***Департамент освіти Вінницької міської ради***

***КУ «Міський методичний кабінет»***

**Експрес-бюлетень**

**фахової інформації**

**з предметів художньо-естетичного циклу**

******

***Підготувала: методист з навчальних дисциплін***

***художньо-естетичного циклу Побережна І.В.***

***січень 2017 р.***

***м. Вінниця***

**Професійна діяльність педагога у**

**між атестаційний період**

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.

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 навчально-виховного процесу. Сучасний заклад освіти являє собою складний механізм, який об'єднує багато напрямків діяльності:

- Навчальний процес;

- Виховний процес;

- Методичну роботу (науково-методичну роботу);

- Експериментальну (інноваційну) діяльність:

- Психологічне забезпечення;

- Допоміжний напрямок (забезпечення навчально-виховного процесу необхідними умовами діяльності).

Реалізація усіх напрямків діяльності освітніх закладів здійснюється педагогічними працівниками. Чим вище науково-теоретичний і загальнокультурний рівень педагогічного працівника, його професійна майстерність, тим ефективнішим стає навчально-виховний процес та результативність діяльності освітнього закладу.

Атестація педагогічних працівників може виконати покладену на неї функцію лише за умови включення її з одного боку в систему управлінської діяльності, а з іншого боку в систему методичної роботи, спрямованої на забезпечення розвитку творчої ініціативи, підвищення рівня професійної майстерності та якості педагогічної праці.Атестація тісно пов’язана з питаннями курсової перепідготовки та самоосвітньої роботи, методичної роботи вчителя.

Самоосвітня діяльність здійснюється через різні форми внутрішньої та зовнішньої методичної роботи та згідно плану, складеного педагогом. Методична робота включає в себе: участь в конкурсах, виставках, виступи, робота з обдарованими дітьми, над індивідуально-методичною темою, проведення відкритих уроків, виховних та позакласних заходів, участь в методичних проектах, майстер-класах, створення власних сайтів, тощо.

У ході підготовки та проведення атестації педагогічних працівників доцільно дотримуватися наступних положень:

- підготовка, проведення атестації, а також її результати повинні бути спрямовані на утвердження високої ролі педагога, на підвищення його авторитету в колективі освітнього закладу, серед вихованців та їх батьків;

- усі нормативні документи, інформація про атестацію, її форми, види, кваліфікаційні вимоги до педагогічних працівників, зразки атестаційної документації мають бути доступними для педагогів, що атестуються, з порядком та терміном проведення атестаційної експертизи педагога слід ознайомити заздалегідь;

- робота атестаційних комісій повинна бути спрямована на виявлення успіхів та проблем у педагогічній діяльності, спрямованих на реалізацію педагогом цілей освіти на сучасному етапі.

Аналіз існуючої практики показує, що вплив атестації на рівень навчально-виховного процесу в закладі освіти може бути як позитивний, так і негативний.

Позитивний - можливий за умови суворого дотримання усіх нормативних вимог до організації та проведення атестації. Він сприяє підвищенню ефективності навчально-виховного процесу, покращенню його загальних результатів.

Негативний - можливий за умови неякісної організації та формального проведення атестації, що призводить до конфліктів у педагогічному колективі і, як наслідок цього, відволікає педагогічний колектив від безпосередньої роботи. Цей вплив відповідно ускладнює, гальмує і знижує рівень навчально-виховного процесу.

Внаслідок вище зазначеного виникає необхідність системного підходу до атестації педагогічних працівників, який складається з планування атестаційної роботи, суворого дотримання етапів проведення атестації, виконання нормативного режиму під час організації і проведення атестації, відпрацювання загальних вимог до педагогічного працівника, які дозволяють об'єктивно оцінювати кожного, хто атестується.

Атестацію слід розглядати як постійний неперервний процес, тому що із завершенням одного атестаційного періоду розпочинається наступний. Проте кожний такий атестаційний період містить кілька етапів, які повторюються з року в рік, а саме:

- підготовчий - теоретичні кваліфікаційні випробування (заліки, співбесіди, захист власного творчого звіту) в рамках проходження курсової перепідготовки;

- практичний - перевірка та оцінювання практичних професійних умінь педагога (результативність праці в навчально-виховному процесі);

- підсумковий – встановлення відповідної кваліфікаційної категорії.

