

143922, Московская область, г. Балашиха, мкр Заря, ул. Садовая, д.10  
тел./факс 8(498) 665-32-00  
E-mail: gimnazia2sova@mail.ru

**Информационно-аналитическая справка  
о результатах методической работы в рамках методической недели  
(апрель – июнь) 2011-2012 учебного года.**

**1. Тема методической недели:** «Мониторинговые исследования уровня профессиональной компетентности педагогических работников и влияния компетентностной педагогической деятельности на повышение качества образования».

**2. План проведения методической недели:**

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
1.	Подведение итогов внутришкольного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии (2011-2012 учебный год).	Апрель 2012 г.	Кравец О.Ю., заместитель директора по УВР
2.	Методический семинар для педагогических и руководящих работников гимназии «Мониторинговые исследования уровня профессиональной компетентности педагогических работников в системе внутришкольного контроля и их роль в подготовке к аттестации педагогических кадров».	Апрель 2012 г.	Кравец О.Ю., заместитель директора по УВР.
3.	Итоговые заседания МО учителей-предметников по вопросам организации методической работы МО по повышению уровня профессиональной компетентности учителей-предметников	Май 2012 г.	Руководители МО учителей-предметников.
4.	Информационно-аналитическое совещание при заместителе директора по УВР по итогам внутришкольного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии (2011-2012 учебный год).	Май 2012 г.	Кравец О.Ю., заместитель директора по УВР, руководители МО учителей-предметников.
5.	Итоговое совещание при директоре гимназии по итогам внутришкольного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии (2011-2012 учебный год).	Июнь 2012 г.	Бондаренко Л.К., директор гимназии.
6.	Подготовка материалов по итогам внутришкольного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии (2011-2012 учебный год) для размещения на сайте гимназии и включения в Публичный доклад директора гимназии за 2011-2012 учебный год.	Июнь 2012 г.	Кравец О.Ю., заместитель директора по УВР.

### **3. Итоги внутришкольного мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогических работников гимназии за 2011-2012 учебный год.**

Система оценки качества образования в гимназии внедряется и развивается путем создания инновационных моделей управления структурными элементами образовательного процесса:

- модель реализации федерального государственного образовательного стандарта;
- модель индивидуализации образования;
- **модель формирования профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;**
- модель выявления, поддержки и сопровождения одаренных детей;
- модель организации проектно-исследовательской деятельности;
- модель здоровьесбережения, обеспечивающая функционирование комфортной образовательной среды;
- модель развития образовательной среды как ресурса установления толерантности, доверия, психологического комфорта и условия уменьшения риска межконфессиональных и межнациональных конфликтов.

#### ***Модель формирования профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров.***

В качестве основных структурных элементов модели рассматриваются:

- **Аттестация педагогических и руководящих работников.**
- **Повышение квалификации педагогических и руководящих работников.**
- **Система морального и материального поощрения педагогических и руководящих работников.**

#### **Аттестация педагогических и руководящих работников.**

Методическое сопровождение аттестации педагогических и руководящих работников рассматривается как приоритетное направление в работе с кадрами. В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» аттестация педагогических и руководящих работников декларируется как стимул качественного педагогического труда и рассматривается как периодическое подтверждение квалификации педагога, ее соответствия задачам, стоящим перед школой и системой образования в целом.

В связи с этим особое значение приобретает оценка качества педагогического труда, совершенствование механизма аттестации, что невозможно без создания адекватных методик анализа и оценки профессиональной компетентности учителей и других педагогических работников.

Оценка уровня квалификации педагогических работников – это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счёт получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога. Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности педагога, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

В качестве **основных задач проведения аттестации педагогических работников** рассматриваются следующие ключевых назначения:

1. Оценка уровня квалификации педагога для установления соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к той или иной квалификационной категории на основе комплексного анализа его профессионально деятельности.

2. Стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогов, повышение эффективности и качества педагогического труда.
3. Определение необходимости повышения квалификации педагогов.
4. Обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников гимназии в соответствии с требованиями НСОТ.

