



ОРІЄНТИР

МІСЬКИЙ МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ



АТЕСТАЦІЯ: КРОК ЗА КРОКОМ

Сучасний заклад освіти являє собою механізм, який об'єднує багато напрямків 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 діяльність освітнього закладу. Виходячи з цього, особливого значення набуває послідовна робота адміністрації закладу з педагогічними кадрами, до якої входить і атестація. Керівник навчального закладу та його заступники є організаторами і керівниками атестаційного процесу. Їхнім обов'язком перш за все є створення у закладі системи атестаційної роботи, яка 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.

Атестація – це комплексна оцінка рівня кваліфікації, педагогічного професіоналізму продуктивності діяльності вчителя визначення його відповідності займаній посаді, рівню кваліфікації.

Атестація педагогічних кадрів - це надзвичайно важливий етап у діяльності школи, оскільки вона відіграє основну роль у становленні, згуртуванні та вихованні творчого колективу та педагогічній майстерності вчителя.

Скрипниченко Н.А.,
завідувач ММК

Думки в учительській

*Освіта протягом
усього життя має
базуватися на
чотирьох стовпах:
навчатися
пізнавати,
навчатися робити,
навчатися жити
разом, навчатися
жити*

*З доповіді ЮНЕСКО
«Освіта для XXI ст.»*

*Якщо ви хочете,
щоб педагогічна
праця давала
вчителю насолоду,
щоб повсякденне
проведення уроків не
перетворювалося на
нудну одноманітну
повинність, виведіть
кожного вчителя на
щасливу стежку
дослідника*

В. Сухомлинський

*Ми судимо про себе
по відчуттю своїх
здібностей що-
небудь зробити, в
той час як інші
судять про нас по
тому, що ми вже
зробили*

Г. Лонгфелло



ПЕРЕДМОВА

Закон України ["Про освіту"](#) передбачає професіональну, моральну характеристику педагогічного працівника, указує на те, що відповідність посаді педагогічного працівника визначається за результатами атестації. Порядок атестації педагогічних працівників устанавлюється Міністерством освіти і науки України.

Важливість і обов'язковість атестації педагогічних працівників, терміни її проведення, перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань передбачені законами ["Про загальну середню освіту"](#) (стаття 27), ["Про дошкільну освіту"](#) (стаття 32), ["Про позашкільну освіту"](#) (стаття 25), ["Про професійну освіту"](#) (стаття 45).

Практичне проведення атестації педагогічних працівників регулюється [Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників](#) (із змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20.12.2011 р. № 1473 та змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 08.08.2013 р. № 1135), в якому визначені види атестації та її періодичність, повноваження, порядок проведення та реалізація рішень атестаційної комісії.

Під час підготовки та проведення атестації педагогічних працівників необхідно звернути увагу на лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 2/1-13-430 від 22.02.2012 р. ["Щодо надання роз'яснення з питань атестації"](#), текст якого наведено повністю.

У зв'язку із внесенням змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. [№ 930](#) (далі - Типове положення), всі працівники, які мають педагогічні звання, повинні під час чергової атестації також атестуватися на відповідність раніше присвоєним педагогічним званням. Атестація на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню здійснюється, як правило, не рідше одного разу на п'ять років.

Слід зауважити, що Типове положення не передбачає подання педагогічним працівником до атестаційної комісії заяв про присвоєння педагогічного звання. Не потрібно також подавати заяву про атестацію на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню. Присвоєння педагогічних звань здійснюється лише за поданням керівника або педагогічної ради навчального закладу. Для атестації на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню достатньо включити працівника до списку осіб для проходження чергової атестації.

Педагогічні працівники, які атестувалися у 2010/11 навчальному році і яким за результатами атестації було встановлено, що педагогічні звання присвоєні безстроково, під час чергової атестації у 2015/16 навчальному році мають також атестуватися на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню, оскільки з 23 січня 2012 року норму щодо безстрокового присвоєння педагогічних звань змінено.

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 в міжатестаційний 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.

Отже, атестація педагогічних працівників здійснюється згідно із законами України й іншими нормативно-правовими документами, яких необхідно дотримуватись.



Чинна нормативно-правова база щодо організації та проведення атестації педагогічних працівників у навчальному закладі

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ОСВІТУ"

(Витяг)

Стаття 54.

1. Педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

2. Педагогічні працівники підлягають атестації. За результатами атестації визначаються відповідність працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, встановлюються категорії, присвоюються педагогічні звання (витяг з п. 4).

Порядок атестації педагогічних працівників встановлюється Міністерством освіти і науки України.

Рішення атестаційної комісії є підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи в порядку, встановленому законодавством (витяг з п. 4).

Закон України "Про освіту" від 23.03. 1996 р. викладено у новій редакції від 11.12. 2003 р.

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ЗАГАЛЬНУ СЕРЕДНЮ ОСВІТУ"

(Витяг)

Стаття 27. Атестація педагогічних працівників

1. Атестація педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів незалежно від підпорядкування, типів і форм власності є обов'язковою і здійснюється, як правило, один раз на п'ять років відповідно до [Типового положення про атестацію педагогічних працівників](#), затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти.

2. За результатами атестації педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюється кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії і спеціаліст вищої категорії) та може бути присвоєно педагогічне звання (старший учитель, учитель-методист, вихователь-методист, педагог-організатор-методист тощо). Положення про кваліфікаційні категорії та педагогічні звання затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти.

КОНЦЕПЦІЯ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Затверджена постановою спільного засідання колегії МОН України та президії АПН України № 12/5-І від 22.11. 2001 р. (Витяг)

"Атестація педагога як форма виявлення рівня його кваліфікації має стати демократичнішою, спонукати до професійного вдосконалення.

Акценти в підготовці вчителя мають бути також перенесені з вивчення стандартних, інваріантних станів на механізм оволодіння новим, прилучення до перспективних моделей педагогічного досвіду й набуття власного в широкій і різноманітній практиці.

Післядипломна педагогічна освіта має стати більш персоніфікованою, надаючи кожному вчителю широкі можливості для оновлення, удосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки у прийнятний для нього спосіб, у тому числі на базі дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій.

Замовником підвищення своєї професійної кваліфікації має стати сам учитель, якому держава надає необхідні для цього можливості та стимули".

**ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ПОЗАШКІЛЬНУ ОСВІТУ"***(Витяг)***Стаття 24.**

Підготовка та підвищення кваліфікації педагогічних працівників позашкільного навчального закладу

1. Підготовка педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів здійснюється педагогічними та іншими вищими навчальними закладами, інститутами післядипломної педагогічної освіти, їх спеціалізованими факультетами.

2. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників державних і комунальних позашкільних навчальних закладів здійснюється не рідше одного разу у п'ять років за рахунок коштів відповідних бюджетів.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників приватних позашкільних навчальних закладів здійснюється не рідше одного разу у п'ять років за рахунок коштів власника (засновника).

Стаття 25.

Атестація педагогічних працівників позашкільного навчального закладу

Атестація педагогічних працівників позашкільного навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності здійснюється, як правило, один раз у п'ять років відповідно до [Типового положення про атестацію педагогічних працівників](#), затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти.

КОНЦЕПЦІЯ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ У СТАРШІЙ ШКОЛІ

Затверджена наказом МОН України № 1456 від 21.10.ж2013 року. (Витяг)

7.3. Підготовка, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів для профільної школи

Однією з основних умов реалізації зазначеної концепції є підготовка педагогічних кадрів та перманентне навчання керівників профільних шкіл у системі післядипломної педагогічної освіти. Готовність педагогів до переходу на профільне навчання пов'язана з підготовкою і підвищенням кваліфікації педагогічних кадрів для профільної школи.

Нові вимоги до вчителя в умовах переходу до профільного навчання диктують необхідність подальшої модернізації педагогічної освіти та підвищення кваліфікації діючих педагогічних кадрів.

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ДОШКІЛЬНУ ОСВІТУ" Із змінами 2016р.*(Витяг)***Стаття 29.**

Права та обов'язки педагогічних працівників у сфері дошкільної освіти

Права та обов'язки педагогічних працівників у сфері дошкільної освіти визначаються [Законом України "Про освіту"](#), цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Стаття 32.

Атестація педагогічних працівників дошкільного навчального закладу

1. Атестація педагогічних працівників дошкільного навчального закладу незалежно від підпорядкування, типів і форми власності є обов'язковою і здійснюється, як правило, один раз на п'ять років відповідно до [Типового положення про атестацію педагогічних працівників України](#), затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти.

2. За результатами атестації педагогічних працівників дошкільного навчального закладу визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, встановлюється його кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії), може бути присвоєно відповідне педагогічне звання вихователям - "Вихователь-методист", а вихователям-методистам - "Старший вихователь", учителям усіх спеціальностей - "Старший вчитель", "Вчитель-методист".



НАЦІОНАЛЬНА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ НА 2012-2021 РОКИ

Національна стратегія розвитку освіти визначає основні напрями, пріоритети, завдання та механізми реалізації державної політики в галузі освіти, кадрову й соціальну політику та складає основу для внесення змін і доповнень до чинного законодавства України, управління та фінансування структури та змісту освіти.

Схвалена постановою Кабінету міністрів України Національна стратегія розвитку освіти набуде чинності після підписання Президентом Указу про схвалення документа. Після цього урядом будуть розроблені заходи щодо реалізації стратегії на найближчі 5 років.

ЗАКОН УКРАЇНИ "ПРО ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ МОВНОЇ ПОЛІТИКИ"

(Редакція станом на 25.04.2015). (Витяг)

Закон припиняє дію закону Української РСР "Про мови в Українській РСР", уносить зміни в декілька діючих законів, установлює, що державною мовою є українська мова, але істотно розширює використання регіональних мов, якщо кількість носіїв цих мов не менше 10 % від населення певного регіону, а в окремих випадках й менше 10 %. Так, частина 7 статті 7 закону зобов'язує громадян, які проживають на території, де функціонує регіональна мова або мова меншин, розвивати та використовувати таку мову - "У межах території, на якій поширена регіональна мова або мова меншини, ..., здійснення заходів щодо розвитку, використання і захисту регіональної мови або мови меншини, передбачених цим законом, є обов'язковим для місцевих органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, установ, організацій, підприємств, їх посадових і службових осіб, а також громадян - суб'єктів підприємницької діяльності та фізичних осіб."

НАКАЗ МОН УКРАЇНИ

"ПРО ПОДОЛАННЯ ПРОЯВІВ БЮРОКРАТИЗМУ В ОСВІТІ"

від 17.05. 2005 р. № 297. (Витяг)

Заборонити вимагати від педагогічних працівників під час проходження ними атестації узагальнені матеріали їх педагогічного досвіду, інші матеріали, не передбачені [Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників](#).

НАКАЗ МОН УКРАЇНИ

"ПРО ВИЗНАЧЕННЯ ПОРЯДКУ ПРИСВОЄННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ЗВАНЬ ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ"

від 04.07. 2005 р. [№ 396](#). (Витяг)

1. Установити, що присвоєння педагогічного звання "старший вихователь" здійснюється у порядку, передбаченому для присвоєння педагогічного звання "старший учитель"; присвоєння педагогічних звань "педагог-організатор-методист", "керівник гуртка-методист" (без вимог до кваліфікаційної категорії), "практичний психолог-методист" - у порядку, передбаченому для присвоєння педагогічних звань "учитель-методист", "викладач-методист".

Додатковою умовою для присвоєння педагогічного звання "керівник гуртка-методист", крім порядку, зазначеного в пункті 5.6 [Типового положення про атестацію педагогічних працівників України](#), є наявність у керівника гуртка вищої педагогічної або іншої фахової освіти відповідно до статті 21 Закону України ["Про позашкільну освіту"](#) (крім народних умільців, робота яких відповідає критеріям, установленим чинним законодавством України).



**НАКАЗ МІНІСТЕРСТВА КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ УКРАЇНИ
"ПРО ВПОРЯДКУВАННЯ УМОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ І ОРГАНІЗАЦІЙ КУЛЬТУРИ"**

від 19 квітня 2001 р. № 204, із змінами, внесеними наказом від 10 червня 2003 р. № 336.

(Витяг)

Атестація бібліотекарів на присвоєння їм кваліфікаційних категорій не проводиться. Приймає та призначає на посаду бібліотечних працівників керівник навчального закладу. У наказі на призначення зазначається, на яку посаду приймається працівник і який йому призначається посадовий оклад. Працівник, який приймається на посаду "провідного бібліотекаря", "бібліотекаря I категорії", "бібліотекаря II категорії", "бібліотекаря", протягом року направляється на курси підвищення кваліфікації (якщо протягом останніх п'ять років він не проходив таких курсів) і через рік атестується на відповідність займаний посаді (або посаді, на яку претендує), тобто на відповідність його кваліфікації вимогам кваліфікаційних характеристик.

**ЛИСТ
ДЕПАРТАМЕНТУ ОСВІТИ І НАУКИ**

21.12.2015 № вх. 01/17-1526

Підготовка атестаційних матеріалів керівних кадрів повинна здійснюватися на основі вивчення їх професійної діяльності відповідно до п.3.4. Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Результати такої роботи повинні:

1. Відображати кваліфікаційну характеристику посади педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду в навчальному закладі чи установі (що зафіксовано посадовою інструкцією).