Важливим аспектом такої комплексної оцінки є аналіз показників діяльності педагога за весь між атестаційний період (за п'ять років), а не лише за рік атестації.

З цією метою члени комісії відвідують заняття, проводять анкетування батьків вихованців, колег та адміністрації освітнього закладу. Використання психолого-педагогічних методик дає змогу об'єктивно визначити реальний кваліфікаційний рівень педагога, його творчий потенціал.

Типовим положенням передбачено присвоєння педагогічних звань педагогічним працівникам, які досягли високих показників у роботі. Зокрема, пунктом 5.2 Типового положення визначено, що педагогічні звання «учитель-методист», «викладач-методист» можуть присвоюватися педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», **здійснюють науково-методичну і науково-дослідну діяльність,** мають власні методичні розробки, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами або професійними об'єднаннями викладачів професійно-технічних та вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації, закладів післядипломної освіти.

Вимога про обов’язкову підготовку власних методичних розробок педагогічними працівниками, які атестуються на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню, Типовим положенням не передбачена. Тобто, атестаційною комісією при атестації вчителя, який має педагогічне звання «учитель-методист» і у між атестаційний період не підготував нових методичних розробок, може бути прийнято рішення про його відповідність раніше присвоєному педагогічному званню, **якщо він продовжує здійснювати науково-методичну і науково-дослідну діяльність**, але не запровадив нових методичних розробок, які були б схвалені науково-методичними установами.

Для присвоєння педагогічного звання "старший учитель" відповідно до пункту 5.3 Типового положення, педагогічне звання «старший учитель» може присвоюватися педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційні категорії «спеціаліст вищої категорії» або «спеціаліст першої категорії» та досягли високого професіоналізму в роботі, систематично використовують передовий педагогічний досвід, беруть активну участь у його поширенні, надають практичну допомогу іншим педагогічним працівникам.

У Типовому положенні не міститься вимоги про необхідність підготовки претендентом на присвоєння педагогічного звання «старший учитель» друкованих праць з теорії та методики організації навчально-виховного процесу або з інших питань.

Необхідно враховувати також, що Типове положення не передбачає подання педагогічним працівником до атестаційної комісії заяв про присвоєння педагогічного звання. Присвоєння педагогічних звань здійснюється лише за поданням керівника або педагогічної ради навчального закладу.

Атестаційна комісія враховує різноманітні ознаки результативності фахової діяльності педагогічного працівника в між атестаційний період, зокрема й такі:

* активна й продуктивна участь педпрацівника в науково-дослідницькій роботі;
* отримання додаткової освіти;
* використання новітніх інформаційно-комп’ютерних технологій у фаховій діяльності;
* визначні професійні досягнення на найвищому рівні;
* продуктивна позакласна діяльність учителя з предмету тощо.

Атестація належить до тих ефективних методів, що сприяють розширенню кола творчо працюючих педагогів та служить цілям підвищення якості освіти.

Атестаційним комісіям пам’ятати, що всі педагогічні працівники, які мають педагогічне навантаження, атестуються в рівних умовах. Тому винятків немає ні для директора, його заступників, ні для вчителів-пенсіонерів, прийнятих для виконання педагогічної роботи на певний термін.

Підвищити рівень ефективності атестації педпрацівників у закладі можливо за рахунок:

* подальшого вдосконалення науково-методичного супроводу фахового самовдосконалення педагогічних працівників у між атестаційний період;
* здійснення комплексного оцінювання педагогічної діяльності працівників із застосуванням параметрів і критеріїв оцінювання результативності професійної діяльності педпрацівників за весь між атестаційний період, активізації залучення педпрацівників до само атестації та продовження діяльності експертних груп;
* удосконалення системи інформаційного супроводу атестації та забезпечення виконання вимог нормативних документів щодо оволодіння педагогічними працівниками інформаційно-комп’ютерними технологіями;
* зміщення акцентів управлінсько-методичної діяльності в роботі з педагогічними кадрами в між атестаційний період від контрольно-оцінювальних функцій до мотиваційних.

Отже, правильно побудовано система атестаційної роботи в закладі сприятиме підвищенню якості наданих освітніх послуг, а значить, престижу і авторитету навчального закладу.



***Бажаю успіхів!***