На сегодняшний день разработана и проходит апробацию методика экспертной оценки уровня квалификации педагога, определены показатели для каждой из ключевых компетенций, в совокупности обеспечивающих успешность реализации педагогической деятельности, а также параметры для экспертной оценки и самооценки каждого из показателей. Таким образом, задана четкая деятельностно-ориентированная критериальная основа для проведения аттестации педагога.

Оценка результатов педагогической деятельности педагога производится на основе анализа следующих качественных показателей (**индикаторов уровня профессиональной компетентности**):

- результаты внешней оценки деятельности гимназии,
- материалы внутришкольного контроля,
- мониторинг продуктивности участия учеников педагога в муниципальных, областных предметных олимпиадах, научно-практических конференциях,
- участие педагогического работника в различных конкурсах (в том числе в конкурсах профессионального мастерства),
- наличие авторских разработок, публикаций,
- участие педагога в методической работе гимназии, городского округа, региона: проведение открытых уроков, мастер-классов, выступление на семинарах,
- своевременное повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

В процессе анализа итогов аттестации педагогических работников в 2009-2010 и 2010-2011 учебном году были сделаны следующие выводы:

- наиболее сложным в процессе подготовки к прохождению аттестации для учителей является составление личного портфолио и проведение самоанализа своей педагогической деятельности за последние 5 лет (несмотря на систематическое проведение обучающих семинаров, информационно-разъяснительной работы педагоги плохо владеют терминологией педагогических технологий, методической терминологией при проведении самоанализа урока);

- учителя не владеют в достаточной степени методами педагогической диагностики (в большинстве случаев они ведут эпизодический сбор информации о результативности обучения учащихся и своих личных достижениях, что в конечном итоге существенно затрудняет подготовку к аттестации). Это приводит к эмоциональной напряженности, раздражительности учителя, ухудшению состояния здоровья и влияет на качество проведения открытых уроков во время аттестации, а также на качество предоставляемых образовательных услуг в целом.

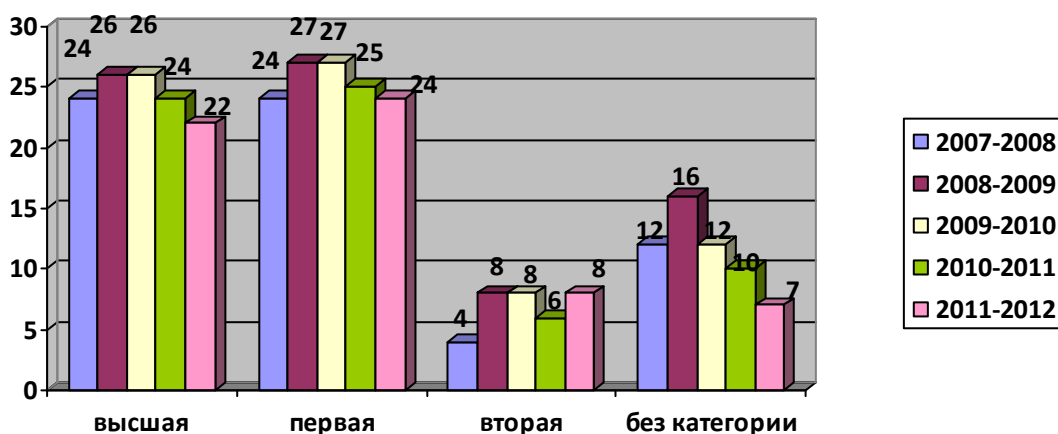
В соответствии с результатами, полученными в процессе анализа, была поставлена следующая задача: обеспечить методическое и информационное сопровождение педагога как в межаттестационный период, так и в процессе самой аттестации. В результате работы была создана **гимназическая модель методического сопровождения учителя в межаттестационный период и в процессе аттестации.**

№ п/п	Модельный блок №1 (содержательный)	Модельный блок №2 (результативный, аналитический)	Модельный блок №3 (результативный, документальный)
1.	Мониторинг уровня квалификации педагогических и руководящих работников гимназии	Анализ и перспективное планирование, контроль	Перспективный план-сетка прохождения аттестации
2.	Мониторинг состояния курсовой подготовки педагогических и руководящих работников	Анализ и перспективное планирование,	Личная карточка учета прохождения курсовой подготовки

