

Аналитическая информация

о результатах аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений города Каменска-Уральского в 2012 аттестационном году.

В 2012 аттестационном году прошли аттестацию 452 педагогических работника, что составило 19 % от общего количества педагогических работников (2362) муниципальных образовательных учреждений.

Типы и виды образовательных учреждений	Присвоены квалификационные категории		Соответ. должности	Не соответ. к/к, должности	Общее число прошедших аттестацию
	высшая	I			
Учреждения общего образования и ЦПМСС	56	134	21	2	213
Дошкольные образовательные учреждения	57	144	30		231
Учреждения дополнительного образования	1	7			8
ИТОГО:	114	285	51		452
%	25,2	63,2	11,2	0,4	

Успешно завершили аттестацию 450 педагогов (из них 190 учителей – 18,9% от числа работающих учителей), причем более 25% признаны соответствующими высшей квалификационной категории.

Результаты аттестации педагогов МОУ в сравнении с 2011 годом

Год аттестации	высшая	I	соответствие занимаемой должности	Успешно завершили аттестацию	Не справились
2011	13,3	68,1	18,6	100	0
2012	25,2	63,2	11,2	99,6	0,4

Можно констатировать сохранение отмеченной в последние годы тенденции увеличения количества педагогов, аттестованных на высшую квалификационную категорию.

1) Анализ структуры кадрового состава педагогических и руководящих работников образовательных учреждений г. Каменска-Уральского и результатов аттестации педагогических работников по результатам завершившегося аттестационного года.

Стаж педагогической деятельности	Количество педагогических работников, прошедших аттестацию в 2012 году	Доля педагогических работников, имеющих (%)			Доля педагогических работников, не имеющих КК (%)* от общего количества педагогов в ОУ
		соответствие занимаемой должности	1 КК	ВКК	
1	2	3	4	5	6
0-5	66	28/42	37/56	1/2,0	294/11,2
6-10	54	6/11,1	43/79,6	5/9,3	41/1,6
11-15	59	2/3,4	50/84,7	7/11,9	27/1,0
16-20	89	5/5,6	54/60,7	30/33,7	18/0,7

21-30	123	6/4,9	72/58,5	45/36,6	22/0,8
30 и более	61	5/8,2	30/49,2	26/42,6	15/0,6
Итого	452	52/11,5	286/63,3	114/25,2	417/15,9

Анализ структуры кадрового состава педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, прошедших аттестацию в 2012 аттестационном году, свидетельствует о следующем:

- самый большой процент педагогов, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, составили педагоги, проработавшие в должности от 0 до 5 лет (53% от аттестующихся на соответствие занимаемой должности);

- из аттестованных на первую и высшую квалификационные категории большую часть составили педагоги со стажем работы от 16 до 30 лет (65%) , что свидетельствует о сложившейся собственной педагогической системе у данной категории педагогов, имеющемуся опыте презентации результатов работы педагогическому сообществу на различных уровнях, сформированной потребности анализа проблем и перспективы собственной педагогической деятельности.

Итоги аттестации педагогов 2012 года свидетельствуют о сохраняющейся тенденции роста количества педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию (с 10,2% в 2010 году до 12% в 2012 году) с одной стороны, и об усиливающейся тенденции увеличения доли педагогических работников, не имеющих квалификационной категории (с 12,0% в 2010 году до 15,9% в 2012 году) с другой.

Стаж работы	Не имеют к/к			В сравнении за 3 года
	2010 год	2011 год	2012 год	
0-5	164/ 7,1	233/ 9,9	294/11,2	+ 4,1%
6-10	29/ 1,2	30/ 1,3	41/1,6	+ 0,4%
11-15	10/ 0,4	15/ 0,6	27/1,0	+ 0,6%
16-20	19/ 0,8	16/ 0,6	18/0,7	- 0,1%
21-30	26/ 1,1	23/ 1,0	22/0,8	- 0,3%
30 и более	28/ 1,2	21/ 0,9	15/0,6	- 0,6%
Итого	276/12	338/14,4	417/15,9	+ 3,9%

Самый большой процент педагогов, не имеющих квалификационной категории, составили педагогические работники со стажем работы от 0 до 5 лет. Доля таких работников увеличилась в сравнении в 2010 годом на 4,1 %, что объясняется:

- увеличением количества педагогов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях с 2300 в 2010 году до 2362 в 2012 году (открытие детских садов, групп, увеличение количества начальных классов);

- сменяемостью кадров в дошкольных образовательных учреждениях (уход из системы образования категорированных педагогов, вследствие неудовлетворенности заработной платой);

- пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (перечень оснований для педагогов, не подлежащих аттестации).

