

Література:

9. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення. – Х.: «Основа», 1999. – 440 с.
10. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.
11. Гренко С.П. Концептуальні засади виховання конфліктологічної культури працівників ОВС в умовах професіоналізації (педагогічний аспект). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzkp/2008_20/08.htm, вільний.

Островенко Л.І., Казимирчак В.А. *

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АТЕСТАЦІЇ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

У статті розглядаються питання вивчення досвіду та оцінювання роботи педагога в атестаційний період, роль психолога в атестаційному процесі тощо.

Робота вчителя в міжатестаційний період та в період атестації – це надзвичайно важливий етап діяльності педагога. Атестація для вчителів стає перевіркою особистого зростання, можливістю поділитися з колегами своїми здобутками та екзаменом на компетентність. Тому дирекція школи, методична, психологічна служба, атестаційна комісія тісно співпрацюють, координуючи свої дії відповідно до таких завдань: вивчати професійні якості вчителя, його сильні та слабкі сторони, рівень загальної культури; урахувати потенційні можливості вчителів відповідно до вимог сучасної педагогіки, дидактики та психології в тісній співпраці із психологічною службою; максимально використовувати мотиваційну та стимуляційну функції атестації; створювати оптимальні умови для вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду найкращих учителів школи.

Атестація педагогічних працівників школи проводиться згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників і здійснюється на основі комплексної оцінки професійної діяльності й загальної культури педагогів, які атестуються.

Успішно проведена атестація не лише сприяє створенню комфортного психологічного клімату та довірливих стосунків у навчальному закладі, а й мотивує педагогічних працівників брати участь в атестаційному процесі. Керівник навчального закладу та його заступник є організаторами й керівниками атестаційного процесу. Їхнім обов'язком перш за все є ство-

* © **Островенко Л.І., Казимирчак В.А.**

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

рення в школі системи атестаційної роботи [4]. Як правило, роботу, пов'язану з атестацією педагогічних кадрів, згідно з розподілом функціональних обов'язків організовує й проводить заступник директора з навчальної роботи. Тому заступнику директора, який зазвичай є членом атестаційної комісії або її головою, украй важливо ретельно підготуватися до атестації, провести її прозоро та організовано. Заступник директора має досконало знати і правильно розуміти норми Типового положення про атестацію вчителів, адже саме від його компетентності в атестаційних питаннях залежить успішність атестаційних заходів і, як результат, обґрунтованість ухвалених рішень [3].

Обов'язковою умовою організації та проведення атестації педагогічних працівників має стати, крім суворого дотримання законодавчих та нормативних вимог, об'єктивність в оцінюванні діяльності педагога, тому саме оцінювання праці вчителів слід організувати так, щоб сприяти його розвитку й саморозвитку, тому атестація педагога як форма виявлення його кваліфікації має бути демократичною, ґрунтуватися на самоаналізі діяльності, спонукати до професійного вдосконалення.

З метою правильної організації роботи з підготовки та проведення атестації важливо забезпечити комплексне оцінювання роботи педагогічних працівників, тож доцільно поділити всю роботу на п'ять блоків:

1 блок – самоатестація вчителя, де домінуюча роль належить власне вчителю;

2 блок – індивідуальна психодіагностика якостей особистості вчителя психологом школи;

3 блок – об'єктивне, всебічне, якісне оцінювання діяльності працівників адміністрацією школи;

4 блок – оцінювання діяльності педагогів методичним об'єднанням, членами атестаційної комісії;

5 блок – вивчення думки батьків, учнів, колег та визначення рейтингу вчителя (рис.1).

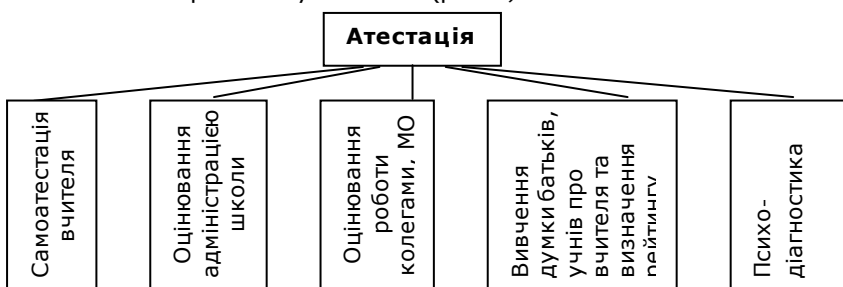


Рис.1. Структура вивчення досвіду вчителя під час атестації

Саме від злагодженої роботи всіх суб'єктів навчального процесу, які досліджують рівень професіоналізму та результатів навчально-виховного процесу роботи педагога залежить, власне кажучи, і результат атестації.

З метою активізації творчої професійної діяльності вчителів під час атестації доцільно використовувати самоатестацію вчителів, у ході якої кожен учитель, який атестується, за спеціальною шкалою визначає рівні: викладацької діяльності; виконання інструкції про ведення ділової документації; роботи над підвищенням свого професійного рівня; моральних якостей; дотримання принципів професійної етики; результативності громадської роботи; сформованості вміння організувати свою працю й працю учнів; методичної й технічної готовності до роботи; уміння працювати в колективі; позаурочної й організаційно-виховної роботи [1].

Не менш важливим є залучення у процес атестації психолога школи, який досліджує психологічні компетентності педагога.

Завдання психолога в атестації педагога:

- створити умови для психологічної підтримки педагога;
- допомогти в розв'язанні професійних проблем;
- вирішити, у разі потреби, проблему напруження педагога;
- дати рекомендації адміністрації, методистам.