2. Ілюструвати результативність роботи педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду, за такими показниками:

- стан організації навчальної або/чи науково-методичної, виховної роботи в закладі, установі;
- результати інноваційної діяльності;
- організація й участь у семінарах, конференціях, форумах, педагогічних читаннях, педагогічних радах, виставках тощо;
- публікації в засобах масової інформації, спеціалізованих виданнях тощо;
- підготовка методичних розробок, рекомендацій;
- нагороди;
- досягнення учнів (студентів) у конкурсах, олімпіадах, фестивалях, програмах, акціях.

3. Містити оцінку якості управлінської діяльності педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду:

- участь у розробці та реалізації програми розвитку навчального закладу, у підготовці матеріалів до атестації закладу або загальноосвітніх дисциплін, акредитації, ліцензування спеціальностей тощо,
- результати перевірок, проведених Державною інспекцією навчальних закладів, місцевими органами управління освітою та іншими органами державного нагляду (контролю) з питань дотримання вимог нормативних документів.

Основні висновки вивчення діяльності керівника повинні відображатись у характеристиці (п.3.5. Типового положення). Пропозиції до змісту характеристик керівників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, закладів профтехосвіти та загальноосвітніх навчальних закладів обласної комунальної власності розглядатимуться атестаційною комісією департаменту освіти і науки з 18 січня до 1 лютого 2016 року.

З повагою

Директор департаменту

Н.В. Оксенчук



Лист
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

№ 1/9-779 від 25 жовтня 2012 року

Щодо атестації педагогічних працівників

До Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України надходять численні звернення педагогічних працівників з приводу вимог атестаційних комісій про надання великої кількості узагальнюючих матеріалів при проходженні атестації.

Повідомляємо, що згідно із пунктом 3.3 Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930 (далі – Типове положення), атестаційна комісія відповідно до затвердженого графіку роботи вивчає педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом відвідування уроків, позаурочних заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів, з предмета, що викладає вчитель, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогічним працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних об'єднань, фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією навчально-виховної роботи, тощо.

Типовим положенням не передбачено написання педагогічними працівниками, які атестуються, звітів про роботу у міжатестаційний період, оформлення папок з документами про результати своєї роботи, планами уроків, методичними розробками, сценаріями виховних заходів та надання відеозаписів уроків й інших відомостей про роботу.

Водночас слід зауважити, що 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.

Покладення на педагогічних працівників обов'язків з підготовки зайвих звітів та штучне збільшення паперообігу лише створюють видимість роботи атестаційних комісій і, як правило, приховують неналежну організацію роботи з вивчення професійної діяльності осіб, які атестуються та відсутність дієвого контролю за організацією навчально-виховного процесу.

Наголошуємо, що вимоги голів та членів атестаційних комісій про надання педагогічними працівниками, які атестуються, будь-яких звітів про роботу, є порушенням норм Типового положення. Підготовка та оформлення великої кількості матеріалів призводить до перенавантаження педагогічних працівників, відволікає їх від виконання своїх безпосередніх обов'язків та негативно позначається на якості роботи.

Доручаємо довести зміст цього листа до відома місцевих органів управління освітою, працівників методичних служб, керівників навчальних закладів, педагогічних працівників та вжити заходів, спрямованих на запобігання незаконним вимогам атестаційних комісій.

Заступник Міністра

Б.М. Жебровський



Лист
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

10.09.2013 № 1/9-617

Про застосування Типового положення
про атестацію педагогічних працівників

На виконання заходів, передбачених Національним планом дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2013 року № 128, та з метою підвищення ефективності управлінської діяльності керівників навчальних закладів та рівня їх професійної компетентності і фахової майстерності Міністерством освіти і науки України видано наказ від 08.08.2013 р. № 1135 «Про затвердження Змін до Типового положення про атестацію педагогічних працівників», який зареєстровано у Міністерстві юстиції України 16.08.2013 р. за № 1417/23949 (далі – наказ).

Направляємо для врахування в роботі Типове положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, із урахуванням зазначених змін (далі – Типове положення).

На виконання пункту другого наказу необхідно забезпечити організацію та проведення до 01 вересня 2017 року атестацію керівників навчальних закладів та їх заступників, призначених на посади до набрання чинності цим наказом. При плануванні організації атестації керівних кадрів доцільно враховувати дату призначення на посаду керівника (заступника керівника) навчального закладу, строки проведення атестації з предметів, які вони викладають, строки проведення державної атестації навчальних закладів тощо.

Звертаємо увагу керівників місцевих органів управління освітою, що призначенню на посади керівників загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів має передувати їх атестація. Зазначена норма відповідає частині другій статті 24 Закону України «Про загальну середню освіту» та частині третій статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту».

До Типового положення також внесено зміни, які стосуються атестації всіх педагогічних працівників. Зокрема, встановлено, що атестація педагогічних працівників, які за основним місцем роботи та у навчальних закладах, де вони працюють за сумісництвом, обіймають однакові посади, здійснюється за основним місцем роботи (пункт 3.23 Типового положення). Запроваджено норму, відповідно до якої позачергова атестація педагогічних працівників може проводитися за поданням відповідного органу управління освітою (пункт 1.9 Типового положення). Пунктом 3.30 Типового положення встановлено, що кваліфікаційна категорія та педагогічне звання, присвоєні педагогічному працівнику за результатами атестації, можуть змінюватися лише за рішенням атестаційної комісії.

Доручаємо організувати вивчення норм, які містяться у Змінах до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, працівниками місцевих органів управління освітою, керівниками та заступниками керівників навчальних закладів та установ, у штаті яких є педагогічні працівники.

Заступник Міністра

Б.М. Жебровський



ЛИСТ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

від 06.01.2011 р.

№ 1/9-6

м. Київ

***Про застосування Типового положення
про атестацію педагогічних працівників***

Направляємо для виконання наказ Міністерства освіти і науки від 6 жовтня 2010 року № 930 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 року за № 1255/18550. Наказ набрав чинності 30 грудня 2010 року.

Доручаємо забезпечити дотримання вимог цього наказу та організувати вивчення норм, які містяться у Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників (далі – Типове положення), працівниками місцевих органів управління освітою, керівниками та педагогічними працівниками навчальних закладів.

Звертаємо увагу керівників місцевих органів управління освітою, керівників навчальних закладів, голів та членів атестаційних комісій, що кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), присвоєні за результатами попередніх атестацій, зберігаються протягом терміну, на який вони були присвоєні.

Педагогічні звання, присвоєні до набрання чинності Типовим положенням, вважаються такими, що присвоєні безстроково, як це передбачено п. 5.7. цього Типового положення.

Педагогічні працівники, яких до 20 жовтня 2010 року внесено до списків осіб для проходження позачергової атестації з метою підвищення кваліфікаційної категорії, проходять атестацію незалежно від терміну, який минув після присвоєння їм кваліфікаційної категорії за результатами попередньої атестації.

Рекомендуємо під час підвищення кваліфікації педагогічних працівників організувати заняття з вивчення норм, які містяться у Типовому положенні, зокрема щодо критеріїв оцінювання рівня кваліфікації педагогічного працівника для встановлення його відповідності займаній посаді та для присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань; порядку та строків проведення атестацій; оскарження рішень атестаційних комісій тощо.

Просимо довести до відома місцевих органів управління освітою та керівників навчальних закладів лист щодо застосування Типового положення

**Перший заступник Міністра,
голова комісії з реорганізації**

Б. М. Жебровський



ЛИСТ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

21.12.2016 № вх. 01/17-1526

Підготовка атестаційних матеріалів керівних кадрів повинна здійснюватися на основі вивчення їх професійної діяльності відповідно до п.3.4. Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Результати такої роботи повинні:

1. Відображати кваліфікаційну характеристику посади педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду в навчальному закладі чи установі (що зафіксовано посадовою інструкцією).

2. Ілюструвати результативність роботи педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду, за такими показниками:

- стан організації навчальної або/чи науково-методичної, виховної роботи в закладі, установі;
- результати інноваційної діяльності;
- організація й участь у семінарах, конференціях, форумах, педагогічних читаннях, педагогічних радах, виставках тощо;
- публікації в засобах масової інформації, спеціалізованих виданнях тощо;
- підготовка методичних розробок, рекомендацій;
- нагороди;
- досягнення учнів (студентів) у конкурсах, олімпіадах, фестивалях, програмах, акціях.

3. Містити оцінку якості управлінської діяльності педагогічного працівника, який обіймає керівну посаду:

- участь у розробці та реалізації програми розвитку навчального закладу, у підготовці матеріалів до атестації закладу або загальноосвітніх дисциплін, акредитації, ліцензування спеціальностей тощо,
- результати перевірок, проведених Державною інспекцією навчальних закладів, місцевими органами управління освітою та іншими органами державного нагляду (контролю) з питань дотримання вимог нормативних документів.

Основні висновки вивчення діяльності керівника повинні відображатись у характеристиці (п.3.5. Типового положення). Пропозиції до змісту характеристик керівників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, закладів профтехосвіти та загальноосвітніх навчальних закладів обласної комунальної власності розглядатимуться атестаційною комісією департаменту освіти і науки з 18 січня до 1 лютого 2016 року.

З повагою

Директор департаменту

Н.В.Оксенчук



ЛИСТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

від 26 січня 2011 р. № 1/9-44

м. Київ

***Про застосування деяких норм Типового положення
про атестацію педагогічних працівників***

На численні звернення щодо застосування пункту 3.20. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 06 жовтня 2010 року № 930, зареєстрованого у Міністерстві юстиції 14 грудня 2010 року за № 1255/18550 (далі – Типове положення) роз'яснюємо.

З метою захисту трудових прав вчителів та викладачів, які мають педагогічне навантаження з кількох предметів, передбачено, що вони атестуються лише з того предмета, який викладають за спеціальністю. Необхідною умовою при цьому є обов'язкове підвищення кваліфікації з тих навчальних дисциплін, які вчитель викладає.

Враховуючи, що Типове положення набрало чинності 30 грудня 2010 року, тобто вже після розподілу педагогічного навантаження вчителів у загальноосвітні, навчальних закладах, а також керуючись принципом неприпустимості зворотної дії в часі законів та інших нормативно-правових актів, при оплаті праці вчителів, які викладають два і більше предметів, до кінця поточного навчального року слід застосовувати правила, встановлені пунктом 2.6. Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти від 20.08.93 № 310 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міносвіти № 419 від 01.12.98). Тобто у таких випадках необхідно керуватися нормативним документом, який діяв на початку навчального року.

У подальшому органам управління освітою спільно з інститутами післядипломної педагогічної освіти необхідно планувати курси підвищення кваліфікації вчителів, які викладають два і більше навчальних предметів, застосовуючи очно-дистанційні, дистанційні, варіативні та інші форми навчання, які б органічно взаємоузгоджувалися з процедурою атестації педагогічних працівників.

Щодо запитань про порядок атестації педагогічних працівників, які на початку навчального року подали заяви про відмову від чергової атестації, роз'яснюємо, що відповідно до частини 1 статті 27 Закону України «Про загальну середню освіту», (далі – Закон) атестація педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів є обов'язковою і здійснюється, як правило, один раз на п'ять років. З дня набрання чинності Законом, інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону (ст. 48).

З огляду на викладене, відмова від атестації не допускається з дня набрання чинності Законом України «Про загальну середню освіту» (23 червня 1999 року). Працівники, які подали заяви про відмову від атестації, у поточному навчальному році мають атестуватися на загальних підставах.

**Перший заступник Міністра,
Голова комісії з реорганізації**

Б. М. Жебровський



ЛИСТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

від 22.02.2011 р.

№ 1/9-118

м. Київ

***Про застосування деяких норм Типового положення
про атестацію педагогічних працівників***

На численні звернення щодо застосування пункту 4.3. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 06 жовтня 2010 року № 930, зареєстрованого у Міністерстві юстиції 14 грудня 2010 року за № 1255/18550 (далі – Типове положення) роз'яснюємо.

Постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2003 р. № 632 «Про реалізацію статті 54 Закону України «Про освіту» та статті 48 Закону України «Про вишу освіти» затверджено Перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників. Переліком передбачено кваліфікаційні категорії «спеціаліст вищої категорії», «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст».

Наказом Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів встановлено, що фахівцям, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра встановлюється дев'ятий тарифний розряд. Дев'ятий тарифний розряд відповідає кваліфікаційній категорії «спеціаліст».

Відповідно до п. 4.3. Типового положення, кваліфікаційна категорія «спеціаліст» присвоюється педагогічним працівникам з повною вищою освітою, які раніше не атестувалися, тобто наявність у працівника повної вищої педагогічної освіти є достатньою підставою для присвоєння йому кваліфікаційної категорії «спеціаліст». У таких випадках випускникам вищих навчальних закладів, яких прийнято на педагогічні посади, встановлюється кваліфікаційна категорія «спеціаліст» (9 тарифний розряд). Наступна кваліфікаційна категорія присвоюється їм за рішенням атестаційної комісії.

