



16-20	1																	
21-30	1																	
30 и более	1																	
Всего:	-																	

Таблица 4

Сведения о молодых педагогах

Количество молодых педагогов, прибывших в 2020 году по состоянию на 01 сентября 2020 года						Количество молодых педагогов, прибывших в 2020 году по состоянию на 1 января 2021 года			Количество целевиков в 2020 году		Количество молодых педагогов, получивших единовременное пособие в 2020 году	
Всего			В сравнении с 2019 годом						Всего	В сравнении с 2019 годом	Всего	В сравнении с 2019 годом
ООО	ДОО	ОДО	ООО	ДОО	ОДО	ООО	ДОО	ОДО	-		-	
-						-						

Таблица 5

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников в 2020 году

№ п/п	Направленность программ повышения квалификации (примерная)	Количество работников, обученных по программе (чел.)						Итого (чел.)	(%)
		Педагогические работники			Руководители				
		ООО	ДОО	ОДО	ООО	ДОО	ОДО		
1.	ФГОС основного общего образования	8						10	16 %
2.	ФГОС начального общего образования								
3.	ФГОС НОО обучающихся с ОВЗ	1						1	2 %
4.	Подготовка педагогов к проведению ЕГЭ и ОГЭ	49			4			53	100%
5.	Современные образовательные технологии	7						7	14 %
6.	Информационные и коммуникационные технологии как средство реализации требований ФГОС	2						2	4 %
7.	Правовое регулирование общего образования в контексте нового законодательства	50						50	90 %
8.	Управление образовательной организации в условиях модернизации образования				1			1	2 %
9.	Развитие профессиональной компетентности экспертов по вопросам лицензирования, аттестации и аккредитации				1			1	2 %
10.	Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса	1						1	2 %
11.	Развитие профессионального потенциала специалистов дополнительного образования								
12.	Создание и функционирование автономной образовательной организации								
13.	Организация и профилактика экстремизма в подростковой и молодежной среде	3			1			4	8 %
14.	Охрана труда								
15.	Предметная подготовка	4						4	12 %

16.	Аудит образовательной организации								
17.	Реализация ДПП (переподготовка) в объеме свыше 250 часов	2					1	3	6 %
18.	Оказание первой неотложной помощи пострадавшим	50						50	90 %
19.	Организация деятельности педагогических работников по классному руководству	50						50	90 %

Таблица 6

*Результативность повышения квалификации*

Всего педагогических и руководящих работников, прошедших курсовую подготовку за последние 3 года и получивших удостоверение				Количество педагогических и руководящих работников, прошедших курсовую подготовку в 2020 году и получивших удостоверение			
Количество (чел.)		% от общего числа		Количество (чел.)		% от общего числа	
Из них:		Из них:		Из них:		Из них:	
Руководящих работников	Педагогических работников	Руководящих работников	Педагогических работников	Руководящих работников	Педагогических работников	Руководящих работников	Педагогических работников
4	56	100%	100%	4	56	100%	100%

Таблица 7

*Повышение квалификации педагогических и руководящих работников по ФГОС в 2020 году*

	Количество педагогов	Количество обученных всего	Потребность в обучении
ФГОС ДО			66 (логопеды, муз. работники, педагоги, находящиеся в декретном отпуске)
ФГОС НОО			6
ФГОС НОО ОВЗ		1	3
ФГОС ООО		8	8
ФГОС СОО			
ФГОС обучающихся с умственной отсталостью			

**Результаты аттестации педагогических работников**

Основной целью управленческой деятельности по созданию условий для проведения аттестации педагогических работников в 2020 году было создание комплекса организационно-методических условий для успешного прохождения аттестации педагогическими работниками МАОУ гимназии № 176, и организации межаттестационного периода педагогов.

Реализация данной цели связана с решением следующих задач:

- продолжить работу по созданию необходимых условий для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- реализовать систему методического сопровождения аттестационных процессов в гимназии;
- выявлять перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- отработать систему мониторинга деятельности педагога в межаттестационный период;
- развивать профессиональную компетентность педагогов через целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации.

