

Кравченя Альона,
*кандидат педагогічних наук,
викладач кафедри інформатики
Комунального закладу «Харківська
гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради*

ОСОБЛИВОСТІ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. У статті розглянуто особливості атестації педагогічних працівників. Автор приходять до висновку, що атестація педагогічних працівників є каталізатором самоосвіти, умовою продуктивної науково-дослідницької роботи, тому пошук і організація розумних оптимальних форм професійного навчання – стажування – стає найважливішим завданням теорії і практики підвищення кваліфікації, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність організації в цілому.

Ключові слова: атестація, педагогічний працівник, заклад освіти, стажування.

Актуальність теми дослідження. Інтеграція України у світову економіку зумовлює постійне підвищення вимог до розвитку системи вищої професійної освіти. У сучасних умовах професійної діяльності запити з боку роботодавців і суспільства до якості підготовки фахівця безперервно зростають: будь-якому фахівцю доводиться стикатися з непередбачуваним ходом подій, на які йому необхідно адекватно реагувати. У зв'язку з цим постає питання щодо самовдосконалення та саморозвитку професійних компетенцій професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти як безпосередньо відповідальних за формування та розвиток професійно-особистісної компетентності майбутніх фахівців і наявності об'єктивного механізму оцінювання результатів їх педагогічної діяльності.

ЮНЕСКО ставить гарантії високої академічної кваліфікації викладачів і наукових співпрацівників закладів вищої освіти і якість освітніх програм, що забезпечується поєднанням викладання і досліджень, їх відповідністю суспільному попиту на перше місце серед умов, які суттєво впливають на якість освіти. Відповідно до цього у проекті Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років передбачено найближчим часом розробка

нових вимог, норм, стандартів, процедури атестації педагогічних працівників на основі незалежної зовнішньої та внутрішньої оцінки. Отже, актуальність дослідження особливостей атестації педагогічних працівників зумовлена, з одного боку, необхідністю підвищення якості підготовки випускників закладів вищої освіти в умовах глобалізації та інтеграції національних економік, з іншого – потребою забезпечення інноваційних процесів у закладах вищої освіти в умовах створення єдиного освітнього простору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням атестації педагогічних працівників присвячено роботи Б. Дерев'янка, О. Захар, В. Олійника, О. Касьянкової, Л. Назаренко, А. Харківської та інші.

Мета статті – визначити особливості атестації педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. Одним із учасників освітнього процесу в закладах вищої освіти є педагогічні працівники, які за основним місцем роботи в закладах освіти провадять навчальну, методичну, наукову та організаційну діяльність. Вони призначаються на посаду та звільняються з посади керівником закладу вищої освіти. Педагогічні працівники повинні проходити атестацію кожні п'ять років.

Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників атестація цих фахівців – це «система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання». Метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу. Основними принципами атестації є відкритість, колегіальність, гласність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічних працівників, повнота, об'єктивність і системність оцінювання його педагогічної діяльності,

неприпустимість дискримінації при проведенні атестації. Порядок проведення атестації педагогічних працівників встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки [5].

Атестація проводиться відповідно до таких нормативних документів: Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Типового положення про атестацію педагогічних працівників, Постанов Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння».

Отже атестація має такі основні ознаки: атестація завжди впливає з трудових правовідносин; суб'єктами атестації є працівники певної категорії, перелічені в нормативних правових актах про атестацію; періодичність проведення; атестація здійснюється в спеціальній організаційно-правовій формі; результати атестації завжди мають певні правові наслідки для того, хто атестується; вона є одним із засобів підбору та розстановки кадрів керівників і фахівців. Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників атестація може бути черговою або позачерговою [5].

Позачергова атестація може проводитися, якщо педагогічний працівник напише заяву з метою підвищення кваліфікаційної категорії (але не раніше через два роки після попередньої атестації) або за поданням керівника, педагогічної ради закладу вищої освіти з метою присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності.

Чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років. Необхідною умовою чергової атестації педагогічних працівників є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років курсів підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних

закладів. Ця вимога не розповсюджується на педагогічних працівників, які працюють перші п'ять років після закінчення вищого навчального закладу.

Для педагогічних працівників підвищення кваліфікації полягає в опануванні сучасних методів, методик і технологій викладання навчальних дисциплін; ознайомленні з досвідом вітчизняних і закордонних колег; застосовуванні на практиці всього найкращого для того, щоб його лекційні, семінарські та практичні заняття були цікавими, продуктивними й відповідали потребам та інтересам студентів [8]. Головною метою підвищення кваліфікації є приведення у відповідність фахової та посадово-функціональної компетентності працівників освіти з потребами та вимогами суспільства на конкретно-історичному етапі соціально-економічного розвитку українського суспільства та інтегративних процесів у всесвітньому освітянському просторі [3].

Підвищення кваліфікації у формі стажування є необхідною умовою ефективної діяльності педагогічних працівників.

У «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» зазначено, що стажування й є підвищення кваліфікації в певній установі, закладі освіти тощо, проходження іспитового терміну (після спеціального закладу вищої освіти) перед зарахуванням до штату виробництва, установи тощо; проходження тими, хто навчається, виробничої практики для набуття досвіду й оволодіння фахом. [1, с. 1382].

Стажування – форма навчання, що передбачає перевірку професійного рівня та ділових якостей фахівця, а також підвищення кваліфікації [2, с. 6718].

Стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності [4].