	гимназии	контроль	
3.	Составление плана-графика подготовки и прохождения аттестации на текущий учебный год	Годовое планирование	План-график подготовки и прохождения аттестации на текущий учебный год
4.	Составление индивидуальных планов-графиков подготовки и прохождения аттестации на текущий учебный год	Годовое планирование	Индивидуальный план-график подготовки и прохождения аттестации на 2011-2012 учебный год
5.	Информационные совещания, педагогические советы, методические совещания при заместителе директора по УВР	Информационная, методическая поддержка, обучение педагогических кадров	Протоколы совещаний, педагогических советов, раздаточные информационные и методические материалы
6.	Мониторинг результатов педагогической деятельности учителя	Внутришкольный контроль	Материалы внутришкольного контроля: справки, сравнительные таблицы, отчеты и т.д.
7.	Индивидуальные консультации для учителей по вопросам составления портфолио, самоанализа педагогической деятельности	Методическая, организационная поддержка	-
8.	Посещение уроков, анализ педагогических достижений и затруднений учителя	Методическая поддержка	Составление программы развития и обучения педагогических кадров на учебный год
9.	Организация трансляции передового педагогического опыта учителями гимназии на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Диссеминация педагогического опыта	
10.	Организация экспертизы уровня квалификации учителя	Организационная и психологическая поддержка	Аттестация педагога на соответствующую квалификационную категорию
11.	Доведение до сведения педагога результатов экспертизы, отработка документов	Организационная поддержка	
12.	Перспективное планирование курсовой подготовки на следующий межаттестационный период, определение срока действия квалификационной категории	Контроль, перспективное планирование	Перспективный план повышения квалификации педагога

Внедрение данной модели в систему работы с педагогическими кадрами позволило значительно повысить уровень проведения экспертизы квалификации учителя в процессе аттестации, повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, стимулировать дальнейшее повышение уровня квалификации через систему курсовой подготовки (как в очной, так и в очно-заочной, дистанционной формах), участие в методической работе на различных уровнях. Таким образом возрос качественный показатель (индикатор уровня профессиональной компетентности) квалификации кадрового состава гимназии.

**Сравнительная характеристика кадрового квалификационного состава гимназии  
за 2007-2012 г.г.**



**Повышение квалификации педагогических и руководящих работников.**

Основным направлением модернизации системы дополнительного профессионального образования педагогов является построение **индивидуальной траектории профессионального роста и личностного развития** через индивидуальную целостную образовательную программу, соотносимую с профессиональным уровнем и карьерными перспективами работника. В целях осуществления системного подхода к выявлению и формированию качественного образовательного спроса работников гимназии на программы курсовой подготовки (повышению квалификации) и профессиональной переподготовки создана база данных по повышению квалификации (как структурный элемент региональной персонифицированной базы данных по повышению квалификации работников образования Московской области). Это позволило осуществлять мониторинг формирования индивидуальной образовательной программы, отслеживать влияние повышения квалификации на профессиональное развитие педагогов, планировать основные направления курсовой подготовки на ближайшие пять лет.

Результат анализа персонифицированной базы данных является **индикатором удовлетворения образовательного спроса работников гимназии, периодичности и регулярности повышения квалификации.**

**Мониторинг повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования:**

Общее количество руководящих и педагогических работников	Количество заявок, поданных на курсы повышения квалификации			Количество слушателей, прошедших курсы повышения квалификации			Количество слушателей, обучившихся по дистанционной форме обучения
	запланированных	внеплановых	всего	по запланированному курсу	по внеплановому курсу	всего	
<b>2009-2010 учебный год</b>							
80	45	2	47	35	2	37	2
% от общей численности	56,3 %	2,5%	58,8%	43,8%	2,5 %	46,3%	2,5%
<b>2010-2011 учебный год</b>							
65	40	11	51	20	11	31	3