Для достижения поставленной цели и задач деятельность МАОУ гимназии № 176 осуществлялась через системный подход к вопросам аттестации: комплексный анализ проблем, обоснованный подход к выбору средств достижения результатов, стремление к максимальной эффективности процесса аттестации.

Основные направления деятельности:

- создание организационно-методических условий для аттестации педагогических работников;
- работа с молодыми педагогами;
- методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период;
- создание условий для повышения квалификации педагогических работников.

Создание необходимых условий для проведения процесса аттестации осуществлялось через обновление пакета нормативно-правовых документов, регламентирующих процесс аттестации, реализацию программы управленческой деятельности по созданию условий для проведения аттестации, перспективный план аттестации ПР, график прохождения аттестации, подготовку проектов приказов по аттестации.

Работа администрации гимназии, руководителей предметных объединений позволила обеспечить необходимые условия для определения единых требований, как к текущей методической работе педагогов, так и к аналитическим материалам, подготовленным педагогами. За период подготовки к процедуре аттестации аттестующиеся учителя получили индивидуальные консультации по вопросам подготовки аттестационных материалов и документов, организации процедуры аттестации. Работа велась с учетом потребностей педагогических работников.

В ходе данных мероприятий, проводимых по вопросам аттестации педагогических работников, освещались следующие вопросы: состояние аттестационных процессов в ОУ; влияние аттестации на статус образовательного учреждения, оценку профессионального уровня педагогов; о порядке проведения аттестации в 2020 году, знакомство с инструментарием оценивания педагогических работников, в соответствии с утвержденной нормативно-правовой базой.

С целью прохождения успешной аттестации всеми педагогическими работниками в школе разработана система сопровождения педагога в межаттестационный период. В межаттестационный период педагогам были предложены для ознакомления следующие методические материалы: структура и содержательные моменты творческого отчета, презентации портфолио, создание мультимедийной презентации педагогического опыта. Для подготовки к процедуре аттестации педагогами использовались материалы «В помощь аттестующемуся. Данная практика внедрения методических материалов позволяет сделать аттестационный процесс не только структурированным, четко организованным, но и творческим, консультативным, востребованным. Накопление общеколлективного опыта в электронном варианте дает возможность для комплексного анализа аттестационных процессов, для презентации данного опыта широкой общественности. Созданные электронные каталоги востребованы всеми аттестующимися в гимназии. Вниманию выходящих на аттестацию педагогов были предложены практические и методические материалы на бумажных и электронных носителях по темам: «Образец портфолио педагога»; «Образец написания аналитического отчета», «Образец заполнения перечня критериев и показателей результатов профессиональной деятельности».

Постоянно осуществлялось индивидуальное консультирование аттестуемых по составлению портфолио, оформлению отчетов, документов, организовывались посещения уроков и проведение собеседований с аттестуемыми.

На основании результатов самооценки, педагогического мониторинга, рекомендаций и замечаний, полученных в ходе проведения аттестационных мероприятий, каждый педагог гимназии разработал индивидуальный образовательный маршрут для межаттестационного периода, в котором сформулирована тема по самообразованию, выделены противоречия, проблемы, сформулированы цели и задачи, определены этапы, пути и средства их решения, спрогнозирован желаемый результат. Инструментом, позволяющим фиксировать результаты индивидуального образовательного маршрута педагога, служит карта мониторинга, составленная в соответствии и перечнем критериев и показателей для оценки профессиональной деятельности педагогов, которую педагог будет заполнять в течение межаттестационного периода. Это позволит педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность и выйти на повышение своей квалификационной категории.

В ходе подготовки к аттестации педагогов были использованы различные информационные каналы: обновлен информационный стенд, на котором расположены все основные нормативные документы по вопросам аттестации и др., обновлена база нормативно-правовых документов, регламентирующих аттестацию педагогических работников.