Враховуючи, що при прийнятті на роботу таким працівникам вже встановлено кваліфікаційну категорію «спеціаліст», за результатами атестації може бути рішення про присвоєння наступної кваліфікаційної категорії – «спеціаліст другої категорії».

Така позиція зумовлена тим, що повна вища педагогічна освіта дає право випускникам вищих навчальних закладів на отримання кваліфікаційної категорії «спеціаліст», як таким, що здобули кваліфікацію достатню для здійснення професійної діяльності і зазначена кваліфікаційна категорія присвоюється їм одночасно з прийняттям на роботу.

Кваліфікаційна категорія «спеціаліст» може також присвоюватися рішенням атестаційних комісій у випадках, коли педагогічні працівники, які мали більш високі категорії, знизили рівень своєї професійної діяльності.

**Голова комісії з реорганізації
Міністерства**

Б. М. Жебровський

Нові документи

1. [ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ № 1109 від 23 грудня 2015 року «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння»](#)



НОВЕ У ТИПОВОМУ ПОЛОЖЕННІ

У новому Типовому положенні передбачено позиції, які істотно відрізняють його від переднього. Зокрема такі:

- запровадження норм, спрямованих на захист трудових та соціальних прав педагогічних працівників;
- заохочення педагогічних працівників до професійного зростання, підвищення своєї кваліфікації;
- диференціація рівня оплати праці педагогічних працівників;
- введення норм, відповідно до яких за педагогічними працівниками зберігаються присвоєні їм кваліфікаційні категорії.

Також у новому Типовому положенні скасовано норму, яка давала можливість педагогічному працівнику відмовитися від проходження чергової атестації, оскільки статтею 27 Закону України «Про загальну середню освіту» та статтею 32 Закону України «Про дошкільну освіту» визначено, що атестація педагогічних працівників є обов'язковою і здійснюється, як правило, раз на п'ять років. Скасовано також «протокольну атестацію», яка давала змогу атестаційним комісіям атестувати педагогічних працівників за спрощеною процедурою – без вивчення їх професійної діяльності у міжатестаційний період, а інколи навіть уникаючи проведення засідання атестаційних комісій.

Новим Типовим положенням передбачено присвоєння педагогічного звання «вихователь-методист» музичним керівникам та інструкторам з фізкультури дошкільних навчальних закладів.

Нововведенням є також норма, відповідно до якої присвоєне педагогічне звання не втрачає своєї чинності протягом усього періоду роботи педагогічного працівника, оскільки педагогічне звання присвоюється за багаторічну працю, досягнення значних результатів у роботі.

Критерії оцінювання роботи педагогічних працівників

Порівняно з попереднім Типовим положенням кардинально змінено критерії оцінювання роботи педагогічних працівників при присвоєнні їм кваліфікаційних категорій та педагогічних звань, зокрема введено нові вимоги до визначення рівня їх кваліфікації. Якщо раніше присвоєння кваліфікаційної категорії у більшості випадків залежало від стажу роботи працівника на педагогічній посаді, то нині – від якості його роботи, яка визначається за результатами ґрунтовного аналізу професійної діяльності цих педагогічних працівників.

У новому Типовому положенні чітко визначено вимоги до педагогічних працівників для присвоєння їм певної кваліфікаційної категорії. Наприклад, для присвоєння вищої кваліфікаційної категорії педагогічний працівник має:

- відповідати вимогам встановленим для працівників з кваліфікаційною категорією «спеціаліст першої категорії»;
- володіти інноваційними освітніми методиками й технологіями, активно їх використовувати та поширювати у професійному середовищі;
- володіти широким спектром стратегій навчання;
- вміти продукувати оригінальні, інноваційні ідеї, застосовувати нестандартні форми проведення уроку;
- активно впроваджувати форми та методи організації навчально-виховного процесу, що забезпечують максимальну самостійність навчання учнів;
- вносити пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі.

Також передбачено, що позачергова атестація може проводитися не раніше як через три роки після присвоєння попередньої кваліфікаційної категорії. Водночас нове Типове положення передбачає і деякі винятки з цієї норми. Зокрема педагогічні працівники, які у міжатестаційний період підготували переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних учнівських та студентських олімпіад з базових навчальних предметів; переможців III етапу всеукраїнських або міжнародних спортивних змагань; переможців всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів, переможців всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук, а також педагогічні працівники, які стали переможцями або лауреатами конкурсів фахової майстерності, що проводяться центральними органами виконавчої влади, мають наукові ступені, вчені або почесні звання, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, ученим (почесним) званням, атестуються без додержання послідовності у присвоєнні кваліфікаційних категорій та строку проведення позачергової атестації.



Присвоєння кваліфікаційних категорій педагогічним працівникам

У попередньому Типовому положенні присвоєння кваліфікаційних категорій часто здійснювалося непослідовно: наприклад, працівник, який мав кваліфікаційну категорію «спеціаліст II категорії», міг атестуватися на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії», минаючи кваліфікаційну категорію «спеціаліст I категорії». При цьому, кваліфікаційна категорія присвоювалася зазвичай працівнику, педагогічна діяльність якого неповною мірою відповідала встановленим нормам. У новому Типовому положенні визначено, що присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно.

Порядок збереження кваліфікаційних категорій і педагогічних звань

У новому Типовому положенні також урегульовано питання збереження кваліфікаційних категорій (тарифних розрядів) при переході педагогічних працівників на роботу з одного до іншого навчального закладу системи загальної середньої та системи дошкільної освіти за наявності у працівників відповідної фахової освіти. Ця норма також поширюється на педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, які не входять до системи загальної середньої освіти.

Урегульовано також порядок збереження кваліфікаційних категорій, присвоєних за результатами попередньої атестації, за педагогічними працівниками, які переходять на посади методистів. Атестація таких працівників здійснюється, як правило, через рік після переходу на посаду методиста, але не пізніше як через два роки. У попередньому Типовому положенні це питання не було унормовано.

Необхідно зауважити, що кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), присвоєні за результатами попередніх атестацій, зберігаються протягом строку, на який вони були присвоєні, а педагогічні звання, присвоєні раніше, вважаються такими, що присвоєні безстроково.

Деякі аспекти атестації вихователів-методистів дошкільного закладу

Проведення атестації педагогічних працівників відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 р. № 930 (далі – Типове положення), дасть змогу стимулювати безперервне підвищення кваліфікації, соціального статусу педагогів, а також сприятиме організації атестаційного процесу на засадах демократизму, відкритості та колегіальності, доброзичливого ставлення до педагогічних працівників, об'єктивного вивчення їх педагогічної діяльності.

Присвоєння педагогічного звання

Відповідно до Типового положення за результатами атестації педагогічне звання «старший вихователь» може бути присвоєно вихователям-методистам, які мають кваліфікаційні категорії «спеціаліст вищої категорії» або «спеціаліст першої категорії» та досягли високого рівня професіоналізму у роботі, систематично використовують перспективний педагогічний досвід, беруть активну участь у його поширенні, надають практичну допомогу іншим педагогічним працівникам.

Вихователям-методистам, які мають базову або неповну вищу педагогічну освіту, також може бути присвоєне педагогічне звання «старший вихователь», якщо стаж їх педагогічної діяльності становить не менш як 8 років і вони мають найвищий тарифний розряд.

Відповідно до Типового положення присвоєне педагогічне звання не втрачає своєї чинності протягом усього періоду роботи педагогічного працівника. Запровадження цієї норми зумовлено усвідомленням того, що педагогічне звання присвоюється працівнику, який багаторічно наполегливою працею досяг значних результатів у роботі, є взірцем для інших працівників.

Порядок збереження кваліфікаційних категорій і педагогічних звань

Типовим положенням урегульовано питання збереження кваліфікаційних категорій (тарифних розрядів) при переході педагогічних працівників на роботу з одного до іншого навчального закладу системи загальної середньої освіти та системи дошкільної освіти за наявності у працівників відповідної фахової освіти.

Так, зберігається кваліфікаційна категорія, присвоєна за результатами попередньої атестації, за педагогом, який переходить на посаду вихователя-методиста. Атестація такого працівника здійснюється, як правило, через рік після переходу на посаду вихователя-методиста, але не пізніше, як через два роки.

Необхідно зауважити, що кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), присвоєні за результатами попередніх атестацій, зберігаються протягом строку, на який вони були присвоєні.



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Методичні рекомендації розроблено на підставі Типового положення про атестацію педагогічних працівників закладів освіти (наказ від 06.10.2010 № 930 зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 14 грудня 2010 р. за № 1255/18550) зі змінами (наказ Міністерства освіти і науки України від 08.08.2013 № 1135)

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. Виходячи з цього, особливого значення набуває послідовна робота адміністрації закладу освіти з педагогічними кадрами до якої входить і атестація педагогічних працівників. Керівник навчального закладу та його заступники є організаторами і керівниками атестаційного процесу. Їхнім обов'язком перш за все є створення у закладі **системи** атестаційної роботи.

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.

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.

Робота з кадрами — один із напрямів діяльності заступника директора з навчально-виховної роботи загальноосвітнього навчального закладу. І саме заступник директора має підтримувати прагнення педагогів до професійного зростання, допомагати кожному з них реалізувати на практиці наукові надбання, інноваційні технології, розкрити фахові здібності.



Конкретні, чіткі обов'язки заступника директора, виконання яких спрямовані на реалізацію завдань атестаційного періоду в загальноосвітньому навчальному закладі, мають бути визначені у посадовій інструкції заступника директора. Зокрема, такі обов'язки як:

- вивчення та оцінка рівня кваліфікації, результатів педагогічної діяльності педагогів, які атестуються;
- створення оптимальних умов для активізації творчої діяльності педагогів;
- виявлення, вивчення, узагальнення, поширення найкращого досвіду роботи педагогів;
- моніторинг професійного зростання педагогів, які атестуються;
- розроблення заходів щодо підвищення професійної майстерності педагогічних працівників закладу;
- ведення документації, передбаченої нормативно-правовими актами;
- оформлення інформаційних матеріалів з питань атестації (куточки, інформаційні стенди, вісники, бюлетені тощо);
- проведення аналізу результатів атестації педагогічних кадрів;
- внесення пропозицій щодо заохочення педагогічних працівників, проведення позачергової атестації (за потреби);
- внесення питань атестації педагогів у план методичної роботи.

Проведення атестації передбачає ведення цілої низки документів, оформлення яких, як правило, покладається на **заступника директора**. Зокрема, у методичному кабінеті ЗНЗ має бути впорядковано такі матеріали щодо атестації педагогічних працівників:

- законодавчі і нормативні документи з питань атестації;
- перспективний план курсової перепідготовки;
- перспективний план атестації;
- графік проведення атестації;
- пам'ятки, поради для педагогів;
- матеріали з вивчення, узагальнення досвіду роботи педагогів;
- аналітичні матеріали з вивчення рівня компетентності дітей;
- аналітичні матеріали з вивчення результативності роботи педагогів, рівня їх професіоналізму, моральних якостей

Рівень професіоналізму та моральні якості визначаються за підсумками соціально-психологічного дослідження (вказати методика). Оцінити моральні якості педагогічного працівника в кількісному вигляді, звичайно, дуже важко. Важливо залучити до вивчення даного аспекту особистості працівника, що атестується, практичного психолога закладу освіти, який на підставі існуючих методик проводить відповідне соціально-психологічне дослідження й надає кваліфіковану характеристику особистості працівника і його діяльності.

Результати досліджень не підлягають розголошенню і повинні слугувати підставою для самокорекції та самовдосконалення в першу чергу самому працівникові.

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).

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.

- підсумковий – встановлення відповідної кваліфікаційної категорії.

Заступнику директора **варто зосередити увагу** на питаннях, які дадуть змогу уникнути непорозумінь та конфліктів у процесі проведення атестації педагогів у загальноосвітньому навчальному закладі. Зокрема, необхідно:

- перевірити своєчасність проходження курсів підвищення кваліфікації педагогами, які атестуються, наявність посвідчень курсової перепідготовки;
- подати інформацію керівнику закладу про внесення змін до перспективного плану атестації педагогів для підготовки наказу (за потребою);
- перевірити точність визначення стажу безпосередньої педагогічної роботи педагогів, які атестуються;
- ознайомити колектив з нормативними документами, що регламентують процес атестації педагогічних працівників.

Заступнику директора **варто пам'ятати**, що:

- вивчення досвіду роботи педагогічних працівників, його узагальнення та оформлення відповідних документів проводиться членами атестаційної комісії, експертних груп і працівниками управління освіти та методичного центру;
- портфолію заповнюється педагогом поетапно, відповідно до кваліфікаційного рівня;
- педагогічний працівник, який протягом атестаційного періоду взяв участь у конкурсі професійної майстерності (описав досвід власної роботи, презентував методику роботи) і посів призове місце має право не проводити відкриті заходи під час атестації.

Адміністрація закладу, готуючи характеристику педагога, який атестується, має дати комплексну оцінку рівню його педагогічної майстерності, розкривши такі її складові:

- професійна компетентність;
- результативність роботи (рівень компетентності дітей);
- особистісні якості.

