

**Наталія Деньга,**  
заступник директора з виконавчої та фінансової роботи,  
Кременчуцький педагогічний коледж імені А.С. Макаренка, Україна

## **АТЕСТАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ ПЕДАГОГА**

Важливим завданням вищої освіти є проведення на високому рівні освітньої діяльності, яке можуть забезпечити професійні педагогічні працівники – рушійна сила створення якісно нової системи вищої освіти. Підвищенню рівня професійної компетентності викладача вищого навчального закладу сприяє його здатність до рефлексії педагогічної діяльності. Тому постає необхідність у її розвитку. Одним із методичних заходів, спрямованих на розвиток професійної рефлексії педагога, є атестація педагогічних працівників [2]. Розглянемо поняття атестації педагогічних працівників як одну з необхідних умов розвитку професійної рефлексії педагога.

Саме слово «атестація» означає характеристики фахових знань та ділових якостей службовця; відгук, висновок про кого-, що-небудь [14].

Словник іншомовних слів трактує слово «атестація» як визначення кваліфікації працівника, відгук про його здібності, ділові та інші якості [6].

У науковій та навчальній літературі поняття атестації трактується по-різному.

Ф.Негру під атестацією розуміє «проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі» [9].

В.Савельєва й О.Єськов атестацію професійних кадрів розуміють як «кадрові заходи, покликані оцінити відповідність рівня праці, якостей, потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності. Головне її призначення – не контроль виконання, а виявлення резервів підвищення рівня віддачі працівника» [13].

Г.Кільова говорить, що «атестація – це перевірка кваліфікації працівника, його ділових якостей та їх оцінка, що здійснюється у певній організаційно-правовій формі» [6].

О.Онуфрієва під атестацією розуміє «особливий вид оцінювання персоналу» [15].

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, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання [12].

Багатьма науковцями розглядається як система проведення атестації, так і безпосередньо її мета. У Типовому положенні про атестацію мета визначається як «стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу» [12].

З.Онишків зазначає, що «атестація педагогічних працівників проводиться з метою активізації творчої професійної діяльності, стимулювання фахової та загальної освіти педагогічних працівників, посилення мотивації якісної праці, підвищення професійної відповідальності за результати навчання і виховання» [11, с. 84].

В.Суховій говорить, що метою атестації є «активізація їхньої творчої професійної діяльності; стимулювання неперервної фахової і загальної освіти, якісної роботи; підвищення відповідальності за результати навчання й виховання; забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці» [16, с. 70-71].

О.Онуфрієва розглядає мету атестації в раціональному розміщенні працівників, ефективному використанні їхніх знань, навичок, умінь [10]. Що стосується системи атестації педагогічних працівників, то в різних навчальних закладах напрацьована своя система

оцінки роботи педагога, яка спрямована на проведення оцінювання професійних (знання, уміння, навички, досвід), моральних (працездатність, самокритичність, принциповість, чесність, порядність), вольових (наполегливість, енергійність), ділових (дисциплінованість, лідерство, творчість, організованість, зібраність) його якостей.

Н.Знова наводить ряд анкет для такої оцінки: анкета вивчення професійних потреб, анкета здатності до саморозвитку, анкета самооцінки, тощо [3]. З точки зору розвитку професійної рефлексії педагога важливу роль відіграють анкети саме на самооцінку та саморозвиток. Анкета самооцінки дає можливість проаналізувати свої теоретичні знання з предмету, фахову майстерність, соціальну активність, здатність до самоосвіти, результативність діяльності у вигляді навчальних досягнень студентів, наукові досягнення. У результаті проведення анкети самооцінки педагог отримує висновки щодо своєї професійної діяльності та має можливість розробити ключові завдання щодо її вдосконалення, що у свою чергу формується в план саморозвитку. Анкета саморозвитку допомагає педагогу виявити рівень здатності до рефлексії власної діяльності та її характер (викладач спонтанно рефлексує чи виділяє на це окремих час). Такої ж точки зору дотримується Г.Кільова, яка зазначає, що атестація педагога «повинна ґрунтуватися на самоаналізі діяльності» [7].