Аттестация педагогических работников должна проходить при открытости, гласности и коллегиальности, что является главным принципом ее проведения. Соблюдение этих принципов дает объективную оценку, без дискриминации в отношении проходящих аттестацию педагогов.

Экспертиза результатов профессиональной деятельности педагогических работников гимназии свидетельствует о том, что подавляющее число аттестованных педагогов хорошо представляют стратегические направления развития российского образования, соотносят с ними результативность своей педагогической деятельности; владеют современными технологиями обучения и воспитания и используют их в учебном процессе; активно участвуют в инновационных процессах, внедряемых в гимназии; имеют высокие результаты обучения, сопоставимые или превышающие среднероссийские показатели; активно распространяют свой опыт, принимают участие в семинарах, конференциях городского, областного и российского уровней и проводят мастер-классы для коллег города, области, публикуя методические разработки.

Одним из показателей, характеризующих уровень квалификации педагога, являются стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений. Все аттестованные в 2020г. педагоги реализуют образовательные программы на 100% уровне успеваемости учащихся, имеют качественные показатели до 92%.

Особенностью этого аттестационного года является то, что в процессе аттестации активно использовались информационные технологии по различным направлениям профессиональной деятельности. Данный показатель в настоящее время имеет опережающий характер и необходим для стимулирования педагогов к повышению уровня информационной компетентности. Владение современными информационными технологиями, грамотное использование современных средств автоматизации и коммуникации формирует умение учителя работать в современной информационной среде и использовать технологии в образовательном процессе, а также способствует успешной профессиональной деятельности педагогов.

Для каждого педагогического работника образовательного учреждения были созданы комфортные условия в ходе аттестации, которые позволили реализовать основные цели и задачи аттестации, направленные, в первую очередь, на обеспечение целенаправленного и непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности работников.

За данный период в гимназии проведено 2 процедуры экспертизы по оценке профессиональной деятельности в целях установления 1КК, и 3 процедуры - по оценке профессиональной деятельности в целях установления ВКК. Во время проведения экспертизы педагогической деятельности учителей гимназии № 176 были созданы благоприятные условия благодаря качественной работе экспертных комиссий, в состав которых входили педагоги Кировского района. Члены комиссий задавали конкретные, достаточно глубокие вопросы, организуя таким образом педагогическое взаимодействие,

диалог. Без ошибок, четко заполняли документы. Процедура и ее регламент всегда выдерживались и соблюдались.

Три процедуры экспертизы педагогической деятельности прошли в дистанционном режиме на платформе ZOOM. Эксперты заранее получали все необходимые материалы и могли внимательно с ними ознакомиться. Рекомендации эксперты формулировали четко, так как хорошо владели информацией по представленным материалам. Технических сбоев во время процедур не было. Документы были заполнены вовремя и представлены в Управление образования.

#### Показатели сформированности компонентов деятельности

Компоненты деятельности	Демина Елена Николаевна		Кошкина Рита Владимировна		Васильева Наталья Витальевна	
эмоционально-психологический	8	8	8	8	8	8
регулятивный	8	8	7	8	8	8
социальный	8	8	8	8	8	8
аналитический	8	8	8	8	8	8
творческий	8	8	7	8	7	8
самосовершенствования	8	8	7	8	7	8
Дополнительные баллы				2		

Компоненты деятельности	Болдырева Екатерина Алексеевна		Городищенская Марина Юрьевна		Мальцева Людмила Николаевна	
эмоционально-психологический	8	8	8	7	8	8
регулятивный	8	7	7	8	7	5
социальный	7	6	6	7	7	7
аналитический	4	4	7	5	6	4
творческий	4	6	5	6	6	6
самосовершенствования	3	4	6	6	5	5

Компоненты деятельности	Зырянова Светлана Анатольевна		Николаев Евгений Валерьевич		Козлова Светлана Анатольевна	
эмоционально-	8	8	8	8	8	8

психологический						
регулятивный	7	6	8	8	8	8
социальный	6	6	8	8	8	8
аналитический	8	7	8	8	8	8
творческий	3	4	8	8	8	8
самосовершенствования	7	7	7	8	7	8