Важливим аспектом такої комплексної оцінки є аналіз показників діяльності педагога за весь міжатестаційний період (за п'ять років), а не лише за рік атестації. Планомірний аналіз діяльності кожного педагога протягом цього періоду дасть можливість усім учасникам освітнього процесу уникнути зайвого напруження та хвилювань.

Заступник директора повинен так побудувати методичну роботу, щоб задіяти в ній кожного педагогічного працівника, залучаючи до участі в різноманітних заходах. Таким чином педагоги матимуть змогу реалізувати свої потенційні можливості. У міжатестаційний період слід вивчати досвід роботи педагогів, узагальнювати його та подавати на розгляд, схвалення, затвердження до науково-методичної ради відповідного рівня, яка уповноважена здійснювати науково-педагогічну експертизу методичних матеріалів.

Заступнику директора слід відстежувати будь-які досягнення, вести облік участі кожного педагогічного працівника у методичних заходах. Такі робочі матеріали допоможуть дати обґрунтовану вичерпну характеристику діяльності педагога за весь міжатестаційний період, забезпечать об'єктивність в оцінюванні діяльності педагогів, дадуть змогу уникнути формалізму під час підбиття підсумків вивчення діяльності вихователів. Структурування отриманої інформації спрощує аналітичну роботу в межах кадрового менеджменту, зокрема з питань атестації.

**Умови атестації вчителя**

- Наявність відповідної фахової педагогічної освіти.
- Володіння державною мовою в обсязі, необхідному для виконання професійних обов'язків, відповідно до Конституції України (ст.10).
- Обов'язкове навчання на курсах підвищення кваліфікації при обласному інституті післядипломної освіти педагогічних працівників раз на 5 років.

Принципи здійснення атестації

- Демократизм
- Гласність
- Всебічність
- Систематичність
- Колегіальність
- Доступність
- Спрямованість
- Самовдосконалення
- Моральне і матеріальне заохочення

План проведення атестації**1. Вивчення**

- ✓ рівня науково – теоретичної та методичної підготовки вчителя;
- ✓ умінь організувати навчально – виховний процес його ефективності;
- ✓ рівня навчальних досягнень учнів (моніторингові дослідження, тестування, контрольні опитування);
- ✓ стану впровадження передового педагогічного досвіду та інноваційних освітніх технологій;
- ✓ якості виконання посадових обов'язків.

2. Аналіз

- ✓ наслідків навчальних досягнень учнів;
- ✓ результативність участі учнів в олімпіадах, конкурсах, фестивалях;
- ✓ результативність спостережень під час відвідування уроків, занять, позакласних заходах;
- ✓ наслідків пошуково – дослідницької та методичної роботи;
- ✓ ділової документації.

3. Комплексна оцінка рівня кваліфікації професійної діяльності та загальної культури педагогічного працівника

- ✓ самооцінка діяльності на основі самоаналізу результатів роботи;
- ✓ рівень професійної діяльності за оцінкою атестаційної комісії;
- ✓ рівень професійної діяльності за оцінкою колег, учнів, батьків.

4. Оформлення експертної оцінки діяльності педагога

- ✓ науково – педагогічна робота;
- ✓ наявність творчих робіт;
- ✓ участь у професійних конкурсах;
- ✓ участь у методичній роботі;
- ✓ результативність роботи з обдарованими дітьми.

Педагогічний працівник має право

- подати заяву на позачергову атестацію
- подати заяву на відмову від чергової атестації, якщо на це є підстава
- на обов'язкове ознайомлення зі змістом атестаційного листа не пізніше, ніж за 10 днів до засідання атестаційної комісії
- на обов'язкове отримання другого примірника атестаційного листа під розпис після рішення атестаційної комісії

**Рівень кваліфікації педагогічної майстерності оцінюють за результатами**

- аналіз відвіданих уроків та позакласних заходів
- контрольних робіт, зрізів навчальних досягнень учнів, тестування
- участь вихованців у Всеукраїнській олімпіаді з базових дисциплін, у конкурсах і змаганнях
- аналізу участі педагога в навчально-виховному процесі школи
- врахування думок колег, батьків та учнів

Порядок здійснення атестації

- До 20 вересня адміністрація школи видає наказ “ Про створення атестаційної комісії”
- До 10 жовтня атестаційна комісія приймає:
 - ✓ списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації
 - ✓ заяви від педагогічних працівників на позачергову атестацію
 - ✓ заяви на відмову від атестації
 - ✓ подання про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання
 - ✓ подання про присвоєння працівнику більш високої кваліфікаційної категорії
- До 20 жовтня атестаційна комісія затверджує списки працівників, що атестуються, графік роботи атестаційної комісії. Працівники ознайомлюються з графіком під підпис.
- До 15 березня атестаційна комісія вивчає педагогічну діяльність осіб, які атестуються.
- До 1 березня керівник закладу подає до атестаційної комісії характеристику діяльності у міжатестаційний період.
- До 1 квітня атестаційна комісія:
 - ✓ розглядає атестаційні листи, проводить підсумкове засідання та ухвалює відносно кожного працівника рішення (в присутності працівника чи без нього) (п.3.4)
 - ✓ протоколи завіряють своїми підписами всі члени атестаційної комісії з обов’язковим позначенням результатів таємного голосування.
 - ✓ на підставі рішень атестаційної комісії адміністрація школи видає наказ “ Про результати атестації” протягом 5 днів після засідання комісії.

Порядок складання характеристики діяльності педагогічних працівників та оформлення атестаційних листів

Відповідно до пункту 3.4 Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 р. № 930 (далі – Типове положення), керівник навчального закладу до 1 березня подає до атестаційної комісії характеристики діяльності педагогічних працівників, які атестуються, у міжатестаційний період. Атестаційна комісія розглядає всі надані характеристики та враховує їх під час заповнення атестаційних листів.

**Найдосвідченіший педагог
ніколи не повинен спинятися на досягнутому,
бо якщо немає руху вперед, то неминуче
починається відставання**

В. Сухомлинський





Рекомендації щодо складання характеристики діяльності педагогічного працівника

Характеристика діяльності педагогічного працівника – це оцінка досягнень та результатів роботи педагогічного працівника у міжатастаційний період, тобто за п'ять років його роботи, яку дає керівник навчального закладу.

Якщо атестується кілька педагогічних працівників, то характеристики діяльності складають на кожного працівника окремо.

У характеристиці діяльності педагогічного працівника керівник навчального закладу зазначає:

- оцінку виконання педагогічним працівником посадових або в'язків;
- дані про його професійну підготовку;
- оцінку творчих та організаторських здібностей;
- оцінку морально-психологічних якостей;
- інформацію про участь у роботі методичних об'єднань;
- інформацію про виконання рекомендацій, наданих попередньою атестаційною комісією тощо.

Керівник навчального закладу обов'язково підписує характеристику діяльності педагогічного працівника. Педагогічний працівник не пізніше як за десять днів до проведення атестації ознайомлюється з характеристикою під підпис.

Якщо педагогічний працівник не погоджується зі змістом характеристики, він має право викласти свої аргументи щодо незгоди в усній чи письмовій формі як самому керівнику навчального закладу, так і членам атестаційної комісії.

Рекомендації щодо оформлення атестаційного листа

На кожного педагогічного працівника, який атестується, оформлюється атестаційний лист у двох примірниках, один з яких зберігається в особовій справі педагогічного працівника, а другий не пізніше трьох днів після атестації видається йому під підпис.

За результатами атестації атестаційна комісія навчального закладу ухвалює такі рішення:

- педагогічний працівник відповідає займаній посаді;
- присвоїти педагогічному працівнику кваліфікаційну категорію («спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії»);
- педагогічний працівник відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії («спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії»);
- встановити педагогічному працівнику відповідний тарифний розряд
- порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про відповідність педагогічного працівника присвоєній раніше кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії»: порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про присвоєння педагогічному працівнику кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії»;
- порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про присвоєння педагогічному працівнику педагогічного звання;
- педагогічний працівник відповідає займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією;
- педагогічний працівник не відповідає займаній посаді.

Відповідно до ухвалених рішень атестаційна комісія навчального закладу оформлює розділ II атестаційного листа (див. Додатки 3-8). Голові атестаційної комісії навчального закладу **важливо пам'ятати**, що неправильне заповнення атестаційного листа може стати причиною непорозуміння під час проведення тарифікації педагогічних працівників або відмови атестаційної комісії вищого рівня присвоїти працівнику кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», педагогічне звання. Тому **важливо заповнити атестаційний лист правильно.**



Орієнтовний перелік матеріалів, які вивчає атестаційна комісія в ході атестації педагогічного працівника

1. Інформація закладу освіти про працівника.
2. Характеристика діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період.
3. Відгук керівника окружної асоціації педагогічних працівників і міського методичного об'єднання про роботу працівника в міжатестаційний період.
4. Інформація про результативність фахової діяльності працівника у міжатестаційний період (надання заповненої таблиці).
5. Матеріали, які підтверджують інформацію про результативність фахової діяльності педагогічного працівника (ксерокопії посвідчень, дипломів тощо).

Орієнтовні вимоги до оформлення атестаційних матеріалів

Атестаційні матеріали готує **адміністрація** закладу освіти та подає їх до розгляду експертної групи та атестаційної комісії.

Матеріали оформлюються окремою текою

1. Титульний лист:
 - вгорі вказується повна назва закладу, установи, де працює педагог;
 - посередині аркуша – назва «Матеріали з досвіду роботи»;
 - праворуч під назвою вказується прізвище, ім'я та по батькові автора, посада;
 - внизу сторінки – місто й рік підготовки роботи.
2. На другому аркуші подається зміст із зазначенням сторінок
3. План-графік заходів у ході атестації.
4. Відомості про педагога (прізвище, ім'я, по батькові; дата народження; освіта; спеціальність за дипломом; місце роботи; посада; стаж безпосередньої педагогічної роботи; стаж роботи на даній посаді; державні нагороди, звання; дата, форми та результати підвищення кваліфікації; дата, результати попередньої атестації; на що претендує; відповідальний член атестаційної комісії закладу освіти / міста/).
5. Характеристика діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період з оцінкою виконання педагогічним працівником посадових обов'язків, відомостями про його професійну підготовку, творчі та організаторські здібності, ініціативність, компетентність, організованість, морально-психологічні якості, даними про участь у роботі методичних об'єднань повинна бути доведена до відома педагогічного працівника під підпис не пізніше як за десять днів до проведення атестації.
6. Відгук на педагогічну діяльність працівника керівника окружної асоціації педагогічних працівників і міського методичного об'єднання може містити інформацію щодо участі підпрацівника в роботі методичних об'єднань, фахових конкурсах, заходах міжкурсового періоду безперервної освіти.
7. Копія посвідчення про проходження курсової перепідготовки.
8. Копія диплома про освіту.
9. Копія останньої сторінки трудової книжки.
10. Результативність педагогічної діяльності (з наданням документів, які підтверджують інформацію: ксерокопії дипломів, сертифікатів, посвідчень, виписок з наказів тощо).



Матеріали обов'язково мають містити інформацію за наступними параметрами:

- навчальні досягнення учнів (результати моніторингу, ДПА, ЗНО тощо);
- досягнення учнів у конкурсах, олімпіадах;
- особисті досягнення педпрацівника в конкурсах фахової майстерності;
- результативність методичної роботи педпрацівника у різних її проявах;
- відомості про науково-методичну діяльність, апробацію методичних розробок педпрацівника та розгляд їх методичними установами, (**обов'язково лише** для розгляду питання щодо педагогічного звання «Вчитель-методист»);
- результати визначення рівня професійної компетентності педпрацівника;
- результати підвищення кваліфікації та самоосвіти педпрацівника в міжатастаційний період (**Залікова картка, Щоденник міжкурсowego періоду, акмеокарта тощо**);
- стан навчальної документації щодо виконання педагогічним працівником посадових обов'язків.

Перелічені результати визначаються за період від попередньої атестації. Інформаційні матеріали та організаційні документи готує **адміністрація** закладу освіти. Педагогічний працівник **має право** брати участь у підготовці матеріалів та надавати додаткові відомості щодо своєї професійної діяльності в міжатастаційний період. При цьому необхідно дотримуватись принципів комплексного оцінювання і не обмежуватися окремо вилученими параметрами.

Усі атестаційні матеріали мають бути підписані керівником, скріплені печаткою закладу освіти та доведені до відома педпрацівника під підпис.

Опис досвіду роботи, розробки уроків та виховних заходів **не надаються**.

Алгоритм вивчення досвіду вчителів на присвоєння звання «учитель-методист»

I. Узагальнення досвіду роботи педагогічного працівника за таким планом:

1. Зміст проблеми:

- а) яку невідповідність в освітньому просторі вирішує вчитель;
- б) шляхи розв'язання даної проблеми;
- в) обґрунтування її перспектив.

2. **Результативність**, якої досягає вчитель вирішенням даної проблеми, її стійкість порівняно з типовою картиною.

