

МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кади-Юртовская средняя школа им.Р.Ф.Умарова»
(МБОУ «Кади-Юртовская СШ им.Р.Ф.Умарова»)

МУ «Гуьмсан муниципалтӀни кӀоштан дешаран урхалла»
МуниципалтӀни бюджетан йукъардешаран хьукмат
«Къеди-Юьртан Р.Ф.Умаровн цӀарах йуккъера ишкол»
(МБӀУХЪ «Къеди-Юьртан Р.Ф.Умаровн цӀарах йуккъера ишкол»)

ПРИКАЗ

02 сентября 2024

№ 170

с.Кади-Юрт

Об утверждении план развития кадрового потенциала педагогических работников на 2024-2025 учебный год

В соответствии со статьей 28 федерального закона от 29.12.2012г. №273 –ФЗ РФ «Об образовании в РФ», с планом методической работы на 2024-2025 учебный год, в целях обеспечения кадрами МБОУ «Кади-Юртовская СШ им.Р.Ф.Умарова» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить план развития кадрового потенциала педагогических работников МБОУ «Кади-Юртовская СШ им.Р.Ф.Умарова» на 2024-2025 учебный год согласно приложению № 1.
2. Методисту Салманиевой Я.Н. обеспечить исполнение мероприятий план развития кадрового потенциала педагогических работников МБОУ «Кади-Юртовская СШ им.Р.Ф.Умарова» на 2024-2025 учебный год в полном объеме.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.А.Домбаева

С приказом ознакомлена

Я.Н.Салманиева

Приложение № 1
к приказу МБОУ «Кади-Юртовская СШ
им.Р.Ф.Умарова»
от «02» 09 № 270

План
развития кадрового потенциала педагогических работников
МБОУ «Кади-Юртовская СШ им.Р.Ф.Умарова»
на 2024-2025 учебный год

Проблемы:

1. Значительный приток молодых специалистов;
2. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс школы для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием осуществлять эти внедрения в образовательный процесс школы.
2. Между необходимостью включения коллектива школы в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая мотивация у педагогического коллектива,
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию.

Пути решения проблемы:

Разработать ряд мероприятий по кадровому обеспечению и развитию кадрового потенциала школы.

№	Мероприятия	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Разработать и утвердить план развития кадрового потенциала педагогических работников	Сентябрь 2024 года	Администрация школы.	План развития кадрового потенциала педагогических работников на 2024-2025 учебный год.

2.	Осуществить адресную методическую работу с педагогами, с учетом выявленных профессиональных затруднений.	В течении года	Заместитель директора по МР МО	Рост профессиональной компетентности педагогов, результативности образовательной деятельности. Организация наставничества в ОО. Работа с ИОМами.
3.	Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами.	В течении года	Директор школы	Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими среднее специальное или высшее профессиональное образование
4.	Стимулировать молодых специалистов .	В течении года	Директор школы	Подбор кандидатур для поступления по договорам на целевое обучение. 2 молодых специалиста
5.	Провести мониторинг прохождения повышения квалификации педагогов школы за последние 3 года для обеспечения роста профессионализма педагогов.	В течении года	Заместитель директора по МР	100% прохождение повышения квалификации педагогов школы, расширение форм непрерывного педагогического образования (семинары, мастер классы, творческие мастерские, стажировки)
6.	Провести обучение педагогических кадров по направлениям: -обучение ИКТ; -обучение современному содержанию образования в условиях ФГОС; -обучение современным педагогическим технологиям через семинары, онлайн – конференции.	В течении года	Педагогический состав школы.	80% освоение педагогами функциональной грамотности, новые программы по новым ФГОС 1-5 классы, работа на сайтах и современных платформах используемых в учебном процессе (Дневник.ру, РЭШ, ЯКласс, Учи.ру, ЯндексКласс, Инфоурок, Яндекс.Учебник, Sdamgia.ru, Shoolcollection.edu.ru) Zoom, «Вконтакте», Мессенжеры - skype, viber, whatsapp

7.	Организовать участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях.	В течении года	Педагогический состав школы.	Доля педагогов в районных 10%, в всероссийских 5%. Расширение участия педагогов в проектах, социальных проектах.
8.	Организовать участие педагогов в сетевом повышении квалификации.	2025 год	Педагогический состав школы.	Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме 100%
9.	Внедрить в учебный процесс дистанционных форм обучения, дополняющих учебный процесс.	В течении года	Педагогический состав школы	Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения 100%
10.	Публиковать работы педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ	2025 год Март-май	Педагогический состав школы	Педагоги
11.	Созданию Портфолио педагогов: Создание электронных страниц педагогов на сайте либо собственных сайтов; Организация и проведение мастерклассов педагогов; Демонстрация опыта работы педагогов на разных уровнях.:	В течении года.	Заместитель директора по УВР ШМО, РМО,	Увеличение доли педагогов, имеющих Портфолио до 50%. Доля педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы;
12.	Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.	февраль	директор	Приказы, Положения.