Компоненты деятельности	Николаева Михайловна	Светлана	Жукова Анатольевна	Татьяна		
эмоционально-психологический	8	8	8	8		
регулятивный	8	8	8	8		
социальный	8	7	8	8		
аналитический	8	8	8	8		
творческий	8	8	7	7		
самосовершенствования	7	7	7	8		

Анализ уровня сформированности компонентов профессиональной деятельности педагогов показывает небольшие расхождения у некоторых педагогов с позиции развития личностных качеств и профессиональных компетенций. Эмоционально-психологический, регулятивный, социальный и аналитический компоненты сформированы у всех аттестованных педагогов на ВКК. Анализ результатов на ИКК показывает, что педагоги завышают аналитический компонент, значит недостаточно сформирована аналитическая деятельность, что свидетельствует о достаточном ресурсе для развития этих педагогов при анализе результатов образовательных достижений на уровне сформированности универсальных учебных действий, личностного развития обучающихся. В качестве рекомендации для гармоничного развития творческого компонента деятельности педагогам предложено активнее вовлекать обучающихся во внеурочную проектную деятельность, участвовать в муниципальных или региональных профессиональных конкурсах, вносить личный вклад в повышение качества образования на основе инновационной деятельности, эффективно внедрять в образовательный процесс современные образовательные технологии (проектные, исследовательские, развивающие и др.).

Аттестация на соответствие занимаемой должности в 2020 году не проводилась.

**Система повышения квалификации** играет существенную роль в аттестации педагогических и руководящих работников. Включает в себя создание системы формирования необходимых профессиональных компетенций учителей образовательных учреждений в современных условиях через курсы повышения квалификации, дистанционную переподготовку, присутствие на семинарах, лекциях, публикации в профессиональных изданиях, участие в проектной деятельности профессионального содержания.

Повышение квалификации учителей и руководителей стало одним из важных факторов, влияющих на аттестацию: развивается профессиональное мастерство и культура, обновляются

теоретические и практические знания, происходит освоение инновационных методов. Профессиональной переподготовке присущи такие черты, как динамичность в процессе обучения, адаптивность к усложнению окружающего мира, творческая и социальная самоорганизация. Эффективность системы повышения квалификации проявляется через стабильное посещение учителями гимназии курсов, семинаров, мастер-классов (ежегодно 70 % педагогов обучаются на курсах). Достаточно большое внимание уделяется обучению применения (использования) информационных технологий.

Все аттестованные педагоги за межаттестационный период прошли обучение по образовательным программам ГБОУ ДПО СО ИРО, УРО РАО, ГАОУ ПВО УрГПУ.

Администрация МАОУ гимназии № 176 создает условия для организации профессионально-педагогического взаимодействия как на уровне гимназии, так и района:

- организация взаимопосещения учителями уроков и мероприятий,
- обобщение и распространение педагогического опыта на заседаниях методического совета, предметных семинарах;
- участие в мастер-классах, конференциях, методических семинарах;
- участие в гимназических, городских педагогических чтениях.

В гимназии была организована работа методического совета по наиболее актуальным проблемам повышения профессиональной компетенции педагогических работников по их запросам. Одно из направлений работы связано с повышением профессиональной компетентности педагогических работников и создании условий для обобщения и предъявления передового педагогического опыта.

Анализ сравнительных данных позволяет сделать вывод, что наблюдается увеличение количества педагогических работников с высшей квалификационной категорией, несмотря на то, что педагогический коллектив пополнили молодые специалисты и вновь прибывшие учителя. Основную часть педагогического коллектива составляют опытные учителя с большим стажем работы, обладающие высоким профессиональным мастерством, имеющие высшую и первую квалификационные категории.

Таким образом, можно сделать вывод, что в гимназии созданы необходимые условия для обеспечения качества образования.

