». 11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.03.2023 №136н «Об утверждении профессионального стандарта «Учитель-дефектолог». 12. Закон Свердловской области от 15.07.2013 года №78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области" (с изменениями и дополнениями). 13. Распоряжение Правительства Свердловской области от 30.07.2021 №416-РП «Об утверждении Плана основных мероприятий, проводимых в Свердловской области в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года». 14. Проект Концепции развития дошкольного образования на период до 2030 года 15. Проект Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2030 года 16. Проект Стратегии развития образования в Российской Федерации до 2036 года

	17. Устав МАДОУ «МАЯЧОК». 18. Локальные нормативные акты МАДОУ «МАЯЧОК», определяющие стратегию и тактику развития учреждения
Обоснование значимости реализации проекта	Значимость проекта базируется на нескольких ключевых концепциях, которые определяют современное понимание качества дошкольного образования. Качество дошкольного образования напрямую зависит от уровня профессионализма педагогических работников. В основе этой концепции лежат идеи непрерывного образования и компетентного подхода. Исследования показывают, что именно квалификация и личностные качества педагога являются решающим фактором в создании развивающей образовательной среды (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев). Проект направлен на переход от модели формального повышения квалификации к системе целенаправленного непрерывного управления профессиональным развитием, где акцент делается на формировании предметно-методических компетенций и таких компетенций, как эмоциональный интеллект, инклюзивное мышление, навыки командной работы, и других, необходимых современному педагогу. В проекте педагогический коллектив рассматривается как ключевой актив организации. Инвестиции в его развитие, удержание и привлечение высококвалифицированных кадров являются прямым вложением в качество дошкольного образования и создание условий для обеспечения долгосрочной конкурентоспособности детских садов. При этом формирование кадрового резерва, организация мероприятий в системе «студент – преподаватель СПО – молодой специалист – педагог-наставник – руководитель ДОО – ветеран педагогического труда» обеспечивает устойчивость системы при смене поколений работников и снижает риски, связанные с текучестью кадров. Эффективность деятельности любой организации, которой является МАДОУ «МАЯЧОК», определяется не только суммой индивидуальных усилий, но и качеством их взаимодействия. Снижение документационной нагрузки высвобождает главный ресурс педагога — время — для творческой, исследовательской и непосредственно воспитательной работы с детьми. Формирование инклюзивной культуры и ценностей создаёт психологически безопасную среду, которая способствует снижению профессионального выгорания, повышению лояльности педагогов и, как следствие, достижению качественных результатов и улучшению социально-психологического климата в коллективе. Конечная цель всех управленческих и кадровых инноваций — создание оптимальных условий для развития ребёнка. Компетентный, мотивированный, уверенный в поддержке коллег и руководства педагог способен реализовать требования Федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО), выстраивать индивидуальный образовательный маршрут и отвечать на вызовы современного мира вместе с воспитанниками. Особое значение в рамках проекта приобретает создание условий для профессиональной самореализации как ключевого фактора закрепления квалифицированных кадров. В условиях дефицита педагогических работников и высокой конкуренции между образовательными учреждениями города Нижний Тагил именно возможность личностного и карьерного роста становится решающим аргументом при выборе места работы. Проект, через систему наставничества, поддержку участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года России»), грантовую деятельность и выстраивание индивидуальных образовательных