% от общей численности	61,5 %	16,9%	78,5%	30,8%	16,9 %	38,8%	4,6%
<b>2011-2012 учебный год</b>							
61	30	39	69	30	39	69	22
% от общей численности	49,2 %	63,9%	-	49,2%	63,9 %	-	36,1%

С 1 сентября 2011 года гимназия начала осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования. Разработана и утверждена основная образовательная программа начального общего образования гимназии, учебный план на 2011-2012 учебный год на первой ступени образования сформирован в соответствии с новыми требованиями ФГОС. В связи с этим предстоит осуществить целый ряд мероприятий по нормативно-правовому и методическому обеспечению перехода на ФГОС как на ступени начального образования, так и на ступенях основного общего и полного образования, в том числе осуществить повышение квалификации всех учителей начальных классов по вопросам введения ФГОС. Разработан и утвержден перспективный план повышения квалификации для учителей 2-11 классов по обеспечению введения ФГОС, проведен мониторинг повышения квалификации педагогическими и руководящими работниками гимназии на подготовительном этапе введения ФГОС в период с 2009 по 2011 учебные годы.

**Мониторинг повышения квалификации педагогических и руководящих работников (подготовка к введению в ФГОС) за 2010-2012 г.г.**

Всего работников гимназии	Руководящих работников	Педагогических работников (всего)	Учителей 1 классов	Учителей 2-4 классов	Учителей - предметников	Другие педагогические работники (кроме учителей)
89	6	61	4	10	41	6
Прошли обучение по программам курсов повышения квалификации, имеют документы об окончании курсов						
18	3	13	4	4	6	1
20,2%	50%	21,3%	100%	40%	14,6%	16,7%

**Система морального и материального поощрения педагогических и руководящих работников.**

Неотъемлемым условием формирования системы оценки качества уровня профессиональной компетентности педагогов гимназии является развитие мер морального и материального стимулирования деятельности учителя.

Одним из важных моральных стимулов является выстроенная система награждения педагогических и руководящих работников гимназии государственными, ведомственными, региональными, муниципальными и гимназическими наградами, а также участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства. С целью повышения эффективности работы с педагогическими кадрами, обеспечения индивидуального сопровождения карьерного роста педагогического работника гимназии проводится ежегодный мониторинг уровня морального стимулирования педагогических работников.

Главным вопросом в качественном кадровом обеспечении системы гимназического образования является материальное стимулирование педагогов. Система материального стимулирования выстроена по следующей модели:

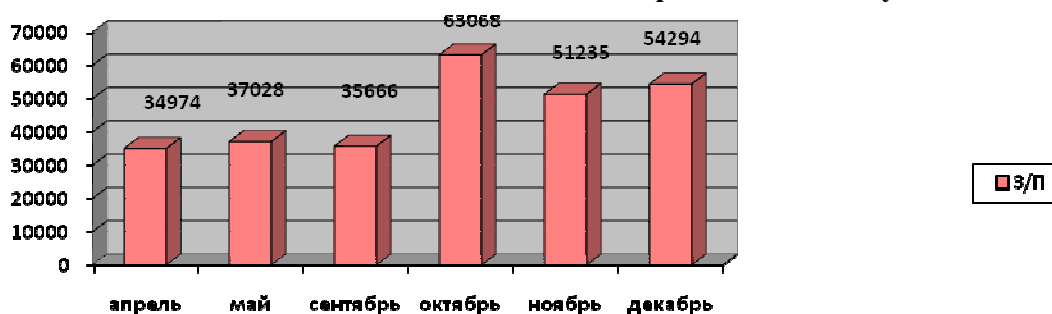
- увеличение фондов оплаты труда за счет увеличения должностных окладов;

- внедрение новых механизмов оплаты труда, увеличивающих стимулирующую часть фонда оплаты труда.

