

## Вивчення професійної діяльності педагогічних працівників

*О.П. Малишева, головний спеціаліст МОН України*

Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930 (із змінами, *далі* — Типове положення) визначено, що атестація педагогічних працівників — це система заходів, спрямована на всебічне, комплексне оцінювання педагогічної діяльності, за якою визначають відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюють кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. Тобто за результатами атестації визначають **рівень професійної компетентності** педагогічного працівника і результати його фахової діяльності.

### Способи вивчення професійної діяльності

У пункті 3.3 Типового положення визначено, що атестаційна комісія відповідно до затвердженого графіка роботи **вивчає педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом:**

- відвідування уроків, позаурочних заходів;
- вивчення рівня навчальних досягнень учнів з предметів, що вони викладають;
- ознайомлення з навчальною документацією щодо:
- виконання ними своїх посадових обов'язків;
- участі у роботі методичних об'єднань;
- участі у фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією навчально-виховної роботи, тощо.

### Тривалість вивчення професійної діяльності

Вивчати професійну діяльність педагогічного працівника у між-атестаційний період потрібно з дотриманням норм службової етики, організовано та без відволікання його від виконання професійних обов'язків. Тому атестаційній комісії доцільно **скласти і затвердити** план вивчення професійної діяльності педагогічного працівника та ознайомити його з цим планом.

Тривалість вивчення роботи педагогічного працівника, який атестується, необхідно обмежити певними строками. Так, найліпше проводити таку роботу в якомога стислі терміни. При цьому **слід пам'ятати**, що день у день відвідувати уроки та позакласні заходи педагогічного працівника,

зобов'язувати проводити численні відкриті уроки, здійснювати виснажливі перевірки документації, яку він має вести, — не потрібно.

### Дослідження продуктивності роботи педагогічного працівника

Одним з вагомих показників роботи педагогічного працівника є продуктивність його роботи, яка полягає у рівні засвоєння учнями навчального предмета. При вивченні діяльності педагогічного працівника **показовими є відомості про:**

- результати державної підсумкової атестації;
- перемоги учнів на учнівських олімпіадах, турнірах, конкурсах
- з навчальних предметів, олімпіадах зі спеціальних дисциплін;
- конкурсах фахової майстерності;
- результати внутрішньошкільного контролю.

Досліджувати результативність діяльності педагогічного працівника, особливо через оцінювання успіхів у оволодінні навчальною дисципліною його учнів, слід дуже виважено та коректно. Як приклад, оцінювати роботу педагогічного працівника можна за **такими основними напрямками** його діяльності:

- динаміка навчальних досягнень учнів за останні три роки;
- результати позаурочних досягнень учнів з навчальних предметів;
- використання сучасних освітніх технологій, у тому числі інформаційно-комунікаційних, у процесі навчання та під час виховних заходів;
- діяльність з виконання обов'язків класного керівника;
- проведення відкритих уроків, майстер-класів, семінарів та інших заходів з метою узагальнення та поширення власного педагогічного досвіду;
- діяльність з підвищення власної кваліфікації;
- участь у роботі методичних об'єднань учителів.

### Умови створення експертної групи

Згідно з пунктом 2.15 Типового положення атестаційні комісії всіх рівнів можуть **створювати експертні групи для об'єктивного оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників.**

Експертні групи, як правило, створюються, якщо:

- у складі атестаційної комісії, а також у складі педагогічного колективу школи немає спеціалістів, які могли б професійно оцінити діяльність певного фахівця, наприклад, практичного психолога, викладача спеціальної дисципліни;
- при атестації працівника виникла конфліктна ситуація.

До експертних груп залучають **кваліфікованих спеціалістів у конкретній галузі**. При цьому їхня компетентність має бути підтверджена відповідними документами, які засвідчують здатність виносити на базі професійних знань та досвіду достовірні судження про роботу осіб, професійну діяльність якої вони досліджують.

Вимога щодо підготовки звітів про роботу в міжатестаційний період

Вимоги голів та членів атестаційних комісій про підготовку педагогічними працівниками, які атестуються, звітів про їхню роботу, папок з планами уроків, методичними розробками, сценаріями виховних заходів, надання відеозаписів уроків тощо є **порушенням норм Типового положення**. У ньому не передбачено жодних вимог щодо підготовки матеріалів про виконання педагогічними працівниками їхньої роботи в міжатестаційний період.

Покладання обов'язків з підготовки таких матеріалів лише створює видимість роботи атестаційних комісій і, як правило, приховує неналежну організацію вивчення професійної діяльності педагогічних працівників. До того ж, як свідчить досвід, підготовка та оформлення великої кількості матеріалів відволікає педагогічних працівників від виконання безпосередніх обов'язків, а отже, негативно впливає на якість навчально-виховного процесу.

Натомість пунктом 3.6 Типового положення визначено, що педагогічний працівник під час засідання атестаційної комісії **за власною ініціативою може подавати додаткові матеріали** щодо своєї професійної діяльності.

Крім того, **педагогічні працівники, які претендують на присвоєння педагогічних звань** «викладач-методист», «учитель-методист», «вихователь-методист», «практичний психолог — методист», «педагог-організатор-методист», «керівник гуртка — методист» **повинні мати власні методичні розробки, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами**