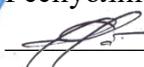




Утверждаю
Руководитель МКУ «Отдел
образования» Мензелинского
муниципального района
Республики Татарстан
 Н.С. Габдуллин

Анализ результатов мониторинга

Общее количество педагогических работников, имеющих квалификационные категории

Учебный год	Общее количество педагогических работников	Высшая категория		Первая категория		Всего с категориями ММР
		ММР	РТ	ММР	РТ	
2018/2019	553	68 (17,3%)	17,8%	327 (58,6%)	49,8%	395 (70,7%)
2019/2020	553	76 (19,0%)	18,8%	345(62,8%)	49,8%	421 (81,8%)
2020/2021	558	84 (19,8%)	18,8%	355 (59,8%)	50,7%	439 (78,6)

Из вышесказанного можно выделить ряд проблем:

1. Слабые рефлексивные умения в представлении, обобщении собственного педагогического опыта.
умение управлять своим психическим состоянием и преодолевать психологические барьеры.
ормальное отношение администрации к подтверждению подлинности документов в портфолио педагога и к процедуре аттестации в целом.
Недостаточная работа методистов, ответственных за аттестацию в образовательных организациях по формированию и поддержанию положительной мотивации к аттестации.
лабая личная заинтересованность педагогов в собственном профессиональном развитии.

Чем можно объяснить данные проблемы:

Во – первых, в отличии от прошлых лет с 2014 года подача документов осуществляется не в бумажном виде, а в системе ЭО на портале edu.tatar через личные кабинеты педагогов и дальше вся работа идет через кураторов ОО и района.

Заявление педагога, принимающего решение аттестоваться, в первую очередь, попадает в Личный кабинет куратора образовательной организации. Это в основном заместители директоров по учебно-методической работе. На них возложена ответственность по аттестации педагогов своей организации. Куратор образовательной организации обязан проверить правильность оформления заявления и правдивость основания для подачи заявления на установление категории.

И если от методиста происходит возврат заявления педагога - это, в первую очередь, недоработка куратора образовательной организации.

Кураторы образовательной организации и муниципального района обязаны при несоответствии аттестуемого требованиям к категории, должны доработать заявление аттестуемого, не доводя его до направления в МО и Н РТ. На данном этапе необходимо корректно и доказательно объяснить педагогическому работнику, о недостаточности его результативности или других причин, которые не позволят данному педагогу пройти на категорию.

На данном этапе возникает множество проблем, когда дело доходит до тестирования. А именно:

- не в полном объеме заполняются Личные кабинеты;
- неверно оформляются должности в личном кабинете;
- неправильно заполняются черновики заявлений.

Во – вторых, некоторые педагогические работники не могут систематизировать результативность своей работы, что приводит к ошибкам при заполнении документов, следовательно, и отклонению заявлений.

В - третьих, в связи с ужесточением условий для получения как первой, так и высшей квалификационной категории (работа на базе РИП, тщательная внутренняя и внешняя оценка экспертов и т.д.) приводит к тому, что педагоги создают так называемые психологические барьеры и либо остаются на первой категории (при наличии достаточно

высоких результатов и ежегодной положительной динамике), либо переходят с высшей категории на первую, что также негативно отражается на рейтинге ОО и района в целом.

В – четвертых, бывали случаи, когда администрация ОО имеет формальное отношение к подтверждению подлинности документов в портфолио педагога и к процедуре аттестации в целом, что затрудняет работу куратора района, т.к. он вынужден проверять и перепроверять результаты и подтверждающие документы, а это лишняя потеря времени.

В – пятых, необходимо не только объяснять педагогам, что правила аттестации усложняются с каждым годом, но и мотивировать педагогов на основе собственного опыта, опыта коллег из других ОО района.

В - шестых, некоторые педагоги слабо заинтересованы в собственном профессиональном развитии, мотивируя это тем, что-либо они находятся в предпенсионном возрасте, либо им достаются «слабые» классы и нет возможности показать результативность, динамику.

