

ПОРЯДОК ПОощРЕНИЯ ШКОЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА.

Целью системы поощрения Kannuka Kool является обеспечение продуманного внимания руководства к персоналу школы. Основой системы поощрения является вера в то, что каждый работник делает всё от него зависящее, ответственно исполняет свои рабочие задачи, помогает организационному развитию и желает, чтобы эти старания были замечены.

Система поощрения состоит из четырёх областей деятельности: индивидуальные беседы с работниками, делегирование ограниченной ответственности, публичное поощрение отдельных работников, организация коллективных мероприятий.

- 1. Индивидуальные беседы с работниками.** В нашей школе верят, что каждый работник хочет говорить о своей работе и достижениях со своим руководителем. Также каждый работник желает получить обратную связь о своей работе. Целью руководителя является нахождение для этого времени по своей инициативе. В школе, по инициативе руководства, проводятся следующие индивидуальные беседы:
 - ежегодное собеседование с руководителем (завучем), основанное на самоанализе учителя.
 - беседа по обратной связи с работником проводится каждый раз, если проведение контрольных действий, в рамках внутреннего контроля, связаны конкретно с ним
 - собеседование с работником при принятии его на работу
 - собеседование с работником при его уходе из организации, вне зависимости от причины ухода
- 2. Делегирование ограниченной ответственности.** В школе верят, что каждый работник хочет взять на себя выполнение дополнительных задач, если понимает их содержание и ему доверяют их выполнение. Делегирование дополнительных задач основывается на потребности организации выполнять некоторые задачи, этим оказывается внимание и тем, кому выполнение этих задач доверяется. В школе такими задачами являются:
 - классное руководство
 - руководство предметных комиссий
 - организация внутришкольных мероприятий
 - представление школы за пределами школы
- 3. Публичное поощрение отдельных работников.** В школе верят, что у нас работают хорошие люди и их нужно поощрять. Также нужно отличать тех, кто достиг в своей деятельности особенных успехов. В школе происходит публичное поощрение отдельных работников следующим образом:
 - представление нового работника на совещании
 - награждение работника почетным знаком Горуправы г. Силламяэ за заслуги перед школой
 - награждение учителей почетными знаками школы по итогам года

- поощрение учителей в день учителя
- представление учителя к государственным наградам, исходя из порядка награждения
- проведение открытых лекций коллегам или другим желающим

4. Организация коллективных мероприятий. В школе верят, что работникам приятно быть вместе и есть о чём поговорить. Каждодневный ритм работы не создаёт много возможностей для совместного времяпрепровождения, поэтому в школе организуют следующие мероприятия:

- торжественное открытие учебного года
- празднования юбилея школы через каждые пять лет
- приём у директора для персонала школы в Рождество
- торжественное мероприятие по случаю дня учителя и дня независимости Эстонской Республики
- приём у заместителя директора по учебно-воспитательной работе для педагогического персонала школы в конце учебного года
- ежегодная конференция для учителей, в весенние каникулы, по методике обучения
- ежегодный выездной семинар для учителей, в осенние каникулы, по методике обучения