3. Умови:

а) у яких створювався досвід з проблеми:

- характеристика класу;
- матеріальна база;
- моральні обставини;

б) які умови потрібні для досягнення оптимального результату.

4. **Теоретична база досвіду** (сучасні теоретичні ідеї та положення, які обґрунтовують наукову достовірну вірогідність досвіду), література.

5. **Технологія діяльності вчителя**, зіставлення показників навчання, виховання та розвитку учнів зі структурою діяльності педагога.

6. **Виділення оригінальних засобів та прийомів**, зіставлення їх зі звичайними, оцінка їхньої новизни та ефективності.

7. Ілюстративний матеріал.

II. Анотація досвіду роботи

Це коротка характеристика змісту опису досвіду, у якому:

- наводяться найважливіші питання роботи;
- викладається зміст досвіду;
- дається його оцінка.

Анотація допомагає при доборі та вивченні методичних розробок з будь-якого питання, скорочує час на ознайомлення зі змістом власної роботи. Наприкінці анотації називаються категорії вчителів, для яких рекомендовано цей досвід.

III. Рецензія на досвід роботи

Це критичний відгук (аналіз і оцінка) про матеріал досвіду роботи:

1. Назва виду документа.
2. Заголовок, який містить:
 - назву рецензованої роботи;
 - прізвище та ініціали автора (вчителя);
 - рік узагальнення.
3. Текст, що складається з двох частин:
 - короткий виклад змісту роботи;
 - висновки, зауваження, оцінки автора рецензії.
4. Підпис та посада особи, яка рецензувала роботу.
5. Дата, печатка.

IV. Узгодження матеріалів досвіду на відповідній кафедрі при ОблІППО.

V. Прийняття рішень районною (міською) атестаційною комісією



ПРАКТИЧНІ МАТЕРІАЛИ

ЗРАЗОК

Додаток до наказу від _____

**План-графік спільної діяльності атестаційних комісій
міського відділу освіти та навчально-виховних закладів
у _____ навчальному році**

№	Дата	Заходи	Відповідальний	Документ
1	До 20.09	Створення атестаційної комісії закладу (відділу) освіти	Керівник	Наказ
2	До 20.09	Ознайомлення працівників з Типовим положенням про атестацію. Оформлення атестаційного куточка.	Заступник директора	Список ознайомлення
3	До 20.09	Ознайомлення педагогічного колективу з наказом про створення АК та організацію атестації педпрацівників у поточному навчальному році	Заступник директора	Список ознайомлення
4	До 20.09	Формування списку чергової атестації згідно з графіком та ознайомлення з ним педпрацівників під підпис	Заступник директора	Подання до атестаційної комісії
5	До 20.09	Засідання атестаційної комісії закладу 1. Розподіл обов'язків членів атестаційної комісії 2. Затвердження плану роботи атестаційної комісії	Голова АК	Протокол
6	21.09 – 10.10 (п.п. 1.8, 3.15, 3.16)	Прийом заяв щодо чергової та позачергової атестації з метою підвищення категорії. Прийом заяв щодо перенесення чергової атестації строком на 1 рік	Голова АК	Заяви працівників
7	21.09 – 08.10	Перевірка наявності документів про підвищення кваліфікації педпрацівників, які атестуються	Заступник директора	Ксерокопії документів
8	До 10.10 (п.3.1)	Подання керівника закладу щодо позачергової атестації з метою присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання, та педпрацівників, які знизили рівень професійної діяльності	Керівник	Подання
9	До 12.10	Співбесіди з педпрацівниками щодо індивідуальних планів проходження атестації	Заступник директора	Плани
10	До 20.10 (п.3.2)	Засідання атестаційної комісії 1. Розподіл членів АК за педпрацівниками 2. Розгляд подання керівника, заяв про позачергову атестацію, перенесення строку. Затвердження списку атестації 3. Затвердження планів індивідуальної роботи педагогів, що атестуються. 4. Затвердження графіка атестації (подальше ознайомлення з ним педпрацівників під підпис).	Голова АК	Протокол
11	11.10 – 14.10	Прийом документів щодо атестації педпрацівників (претендентів на вищу категорію, педагогічні звання)	Секретар АК	Клопотання



12	До 20.10	1. Засідання атестаційної комісії міського відділу освіти. 2. Розподіл членів комісії за підпрацівниками, які атестуються. 3. Затвердження списку педагогів, що атестуються 4. Затвердження графіка атестації. 5. Розгляд клопотань закладів освіти (перенесення строку атестації на 1 рік працівників).	Голова АК	Протокол
13	До 07.11	Створення експертної групи	Голова АК	Наказ
14	07.11 – 14.11	Формування бази даних підпрацівників, які підлягають атестації. Розподіл експертів за педагогами, що атестуються	Голова експертної групи, секретар АК	База даних
15	01.11– 15.03	Вивчення професійної діяльності педагогів, що атестуються, виконання заходів графіка роботи атестаційної комісії	Голова АК	Протоколи, аналітичні матеріали, відгуки
16	15.11– 11.03	Діяльність експертних груп (за окремим планом)	Голова експертної групи	Експертні висновки
17	23.12 – 27.12	Надання до комісії міського відділу освіти атестаційних матеріалів для експертизи	Заступник директора	Атестаційні матеріали
18	23.12 – 27.12	Прийом атестаційних матеріалів щодо роботи підпрацівників, які атестуються обласною атестаційною комісією (для експертів)	Голова експертної групи	Атестаційні матеріали
19	До 01.03 (п.3.4)	Надання характеристики професійної діяльності на педагогічного працівника до атестаційної комісії	Керівник навчального закладу	Характеристика
20	12.03 – 15.03	Оформлення атестаційних документів	Секретар АК	Атестаційні листи
21	За 10 днів до засідання	Ознайомлення працівників з атестаційними характеристиками під підпис	Секретар АК	Характеристика
22	До 01.04	Засідання атестаційної комісії закладу освіти. Підсумки атестації	Голова АК I рівня	Протокол
23	До 10.04	Засідання атестаційної комісії міського відділу освіти. Підсумки атестації	Голова АК II рівня	Протокол
24	До 11.04	Подання до обласної атестаційної комісії	Голова АК	Подання, атестаційні листи
25	11.04 – 25.04	Засідання обласної атестаційної комісії. Розгляд клопотань.	Голова АК III рівня	Протокол
26	Згідно з п.п. 6.4., 6.5., 6.8	Розгляд апеляцій на рішення атестаційних комісій нижчих рівнів у разі їх надання	Атестаційна комісія II рівня	Протокол
27	До 30.04	Реалізація рішень атестаційної комісії щодо атестації педагогів	Керівник закладу освіти	Наказ
28	30.04– 01.06	Аналіз підсумків атестації, підготовка звітної та статистичної документації	Адміністрація закладу	Аналітичні матеріали



**Перспективний план-графік
проходження курсів підвищення кваліфікації та проведення атестації
педагогічних працівників _____**

№ з/п	ПІБ працівника	Курси підвищення кваліфікації					Дата атестації				
		2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017	2018	2019	2020

ЗРАЗОК

Затверджено
на засіданні атестаційної комісії
(протокол № _____ від «__» _____ 20__)
Голова атестаційної комісії

/підпис/_____
/ПІБ/**Список учителів****які підлягають атестації в _____****н.р.**

№ з/п	П.І.Б.учителя	Предмет за дипломом	Предмет, який викладає	Рік проходж. курсів	Попередня атестація	Результати попередн. атестації	Підпис
1.							
2							

ЗРАЗОК

Голові атестаційної комісії
відділу освіти

Клопотання

Атестаційна комісія **ЗОШ _____** порушує клопотання про включення до списку педагогічних працівників, які атестуються міською комісією, згідно з Типовим положенням про атестацію, наступних педагогічних працівників:

№	Прізвище, ім'я, по батькові	Місце роботи	Освіта (навчальний заклад, рік закінчення)	Спеціальність та кваліфікація за дипломом	Посада, яку займає	Педагогічний стаж	Стаж роботи на даній посаді	Підвищення кваліфікації (заклад, рік, місяць, № посвідчення)	Рік та місяць попередньої атестації, результат	На що претендує	Основні досягнення в міжатастаційний період

Голова атестаційної комісії

Підпис_____
ПІБ

Секретар атестаційної комісії

Підпис_____
ПІБ



АТЕСТАЦІЙНИЙ ЛИСТ

I. Загальні дані

Педагогічний працівник, що атестується Петренко Ганна Миколаївна
Дата народження 17.10. 1975
Посада, яку займає педагогічний працівник, стаж роботи на займаній посаді на час атестації заступник директора з навчально-виховної роботи загальноосвітньої школи I - III ступенів № 47 Держинської міської ради Донецької області, 4 роки
Загальний стаж педагогічної діяльності (роботи за спеціальністю) 14 років
Освіта спеціаліст, повна вища, Слов'янський державний педагогічний інститут, 1996 рік. Математика та фізика, вчитель математики та фізики
Науковий ступінь (вчене звання) не має
Підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років КПК заступників директорів, які викладають предмети природничо-математичного циклу (математика), Донецький інститут післядипломної педагогічної освіти, свідоцтво № 1735 від 28 грудня 2012 року
Дата та результати проведення попередньої атестації не атестувалася

Характеристика діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період

Петренко Ганна Миколаївна виявляє високий рівень професіоналізму, ініціативи, творчості. Має ґрунтовну науково – теоретичну та методичну підготовку, добре володіє прийомами і методами управлінської діяльності та педагогічної роботи з дітьми. Для неї характерний творчий пошук, прагнення вдосконалення організації навчально – виховного процесу в школі.

Уміло організовує поточне і перспективне планування діяльності педагогічного колективу, вдало координує роботу вчителів з виконання навчальних планів і програм, а також розробку необхідної навчальної, методичної документації. Здійснює постійний контроль за якістю освітнього процесу в школі та об'єктивністю оцінки результатів навчальної підготовки учнів. Систематично контролює навчальне навантаження та виконання санітарно-гігієнічних вимог до організації навчально-виховного процесу в школі. Постійно вносить пропозиції з його вдосконалення через використання сучасних інноваційних освітніх та інформаційно – комунікативних технологій, можливостей Інтернету. Забезпечує умови для ефективного функціонування допрофільного та профільного навчання, багатопрофільності старшої школи через використання факультативів, курсів за вибором.

Ганна Миколаївна систематично аналізує рівень навчальної діяльності учнів, який за результатами річного та семестрового оцінювання перебуває в динаміці, що свідчить про ефективність обраного шляху вдосконалення навчально-виховного процесу. Аналіз моніторингових досліджень, результатів ЗНО свідчить про правильність обраних профілів. 86% учнів школи стає студентами вищих навчальних закладів.

Петренко Г.М. сумлінно здійснює контроль за веденням обов'язкової шкільної документації та організації роботи з видачі документів про освіту, виконанням державної програми інформатизації та комп'ютеризації навчальних закладів, створенням єдиного інформаційного простору, станом роботи навчальних кабінетів. Забезпечує виконання правил безпеки життєдіяльності та охорони праці, координує з цього питання роботу вчителів і класних керівників.

Ганна Миколаївна забезпечує цілеспрямоване підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності педагогів, заохочує до участі у фахових та професійних конкурсах «Учитель року», «Кращий класний керівник». Сприяє розповсюдженню передового педагогічного досвіду, наробок вчителів через висвітлення на сайті школи, сайтах педагогічних видань. Підтримує тісний зв'язок з батьками, батьківським комітетом, громадськими організаціями, є головою Ради школи. Має організаторські здібності.



У своїй роботі Ганна Миколаївна. керується моральними принципами, толерантна в поводженні з колегами, батьками, учнями. Скарги на роботу заступника директора з навчально-виховної роботи відсутні.

Здатна до самоаналізу, об'єктивно ставиться до критики, справедлива, чесна у стосунках.

Петренко Ганна Миколаївна відповідає займаній посаді.

III Результати атестації атестаційною комісією II рівня.

Рішення атестаційної комісії міського відділу освіти Дзержинської міської ради Донецької області: _____

Результати голосування: кількість голосів за _____,
проти _____, утримались _____

Голова атестаційної комісії _____
/підпис/ _____ /ПІБ/

Члени комісії :

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Дата атестації 08.04.2015р.

З рішенням атестаційної комісії ознайомлений та один примірник атестаційного листа отримав _____ Г.М. Петренко

М.П.

IV Результати розгляду апеляцій на рішення атестаційних I та II рівнів

Результати голосування: кількість голосів за _____,
проти _____, утримались _____

Голова атестаційної комісії _____
(підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Члени комісії: _____
(підпис) _____ (прізвище, ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

_____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Дата атестації « ____ » _____ 20 р

З рішенням атестаційної комісії ознайомлений _____
(підпис працівника, який атестується)

МП



Протокол № 1
засідання атестаційної комісії міськво

від . _____

присутні :

відсутні :

Порядок денний

1. Розподіл обов'язків серед членів АК щодо атестації педпрацівників.
2. Розгляд заяв про позачергову атестацію, перенесення строку атестації.
3. Затвердження списку учителів, що атестуються.
4. Затвердження графіка роботи атестаційної комісії (подальше ознайомлення з ним педпрацівників під підпис).
5. Затвердження планів індивідуальної роботи вчителів, що атестуються.

