

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение
средняя общеобразовательная
школа № 164
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ
«КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОУ»



2013 год

Эффективная работа персонала является важнейшим условием успешности любого образовательного учреждения. Согласно стратегии развития образования «Петербургская школа 2020» в работе с кадрами предполагается обновление системы повышения квалификации; развитие сетевых и корпоративных моделей повышения квалификации, системы наставничества. В нашей школе разработано «Положение о кадровой политике». Остановлюсь на составляющих кадровой политики в школе:



Стратегические задачи кадровой политики

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе;
- широкое вовлечение педагогических работников в систему обучения и повышения квалификации;
- стимулирование инициатив и усилий работников, направленных на улучшение деятельности школы.

Формирование кадрового состава

Благодаря совместной работе с педагогическими ВУЗами, колледжами мы стараемся привлекать на работу молодых специалистов, 5 выпускников школы работают учителями и педагогами ОДОД. На базе Вузов получает высшее образование 3 учителя.

В течение года проводится постоянная работа по подготовке к успешной аттестации педагогов в новой форме – администрацией проводятся обучающие семинары, индивидуальные консультации. Группа педагогов работала над проектом «Карьера» результатом которого стало электронное пособие в помощь учителю для проектирования своего профессионального роста и навыков самообразования.

Кадровый резерв проходит обучение в области управления персоналом на базе АППО, РГПУ им. Герцена.



Обучение персонала

Профессиональная компетентность и уровень образованности учителей - главный направляющий фактор качества обучения и воспитания школьника. В связи с этим, в работе с педагогами был сделан акцент на совершенствование педагогического мастерства, повышение мотивации к использованию инновационных подходов в образовательной деятельности. Мы используем технологию проектных команд, творческих лабораторий. Организация такой работы позволила вовлечь в инновационную

деятельность более 40% педагогического коллектива, мобилизовать творческий потенциал, помочь реализоваться личности педагога, что положительно отразилось на качестве труда учителя.

Повышение квалификации остается важной формой совершенствования педагогического мастерства учителя. В прошлом году по бюджетным сертификатам прошло обучение 9 учителей, администрация в полном составе прошла обучение в области управления персоналом. Все активнее мы используем корпоративное обучение, позволяющее оперативно повысить квалификацию всех педагогов. Так мы обучили работе в программе «Знак», созданию персональных сайтов на базе Google.ru, современным образовательным технологиям. Учителя школы ежегодно проводят открытые занятия, мастер-классы на которых идет обмен опытом.



Корпоративная культура

Создание системы формальных и неформальных правил и норм деятельности; учет индивидуальных и групповых интересов формирует корпоративную культуру школы. Созданию благоприятного микроклимата способствуют выездные педсоветы, тренинги, спортивные праздники, совместные экскурсии. Мы активно развиваем внешние связи. В этом году на базе чешско-русской гимназия в Праге был проведен семинар «Традиции и инновации в современном образовании»

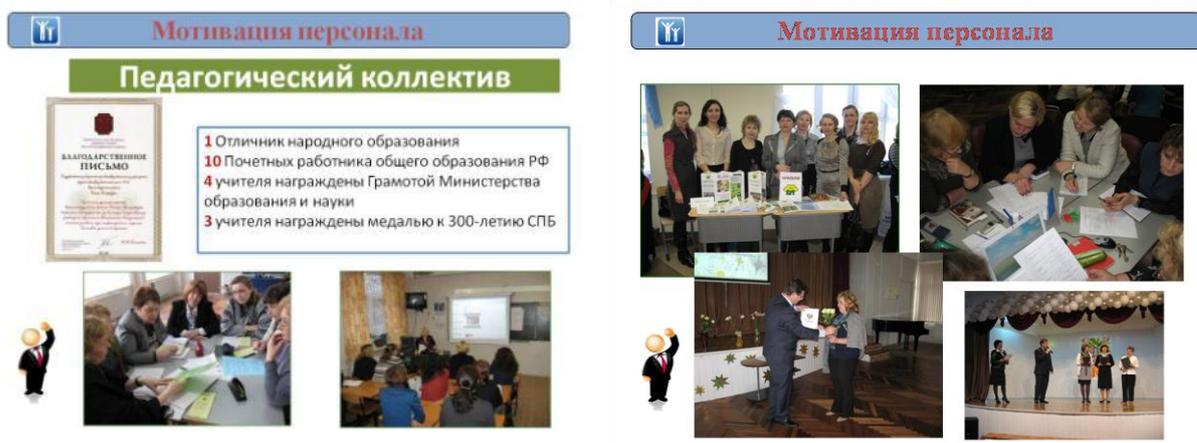
Ежегодно учителя нашей школы принимают участие в конкурсах профессионального мастерства и становятся победителями и призерами, а также участвуют в районной выставке инновационных продуктов. В этом году два учителя заняли 1 место в районном конкурсе педдостижений в номинации «Классный руководитель», «Здоровье», 3 учителей – 2 место в номинации «Инновационный продукт», «Учитель», «Проект с использованием ИКТ»



Мотивация персонала

На повышение эффективности деятельности педагогов направлена система мотивации, которая включает:

- публичное признание успехов учителей (награды, почетные звания, грамоты и благодарности от муниципального совета, депутатов, ОО, проведение в школе конкурсов (смотров) педагогических достижений «Овация»
- Работа педагогов в режиме самоконтроля - стимулирующие надбавки, изменения в критериях в соответствии с запросами коллектива
- Помощь и поддержка администрации школы



Создание комфортной образовательной среды

Совершенствование материально-технической базы школы в целом и на каждом рабочем месте, забота о здоровье учителей – составляющие комфортной образовательной среды.

В каждом учебном кабинете организован выход в Интернет, создана медиатека, более 90% кабинетов оснащено мультимедийным оборудованием, предоставлена возможность ксерокопирования материалов, использования системы «Параграф» на каждом рабочем месте, издаются сборники с методическими материалами учителей, организован питьевой режим, для учителей организовано занятие аэробикой.



Достигнутый результат побуждает к продолжению работы, к развитию и повышению образовательного имиджа школы.