	маршрутов педагогов, формирует прозрачные траектории развития внутри МАДОУ «МАЯЧОК». Это позволяет сотруднику видеть перспективы своего будущего не за пределами учреждения, а внутри него, что напрямую снижает текучесть кадров. Педагог, чувствуя свою значимость, имеющий право на педагогическое творчество и получающий признание своих достижений со стороны коллег и руководства, демонстрирует более высокий уровень лояльности и мотивации. Инвестиции в самореализацию сотрудников трансформируются в стратегический инструмент кадровой политики, обеспечивающий стабильность коллектива, сохранение уникальной инклюзивной и корпоративной культуры, преемственность лучших практик, накопленных в МАДОУ «МАЯЧОК». Проект полностью соответствует стратегическим приоритетам государственной политики РФ в сфере образования и конкретным нормативным требованиям. Таким образом, реализация проекта «Современному ребёнку — современный педагог» имеет высокую значимость для МАДОУ «МАЯЧОК», поскольку представляет собой системный ответ на актуальные внешние вызовы (государственные требования) и внутренние потребности учреждения. Проект переводит управление кадрами в режим постоянного развития на основе принятых в учреждении ценностей и принципов. Он обеспечивает прямую связь между повышением качества профессиональной жизни педагогов и достижением ключевого результата — созданием современной, гибкой и эффективной образовательной среды для воспитанников детского сада
Цель проекта	Создание условий для эффективного управления кадровой политикой и профессиональным развитием работников, обеспечивающего привлечение, удержание и развитие квалифицированных работников, а также формирование кадрового резерва для устойчивого развития МАДОУ «МАЯЧОК» на основе принятых в учреждении ценностей и принципов
Задачи проекта	- содействовать непрерывному профессиональному росту и развитию педагогических работников, совершенствовать их ключевые профессиональные компетенции для профессиональной самореализации, личностного и карьерного роста; - продолжать формировать и поддерживать корпоративную и инклюзивную культуру в учреждении на основе принятых в учреждении ценностей и принципов; - организовать деятельность по командообразованию внутри структурных подразделений – детских садов, взаимовыручке и поддержке среди структурных подразделений – детских садов МАДОУ «МАЯЧОК»; - совершенствовать механизмы документирования педагогической деятельности в целях снижения документационной нагрузки
Участники проекта (целевая группа)	Педагогические работники МАДОУ «МАЯЧОК»
Этапы реализации Программы	I этап – организационно-проектировочный (январь-февраль 2026 года) II этап – основной этап реализации, организационно-деятельностный (февраль 2026 года - февраль 2031 года) III этап – итоговый (аналитический) (март 2031 года - май 2031 года)
Содержание проекта	Содержание проекта представлено планом мероприятий по реализации проекта «Современному ребёнку – современный педагог», адресно ориентируется и конкретизируется отдельными программами (проектами) структурных подразделений – детских садов

Объем и источники финансирования реализации проекта	Проект предполагает обеспечение финансирования из различных источников: бюджетное финансирование; внебюджетное финансирование, в том числе привлечение средств грантов
Ожидаемые конечные результаты	Программа определяет в качестве стратегических результатов: - обеспечение непрерывного профессионального роста и развития всех категорий работников; наличие выраженных признаков формирования корпоративной культуры учреждения
Целевые показатели проекта	Укомплектованность кадрами составляет 99%. Вновь созданы или обновлены в соответствии с современными подходами 100% рабочих мест. Снижение показателей текучести кадров, омоложение педагогических кадров (не менее 30% работников возрастной категории до 35 лет). 100% педагогических работников уверенно знают и поддерживают корпоративные ценности и принципы. Увеличение количества аттестованных педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории (до 80%), получение педагогами категорий «педагог-наставник», «педагог-методист». 100% педагогических и руководящих работников, прошли повышение квалификации по направлению профессиональной деятельности, актуальным вопросам образования. Наличие и эффективность действующих механизмов методического сопровождения педагогических работников в целях снижения документационной нагрузки. Повышение уровня информационной культуры и информационной безопасности педагогических работников, использование сетевых форм взаимодействия, электронных площадок для обеспечения профессиональной коммуникации (наличие электронной базы данных; наличие действующей электронной площадки для взаимообмена опытом и профессионального общения). Положительная динамика по количеству призеров и победителей среди педагогических работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах (по состоянию на 30.12.2025: участники – 83% от общего количества; победители и призеры – 63% от общего количества участников конкурсов). Подготовка кадров на соискание руководящих должностей (увеличение количества человек, включенных в кадровый резерв учреждения с 6 до 10 человек). Наличие у педагогов, наработанных эффективных практик работы (увеличение количества педагогов, представляющих опыт своей работы на мероприятиях муниципального, регионального, Всероссийского и Международного уровней или в публикациях – с 25% до 45%). Презентация лучших педагогических практик работниками учреждения на уровне области, регионов Российской Федерации (не менее 3 мероприятий в год). Положительная динамика удовлетворенности профессиональной деятельностью в коллективе (удовлетворенность поддержкой коллег составляет – 100%, удовлетворенность климатом в коллективе составляет – 100%, готовы рекомендовать свой коллектив – 100% работников)

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «СОВРЕМЕННОМУ РЕБЕНКУ – СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ»

Таблица №2.