1.Слухали: *про розподіл обов'язків серед членів АК щодо атестації педпрацівників.*

Вирішили:

Рішення прийнято одностайно.

II. Слухали: *про розгляд заяв педагогічних працівників про позачергову атестацію, перенесення строку атестації*

Вирішили:

Рішення прийнято одностайно.

III. Слухали: *про затвердження списку педагогів, які атестуються*

Вирішили:

Затвердити списки педагогів, які атестуються (список додається).

Рішення прийнято одностайно.

IV. Слухали: *про затвердження графіку роботи АК на _____ н.р.*

Вирішили:

Затвердити графік роботи міської атестаційної комісії на 2015-2016 н.р.

Рішення прийнято одностайно.

V. Слухали:

Вирішили :

VI. Слухали: *про затвердження планів індивідуальної роботи вчителів, що атестуються.*

Вирішили:

Затвердити плани індивідуальної роботи учителів, що атестуються.

Рішення прийнято одностайно.

Голова комісії _____

/підпис/

/ПІБ/

Секретар комісії _____

/підпис/

/ПІБ/

Члени комісії: _____



ЗРАЗОК

Протокол № 2
засідання атестаційної комісії міськво

від _____

присутні :

відсутні : -

Порядок денний

1. Аналіз матеріалів наданих педагогами, які атестуються:
2. Вивчення інформації про фахову діяльність педагогів, аналіз результативності методичної роботи, досягнень у міжатестаційний період
3. Ознайомлення з характеристиками педагогічної діяльності педагогів, які атестуються .

I. Слухали: про аналіз матеріалів наданих педагогами, які атестуються:

Вирішили :

Надані матеріали загалом відповідають вимогам оформлення.

Рішення прийнято einstimmig.

II. Слухали: про фахову діяльність педагогів, аналіз результативності методичної роботи, досягнень у міжатестаційний період

Вирішили :

Результативність роботи педагогів, які атестуються відповідають вимогам до кваліфікаційних категорій на які претендують вчителі.

За _____ **Проти** _____

III. Слухали: про характеристики педагогічної діяльності педагогів, які атестуються.

Вирішили :

Затвердити характеристики педагогічної діяльності педагогів, які атестуються.

Рішення прийнято einstimmig.

Голова комісії

/підпис/_____
/ПІБ/

Секретар комісії

/підпис/_____
/ПІБ/

Члени комісії:



Протокол № 3
підсумкового засідання атестаційної комісії

Від _____ р.

Присутні –

Відсутні –

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

1. Вступне слово голови атестаційної комісії, визначення процедури голосування.
2. Вибір лічильної комісії.
3. Прийняття рішень про присвоєння кваліфікаційних категорій та встановлення тарифних розрядів.
4. Затвердження клопотань до МАК щодо присвоєння педагогічним працівникам вищих кваліфікаційних категорій, педагогічних звань, про відповідність раніше присвоєним вищим кваліфікаційним категоріям та педагогічних звань
5. Підсумки роботи атестаційної комісії.

I. Слухали:

Голову АК, який нагадав, що кожний з членів комісії, який має окрему думку щодо прийняття рішення членами комісії, може письмово висловити свою особисту думку і додати до протоколу.

ВИРІШИЛИ

Взяти інформацію до відома

Рішення прийнято одностайно

II. До складу лічильної комісії були висунені кандидатури : _____

Розглянув запропоновані кандидатури

ВИРІШИЛИ :

Затвердити склад лічильної комісії в кількості 2-х осіб: _____

Рішення прийнято одностайно

III. Слухали:

Голову АК, який вніс пропозицію _____

ВИРІШИЛИ :

Присвоїти кваліфікаційну категорію “спеціаліст I категорії ” учителю _____

За –

Проти -

Утрималися -

Присвоїти кваліфікаційну категорію “спеціаліст II категорії ” учителю _____

За –

Проти -

Утрималися -

IV. Слухали:

Голову АК, який вніс пропозицію клопотати перед МАК щодо присвоєння категорії “спеціаліст вищої категорії ” учителю _____

ВИРІШИЛИ :

Клопотати перед МАК щодо присвоєння категорії “спеціаліст вищої категорії ” учителю _____

За –

Проти -

Утрималися -

V. Члени міської атестаційної комісії підвели підсумки своєї роботи за _____ р.

ВИРІШИЛИ :

Визнати роботу АК у _____ н.р. задовільною

Рішення прийнято одностайно.

Голова комісії _____

/підпис/

/ПІБ/

Секретар комісії _____

/підпис/

/ПІБ/

Члени комісії: _____



ЗРАЗОК

Додаток

до наказу №____ від _____

Склад експертної групи
при міській комісії для проведення атестації
педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів
та їх закріплення за членами експертної групи

№	Член експертної групи			Педагогічний працівник, який атестується			Категорія	
	ПІБ	Місце роботи	Посада	ПІБ	Місце роботи	Посада	Попередня	Претендує
1								
2								

ЗРАЗОК

Затверджую:

/підпис/_____
/ПІБ/

План роботи
експертної групи міської атестаційної комісії

Термін проведення засідання	Термін підготовки засідання	Заходи
18.11.		Настановча нарада. Закріплення педагогічних працівників за членами експертної групи
	до 05.12.	Складання графіків експертизи
09.12.		Узгодження графіків експертизи. Інструктаж щодо оформлення експертних висновків
	20.11. - 01.02.	Вивчення досвіду роботи педагогічних працівників на місцях (за індивідуальними графіками атестації)
до 25.12.		Надання експертам атестаційних матеріалів педагогічних працівників
	28.12. – 01.02.	Вивчення атестаційних матеріалів, підготовка й оформлення попередніх висновків
02.02.		Виведення первинної експертної оцінки, визначення об'єктів доопрацювання (10 – 20%)
	03.02. - 25.02.	Доопрацювання атестаційних матеріалів. Виїзди на місця за потреби.
25.02.		Надання експертних висновків про атестаційні матеріали та досвід роботи педагогічних працівників до МС
	25.02.- 01.03.	Вивчення експертних висновків
до 01.03.		Ознайомлення членів атестаційної комісії з результатами експертизи, підготовка матеріалів до засідання АК



ЗРАЗОК

**ПАМ'ЯТКА ЕКСПЕРТУ
з вивчення атестаційних матеріалів
щодо діяльності педагогічного працівника в міжатестаційний період.**

1. Експертиза атестаційних матеріалів проводиться з метою визначення відповідності результатів фахової діяльності педагогічних працівників вимогам до кваліфікаційної категорії або педагогічного звання.
2. Результативність діяльності вчителя оцінюється за період часу, який пройшов від попередньої атестації, з урахуванням динаміки навчальних досягнень учнів, результатів їхньої участі в конкурсах і олімпіадах та рівня власного професійного становлення вчителя.
3. Питання щодо присвоєння педагогічного звання працівникові розглядається з урахуванням матеріалів з результативності методичної роботи.
4. Після вивчення результатів необхідно зробити висновок щодо їхнього рівня і відповідності вимогам до кваліфікаційної категорії. Орієнтовні критерії для визначення рівнів результативності фахової діяльності в міжатестаційний період та рівня професіоналізму вчителя згідно з вимогами до кваліфікаційних категорій (п.п. 5.1-5.3 Типового положення про атестацію педагогічних працівників України) наведені в *додатку 1*. Ці критерії носять суто рекомендаційний характер і можуть бути уточнені або доповнені. Для зручності аналізу пропонуємо заповнити Картки результативності (*додаток 2*).
5. За підсумками оцінки атестаційних матеріалів експерти готують Експертний висновок (*додаток 3*), в якому зазначають ступінь відповідності результатів діяльності вчителя вимогам до певної кваліфікаційної категорії або педагогічного звання. У висновку експерти визначають доцільність і обґрунтованість встановлення тієї чи іншої кваліфікаційної категорії (педагогічного звання) працівникові: («Вважаємо доцільним присвоїти...»), або «Вважаємо необґрунтованою пропозицію щодо встановлення...»). Висновок має бути аргументованим.
6. Експертні висновки за підписами експертів та голови експертної групи після ознайомлення з ними підпрацівників до 10 березня надаються до атестаційної комісії, яка приймає рішення щодо підсумків атестації.

ЗРАЗОК

Протокол № 1
засідання експертної групи при міській атестаційній комісії

«___» _____ 20 року

Всього членів:

Присутні:

Порядок денний:

1. Ознайомлення з наказом про створення експертної групи та планом роботи експертної групи.
2. Про закріплення членів експертної групи за педагогічними працівниками, які атестуються міською атестаційною комісією.

I. Слухали:

Голову експертної групи, яка ознайомила з наказом міськво про створення експертної групи та графіком роботи експертної групи.

ВИРІШИЛИ

Взяти інформацію до відома

Рішення прийнято одностайно**II. Слухали:**

Заступника голови експертної групи, яка познайомила з інформацією щодо закріплення членів атестаційної комісії за учителями, які атестуються міською атестаційною комісією

ВИРІШИЛИ

- 2.1. Взяти інформацію до відома
- 2.2. Дотримуватися графіка при здійсненні експертизи наданих матеріалів.

Рішення прийнято одностайно

Голова

/підпис/_____
/ПБ/

Секретар

/підпис/_____
/ПБ/



Протокол № 2
засідання експертної групи при міській атестаційній комісії

«__» _____ 20 року

Всього членів:

Присутні:

Порядок денний:

1. Про результати надання атестаційними комісіями загальноосвітніх навчальних закладів матеріалів з досвіду роботи педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.
2. Про вивчення членами експертної групи матеріалів і досвіду роботи педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.

I. Слухали:

Голову експертної групи., яка повідомила, що відповідно до плану роботи міської експертної групи до 25 грудня 20 року атестаційним комісіям ЗНЗ необхідно було надати матеріали з досвіду роботи педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.

Надані педагогічними працівниками атестаційні матеріали відповідають переліку та вимогам до оформлення

Не дотримались терміну надання матеріалів атестаційні комісії таких закладів:

ВИРІШИЛИ

- 1.1. Взяти інформацію до відома
- 1.2. Членам експертної групи адресно запросити матеріали учителів, які атестуються міською комісією

Рішення прийнято одностайно

II. Слухали:

Заступника голови експертної групи, яка надала членам експертної групи рекомендації щодо вивчення досвіду роботи учителів, що атестуються міською комісією, та зразок висновку про результати експертної оцінки діяльності педагогічного працівника.

ВИРІШИЛИ

- 2.1. Здійснити експертне оцінювання матеріалів та досвіду роботи педагогічних працівників, які атестуються міською комісією, відповідно до графіку.
- 2.2. Під час оцінювання керуватись наданими рекомендаціями.
- 2.3. Для надання якісної оцінки співпрацювати з членами міської атестаційної комісії, атестаційними комісіями ЗНЗ та педагогами, які атестуються.

«за» - 16

«проти» -

Голова

/підпис/

/ПІБ/

Секретар

/підпис/

/ПІБ/



ЗРАЗОК

Протокол № 3
засідання експертної групи при міській атестаційній комісії

«__» _____ 20 року

Всього членів:

Присутні:

Порядок денний:

1. Про надання членами експертної групи попередніх висновків про рівень професійної діяльності педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.

I. Слухали:

Голову експертної групи, яка повідомила, що відповідно до графіка роботи члени експертної групи надали попередні висновки про рівень професійної діяльності педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.

Виступили:

Члени експертної групи, які зазначили, що рівень професійної діяльності відповідає вимогам та кваліфікаційним характеристикам. Запропонували вважати обґрунтованими клопотання атестаційних комісій загальноосвітніх навчальних закладів щодо:

1. Встановлення кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» _____
2. Встановлення кваліфікаційної категорії «спеціаліст першої категорії» _____
3. Присвоєння педагогічного звання «старший учитель» _____
4. Присвоєння педагогічного звання «учитель – методист» _____.

ВИРІШИЛИ

Затвердити надані висновки про матеріали з досвіду роботи педагогічних працівників, які атестуються міською комісією.

«за» -

«проти» -

«утримався» -

Голова

/підпис/_____
/ПІБ/

Секретар

/підпис/_____
/ПІБ/



ВИСНОВОК
про результати експертної оцінки
діяльності педагогічного працівника

_____ учителя української мови та літератури
загальноосвітньої школи І-ІІІ ст. №____ Дзержинської міської ради,
яка атестується на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії»

Прізвище, ім'я, по батькові експерта

Посада, місце роботи експерта

На підставі вивчення наданих матеріалів встановлено:

Надані педагогічним працівником атестаційні матеріали відповідають переліку та вимогам до оформлення.

_____ – творчий учитель, має високу теоретичну та методичну підготовленість, досконало володіє інноваційними освітніми технологіями, має власний педагогічний стиль, виявляє високий рівень професіоналізму, ініціативи та творчості. Проблема «Розвиток творчих здібностей учнів на уроках української мови та літератури», яку розробляє _____, актуальна тому, що розвиток і вдосконалення творчого мислення дозволить учням виробити навички знаходити ефективні й креативні рішення у будь-яких ситуаціях. Учитель працює над позитивною динамікою знань учнів, прагне зацікавити та захопити дітей, що впливає на рівень знань учнів. Методи та прийоми, які використовує, відповідають цілям навчання, завданням навчально-виховної роботи. Учитель української мови і літератури засобами переконливого, дієвого слова підносить авторитет рідної мови, формує культуру мовлення юних громадян нашої держави.