Следует отметить, что вследствие организованной работы в ОУ по мотивации педагогических работников на прохождение аттестации, на 1% сократилось количество неаттестованных педагогов, имеющих стаж работы от 16 до 30 и более лет, эту работу необходимо продолжить.

В 2012 году прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности 52 педагогических работника, 51 (93,8%) из которых установлено соответствие занимаемой должности; 100% аттестующихся защищали педагогический проект. Не справился с квалификационным испытанием 1 педагог, имеющий 19 лет педагогического стажа. Мнение работодателя о несоответствии педагога занимаемой должности, выразившегося в представлении, совпало с мнением квалификационной комиссии.

В целом, процесс аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности стабилен. Руководителями образовательных учреждений своевременно готовятся

распорядительные документы: приказы о включении в списки аттестующихся и представления. В представлениях дается всесторонняя оценка деловых и профессиональных качеств аттестуемого. Почти 100% педагогов, аттестующиеся с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, проходят курсы повышения квалификации, часть из них продолжает обучение в высших или средних профессиональных учебных заведениях.

Однако, стоит обратить внимание руководителей на необходимость соблюдения п. 18 Порядка аттестации. Имеют место случаи, когда приказ на включение в списки аттестующихся на соответствие занимаемой должности оформляется при наличии кв. категории или до истечения 2-х лет работы в должности.

Эксперты квалификационных комиссий Центра квалификационных испытаний на базе Каменск-Уральского педагогического колледжа отмечают, что большинство аттестующихся на соответствие занимаемой должности отличаются качеством разработанных проектов (рабочих программ), стремлением обосновать актуальность выбранного направления деятельности, связав его с федеральной и региональной политикой, задачами своего образовательного учреждения, требованиями ФГОС (ФГТ).

Из 400 педагогических работников, прошедших аттестацию с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), соответствие высшей установлено 114 педагогам (процент соответствия-100%), соответствие первой – 285 (процент соответствия - 99,7%). Одному педагогу установлено несоответствие уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, вследствие небольшого стажа работы и недостаточно убедительных результатов работы.

99,5% педагогических работников представили результаты деятельности за межаттестационный период в форме аналитического отчета, 0,5% (2 педагога) - в форме творческого отчета. На защите аналитического отчета присутствовали, в основном, коллеги и администрация из своего образовательного учреждения (в 77% случаев), в 23% случаев были коллеги из других образовательных учреждений, родители, представители шефствующих организаций, методических объединений и социальные партнеры. Количество присутствующих на представлении результатов работы за межаттестационный период в последние 2 года существенно снизилось, на наш взгляд, вследствие однообразия утвержденных форм представления результатов, из которых реально выбирается только одна – аналитический отчет.

Эксперты территориального представительства Главной аттестационной комиссии отмечают, что результаты деятельности, представленные аттестующимися по управлению организацией образовательного процесса, были направлены чаще всего:

- на создание адаптивной развивающей среды,
- использование новых форм, методов, приемов организации образовательного процесса,
- внедрение новых образовательных технологий, их элементов,
- совершенствование учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

Также результаты деятельности аттестующихся были представлены научно-методическим сопровождением и организацией образовательного процесса, позволяющим сохранить психическое и физическое здоровье его участников. Этот вид деятельности особенно характерен для педагогов ДООУ. Деятельность по развитию системы социального партнерства, выраженная во взаимодействии с родителями, чаще всего представлялась учителями начальных классов и педагогами ДООУ, т.е. там, где эти связи достаточно прочны.

Очень редко представлялась деятельность педагогов по разработке системы оценивания промежуточных и итоговых результатов образования, по созданию системы мониторинга эффективности и качества образования. Кроме того, отмечая возросший уровень проектных умений аттестующихся, их способность к всестороннему анализу личного вклада в результат образования, владение коммуникативными и информационными технологиями, эксперты отмечают, что проблемной остается предьявление оценочной системы достижения результата образования. Именно с разработкой оценочной системы, мониторинга эффективности и качества, доработкой проекта, его конкретизации, наряду с обобщением и представлением опыта работы, чаще всего связаны рекомендации экспертов.

