

Стаття висвітлює організацію роботи адміністрацій навчальних закладів у період атестації педагогічних працівників.

Статья освещает организацию работы администраций учебных заведений в период аттестации педагогических работников.

The article is devoted to the organization of educational establishments' work during the period of attestation of pedagogical worker.

УДК 371.136

АТЕСТАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

В. І. Павленко

*Чим повніше джерело знань,
тим глибша ріка життя.
Валентин Доміль*

Одним із найважливіших завдань реформування системи освіти в Україні є підвищення рівня професійної компетенції педагогічних працівників. Педагогічні працівники мають стати основною рушійною силою відродження та створення якісно нової національної системи освіти. У зв'язку із цим, головна увага має бути зосереджена на підготовці нового покоління працівників освіти та науки, підвищенні загальної культури, професійної кваліфікації та соціального статусу педагога до рівня, що відповідає його ролі в суспільстві.

Атестація кадрів належить саме до тих ефективних методів, що сприяють розширенню кола творчо працюючих педагогічних працівників, розробленню та реалізації ними нових педагогічних технологій, диференціюванню змісту освіти, інноваційних програм, а також слугують підвищенню якості освіти.

Міністерством освіти і науки, молоді та спорту прийнято низку концептуальних документів, спрямованих на подальше вдосконалення освітньої галузі. Найактуальнішим для педагогічних працівників стало нове Типове положення про атестацію педагогічних працівників, яке затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 р. № 930 та зареєстроване у Міністерстві юстиції України 14.12.2010 за № 1255/18550 (далі – Типове положення). Згідно з пунктом 1.2. Типового положення, **атестація педагогічних працівників** – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюються кваліфікаційна категорія, педагогічне звання [6]. Це потребує відповідного планування роботи атестаційних комісій і адміністрацій нав-

чальних закладів, оскільки за умови неякісної організації та формального проведення атестації її вплив на рівень навчально-виховного процесу в закладі може бути негативний.

Унаслідок вищезазначеного виникає необхідність системного підходу до атестації педагогічних працівників: планування атестаційної роботи, дотримання етапів проведення атестації, виконання нормативного режиму, відпрацювання загальних вимог до педагогічного працівника – усе це дає змогу об'єктивно оцінити кожного, хто атестується [4]. Тому при складанні річного плану роботи навчального закладу та методичного кабінету необхідно виокремити розділ, де спланувати вивчення системи, досвіду роботи вчителя. Практика роботи показала, що доцільним є не тільки перспективне планування атестації, а й поточне планування заходів її проведення. Період вивчення досвіду вкрай важкий і відповідальний. Неможливо вивчити досвід вчителя за один рік. А без вивчення системи роботи вчителя неможливо об'єктивно оцінити його педагогічну діяльність, перспективний педагогічний досвід, у разі потреби допомогти вдосконалити систему роботи [5]. Під системою роботи вчителя розуміють увесь комплекс його педагогічної праці, сукупність форм, методів і прийомів, властивих діяльності певного вчителя, які дають йому змогу отримувати відповідні результати у навчанні й вихованні учнів.

Дотримання Типового положення вимагає внести зміни у планування роботи відділів освіти, зокрема методичних кабінетів (центрів), а також організацію роботи адміністрації шкіл і дошкільних навчальних закладів. Адже якщо кількість педагогічних працівників навчального закладу становить менш як 15 осіб, їх атестація проводиться атестаційними комісіями I рівня,

визначеними відповідним органом управління освітою, або атестаційними комісіями II рівня [6]. Як показав аналіз, кількість педагогічних працівників сільських загальноосвітніх шкіл I ступеня і I – II ступенів та навіть окремих шкіл I – III ступенів і дошкільних навчальних закладів є меншою від визначеної кількості. Відповідно на членів атестаційних комісій покладається вивчення педагогічної діяльності осіб, що атестуються [6].

Значні труднощі виникають при атестації працівників дошкільних закладів, оскільки члени атестаційних комісій недостатньо володіють методиками дошкільного виховання. Тому було б доцільно створювати комісії з атестації вихователів не при школах, а об'єднуючи кілька дошкільних закладів.

Щорічно в навчальних закладах району атестується по 5 – 6 учителів. Крім того, вивчається стан викладання предметів. При цьому посад заступників директора з навчально-виховної роботи у школах I – II ступенів штатним розписом не передбачено. Навантаження на адміністрацію навчальних закладів у зв'язку з вимогами Типового положення про атестацію педагогічних працівників збільшено. На практиці ж кожен член адміністрації на належному рівні може вивчити систему роботи одного-двох учителів протягом року.

Готуючись до вивчення системи роботи вчителя, заступник директора (або директор) складає план (Табл. 1) та визначає основну мету вивчення діяльності педагога

(мета має відповідати педагогічній проблемі, над якою працює школа).

Якщо керівник школи робитиме висновки лише за результатами, без ретельного аналізу педагогічного процесу, то заздалегідь можна передбачити неефективність такого вивчення, оскільки досвід буде передаватися поверхово, без розкриття його суті. Ще К. Д. Ушинський відзначав, що досвід не передається буквально, а передається ідея, закладена в досвіді. Доцільно проаналізувати систему відвіданих уроків, щоб мати можливість побачити діяльність учителя в умовах певної педагогічної технології, якою користується вчитель.

Необхідно враховувати самоосвітню діяльність вчителя у міжкурсовий період. За матеріалами системи роботи вчителя можна узагальнити перспективний педагогічний досвід за певною темою чи напрямом.