Учні _____ – активні учасники й переможці міських учнівських олімпіад, українознавчих конкурсів.

_____ постійно вдосконалює свою педагогічну майстерність. Вона є активним учасником окружного методичного об'єднання вчителів суспільно-гуманітарного циклу, де обмінюється досвідом з колегами. До створення окружних методичних об'єднань _____ керувала шкільним МО і стала лауреатом міського конкурсу методичних служб у номінації «Шкільне методичне об'єднання вчителів-предметників» (2013 рік). Учитель – член шкільної методичної ради.

Висновки:

_____ виявляє високий рівень професіоналізму, ініціативи, творчості. Володіє інноваційними освітніми методиками й технологіями, активно їх використовує та поширює у професійному середовищі, володіє широким спектром стратегій навчання, продукує оригінальні, інноваційні ідеї, застосовує нестандартні форми проведення уроку, активно впроваджує форми та методи організації навчально-виховного процесу, що забезпечують максимальну самостійність навчання учнів, вносить пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі.

Вважаємо обґрунтованим клопотання атестаційної комісії ЗОШ №____ про присвоєння _____ кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії».

Голова експертної комісії _____

/підпис/

/БП/

Експерт _____

/підпис/

/БП/

_____ " _____ " лютого 2015 року



ЗРАЗОК

Інформація про фахову діяльність
у період _____ р. р.

/ПІБ учителя/

учителя _____
загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № _____
Дзержинської міської ради Донецької області,
/посада; кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, що має; навчальний заклад/

який атестується атестаційною комісією
Дзержинського міського відділу освіти

на _____
кваліфікаційної категорії та педагогічного звання « _____ »

№	Участь в олімпіадах, конкурсах	Міський рівень			Обласний рівень			Всеукраїнський рівень		
		Рік	Рез-т	ПІБ учня	Рік	Рез-т	ПІБ учня	Рік	Рез-т	ПІБ учня
1	Предметні олімпіади									
2	МАН									
3	Творчі конкурси									

1.2 Навчальні досягнення учнів.

№	Навчальні досягнення учнів	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
1	Результати навчальних досягнень учнів (% якості)					
2	Результати ЗНО (% якості)					

1.3. Особисті досягнення педагогічного працівника в професійних конкурсах

№	Участь у фахових конкурсах	Міський рівень		Обласний рівень		Всеукраїнський рівень	
		Рік	Рез-т	Рік	Рез-т	Рік	Рез-т
1							
2							
3							
4							



2. Результативність методичної роботи:

3.

2.1. Види підготовлених методичних матеріалів

№	Види методичної роботи	Рік	Вид роботи, назва	Вихідні дані
1	Теми виступів на науково-практичних конференціях			
2	Розробка підручників, методичних посібників, інших ліцензійних педагогічних видань.			

2.2 Участь працівника в поширенні прогресивного педагогічного досвіду

№	Поширення передового педагогічного досвіду	Рік	Назва (тема)	Міський рівень	Обласний рівень	Всеукраїнський рівень
1	ППД, який використовує та розповсюджує працівник.					
2	Трансляція власного ППД працівника					
2	Педагогічні майстерні, експериментальні дослідницькі майданчики, авторські курси					
3	Участь у фаховому журі					
4.	Участь у конференціях, семінарах, педрадах, роботі МО					

2.3 Підсумки розгляду методичних матеріалів, підготовлених працівником

№	Підсумки розгляду методичних розробок учителя	Рік	Назва	Затверджено методичною радою (№ протоколу)		
				Міський рівень	Обласний рівень	Всеукраїнський рівень
1	Авторські програми					
	Власні методичні розробки					
2	Власний дидактичний матеріал					



2.4 Інформація про апробацію методичних розробок працівника

№	Апробація методичних розробок учителя	Рік	Тема дослідження	Міський рівень	Обласний рівень	Всеукраїнський рівень	Навчальний заклад, який взяв участь у апробації	ПІБ педагогів, які брали участь у апробації, використовують досвід учителя
1	Апробація досвіду роботи педагогічного працівника							

3. Рівень професіоналізму

Характеристика за підсумками соціально-психологічного дослідження (вказати методику).

	Параметри вимірювання	Достатній рівень	Грунтова компетентність	Високий рівень, ініціатива, творчість
1	Результати тестування за фаховою компетентністю			
2	Результативність підвищення кваліфікації			
3	Результати самоосвіти в міжтестастійний період. Робота над індивідуальною проблемною темою			
4	Рівень володіння сучасними інформаційними технологіями та використання їх в навчальному процесі			
5	Знання нормативно-правової бази, теоретичних положень сучасної педагогіки та психології, методики моніторингу навчально-виховного процесу			
6	Використання новітніх педагогічних технологій, досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду			
7	Володіння основами ораторського мистецтва			



4. Виконання педагогічним працівником посадових обов'язків.

	Параметри вимірювання	Зауваження	Догана	Нагороди
1	Виконання правил трудового розпорядку			
2	Виконавча дисципліна. Підготовка до навчально-виховного процесу календарні, поурочні, виховні плани)			
3	Організація навчально-виховного процесу			
4	Якість ведення та своєчасна здача шкільної документації (журналів, особових справ)			
5	Об'єктивність оцінювання учнів			
6	Позакласна робота з предмета			
7	Виконання програмних вимог			
8	Використання діагностичних методик виявлення обдарованих учнів, форми та методи роботи з ними.			
9	Перевірка зошитів, щоденників. Рівень культури оформлення учнівських зошитів, щоденників			
10	Організація роботи з оформлення навчального кабінету			
11	Проведення відкритих уроків			

5. Моральні якості

Характеристика за підсумками соціально-психологічного дослідження (вказати методику). Оцінити моральні якості педагогічного працівника в кількісному вигляді, звичайно, дуже важко.

Важливо залучити до вивчення даного аспекту особистості працівника, що атестується, практичного психолога закладу освіти, який на підставі існуючих методик проводить відповідне соціально-психологічне дослідження й надає кваліфіковану характеристику особистості працівника і його діяльності.

(Результати досліджень не підлягають розголосу і повинні слугувати підставою для самокорекції та самовдосконалення в першу чергу самому працівникові).

	Параметри вимірювання	Достатній рівень	Грунтовна компетентність	Високий рівень, ініціатива, творчість
1	Уміння ставити себе на місце іншої людини			
2	Гуманність			
3	Тактовність. Педагогічне спілкування			
4	Відповідальність. Виконання громадських доручень			
5	Світосприйняття. Активна життєва позиція			
6	Критичне ставлення до своїх дій			

Директор

/підпис/

/ПІБ/

МП

Ознайомлений:

/дата/

/підпис/

/ПІБ/



Інформація про фахову діяльність
у період _____ р. р.

/ПІБ керівника/

/посада /

/назва закладу/

який атестується атестаційною комісією
відділу освіти Дзержинської міської ради Донецької області
на відповідність займаній посаді

1. Результативність роботи керівника

1.1. Стан організації навчальної або/чи науково-методичної, виховної роботи

№	Навчальні досягнення учнів	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
1	Результати навчальних досягнень учнів (% якості)					
2	Результати ЗНО (% якості)					

1.2 Досягнення учителів (1-3 місця в конкурсах)

№	Участь в конкурсах	Міський рівень			Обласний рівень			Всеукраїнський рівень		
		Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя	Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя	Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя
1										

1.3. Особисті досягнення керівника в професійних конкурсах

№	Участь у фахових конкурсах	Міський рівень		Обласний рівень		Всеукраїнський рівень	
		Рік	Результат	Рік	Результат	Рік	Результат
1							
2							
3							
4							



1.4. Досягнення учнів школи (1-3 місця в олімпіадах, конкурсах тощо)

№	Участь в конкурсах. Олімпіадах	Міський рівень			Обласний рівень			Всеукраїнський рівень		
		Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя	Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя	Рік	Рез-т	Прізвище, ім'я учителя
1										

2. Результативність інноваційної діяльності

3.

№	Види роботи	Рік	Вид роботи, назва	Вихідні дані
1	Виступи на науково-практичних конференціях тощо.			
2	Розробка (в тому числі, у складі авторського колективу) програм розвитку закладу тощо			
3	Міжнародна співпраця			
4	Співпраця з громадськими організаціями, підприємствами, установами тощо			

3. Участь в поширенні досвіду

3.1. Поширення досвіду

№	Поширення досвіду	Рік	Назва (тема)	Міський рівень	Обласний рівень	Всеукраїнський рівень
1	Досвід, який використовує та розповсюджує керівник.					
2	Трансляція власного досвіду					
2	Експериментальна діяльність					
4.	Проведення міських заходів					

3.2. Публікації в засобах масової інформації, спеціальних виданнях

№	Назва публікації	Рік	Назва (тема)	Міський рівень	Обласний рівень	Всеукраїнський рівень
1						



3.3. Підготовка методичних розробок, рекомендацій

№	Назва методичного продукту	Рік	Категорія, для якої розроблено	Вихідні дані
1				

4. Оцінка якості управлінської діяльності керівника

№	Вид контролю	Рік	Результативність
1	Атестація закладу		
2	Перевірки Державних інспекцій		
3	Перевірки місцевих органів управління освітою		
4	Інші перевірки		
5	Управлінська діяльність щодо організації внутрішньошкільного контролю		
6.	Усунення порушень вимог законодавства і недоліків у роботі, виявлених під час попередніх заходів контролю		
7	Суспільний рейтинг		
8	Система відстеження наслідків контролю		

5. Рівень професіоналізму

	Параметри вимірювання	Джерело визначення рівня	Висновок
1	Результати тестування за фаховою компетентністю		
2	Результативність підвищення кваліфікації		
3	Результати самоосвіти в міжатастаційний період. Робота над індивідуальною проблемною темою		
4	Рівень володіння сучасними інформаційними технологіями та використання їх в навчальному процесі		
5	Знання нормативно-правової бази, теоретичних положень сучасної педагогіки та психології, методики моніторингу навчально-виховного процесу		
6	Використання новітніх педагогічних технологій, досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду		
7	Володіння основами ораторського мистецтва		



6. Виконання керівником посадових обов'язків

	Параметри вимірювання	Зауваження	Догана	Нагороди
1	Виконання правил трудового розпорядку			
2	Виконавча дисципліна. Підготовка до навчально-виховного процесу			
3	Організація навчально-виховного процесу			
4	Якість ведення шкільної документації			
5	Динаміка скарг громадян щодо діяльності закладу			
6	Рівень естетичного оформлення приміщень закладу			

7. Моральні якості

	Параметри вимірювання	Джерело визначення рівня	Результати досліджень
1	Уміння ставити себе на місце іншої людини		
2	Гуманність		
3	Тактовність. Педагогічне спілкування		
4	Відповідальність.		
5	Активна життєва позиція		
6	Критичне ставлення до своїх дій		
7	Стиль керівництва		
8	Відкритість і публічність у діяльності		

Начальник міськво

/підпис/_____
/ПІБ/

МП

Ознайомлений:

/дата/_____
/підпис/_____
/ПІБ/



БАНК АНДРАГОГІЧНИХ ДІАГНОСТИК

Анкета

для оцінювання діяльності педагогічних працівників колегами по роботі

№	Критерії оцінювання									
1.	Вміння організувати освітньо - виховний процес									
2.	Надання дієвої допомоги іншим педагогам									
3.	Впровадження інноваційних технологій									
4.	Рівень відкритих заходів, які проводив педагог в міжквартальний період									
5.	Рівень виконавчої дисципліни									
6.	Рівень теоретичної підготовки педагога									
7.	Участь педагога в методичних заходах									
8.	Авторитет серед колег									
9.	Прояв моральних якостей (порядність, чемність і т.д.)									
10.	Рівень загальної культури.									

Загальна кількість балів

Рівень діяльності педагога:

Ступінь оцінювання критеріїв: 1 - низький рівень, 2 - середній, 3 - високий

Коефіцієнт розраховується за формулою $K = \frac{\text{загальна кількість балів}}{30}$

30

Рівень діяльності педагога визначається за відповідною шкалою:

K= 0,8 - 1,0 - високий рівень;

K= 0,6 - 0,8 - середній рівень

K= 0,3 - 0,5 - низький рівень

Тест «Визначте, на якому рівні Ви перебуваєте як учитель»

1. *Найвищий рівень.* Вчитель постійно прагне до саморозвитку і творчості та реалізує ці прагнення.
2. *Дуже високий рівень.* Вчитель проявляє творчість у вузькому розумінні слова як пошук і знаходження об'єктивно нових задач, методів, способів, прийомів, форм, засобів навчання і виховання (новаторства).
3. *Високий рівень.* Вчитель досконало володіє розробленими раніше методрозробками (майстерність), роблячи для себе „відкриття“, не збагачуючи при цьому науку та досвід.
4. *Середній рівень.* Вчитель володіє вміннями в загальному вигляді, приблизно, невпевнено.
5. *Низький рівень.* Вчитель не володіє необхідними вміннями і відчуває труднощі.
6. *Дуже низький рівень.* Вчитель не володіє вміннями, допускає помилки.
7. *Найнижчий рівень.* Вчитель внутрішньо закритий для професійного розвитку, він не володіє необхідними вміннями і не прагне до оволодіння ними.