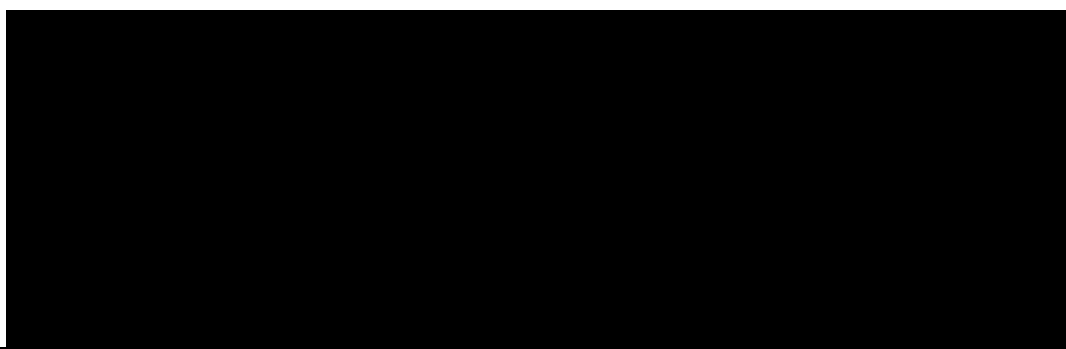
С целью повышения стимулирующей роли заработной платы за результаты и качество педагогического труда, дифференцирования уровня оплаты труда в зависимости от профессиональной квалификации работников и качества предоставляемых ими образовательных услуг в гимназии регулярно проводится мониторинг изменения уровня заработной платы работников (индикатор оценки качества финансово-экономической деятельности).

### Мониторинг изменения уровня заработной платы работников гимназии по основной должности в 2011 финансовом году

Сравнительная диаграмма изменения уровня максимальной заработной платы работников гимназии по основной должности в 2011 финансовом году



Сравнительная диаграмма изменения уровня минимальной заработной платы работников гимназии по основной должности в 2011 финансовом году



2011 год	Средняя заработная плата	Максимальная заработная плата	Минимальная заработная плата
апрель	18 828,15	34 073,96	5 623,73
май	19 169,15	37 028,40	5 623,73
сентябрь	21 602,96	35 665,92	6 837,40
октябрь	37 294,86	63 068,12	22 752,98
ноябрь	32 523,42	51 235,15	16 002,25
декабрь	36 523,42	54 203,88	18 137,82

### Мониторинг изменения уровня средней заработной платы работников МОУ городского округа Балашиха «Гимназия №2» по категориям в 2011 финансовом году

2011 год	Учителя	Администрация	Младший обслуживающий персонал (МОП)
апрель	18 828,15	24 462,88	6 342,13
май	19 169,15	25 067,64	6 428,02
сентябрь	21 602,96	30 135,57	6 857,80
октябрь	37 294,86	31 412,49	7 099,88
ноябрь	32 523,42	26 627,26	7 143,19
декабрь	36 523,42	30 272,60	7 092,24

#### **4. Выводы.**

Эффективная работа педагогического коллектива гимназии как образовательного учреждения повышенного статуса невозможна без соотнесения деятельности учителей с последними достижениями педагогической науки, постоянной аналитической работы, систематического повышения квалификации педагогического состава и отбора наиболее современных и эффективных средств и методов обучения и воспитания. Поэтому работа над повышением уровня квалификации и профессиональной подготовки и переподготовки кадров является одним из приоритетных направлений методической работы в гимназии.

Результаты этой работы нашли свое отражение в обобщении и трансляции педагогического опыта. Педагоги гимназии получили возможность совершенствовать методическое и педагогическое мастерство, повышать уровень профессиональной компетентности, обмениваться опытом.

Коллективные формы методической работы, которые применяются в организации деятельности педагогов (в том числе ежегодная Педагогическая сессия, предъявление опыта в рамках муниципальных методических недель), позволяют в определенной степени совершенствовать систему организации современного образовательного процесса, систему диагностики, мониторинга и оценки деятельности педагогических кадров как необходимого условия повышения качества гимназического образования.

Анализ результатов мониторинга изменения уровня заработной платы работников гимназии как индикатор оценки качества финансово-экономической деятельности учреждения ложится в основу перспективного планирования деятельности гимназии по формированию и развитию системы оценки качества профессиональной подготовки кадрового состава.

Заместитель директора по УВР

Кравец О.Ю.

20.06.2012г.