І.Казначей пропонує оцінювати рівень кваліфікації педагогів за допомогою портфоліо в атестаційний період, бо портфоліо дає можливість викладачу перенести увагу з оцінки комісії на самооцінку, «оцінити свої досягнення... і вибудувати вектор подальшої діяльності», скласти власну програму розвитку [4]. Портфоліо (у перекладі із французької) означає «викладати», «формулювати», «нести» і «аркуш», «сторінка» або «досьє», «збори досягнень», (у перекладі з італійської) – «папка з документами», «папка фахівця». Портфоліо як спосіб накопичення та фіксації матеріалів демонструє напрацювання та досягнення викладача, тому що узагальнює, поєднує в єдине раніше проаналізовані частини професійного досвіду; допомагає сформулювати особисту самосвідомість педагога та напрацювати плани на покращення педагогічної діяльності. Л.Соколова поряд з такими типами портфоліо як «папка досягнень», проблемно-дослідницьке, тематичне, методичне приділяє увагу рефлексивному портфоліо, що розкриває зміст особистісного розвитку педагога, допомагає відстежити результативність його діяльності як у кількісному, так і в якісному плані [15].

Н.Шкарпітко, С.Крутієнко, Л.Шишкіна пропонують оформити матеріали до атестації за допомогою технології «Методичний портфель» – аналогії портфоліо, яка є ще одним способом фіксування, накопичення та оцінки творчих досягнень педагога та формування рефлексії його власної діяльності [17]. На думку науковців, метою методичного портфелю є надання звіту про роботу з самоосвіти, характер діяльності, творче та професійне зростання, сприяння формуванню навичок рефлексії.

Г.Сельнікова розробила базову кваліметричну модель професійної діяльності педагогічних працівників та узагальнила інструментарій оцінювання до неї, який включає в себе опитувальники щодо знань педагогів із нормативно-правової бази з питань освіти, теорії національного виховання, загальних основ педагогіки та психології, рівня володіння методикою викладання предмету; тести для вчителів-предметників; методики оцінки вмінь педагогічного спілкування, спілкування з колегами, виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей, самооцінки ділових та особистих якостей; анкети на виявлення здатності до саморозвитку, з'ясування свого самопочуття, активності та настрою, рівня тривожності; щоденник власного професійного зростання [5]. Зазначений інструментарій спонукає педагога до професійної рефлексії.

Психологічна служба навчального закладу відіграє важливу роль під час проходження атестації, ставлячи перед собою завдання: створити умови для психологічної підтримки педагога та допомогти в розв'язанні професійних проблем. Для цього психологи розробили ряд вправ для психологічного супроводу педагога в період атестації для активізації процесів самопізнання, самовдосконалення й самоактуалізації. А.Макарчук пропонує серед різних форм роботи з педагогами в період підготовки до атестації ряд вправ на рефлексію, які дають

можливість педагогічним працівникам замислитися над тим, яке місце в їхньому житті займає професійна діяльність, яке ставлення до атестації, як ефективно можна вирішити професійні завдання й проблеми [8]. Крім того, на основі психодіагностичних методик психологів розроблено комплексну методику оцінювання різних сторін діяльності педагогів у міжкатегорійний період – атестаційний рейтинг, під час якого виставляються підсумкові оцінки діяльності педагога різними групами респондентів (адміністрацією, колегами, студентами, самооцінка тощо) та виводиться сумарний рейтинговий бал. Комплексне оцінювання роботи педпрацівника пропонує використовувати під час атестації також О.Онуфрієва[14]. Таке оцінювання містить п'ять блоків: самооцінювання професійної діяльності педагогічних працівників, рівень професійної діяльності за оцінкою психологічної служби навчального закладу, оцінювання адміністрацією результативності навчально-виховної роботи педагога, який атестується, оцінювання рівня професійної діяльності педагога на рівні методичного об'єднання, визначення рейтингу педагогічного працівника його учнями (для ВНЗ – студентами) та їх батьками.

