

**Отчет руководителя государственного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 182
Красногвардейского района за 2012 год.**

Аккредитация.

Основными достижениями в работе школы в 2012 году считаю успешное прохождение процедур лицензирования и аккредитации. По результатам аккредитационной экспертизы учреждение получило хорошие баллы – 526, по итогам тестирования в системе «Знак» имеет результаты выше верхней границы.

Аккредитационная комиссия высказала пожелания совершенствования системы внутришкольного контроля.

«Кадры решают все».

Кадровая политика школы.

Важным аспектом работы администрации школы можно считать разработку и проведение кадровой политики. Положение о кадровой политике в школе было создано еще в 2010 году.

1. Количественный состав и структура персонала.

Всего в образовательной организации 86 работников. Из общего количества сотрудников педагогов 63 человека.

В школе работают 14 мужчин (15%)

2. Уровень текучести кадров.

Согласно Коллективному договору, кадровый состав школы должен обновляться («омолаживаться») в среднем на 5% в год (2-3 человека). Администрация придерживается этого «норматива» и даже перевыполняет его.

Последние изменения в кадровом составе обусловлены следующими факторами:

- В 2010 году сменился весь административный корпус, начиная с директора.
- Структурные изменений: в школе появился спортивный клуб, который вошел в состав ОДОД. Поэтому на работу в школу с 2011 года пришли 4 педагога дополнительного образования и 2 педагога-организатора (в том числе ШСК) информационный центр (для дистанционного обучения детей-инвалидов)
- увеличением контингента учащихся (в 2012 году добавился завуч начальных классов).

Так за последний год средний возраст педагогов школы сократился с 53,3 (2011 год) до 49,9 (2012 год). А доля молодых педагогов (стаж работы до 3 лет) увеличился соответственно с 5% до 20,5%

3. Качественный состав персонала

78 % учителей имеют высшую и первую квалификационные категории. 16 не имеют категорию (являются молодыми педагогами или имеют стаж работы по должности до 2-х лет)

За прошедшие 2 года педагоги школы успешно проходили аттестацию по новой системе. Так 3 педагога подтвердили 1 квалификационную категорию, 2 – высшую.

Хочется отметить и здоровье работников ОУ: в 2011 году члены коллектива были на больничном в общей сложности 604 дня (27 работников), в 2012 году (на середину декабря) 468 дней, из них 140 дней - декретные (20 работников за год).

4. Гибкость кадровой политики.

На педагогические должности (учитель, прочие педагогический персонал) прием ведется на основании Квалификационного справочника должностей.

Со всеми работниками заключается бессрочный трудовой договор, кроме работников пенсионного возраста вновь поступающими на работу, они принимаются по срочному договору.

5. Возможности применения индивидуального подхода к персоналу организации.

Интересы работников организации административным аппаратом всегда учитываются. Мнение работников исследуется при помощи анонимных анкет и опросов, которые проводятся регулярно, а результаты опроса с анализом обязательно доводятся до коллектива. В 2012 году интересным для меня как руководителя был опрос «Директор глазами учителей». В анонимном анкетировании участвовали 24 педагога и положительно оценили работу директора и его стиль руководства от 76 до 100 процентов опрошенных (*результаты анкеты прилагаются*).

В этом году проводилась анкета «Психологический климат в коллективе».

На представленном рисунке видно, что в основном педагоги удовлетворены работой в школе, атмосферой в коллективе, заботой администрации школы, отношением коллег к работе.

Таким образом, можно констатировать факт, что атмосфера в педагогическом коллективе сложилась хорошая, работники довольны своим рабочим местом, отношением коллег и администрации и не хотят менять место своей работы.

Для выявления профессиональных ценностей как фактора более глубокого уровня организационной культуры школы была проведена анкета на выявление творческого потенциала.

«Курс на информатизацию образования»

АДМИНИСТРАЦИЯ школы старается уделять большое внимание программе информатизации. Активно используется административная сеть, постоянно ведется работа по подключению учебных кабинетов школы к сети интернет.

Большинство педагогов школы активно работают с электронным дневником и журналом. Работа в этом направлении велась последние 2 года очень успешно. Администрации вся была подключена к решению данного вопроса: проводились семинары, давались индивидуальные консультации педагогам. Кроме того сами педагоги учили друг друга, помогали освоиться в новом режиме работы. Результаты вы видите на слайде.

С февраля 2012 года мы открыли информационный центр в школе и ведем дальнейшую работу по созданию информационной сети ОУ.

Школьный сайт за последние два года получил свою вторую жизнь. Мы активно используем и возможности социальных сетей для информирования общественности о работе школы.