№п/п	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Развитие банка нормативно-правовых документов, разработка новых и при необходимости корректировка имеющихся локальных документов по вопросам кадровой политики	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие обособленными структурными подразделениями (детскими садами) (далее – заведующие ОСП), специалист по кадрам
2.	Обеспечение техники безопасности и условий труда, в соответствии с системой управления охраной труда и нормативными требованиями и нормами	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора (АХР), специалист по ОТ и ТБ, заведующие ОСП
3.	Разработка и апробация инструментария по определению профессиональных дефицитов работников, индивидуальных программ профессионального сопровождения	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП
4.	Развитие профессиональной компетентности педагогических работников: - обучение на программах дополнительного профессионального образования с учетом индивидуальных профессиональных дефицитов, современных требований, актуальных направлений профессионального развития; - создание условий для получения педагогами высшего образования, обучения в магистратуре, аспирантуре; - организация деятельности стажировочных площадок, постоянно действующих семинаров и иных форм сопровождающего образования с использованием практико-ориентированных форм методического сопровождения и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП
5.	Сопровождение процедур аттестации педагогических работников на высшую или первую квалификационные категории, развитие практики получения педагогами категории «педагог-наставник», «педагог-методист»	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП
6.	Создание условий для предупреждения текучести кадров: - поддержка и стимулирование педагогических работников; - создание условий для организации педагогической деятельности с учетом личных интересов работника; - организация современных рабочих мест, игровых и учебных пространств, зон отдыха для сотрудников; - снижение бюрократической нагрузки, автоматизация рутинных процессов; - прозрачная система кадрового роста, возможность участия в управлении детским	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП

	садом/организацией, организация деятельности Школы кадрового резерва; - корпоративные традиции и др.		
7.	Создание условий для привлечения квалифицированных работников, молодых педагогов и их сопровождения педагогами-наставниками, закрепления их в учреждении: - сотрудничество с ГАПОУ СО «НТПК №1» в рамках реализации задач федерального проекта «Профессионалитет», в том числе трудоустройство студентов на этапе практической подготовки; - организация наставнической деятельности; - функционирование Совета молодых педагогов, Совета наставников - проведение мероприятий в рамках Школы молодого педагога - поддержка профессиональной активности и личных интересов начинающих педагогов, позиционирование профессиональных успехов и организация участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП
8.	Создание условий для распространения лучших педагогических практик, профессиональной самореализации педагогов: - организация деятельности методических объединений; - проведение методических мероприятий (семинар, конференция, круглый стол, мастер-класс и пр.) на базе структурных подразделений – детских садов с привлечением педагогической общественности города, округа, области, регионов Российской Федерации; - информирование и сопровождение педагогических работников при подготовке материалов выступлений, публикаций; - организация конкурса профессионального мастерства «Гордость Маячка» - поддержка и сопровождение педагогических работников при участии в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, Всероссийского уровней и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, специалист по кадрам, заведующие ОСП
9.	Поддержание и развитие корпоративной культуры: - совместное формирование миссии, принципов, ценностей учреждения и традиций; - создание единой символики, фирменного стиля детских садов/МАДОУ «МАЯЧОК»; - организация цикла мероприятий, основанных на единых ценностях, принципах учреждения; - поддержка и позиционирование работников/детских садов, демонстрирующих наивысшие показатели корпоративной культуры; популяризация лучших практик поддержки корпоративной культуры; - организация неформального общения (общие праздники, традиции, обычаи,	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП, специалист по кадрам