Аналіз зазначених тлумачень визначення «стажування» дозволяє зробити висновок, що стажування здійснюється з метою набуття досвіду роботи та підвищення кваліфікації на підприємствах і в закладах освіти. Такий вид діяльності має низку особливостей, а саме:

- практико-орієнтований характер (обмін досвідом на робочому місці, наставництво, виконання посадових обов'язків або вирішення професійних завдань на робочому місці);

- знайомство й освоєння нових технологій (інноваційних педагогічних, інформаційних, управлінських тощо);

- накопичення професійного досвіду (ефективно відбувається в процесі аналізу власних проблем професійної діяльності, аналізу досягнень інших фахівців, обміну професійним досвідом, вивчення передових зразків виробничого досвіду, виділення ключових чинників ефективної поведінки та діяльності, розвитку професійно важливих якостей особистості);

- індивідуальний характер (має індивідуальний план і індивідуальні завдання, що спрямовані на вирішення конкретних професійних завдань).

У цілому стажування виконує не тільки свою навчальну функцію, але й дозволяє вирішувати завдання щодо освоєння практичних знань працівниками, а також сприяє розширенню зовнішніх контактів і зв'язків.

Залежно від мети можна виділити виробниче (стажер набуває або збільшує кваліфікаційну категорію, знайомиться з новою технікою, обладнанням, технологією виробництва відповідної галузі, процесами господарювання, організацією, економікою виробництва), педагогічне (фахівець опановує досвідом організації навчальної і виховної роботи, знайомиться із сучасними формами і методами навчально-виховної роботи, вивчає інноваційні педагогічні технології) і науково-дослідне (фахівець опановує методами науково-дослідницької роботи) стажування. Залежно від ступеня зайнятості: з частковою або повною зайнятістю. Стажування

педагогічних працівників може проводитися як на території України, так і за кордоном.

Вибір виду стажування залежить від цілей, які ставить перед собою педагогічні працівники, які стажуються, і від можливостей направляючої та приймаючої сторін. Стажування як форма підвищення кваліфікації впливає не тільки на професійний розвиток фахівця, а й на успішність організації в цілому.

Стажування педагогічних працівників здійснюється в університетах, наукових установах Національної академії педагогічних наук України, академіях та інститутах післядипломної педагогічної освіти.

Тривалість стажування, виходячи з її цілей і змісту, встановлюється керівником структурного підрозділу освітньої установи, який направляє працівника на стажування, за погодженням з вченим секретарем і керівником організації, де проводиться стажування.

Для проходження стажування науковий працівник представляє індивідуальну програму та заяву на узгодження вченому секретарю за місяць до передбачуваного стажування. Після цього оформлюється заява на вільний робочий графік під час стажування.

За підсумками стажування співробітник готує звіт безпосередньому керівнику за місцем роботи у формі аналітичного звіту або методичних рекомендацій щодо використання в практиці отриманих теоретичних і практичних знань, захисту проекту або в іншій формі.

Висновки. Отже, сучасний ринок праці висуває до педагогічних працівників усе більше вимог. Найоптимальнішим способом набуття практичного досвіду є стажування. Стажування забезпечує безперервний професійний розвиток. Зростання значення людського капіталу в сучасному суспільстві зумовлює інтерес, випереджає розвиток професійного становлення фахівця будь-якої сфери. Особлива увага приділяється педагогічним працівникам, так як вони є основою людського капіталу. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників є каталізатором

самоосвіти, умовою продуктивної науково-дослідницької роботи, тому пошук і організація розумних оптимальних форм професійного навчання – стажування – стає найважливішим завданням теорії і практики підвищення кваліфікації, тим самим підвищуючи конкурентоспроможність організації в цілому.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.)/Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.
2. Енциклопедичний словник з державного управління/Уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та інші; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
3. Енциклопедія освіти/Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
4. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.01.2013 р. № 48. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13> (дата звернення: 28.03.2019).
5. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. № 930 (із змінами від 08.08.2013 р. № 1135). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 28.03.2019).
6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (зі змінами № 2661-VIII від 20.12.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 28.03.2019).
7. Проект Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років. URL: http://tpru.edu.ua/EKTS/proekt_koncers.pdf (дата звернення: 28.03.2019).
8. Харківська А. Аналітичний огляд он-лайн платформ як інноваційних технологій післядипломної освіти для підвищення кваліфікації вчителів. *Обрії*. 2015. № 1 (40). С. 95–98.

Кравченя Алена,
кандидат педагогических наук,
преподаватель кафедры информатики
Коммунального учреждения «Харьковская
гуманитарно-педагогическая академия »
Харьковского областного совета

ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности аттестации педагогических работников. Автор приходит к выводу, что аттестация педагогических работников катализатором самообразования, условием продуктивной научно-исследовательской работы, поэтому поиск и организация разумных оптимальных форм профессионального обучения - стажировка - становится важнейшей задачей теории и практики повышения квалификации, тем самым повышая конкурентоспособность организации в целом.

Ключевые слова: аттестация, педагогический работник, учебное заведение, стажировки.

Kravchenia Alona
candidate of pedagogical sciences,
lecturer at the Department of Informatics
Communal Institution "Kharkiv
humanitarian pedagogical academy »
Kharkiv Regional Council

FEATURES OF APPROVALS OF PEDAGOGICAL WORKERS

Abstract. *The article deals with the peculiarities of attestation of pedagogical workers. The author comes to the conclusion that certification of pedagogical workers is a catalyst for self-education, a condition for productive research, and therefore the search and organization of reasonable optimal forms of vocational training - internship - is becoming the most important task of the theory and practice of advanced training, thereby increasing the competitiveness of the organization as a whole.*

Key words: *attestation, pedagogical worker, educational institution, internship.*