В целом педагогические работники показали хорошие знания нормативной базы образования, понимание сути приоритетных направлений федеральной и региональной

образовательной политики (ФГОС, ФГТ, инициатива президента «Наша новая школа»). Продемонстрировали успешное владение информационными и коммуникативными технологиями, представили результат педагогической деятельности, соответствующий заявленной квалификационной категории.

Анализ соответствия установленных квалификационных категорий результатам практической деятельности работников через соотнесение квалификационной категории педагога и образовательных результатов учащихся показал следующее:

- Среди учителей, **повысивших** квалификационную категорию в 2012 аттестационном году, большая часть имеют положительные устойчивые результаты обучающихся. У учителей начальных классов качество обученности в межаттестационный период отмечено в динамике с 41 до 80% (1 кв. категория) и от 59 до 84% (высшая кв. категория). У 11 учителей, повысивших квалификационную категорию, результаты ГИА-9, в целом, положительные: получили отметки «4» и «5» от 37 до 100% обучающихся, не справились с экзаменом 2 ученика (физика, математика). У 7 учителей, повысивших квалификационную категорию с первой на высшую, результат выпускников по итогам ЕГЭ, в большей мере (от 50 до 100%), на уровне или выше среднеобластного. Однако, небольшое количество обучающихся у этих же педагогов (от 2 (11,8%) до 5 (20%) показали результаты ниже среднеобластных.

- Анализируя эффективность организации образовательного процесса в муниципальных общеобразовательных учреждениях через результаты аттестации обучающихся и результаты аттестации педагогов необходимо отметить, что в тех образовательных учреждениях, где доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории выше городского показателя, процент качества обученности учащихся в большинстве случаев также выше среднегородского показателя.

- Соотношение результатов участия учащихся в различных интеллектуальных конкурсах в 2011- 2012 учебном году и квалификационной категории педагогов показывает, что среди учителей, подготовивших победителей и призеров, число педагогов с высшей и первой кв. категориями практически одинаково, что позволяет нам с одной стороны установить зависимость между кв. категорией педагога и его результатами на уровне ученика, с другой стороны прогнозировать развитие кадрового потенциала города.

- Анализ участия педагогов города в различных конкурсах, в том числе конкурсе лучших учителей в рамках ПНП «Образование», показал следующее: с одной стороны участие и победа в профессиональном конкурсе мотивирует педагогов на повышение кв. категории, с другой стороны наличие высшей кв. категории придает педагогам уверенность, способствует более активной демонстрации собственного опыта работы на различных уровнях. В 2012 году на конкурс лучших учителей в рамках ПНП «Образование» были представлены материалы 13 педагогов школ города, 1 педагог вошел в число победителей.

Таким образом, анализ соответствия установленных в 2012 году квалификационных категорий результатам практической деятельности работников через соотнесение квалификационной категории педагога и образовательных результатов учащихся подтверждает, что педагоги, имеющие первую и высшую квалификационные категории, в целом, обеспечивают высокий результат качества обученности выпускников.

Эксперты отмечают, что в последние годы введением ИКТ в образовательный процесс особенно активно занимаются педагоги ДООУ: организация занятий и совместной деятельности с детьми; демонстрация собственных достижений в профессиональной деятельности и разработка контрольно-измерительных материалов; формирование собственного банка электронных образовательных ресурсов и участие в работе сетевых педагогических сообществ. Введение проектного метода в педагогическом процессе детского сада способствовало улучшению процесса адаптации выпускников ДООУ к условиям обучения в школе. Проекты, разработанные педагогами, интегрируются в рабочую программу и соотносятся с тематикой комплексно-тематического планирования. Многие детские сады используют технологию музейной педагогики как способ развития поисковой, исследовательской деятельности у дошкольников, развития их коммуникативных способностей и социально-личностного развития. Вследствие обучения заместителей руководителей дошкольных образовательных учреждений на семинаре ИРО «Условия реализации федеральных государственных требований к структуре основной образовательной программы» 100% образовательных программ

дошкольных образовательных учреждений приведены в соответствие с федеральными государственными требованиями к структуре образовательной программы детского сада, рабочие программы педагогов разработаны в соответствии с ФГТ и комплексно-тематическим принципом построения образовательного процесса.