Много сделано для формирования организационной культуры школы, для поддержания хорошего имиджа учреждения: поддерживаются и создаются новые школьные традиции (в частности традиция научных ученических конференций «Майские чтения»), разработана своя символика, создается, приобретается и распространяется сувенирная продукция с логотипами школы, проводятся встречи-отчеты руководителя с родительской общественностью (2-3 раза за год: сентябрь, февраль, апрель).

«Романсы о финансах».

Администрация нашей школы, как и всех ОУ города и страны, старается исполнить Поручение Президента РФ о доведении средней зарплаты педагогов до средней по экономике в регионе. На слайде представлены пути по реализации этой задачи – составляющие части зарплаты педагогов нашей школы.

В результате всеобщих усилий (администрации района, школы, методических объединений учителей, профсоюза) по выработке тактики начисления заработной платы педагогов, она значительно выросла в 2012 году по сравнению с 2011, чего, к сожалению, нельзя сказать о зарплате заместителей руководителя и обслуживающего персонала.

На 2013 год стимулирующий объем выплат значительно увеличился и на слайде вы можете увидеть, какие суммы заложены в нашем ОУ для улучшения благосостояния наших педагогов в 2013 году.

Подводя итог в разговоре о кадровой политике нашей образовательной организации, я могу квалифицировать ее по следующему типу, виду, подвиду:

По типу практик в области кадровой политики - **превентивная кадровая политика** (руководство располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период; в программе развития ОУ содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала; основная проблема ОУ – разработка целевой кадровой программы).

Подвид – **рациональная КП** (имеет качественный диагноз, обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами влияния на нее, имеется среднесрочный, долгосрочный и краткосрочный прогнозы потребности в кадрах (качественный и количественный), имеется программа работы с кадрами с вариантами ее реализации).

Тип КП – **смешанная** (и открытая, и закрытая).

Нельзя не отметить и тех **кадровых проблем**, которые нам с коллегами придется решать в будущем:

- Низкая активность учителей в конкурсном движении
- Малая творческая активность (безынициативность)
- Недостаточная внутренняя мотивация (эмоциональное выгорание).
- Малый спектр платных образовательных услуг.

«Школа для всех».

Но, несмотря на эти объективные недостатки, активная работа с кадрами, на наш взгляд, дает результаты в основной деятельности школы – в образовательной.

Контингент учащихся за 2 года увеличился в среднем на 30 человек.

Школа наша общеобразовательная, мы обучаем детей с разными интеллектуальными способностями и разным физическим и психическим здоровьем, пытаюсь найти подход ко всем. За последние 2 года была создана система оказания образовательной услуги в разных ее формах, как и предусмотрено «Законом об образовании».

В январе мы ввели тьюторское сопровождение учащихся, нуждающихся в индивидуальном образовательном маршруте. Сегодня это около 30 учащихся и их количество растет.

Активно сотрудничаем с социальными службами района.

«Дом, в котором мы живем».

Совершенствование материально-технической базы ОУ.

И в заключении о работе коллектива по реализации государственного задания в части совершенствования МТБ. За 2012 год бюджет школы составил в среднем **41 848 00** мил.руб.

В прошедшем году мы активно осваивали средства бюджета, которые впервые за 30 лет существования школы были нам выделены на ремонтные работы: отремонтированы на средства бюджета три этажа (коридоры с заменой окон и напольного покрытия) и школьный спортивный зал на общую сумму 5 542 000 руб.

В июне этого года на территории школы по программе «Мой первый школьный стадион» возведена спортивная площадка с искусственным покрытием. Строительства этого стадиона своим неравнодушным отношением к школе добились наши педагоги дополнительного образования спортивной направленности. По их же инициативе мы открыли в 2012-2013 учебном году дополнительный 7 –ой спортивный класс по специализации мини-футбол и легкая атлетика. Ребята за этот год сумели завоевать первые места практически на всех соревнованиях района и успешно выступали на аренах города.

За прошедший год мы сумели обновить основные средства школы на общую сумму 2 101 000 руб. На эти деньги мы закупили оборудование для установки видеонаблюдения на 19 камер, закупили оборудование столовой на 400 тыс. руб., компьютеры, мультимедиа и интерактивные доски на 400 тыс. руб., мебели более чем на 200 тыс. руб., спортивного оборудования и инвентаря почти на 300 тыс. руб. и т.п.

В результате работы по совершенствованию материально-технической базы большинство педагогов нашей школы работают в комфортных условиях, почти во всех классных кабинетах новая мебель, заменены аудиторные доски, 13 кабинетов оборудовано мультимедиа, на 2-3 этаже в классах имеется выход в интернет, проведен wi-fi. Для учителей оборудована комната отдыха на 1 этаже, рабочие места с выходом в интернет в учительской и библиотеке. А свои педсоветы, совещания, конференции мы проводим в удобном конференц-зале.

Бюджет школой выполнен полностью и в срок. Замечаний нет.