Просматривая данные проблемы и анализируя их, следует отметить, что во всех случаях необходима планомерная, трудоемкая работа администрации ОО и методиста по аттестации района.

Внутренним экспертом для аттестуемого является заместитель директора организации, следовательно, он и посещает уроки, проверяет документы, оформляет экспертное заключение и загружает эти документы в Систему. Особое внимание следует уделить экспертам предметных комиссий, которые осуществляют внешнюю экспертизу результатов педагогических работников. Одним из нововведений стало то, что эксперты оценивают педагогов своего района, что обеспечивает прозрачность проведения экспертизы. В Мензелинском муниципальном районе работают экспертами 22 педагогических работника. В этом году эксперты Мензелинского муниципального района и учителя, проходящие экспертизу, столкнулись со следующими проблемами:

при просмотре личных кабинетов баллы в экспертном заключении не соответствуют проставленному баллу в Системе

приходили пакеты документов с очень слабой результативностью, что является недоработкой кураторов ОО, и т.д.

Поэтому с экспертами предметных комиссий неоднократно проводились практикумы, консультации по проведению экспертизы и работе в системе ЭО и я считаю, что наши эксперты достойно справились со своей работой.

Исходя из выше изложенного, мы отмечаем следующие задачи и направления деятельности на следующий 2021-2022 учебный год:

- руководителям образовательных организаций взять под особый контроль работу по подготовке кадров к аттестации;
- ответственным за аттестацию по ОО района оказывать непрерывную методическую помощь педагогам не только в период аттестации;
- уделять внимание молодым специалистам, мотивировать их на результат
- продолжать работу по совершенствованию внедрения в практику работы педагогов составления индивидуального плана повышения профессионального уровня на межаттестационный период.
- привлекать педагогических работников, успешно прошедших аттестацию и имеющих положительную динамику для оказания методической помощи аттестующимся педагогам
- обобщать передовой педагогический опыт педагогических работников, поощрять их на более детальную и глубокую работу

Проблемы и пути решения

1. Недостаточный уровень информированности педагогических работников:

- о целях;
- задачах;
- требованиях;
- о процедуре аттестации;
- о нормативно-правовом обеспечении аттестации

Пути решения: организовывать периодические методические десанты с целью просмотра «Уголков аттестации», т.е. какая информация доносится до педагога в ОО

. Недостаточный уровень психологической готовности педагога к аттестации:

- управление своим психическим состоянием;
- преодоление психологических барьеров.

Пути решения: проводить тренинги, методические коучинги на мотивацию педагогических работников к аттестации, повышению своей самооценки. Администрации ОО

своевременно вычислять категорию таких работников и уделять им особое внимание, разработав индивидуальные планы работы.

3. Недостаточный уровень аналитической готовности педагога: фиксация и оформление всех достижений; анализ и оценка процесса и результата;

Пути решения: администрации ОО провести практикумы по сбору и оформлению аналитической информации

4. Ошибки при оформлении документов портфолио - включение в портфолио материалов, которые не соответствуют требованиям; включение в портфолио материалов, отражающих результативность обучающихся, образовательного учреждения, но не подтверждающих участие педагогического работника в их подготовке; подгружение идентичных материалов в разные критерии, что приводит к завышению балла результативности; включение в портфолио по должности по одной должности результативности по другим должностям, которые занимает педагогический работник; включение в портфолио результативности за весь период работы в педагогических должностях; формально составлены списки участия педагогического работника в мастер-классах, конференциях, семинарах и т.д.

Пути решения: администрации ОО усилить контроль за выполнением педагогами мероприятий индивидуального плана развития педагогов в межаттестационный период, своевременном сборе подтверждающих документов с предоставлением полной отчетности по итогам работы за определенный период, привести в действие разработанное положение о портфолио педагогических работников

5. Система подготовки педагога к аттестации должна включать в себя не только методическое, но и психологическое сопровождение!!!