Анализ посещенных в ходе аттестации педагогических работников мероприятий, проектных работ свидетельствует об актуализации компетентного подхода в педагогической практике и подтверждается результатами участия детей в научно-практических конференциях и защите научно-исследовательских проектов

На протяжении многих лет в городе проводится большая работа с молодыми специалистами: в образовательных учреждениях практикуется наставничество, обеспечивающее индивидуальный подход к учителю, привлечение к деятельности методических объединений. Анализ участия молодых специалистов в городских педагогических чтениях, конференциях, семинарах показал, что молодые педагоги активно участвуют в различных мероприятиях, проводимых для педагогов с целью определения перспективы собственного роста, повышения квалификации.

С целью разъяснения молодыми специалистам основных принципов, задач и требований при проведении аттестации в образовательных учреждениях города была организована индивидуальная работа с педагогами: совместно с организаторами аттестации проводилась самоэкспертиза и самооценка результатов деятельности педагогов, сопоставлялись требования к педагогу первой квалификационной категории и конкретные результаты деятельности молодого специалиста, осуществлялся анализ эффективности применяемых образовательных технологий. Такая работа помогла молодым педагогам адекватно оценить степень своих притязаний и выделить основные направления профессионального развития.

В целом процесс аттестации выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования проходит предсказуемо: из 36 молодых педагогов 50% аттестованы на соответствие занимаемой должности и почти 50% - требованиям первой квалификационной категории. Не справился с аттестацией один педагог со стажем работы 2 года, получивший хорошие теоретические знания, но не имеющий пока результатов работы, соответствующих требованиям первой квалификационной категории.

Сведения об итогах аттестации молодых специалистов в 2012 учебном году

Количество молодых специалистов, прошедших аттестацию в 2012 году	Указать численность и % аттестованных от общего количества педагогов в ОУ*		
	соответствие занимаемой должности	1 КК	ВКК
1	2	3	4
36	18/0,8	17*/0,7	

* Одному педагогу установлено несоответствие уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.

Анализ уровня условий, обеспечивающих рост квалификации, профессионализма и продуктивности труда педагогических работников в межаттестационный период, позволяет сделать выводы об использовании руководителями образовательных учреждений возможностей аттестации как стимула для развития профессиональной компетентности педагогических работников через предоставление возможности повышения квалификации в разных формах: почти 100% педагогов в м/а период проходят курсовую подготовку, в результате которой ими осваивается компетентный подход в обучении, содержание и организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС, ФГТ, реализуются идеи личностно-ориентированной педагогики, развивающего обучения, применяются новые педагогические технологии, обеспечивающие социальную адаптацию учащихся, сохранение их физического, психического и нравственного здоровья, что в свою очередь определяет продуктивность педагогической деятельности;

Стимулирование профессионального и личностного роста педагогов в ОУ осуществляется и посредством установления стимулирующих надбавок и мотивации к взаимодействию в образовательном сообществе на уровне образовательного учреждения,

системы образования города, области, Российской Федерации. Отмечено увеличение количества педагогов, публикуемых авторские разработки, опыт педагогической работы в профессиональных изданиях «Внешкольник», «Практика административной работы», «Управление дошкольным учреждением» и другие; размещающих собственные разработки на Интернет-сайтах, участвующих в работе сетевых педагогических сообществ.

Сведения об аттестованных руководителях образовательных учреждений

Стаж работы в должности руководителя	Количество руководителей ОУ	аттестованных		Соответствие требованиям			
		2012 году	Всего аттестованных	Доля, имеющих квалификацию, соответствующую требованиям к квалификации «руководитель»	**Наличие по направлениям подготовки		Потребность в курсовой подготовке
1	2	3	4	5	6	7	
0-5	15	7	15	15/100	6/40	9/60	
6-10	19	4	19	18/94,7	7/36,8	11/57,9	1/0,3
11-15	18	3	18	16/88,9	6/33,3	10/55,6	2/11,1
16-20	11	3	11	7/63,6	3/27,3	4/36,4	4/36,4
21-30	19	6	19	15/78,9	3/15,8	12/63,1	4/21,1
30 и более	14	1	14	6/42,9	2/14,3	4/28,6	8/57,1
Итого	96	24	96	77/80,2	27/28,1	50/52,1	19/19,8