### **Работа с молодыми специалистами**

Обучение, повышение профессионального мастерства молодых педагогов ведется наставниками из числа учителей гимназии, через работу РМО, консультации, организованные в ИМЦ. В районе имеются большие возможности реализации профессионализма и творчества молодых специалистов: конкурсы «Молодой педагог», «Большая перемена» и т.д.

В гимназии разработана программа поддержки молодых педагогов, созданы условия для адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении; предоставлена возможность для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности. Обеспечена атмосфера поддержки в педагогическом коллективе молодого педагога. Систематически оказывается помощь в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Основная проблема: недостаточная подготовленность молодых специалистов к анализу своей педагогической деятельности.

### **Выводы, предложения**

Представленная информация по результатам аттестации в 2020г. определяет следующие позиции:

происходит дальнейшее совершенствование аттестационных процессов, повышения эффективности управления аттестационными процессами; наблюдается рост профессиональной культуры педагогических работников, наблюдается ориентация на освоение современных психолого-педагогических, информационных технологий; основные принципы аттестации не нарушены,

отсутствуют конфликтные ситуации; создана и действует система стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методической культуры, личностного профессионального роста.

С целью достижения ведущих задач аттестации деятельность гимназии направлена на совершенствование системы мониторинга успешности педагога, для своевременного выявления проблем педагогических работников и принятия мер по их решению; системы методической работы как части педагогической системы работы с кадрами, повышения квалификации и переподготовки учителей, организацию методической поддержки молодых и вновь прибывших педагогов в части обучения анализу своей педагогической деятельности.

Наряду с имеющимися положительными результатами в работе педагогического коллектива имеются серьезные недостатки:

1. Не все педагоги системно заполняли карты мониторинга индивидуального образовательного маршрута. Хотя целесообразнее и эффективнее заполнять карту по мере накопления информации и завершения определенных мероприятий. Это затрудняло формулирование рекомендаций учителю в межаттестационный период.
2. У большинства педагогов деятельность активизируется в преддверии аттестации (за год, полтора), а не в течение всего межаттестационного периода.
3. Не все аттестующиеся умеют грамотно сформулировать цель педагогической деятельности (самообразования) и задачи на следующий межаттестационный период.
4. Имеются отдельные замечания по оформлению и содержанию портфолио педагогических работников, таких как недостаточность аналитической информации, ее оформление.
5. Очень низкая активность участия педагогического коллектива в профессиональных конкурсах, проводимых в очных режимах.

Для устранения вышеназванных недостатков поставлены следующие задачи:

- совершенствование системы мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников в межаттестационный период;
- оптимизация работы по оформлению портфолио педагогов;
- стимулирование самообразования педагогов посредством взаимодействия в школьных и сетевых сообществах педагогов, участия в профессиональных конкурсах и учет значимости личного вклада аттестующегося педагога в повышение качества образования.

Директор МАОУ гимназии № 176

Е.В. Столярова / \_\_\_\_\_ /

**Аналитическая записка по результатам аттестации  
педагогических работников 2019 года**

(название ОО) \_\_\_\_\_

**1. Результаты аттестации педагогических работников.**

1.1. *Анализ результатов аттестации педагогических работников на квалификационные категории.*

*Цель:*

*Задачи:*

1.2. *Анализ уровня сформированности компонентов профессиональной деятельности педагогов:*

1.3. *Аттестация на соответствие занимаемой должности.*

1.4. *Тенденции.*

1.5. *Анализ проблем и затруднений, их причины, пути и способы их преодоления.*

1.6. *Организация работы в электронной системе КАИС (анализ проблем и затруднений работы в КАИС).*

**2. Развитие профессиональной компетентности руководителей ОО.**

2.1. *Анализ результатов аттестации.*

2.2. *Содержание и формы работы с руководителями.*

2.3. *Тенденции.*

2.4. *Анализ проблем и затруднений, их причины, пути и способы их преодоления.*

**3. Выводы:**

3.1. *Выявленные тенденции, противоречия.*

3.2. *Перспективы, планируемые результаты.*

**4. Предложения**