	ритуалы, выезды и пр.) и др.		
10.	Формирование инклюзивного мышления в профессиональном сообществе: - публичное декларирование миссии «равных возможностей для каждого ребёнка», ценностей и принципов инклюзивности; - создание междисциплинарных команд сопровождения ребёнка; - организация методических декад по формированию инклюзивной культуры с циклом практико-ориентированных форм методического сопровождения, информационной пропаганды среди педагогической и родительской общественности; - организация психологического марафона в рамках мероприятий проекта «ПРОпедагог: перезагрузка» с циклом мероприятий, направленных на поэтапное формирование инклюзивного мышления, ценностных установок и профессиональных компетенций педагогов для работы в гетерогенной группе; - организация конкурса социальной рекламы, мультипликационных фильмов для популяризации инклюзивных практик в МАДОУ «МАЯЧОК», городе, регионе и пр.; - реализация инклюзивной образовательной практики «Город Мастеров»; - проведение открытых занятий, мастер-классов, педагогических чтений по обмену лучшими практиками инклюзии внутри коллектива и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП, специалист по кадрам
11.	Командообразование: - проведение диагностики (анкетирование, социометрия) для выявления уровня сплочённости, скрытых конфликтов, неформальных лидеров и ролевой структуры; выявление барьеров коммуникации между разными группами, коллективами; - разработка локальных документов, регулирующих деятельность команд, где прописаны принципы взаимодействия, особенности распределения ответственности и принятия решений и пр.; - внедрение командных форматов работы, в том числе форматов смешанных команд (групп из числа педагогов конкретного детского сада, групп из числа педагогов нескольких детских садов) с организацией межгруппового взаимодействия; - поддержка и стимулирование деятельности междисциплинарных команд; - реализация мероприятий по командообразованию в рамках проекта «ПРОпедагог: перезагрузка» (тренинги коммуникативных навыков, тренинги, направленные на предупреждение профессионального выгорания, ; - организация неформального общения групп/команд (общие праздники, традиции, обычаи, ритуалы, выезды и пр.) и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП, специалист по кадрам
12.	Развитие системы морального и материального стимулирования работников, достигающих высоких результатов в профессиональной деятельности: - разработка или корректировка локальных документов, регулирующих систему	2026-2031 гг.	Директор, представители комиссии по моральному и материальному

	морального и материального стимулирования работников; - обеспечение единства подходов к моральному и материальному стимулированию работников через функционирование комиссии по моральному и материальному стимулированию; - публичное признание профессиональных успехов и достижений педагогических работников (публикация в СМИ, размещение информации на стендах, позиционирование на общих мероприятиях внутри коллектива, на уровне объединения и пр.); - выстраивание рейтинга структурных подразделений – детских садов, вручение переходящего символа признания – кубка «Лучший детский сад» и др.		стимулированию работников, председатель профсоюзной организации, работники учреждения
13.	Снижение документационной нагрузки педагогических работников: - аудит документации, контроль за исключением излишней документационной нагрузки и дублирования отчетной документации; - перераспределение функциональных обязанностей; - использование электронных баз данных, возможностей электронного документооборота, электронных продуктов и программ, оптимизирующих временные затраты работников, системы видеоконференцсвязи для решения оперативных задач; - оптимизация форм календарно-тематического планирования и журнала посещаемости; - создание единого банка данных для использования в практической деятельности педагогами; - деятельность телефона «горячей линии» по снижению документационной нагрузки в структурных подразделениях – детских садах и др.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП, специалист по кадрам, секретарь руководителя
14.	Проведение индивидуальных собеседований с работниками с целью анализа персонального вклада в реализацию программ, проектов, планов мероприятий личностного и профессионального роста и пр.	2026-2031 гг.	Директор, заместитель директора, заведующие ОСП
15.	Развитие форм государственно-общественного управления. Координация деятельности органов коллегиального и общественного управления, рабочих, творческих, экспертных групп по решению профессиональных задач, профессиональных объединений, в том числе сотрудничество с профсоюзной организацией	2026-2031 гг.	Директор, заместители директора, заведующие ОСП