В муниципальных образовательных учреждениях города работает 96 руководителей. В 2012 календарном (аттестационном) году прошли аттестацию 24 руководителя, что составило 25% от общего количества руководителей. Анализ кадрового состава руководителей свидетельствует о наличии примерно равного соотношения руководителей, имеющих стаж руководящей работы от 0 до 15 и от 21 до 30 лет, что положительно влияет на организацию профессионального сотрудничества руководителей, совместный поиск в решении управленческих проблем, эффективный профессиональный диалог руководителей, в том числе и в ходе аттестации. 28% из числа руководителей имеют профессиональное образование по направлениям подготовки «Менеджмент», «Управление персоналом», 52% прошли курсы повышения квалификации по соответствующим направлениям или обучаются на курсах в настоящее время.

Принципиальным отличием в содержании материалов, представляемых руководителями образовательных учреждений, является использование разработок, анализа теоретического материала для применения в управленческой практике, полученных руководителями в ходе курсовой переподготовки по направлению деятельности «Менеджмент в образовании». Так, руководители образовательных учреждений разработали и реализуют такие проекты, как «Формирование готовности учебно-вспомогательного персонала к воспитательной деятельности», «Образовательный комплекс микрорайона» и др. Представленные в ходе аттестации руководителей проекты свидетельствуют о том, что повышение квалификации руководителей по программам современного менеджмента и инновационного развития в образовании повлияло на изменение подхода к проектированию управлением развития образовательного учреждения.

Практически все руководители в процессе аттестации проявили профессиональную, коммуникативную, информационную и правовую компетентности. Большая их часть продемонстрировала навыки аналитической и проектной деятельности, представила результаты деятельности по организации мониторинга качества образования, определила пути ближайшего развития образовательного учреждения.

Анализ результатов аттестации руководителей образовательных учреждений, еще раз подтвердил что в школах города активно используется на всех уровнях системы образования проектный подход к управлению образованием; повысилось качество общей управляемости системы образования; отработаны новые подходы к обучению кадров (проектная работа, работа тьюторов); обеспечено становление системы распространения актуального педагогического опыта школ-победителей региональных конкурсов и учителей-победителей конкурсов разного уровня.

3. Управление аттестационными процессами.

Решая задачи по совершенствованию комплекса условий для качественной организации аттестации педагогических работников Управления образования и Территориальное представительство ГАК обеспечило информирование всех участников процесса аттестации об организационных и содержательных аспектах аттестации, организовало консультативную и разъяснительную работу, подготовило необходимые распорядительные документы и организовало работу экспертов.

Исходя из потребности для осуществления экспертной оценки в процессе аттестации 450 педагогов муниципальных образовательных учреждений заявлено в областной банк и утверждено 175 экспертов. Состав экспертов представлен педагогическими и руководящими работниками, имеющими в подавляющем большинстве опыт экспертной деятельности на уровне города и области. Эксперты, входящие в Областной банк, привлекались к экспертной деятельности для аттестации педагогов не только города, но и области (Каменский ГО, ГО Сухой лог, ГО Заречный, Уральский ГО и др.).

С целью обеспечения объективности и качества экспертной деятельности в процессе аттестации Управлением образования в июне 2012 года организовано обучение 58 педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, привлекаемых к экспертной деятельности, по образовательной программе «Развитие профессиональной компетентности экспертов по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников Свердловской области» в объеме 72 часов. Всего в составе Областного банка экспертов работают 70 (45%) педагогических и руководящих работников, прошедших специальную подготовку.

Учитывая потребность в специально подготовленных экспертах, острая необходимость (при использовании в работе только экспертов, прошедших курсовую подготовку) возникает в экспертах по таким должностям, как учителя начальных классов, педагоги-психологи, методисты, учителя естественнонаучного цикла (физика, химия, география, биология), учителя истории, музыки и технологии. Планируется организовать обучение на курсах экспертов данных должностей в 2013 аттестационном году.

Выстроенная в городе система работы с экспертами позволила обеспечить единые подходы к процедуре аттестации, осуществить объективную, всестороннюю оценку деятельности педагогических работников в процессе аттестации, соблюдая основные ее принципы.

Проблемным остается вопрос оплаты работы экспертов. С одной стороны на уровне муниципалитета это сделать невозможно, т.к. вопрос организации аттестации отнесен к компетенции субъекта федерации, и попытка осуществить оплату экспертов рассматривается как нецелевое использование бюджетных средств. С другой, в условиях необходимости осуществления экспертной деятельности только сертифицированными экспертами (а обучить всех не представляется возможным), возрастает нагрузка на каждого эксперта, которая ничем не компенсируется, кроме дополнительных 2-х баллов в процессе аттестации.