За результатами теоретичних джерел можна зробити висновки:

- атестація педагогічних працівників – особливий вид оцінювання професійної діяльності педагогів, спрямований на підвищення результативності праці та зацікавленості педагогів у підвищенні професійної майстерності, раціональне й ефективне використання трудових ресурсів у навчальному закладі, соціальний захист педагогічних працівників;
- атестація педагогічних працівників може проводитися за допомогою різних форм: комплексне оцінювання, анкети (самооцінки, саморозвитку, професійних потреб), портфолію, технології «Методичний портфель», тестові завдання, методики, опитувальники, психологічні вправи тощо;
- різні форми роботи, які використовуються під час проведення атестації педагогічних працівників, є потужними засобами розвитку професійної рефлексії педагога.

### Список використаних джерел

1. Атестація [Електронний ресурс]: словники он-лайн. – Режим доступу: <http://www.rozum.org.ua/index.php?a=term&d=18&t=3981>. – Назва з екрана.
2. Деньга Н.М. Засоби розвитку професійної рефлексії педагога / Н.М.Деньга // Інноваційні технології професійної підготовки майбутніх педагогів у контексті компетентнісного підходу : матеріали регіональної науково-практ. інтернет-конференції. – Дніпро, 2016. – С. 93–95.
3. Знова Н. Атестація педагогічних працівників / Н.Знова // Відкритий урок: розробки, технології, досвід. – 2014. – № 10. – С. 43–55.
4. Казначей І. Шкільна методична служба : схеми, таблиці та документація / І.Казначей ; упоряд. Ж.Сташко. – К. : Вид. група «Шк. світ», 2015. – С. 60–67.
5. Кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності педагогічних працівників. Аналітичний звіт за результатами дослідження з освітньої політики : в 2-х книгах. Кн. 2 / під заг. ред. Г.В.Єльнікової. – Київ; Черкаси, 2010. – 96 с.
6. Кільова Г. Атестація педагогічних працівників у загальноосвітніх навчальних закладах / Ганна Кільова // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2012. – № 3. – С. 90–97.
7. Кільова Г. Сутність оцінювання педагогічних працівників у загальноосвітніх навчальних закладах / Ганна Кільова // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2012. – № 4. – С. 66–70.
8. Макачук А. Атестація педагогічних працівників : психологічний супровід / Алла Макачук // Психолог. – 2016. – № 1-2. – Вкладка. – С. 1–43.
9. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор (некоторые вопросы) : автореф. дис. ... канд. юридич. наук / Ф.П.Негру; АН СССР. Ин-т государства и права. – М., 1972. – С. 10.

10. Онуфрієва О. Атестація педагогічних працівників / Ольга Онуфрієва // Директор школи. – № 25-26 (спецвипуск). – С. 2–64.
11. Онишків З.М. Онови школознавства : навч. посіб. для студентів пед. вузів / З.М.Онишків. – 3-є вид., допов. і перероб. – Тернопіль : Навчальна книга-Богдан, 2003. – 176 с.
12. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників [Електронний ресурс] : наказ М-ва освіти і науки України від 06.10.2010 р. № 930 // Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Текст. дані. – Київ, 2010. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10/page>. – Назва з екрана.
13. Савельєва В.С. Управління персоналом: навч. посіб. / В.С.Савельєва, О.Л.Єськов. – К. : Видавець О.М.Ешке, 2003. – 264 с.
14. Словник української мови : в 11-ти томах / ред. кол. : І.К.Білодід (голова) та ін.; АН УРСР, Ін-т мовознав. імені О.О.Потебні. – К. : Наук. думка, 1970 – 1980. – Т. 1 : А – В. – 1970. – С. 70.
15. Соколова Л. Портфоліо – інноваційна форма оцінювання діяльності педагога у період атестації / Лариса Соколова // Дефектолог. – 2008. – № 7. – С. 21–26.
16. Суховій В. Використання інформаційно-комунікаційних технологій при атестації педагогічних працівників / В.Суховій // Сучасні форми роботи з педкадрами / упоряд. М.К.Голубенко. – К. : Шк. світ, 2010. – С. 70–81. – (Б-ка «Шкільного світу»).
17. Шкарпітко Н. Від атестації до атестації / Н.Шкарпітко, С.Кругієнко, Л.Шишкіна ; упоряд. Ж.Сташко. – К. : Вид. група «Шк. світ», 2015. – 112 с. – (Б-ка «Шкільного світу»).