Під поняттям "передовий педагогічний досвід" (далі – ППД) розуміють сукупність знань, умінь і навичок, здобутих у процесі практичної навчально-виховної роботи [1]. ППД – це педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових освітніх систем або інтеграції традиційних форм, методів, прийомів і засобів [2].

Упровадження передового педагогічного досвіду – процес керований. Керівники шкіл – не пасивні спостерігачі, а активні організатори, що домагаються залучення всього колективу до творчого пошуку і

Таблиця 1

Орієнтовний план вивчення системи роботи вчителя

Зміст роботи	Форми і методи вивчення	Термін
1. Аналіз даних про вчителя	Робота з документами	
2. Вивчення системи підготовки вчителя до уроків	Відвідування уроків із певних тем	
3. Проведення контрольних зрізів	Проведення контрольних зрізів	
4. Вивчення навчально-матеріальної бази для викладання предмета	Оформлення кабінету, накопичення дидактичного, роздаткового матеріалу	
5. Аналіз виховної роботи з учнями, організації роботи з батьками	Відвідування виховних заходів, батьківських зборів, спостереження, бесіди	
6. Перевірка навчальної документації	Робота з матеріалами (календарне планування, класні журнали, учнівські зошити, щоденники)	
7. Аналіз самоосвітньої діяльності вчителя	Робота з матеріалами	
8. Аналіз розроблених методичних матеріалів	Робота з матеріалами	
9. Результати участі вчителя у фахових конкурсах, організація роботи з обдарованими учнями	Робота з матеріалами	
10. Узагальнення матеріалів за наслідками вивчення системи роботи вчителя	Доповідна записка, проект наказу чи рішення педагогічної ради	

Методична картка вчителя

1.	Дані про вчителя.	
2.	Назва проблеми, над якою працює вчитель, з якого року	
3.	Які впроваджує інноваційні технології, передовий педагогічний досвід	
4.	Результати роботи з обдарованими учнями	
5.	Розроблено методичних матеріалів, рекомендацій, видано статей	
6.	Підсумок роботи за навчальний рік	
7.	Завдання на наступний навчальний рік	

впровадження всього цінного й передового у практику [3]. Палітра професіограми вчителя широка. Тому закономірно, що поряд із вимогою глибоко й науково аналізувати уроки, до адміністрації школи висувається вимога правильно й уміло аналізувати всю систему роботи вчителя.

Так у Степненському НВК вчителі тісно співпрацюють з інформаційним центром методичного кабінету відділу освіти щодо впровадження педагогічних технологій у навчальний процес. Самоаналіз учителями своєї роботи за навчальний рік допомагає адміністраціям Мачухівської, Щербанівської загальноосвітніх шкіл, Розсопненської гімназії та Божківського НВК у вивченні системи роботи вчителя. У Супрунівській ЗОШ I – III ступенів, Кіровському НВК вчителями ведуться методичні картки (Табл. 2), у яких вони висвітлюють роботу над проблемним питанням, упровадженням передового педагогічного досвіду, інноваційних технологій навчання та планування на наступний навчальний рік.

Оскільки у малокомплектних школах найчастіше тільки один учитель відповідного фаху, то до проведення цієї роботи Полтавським районним методичним кабінетом залучаються також учителі вищої категорії з інших навчальних закладів. Таким чином організована атестація вчителів Василівської, Валківської ЗОШ I – III ст., Верховлянської, Мар'ївської, Степанівської, Черноглазівської ЗОШ I – II ст. Оскільки методист супроводжує кілька предметів, то він формує групу педагогів, яких залучає до вивчення системи роботи вчителя, зокрема: керівника районного методичного об'єднання, керівника школи передового педагогічного досвіду або творчої групи. Вчителями, котрі атестуються, у Полтавському районі проводяться творчі звіти у вигляді методичного тижня, декади інноваційного уроку, методичного рингу, "круглого столу", під час яких заслуховуються матеріали самоаналізу роботи кожного педагога.

Отже, процес дослідження розвитку професійної майстерності вчителів розглядається кризь призму якості навчально-ви-

ховної діяльності і є органічною складовою цілісного педагогічного процесу.

Найважливіший підхід до атестації педагогічних працівників – це стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня їх професійної компетентності, зростання професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, поліпшення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу [6].

Ураховуючи вищевикладене, зважаючи на труднощі, що виникають при атестації педагогічних працівників, доцільно було б запровадити:

- ♦ обов'язкове введення посади заступника директора з навчально-виховної роботи у загальноосвітніх школах I – II ст.;
- ♦ здійснення оплати праці членів атестаційної комісії;
- ♦ створення атестаційних комісій у сільських дошкільних навчальних закладах шляхом об'єднання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: [навчальний посібник] / І. М. Дичківська. – Київ: Академвидав, 2004. – С. 56.
2. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху: інформаційно-методичний збірник / [упоряд. Г. О. Сиротенко]. – Полтава: ПОІППО, 2006. – С. 22.
3. Забезпечення ефективності навчального процесу під час підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: зб. наук. праць. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Випуск 4. / А. М. Зубко. – К.: Логос, 2001. – С. 109.
4. Котова О. Г. Формування системи підготовки і атестації наукових і науково-педагогічних кадрів в Україні / О. Г. Котова // Освіта і управління. – 1997. – № 1. – С. 16.
5. Кройтор З. А. тестація вчителя – крок до Евересту / З. А. Кройтор, В. В. Волканова, П. М. Жаботинський // Завучу. Усе для роботи. – 2010. – № 13 (37). – С. 10.
6. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.2010 р., затверджений в МЮУ 14.12.2010 р. за № 1255/18550.

Стаття надійшла в редакцію 29.01.2011 ■