Анализ управленческой деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений по организации аттестационного и межаттестационного периодов показал, что в целом в образовательных учреждениях проводится достаточно серьезная работа по внедрению нового порядка аттестации. Организаторами аттестации проводится информирование и консультирование педагогических работников по организационным и содержательным вопросам аттестации. Наличие аналитических материалов, характеризующих состояние и развитие кадрового потенциала образовательного учреждения позволяют ежегодно

отслеживать рост профессионализма, продуктивности практической деятельности работников в межаттестационный период, осуществлять мотивацию педагогов на повышение квалификации и определять перспективу развития кадрового потенциала. Вопросы аттестации и повышения квалификации систематически рассматриваются на оперативных совещаниях, педагогических советах, где озвучивается анализ результатов в межаттестационный период, в том числе по реализации рекомендаций, выявляются затруднения педагогов, определяются перспективы их развития. С целью развития кадрового потенциала в образовательных учреждениях широко применяются материальные и моральные формы стимулирования педагогических работников. Результаты работы большинства учреждений свидетельствуют об эффективности деятельности администрации по развитию условий, обеспечивающих рост квалификации, профессионализма и продуктивности труда педагогических работников в межаттестационный период, что подтверждается ростом количества категорированных педагогов и повысивших квалификационную категорию; педагогов, прошедших курсовую подготовку и повысивших образовательный уровень, активной деятельностью педагогических работников по предъявлению результатов своего труда педагогическому сообществу города, округа, области и, как следствие, оказывает положительное влияние на качество образования.

Созданные в городе условия обеспечили стабильность аттестационных процессов, реализацию поставленных задач в соответствии с действующим законодательством.

По состоянию на 01.01.2013г. в муниципальных образовательных учреждениях города имеют квалификационные категории или аттестованы на соответствие занимаемой должности – **2211** педагогических и руководящих работников, что составляет **84,1%** от числа работающих (2628). В сравнении с прошлым годом этот показатель снизился на 3,4% вследствие, в основном, с частой сменяемости кадров в дошкольных образовательных учреждениях.

**Информация
об аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных
образовательных учреждений
по состоянию на 01.01.2013г.**

Тип ОУ	Высшая	Первая	Вторая	Соответствие	Аттестовано всего (кол-во/%)	Всего работающих	% аттестованных от количества работающих
ДОУ	174	693	193	32	1092	1360	80,3
ОУ и ЦПМСС	186	704	138	41	1069	1210	88,0
УДО	6	40	4		50	58	86,2
Итого	366	1437	335	73	2211	2628	84,1
%	13,9	54,7	12,7	2,8			

*Доля имеющих *первую и высшую* кв. категории – **68,6%**

*Не имеют квалификационной категории (соответствия занимаемой должности) **417** педагогов (**15,9%**) (для сравнения по итогам 2011 года не имели кв. категории - 326 педагогических работников (12,5%) – увеличение количества неаттестованных на 3,4%.

Из них ДОУ – 268 педагогов (по итогам 2011г. - 213 педагогов), увеличение на 55

ОУ - 141 педагог (по итогам 2011г. - 100 педагогов), увеличение на 41

УДО – 8 педагогов (по итогам 2011г. -13 педагогов), уменьшение на 5

Выводы:

1. Аттестация в муниципальных образовательных учреждениях города в 2012 аттестационном году проводилась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209.

2. На уровне Управления образования, в муниципальных образовательных учреждениях созданы условия, необходимые для подготовки педагогических работников к аттестации в соответствии с новым порядком.

3. Организованная территориальным представительством ГАК в муниципальном образовании город Каменск-Уральский работа обеспечила качественное проведение аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

Проблемы:

- рост количества неаттестованных педагогических работников, стаж работы в должности которых от 0 до 5 лет;
- внедрение в 2013 году усовершенствованного оценочного инструментария.

Пути решения:

- оптимизация условий для молодых специалистов с целью их закрепления в муниципальных образовательных учреждениях, мотивации на прохождение аттестации;
- создание информационных, организационных, экспертных условий для внедрения в 2013 году усовершенствованного оценочного инструментария.