Відомо, що під час атестації збільшується навчальне, виховне, фізичне і психоемоційне навантаження на вчителя. Психологічна підтримка – один із важливих чинників, необхідних педагогу в цей час. Цей вид діяльності психологічної служби школи проходить у різноманітних формах: індивідуальна бесіда, індивідуальна психодіагностика, групові консультації, семінари. Під час співпраці психолога з педагогом та адміністрацією в атестаційний період використовуємо два базові блоки: самодіагностику та експертну оцінку діяльності вчителя. Психологічна служба створює банк методик, інструментарій для визначення професійних якостей учителя.

До першого блоку належать методики:

- оцінка професійної спрямованості особистості;
- особистісні опитувальники;
- методики вивчення задоволеності професією;
- анкета «Схильність учителя до роботи з обдарованими учнями у профільних класах».

До другого блоку належать методики, які включають експертну та групову оцінку діяльності вчителя головою та членами методичного об'єднання, адміністрацією, колегами [3].

Діагностична та просвітницька робота психологічної служби

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

дає змогу педагогам переборювати психологічні бар'єри, пов'язані з нововведеннями, розвивати навички педагогічної взаємодії, позитивні взаємини один з одним, адміністрацією, батьками, дітьми. Саме, використання психологом різних методик діагностики, дає можливість отримати об'єктивну оцінку педагогічної діяльності вчителя. На основі проведеного психолого-педагогічного аналізу розробляються рекомендації щодо вдосконалення педагогічного процесу.

Безумовно, у процесі атестації важливе значення набуває діяльність адміністрації школи, яка скеровує вчителів на активну участь у різноманітних заходах: у роботі школи молодого вчителя, підготовку до виставки педагогічних інновацій, участь у конкурсі «Учитель року», підвищенні кваліфікації, використовуючи при цьому стимуляційну та мотиваційну функцію атестації, намагаючись здійснювати управлінську діяльність на засадах:

- тактовності;
- толерантності;
- компетентності;
- індивідуального підходу до кожного вчителя;
- поваги до думки та особистості педагога;
- діагностування, прогнозування та моделювання професійного розвитку вчителя.

Вивчаючи творчу діяльність учителя в атестаційний період, адміністрація школи разом зі шкільним методичним об'єднанням та методичною радою школи розробляють технологічну карту, яка складається з науково-теоретичної, методичної, навчально-виховної підготовки; організації позакласної, громадської роботи. У ній розроблені критерії оцінювання творчої діяльності вчителя, які необхідні адміністрації, як система параметрів, що характеризують роботу вчителя та її результативність. Вона допомагає впорядкувати інформацію про педагога й на цій основі зробити об'єктивні висновки про його професійний рівень [2].

Важлива роль в оцінюванні діяльності педагогів належить шкільним методоб'єднанням. Основна увага звертається на науково-теоретичну й методичну підготовку педагогів. При цьому використовуються такі форми вивчення методичної роботи: тестування з визначення рівня професійної компетентності; звіти про результативність педагогічної діяльності; збір та узагальнення відгуків підприємців освітнього закладу, представників районних методичних служб і колег з інших навчально-виховних закладів про відвідані уроки та інші форми роботи вчителя: проведення фестивалів, ярмарків педагогічних ідей, днів (тижнів) відкритих дверей, участь атестовуваних у науково-практичних конференціях; захист досвіду роботи, обмін до-

свідом роботи на засіданнях методичних об'єднань; висвітлення передового досвіду роботи вчителів, які атестуються, у пресі.

Для всебічного вивчення роботи вчителя в школі проводиться анкетування учнів, батьків, колег по роботі та адміністрації. Тому велику роль відіграє рейтинг учителя в середовищі учнів та батьків. Запровадження рейтингу привертає увагу педагогів до інших форм роботи з дітьми, позакласної роботи, пошуку ефективних форм роботи з обдарованими учнями, та тими, хто має початковий рівень навчальних досягнень, оскільки участь саме в цій роботі дасть йому змогу набрати додаткові бали, так само, як участь у професійних конкурсах, оглядах стимулюватиме творчі пошуки в розробці методичних посібників, дидактичних матеріалів.

Аналізуючи зібрані матеріали, атестаційна комісія їх узагальнює за всіма блоками оцінювання професійної діяльності. Таким чином, основу атестації вчителя складає комплекс оцінювання рівня його кваліфікації, загальної культури, результативність професійної діяльності. Підсумки атестації щорічно підбиваються на засіданні педагогічної ради школи, у якому беруть участь: учителі, члени батьківського комітету, члени ради школи, працівники районного відділу освіти та районного методичного кабінету. Голова шкільної атестаційної комісії оприлюднює результати атестації, висвітлює найцікавіше з досвіду атестованих учителів. Керівники методичних об'єднань представляють їхні методичні розробки, а самі вчителі демонструють найяскравіші досягнення своєї педагогічної діяльності.

Таким чином, усім, хто причетний до атестації педагогічних працівників, слід пам'ятати, що атестація в школі – це безперервний процес, завершення якого в ході поточного навчального року є також і початком атестації педагогічних працівників у новому навчальному році.

Отже, від якості спільної роботи всіх суб'єктів навчального процесу, які досліджують рівень професіоналізму педагога, залежить і результат атестації.

Література:

1. Кільова Г. Сутність оцінювання педагогічних працівників у загальноосвітніх навчальних закладах // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2012. – №4. – С.66-70.
2. Кононенко О.Є. Атестація педагогічних працівників: нормативи, методичні рекомендації, документи / Під заг. ред. Покроєвої Л.Д. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – С. 6.
3. Худолій А.В. Атестація педагогічних працівників // Завучу усе для роботи (Осн.). – 2011. – №7-8. – С. 11-18.
4. Чаус М. Атестація: особистісно зорієнтований підхід // Завуч (Шк. Світ).- 2005. – № 3. – С. 1-5.