Експертна самооцінка педагогічних умінь вчителя

Запропоновані нижче „Листи експертної самооцінки“ призначені для експрес-діагностики професійної компетентності вчителя і розраховані на заповнення вчителем чи експертом. Пункти листів містять опис головних професійних знань і умінь, які повинні бути присутні в роботі вчителя. Вчитель (експерт) оцінює, на якому рівні розвинуті в нього дані вміння, навички чи наскільки активно він використовує в своїй роботі ті чи інші прийоми.

Лист оцінки включає в себе 20 пунктів, кожний з яких оцінюється за 5-бальною шкалою. Пункти групуються в 5 блоків у відповідності з професійними компетенціями вчителя:

- педагогічна діяльність (пункти 1-4);
- педагогічне спілкування (пункти 5-8);
- особистісні особливості (пункти 9-12);
- навченість школярів (пункти 13-16);
- вихованість школярів (пункти 17-20);

із врахуванням особливостей праці вчителя початкової, середньої, сільської чи міської шкіл.

Інструкція щодо обробки листів самооцінки

Учитель здійснює самоаналіз кожного блоку професійної компетентності, визначає загальний бал кожного з них і підсумковий бал з усіх блоків.

З кожного листа самооцінки підраховується 6 показників:

- X1 - сума балів з пунктів 1-4;
- X2 - сума балів з пунктів 5-8;
- X3 - сума балів з пунктів 9-12;
- X4 - сума балів з пунктів 13-16;
- X5 - сума балів з пунктів 17-20.

Сума балів з усіх показників множиться на 2.

Далі підраховується загальна оцінка: $X_6 = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5$.

Середній бал обраховується за формулою $X_{ср} = X_6 : 5$, де 5 - кількість блоків.

Оцінки за блоками використовують для якісного аналізу роботи і розробки рекомендацій щодо самовдосконалення власної діяльності. Але вони приймають участь у подальших підрахунках і використовуються лише на стадії інтерпретації результатів.

Величина середньої загальної оцінки може коливатися від 40 до 200 балів. Якщо вчитель набрав від 40 до 80 балів, це низька оцінка. від 80 до 121 балів - середня оцінка, яка дає підстави розглядати вчителя як претендента на II категорію; 121-160 - достатньо висока оцінка, яка дозволяє вчителю претендувати на I категорію; 161 - 200 балів - висока оцінка, яка може бути підставою для присвоєння вищої категорії.

Оцініть наведені нижче твердження за 5-бальною шкалою, де:

- 5 - дана якість розвинута дуже сильно чи даний вид діяльності постійно зустрічається в роботі вчителя;
- 4 - дана якість достатньо сильно розвинута чи даний вид діяльності зустрічається в роботі вчителя часто;
- 3 - дана якість розвинута задовільно чи даний вид діяльності зустрічається не часто;
- 2 - дана якість розвинута недостатньо або даний вид діяльності зустрічається доволі рідко;
- 1 - дана якість практично не виражена (виражена слабо) чи даний вид діяльності практично відсутній.



Лист № 1 експертної самооцінки педагогічних умінь учителя

№	Твердження	Бали
1	Ставить комплекс педагогічних задач, враховує складні педагогічні ситуації, розподіляє увагу, здійснює гнучкість в засобах організації уроку.	54321
2	Відмінно поінформований про життя дітей поза школою.	54321
3	Володіє різноманітністю форм і методів навчання та виховання.	54321
4	Планує навчання на основі вивчення учнів і аналізує педагогічну діяльність з врахуванням цього.	54321
5	Передбачає близькі та віддалені результати навчально-виховного процесу.	54321
6	Враховує потреби дітей в близькому спілкуванні, вміло підтримує й спрямовує їхню емоційність, зберігає безпосередність і співпереживання іншим людям.	54321
7	Створює умови педагогічної безпеки у спілкуванні з дітьми.	54321
8	Забезпечує умови самореалізації особистості і реалізації її внутрішніх резервів.	54321
9	Має і утверджує особисту позитивну концепцію праці вчителя, з якої й виходить його професійна поведінка.	54321
10	Працює творчо, використовує оригінальні прийоми.	54321
11	Керує своїм емоційним станом.	54321
12	Об'єктивно оцінює свої можливості (актуальні, ретроспективні, потенційні), а також зі сторони інших (рефлексивна самооцінка).	54321
13	Здійснює поетапне відпрацювання всіх компонентів навчання (формулювання навчальних завдань, виконання навчальних дій, формулювання індивідуального стилю навчання учнів).	54321
14	Розвиває в дітей здатність до самонавчання.	54321
15	Опирається на результати вивчення учнів, виявляє окремі показники навченості (активність орієнтування, кількість дозованої допомоги для просування учнів), здійснює індивідуальний і диференційований підходи.	54321
16	Формує мотиваційний інтерес до здібностей навчальної роботи, самооцінювання і самоконтролю.	54321
17	Оцінює стан та рівень вихованості.	54321
18	Розвиває самостійність учнів з врахуванням суспільно-корисної діяльності, пов'язує еталони вихованості з трудовою діяльністю дорослих, нормами та укладом життя.	54321
19	Прагне зміцнити вихованість як єдність знань, переконань і поведінки учнів.	54321
20	Встановлює зв'язок між способами своєї праці і результатами навченості та вихованості учнів.	54321



Лист №2 експертної самооцінки педагогічних умінь вчителя неповної середньої школи

№	Твердження	Бали
1	Під час визначення педагогічних задач орієнтується на вивчення великої кількості учнів в умовах уроку і одночасно на кожного учня як на суб'єкт навчання.	54321
2	Передбачає різні форми групової діяльності і взаємоконтролю учнів.	54321
3	Передбачає близькі й віддалені результати вирішення педагогічних задач навчально-виховного процесу.	54321
4	Володіє варіативною методикою.	54321
5	Виявляє повагу до проблем підлітків, допомагає їм у формуванні і відстоюванні власної точки зору на уроці.	54321
6	Розширює зони самостійності учнів для задоволення їх потреб у дорослішанні.	54321
7	Зміцнює в підлітка відповідальність за свої успіхи і прийняття власних рішень.	54321
8	Урізноманітнює взаємодію з підлітками як з рівноправними партнерами.	54321
9	Має й утверджує власну позитивну концепцію праці вчителя, з якої випливає його професійна поведінка.	54321
10	Керує своїм емоційним станом.	54321
11	Прагне до творчості як шляху реалізації себе не лише в предметному, комунікативному, але й особистісному планах.	54321
12	Аналізує свої можливості, володіє рефлексивною самооцінкою.	54321
13	Оцінює стан навченості учнів та їх здатності до засвоєння знань.	54321
14	Виявляє й орієнтується на працездатність і витривалість учнів, здійснює індивідуальний підхід до них, спираючись на інформацію про школярів.	54321
15	Здійснює поетапне відпрацювання всіх компонентів навчання (формулювання навчальних завдань, виконання навчальних дій, формування індивідуального стилю діяльності учнів).	54321
16	Розвиває в школярів здатність до самонавчання.	54321
17	Оцінює стан і рівень вихованості.	54321
18	Бачить особистість учня в цілому у взаємозв'язку того, що він говорить, думає, робить, як поступає.	54321
19	Стимулює і створює умови для самовиховання підлітків, допомагає їм розвивати силу волі.	54321
20	Встановлює зв'язок між способами своєї праці і результатами навченості та вихованості учнів.	54321



Лист №3 експертної самооцінки педагогічних умінь вчителя неповної середньої школи

№	Твердження	Бали
1	Під час визначення педагогічних задач орієнтується на вивчення великої кількості учнів в умовах уроку і одночасно на кожного учня як на суб'єкт навчання.	54321
2	Передбачає різні форми групової діяльності і взаємоконтролю учнів.	54321
3	Передбачає близькі й віддалені результати вирішення педагогічних задач навчально-виховного процесу.	54321
4	Володіє варіативною методикою.	54321
5	Виявляє повагу до проблем підлітків, допомагає їм у формуванні і відстоюванні власної точки зору на уроці.	54321
6	Розширює зони самостійності учнів для задоволення їх потреб у дорослішанні.	54321
7	Зміцнює в підлітка відповідальність за свої успіхи і прийняття власних рішень.	54321
8	Урізноманітнює взаємодію з підлітками як з рівноправними партнерами.	54321
9	Має й утверджує власну позитивну концепцію праці вчителя, з якої випливає його професійна поведінка.	54321
10	Керує своїм емоційним станом.	54321
11	Прагне до творчості як шляху реалізації себе не лише в предметному, комунікативному, але й особистісному планах.	54321
12	Аналізує свої можливості, володіє рефлексивною самооцінкою.	54321
13	Оцінює стан навченості учнів та їх здатності до засвоєння знань.	54321
14	Виявляє й орієнтується на працездатність і витривалість учнів, здійснює індивідуальний підхід до них, спираючись на інформацію про школярів.	54321
15	Здійснює поетапне відпрацювання всіх компонентів навчання (формулювання навчальних завдань, виконання навчальних дій, формування індивідуального стилю діяльності учнів).	54321
16	Розвиває в школярів здатність до самонавчання.	54321
17	Оцінює стан і рівень вихованості.	54321
18	Бачить особистість учня в цілому у взаємозв'язку того, що він говорить, думає, робить, як поступає.	54321
19	Стимулює і створює умови для самовиховання підлітків, допомагає їм розвивати силу волі.	54321
20	Встановлює зв'язок між способами своєї праці і результатами навченості та вихованості учнів.	54321



САМОТЕСТ „ШЛЯХИ РОЗВИТКУ”

1. У мене часто з'являється бажання більше пізнати себе.
2. Я вважаю, що не маю потреби у чомусь змінюватись.
3. Я впевнений у своїх силах.
4. Я вірю: те, що мною заплановано – здійсниться.
5. У мене немає бажання знати свої плюси та мінуси.
6. У своїх планах найчастіше сподіваюся на везіння, ніж на себе.
7. Я хочу навчитись краще та ефективніше працювати.
8. Я вмію примусити себе змінитися, коли це потрібно.
9. Мої невдачі частіше пов'язані з невмінням це робити.
10. Я цікавлюсь думкою інших про мої якості та можливості.
11. Мені важко самотійно домогтися того, що задумано.
12. У будь – якій справі я не боюся невдач та помилок.
13. Мої якості та вміння відповідають вимогам моєї професії.
14. Обставини сильніші за мене, навіть якщо я дуже бажаю щось змінити.

Ключ: 1+, 2 -, 3+, 4+, 5-, 6-, 7+, 8+, 9+, 10+, 11-, 12+, 13-, 14-.

Аналіз результатів: для визначення величини „готовність знати себе” слід підрахувати кількість збігів за твердженнями з номерами 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13. Максимальне значення „готовності знати себе” (ГЗС) може дорівнювати 7 балам. Для визначення показника „можу самовдосконалюватись” (МС) підрахуйте кількість збігів за твердженнями 3, 4, 6, 8, 11, 12, 14. Максимальне значення – 7 балів. Отримані значення по ГЗС та МС переносимо на координатну площину, де ставимо точку перетину значень.

МС

4				А				Б						
6														
5														
4														
5				Б				Г						
2														
1														
0				1	2	3					4	5	6	7

ГЗС

Площина А: „можу, але не хочу” – ви маєте великі можливості для саморозвитку, але бажання від них відстає.

Площина Б: „хочу знати себе і можу самовдосконалюватись”.

Площина В: „не хочу ні знати себе, ні змінюватись”.

Площина Г: „хочу знати себе, але змінити не можу”.

**ВРАХУВАННЯ ДУМКИ УЧНІВ ТА УЧИТЕЛІВ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ
УЧИТЕЛЯ, ЯКИЙ АТЕСТУЄТЬСЯ** (Проводиться анонімно)

Інструкція: спробуйте за 5-бальною системою об'єктивно оцінити діяльність учителя.

«5» - яскраво виражена якість

«4» - в певній мірі виражена

«3» - 50 х 50

«2» - в досить незначній мірі виражена

«1» - не виражена

10-11 класи (учителі)

Наскільки педагог, з вашої точки зору:

1. Доброзичливий (уміє співпереживати, поважно відноситься до співбесідника).
2. Принциповий (справедливий, вимогливий, об'єктивний).
3. Захоплений процесом викладання.
4. Володіє предметом.
5. Уміє організувати навчальний процес.

8-9 класи

Наскільки педагог, на вашу думку:

1. Доброзичливий (уміє співпереживати, поважно ставиться до співбесідника).
2. Вимогливий.
3. Справедливий.
4. Доступно викладає матеріал.
5. Створює для вас ситуацію успіху (дає посильні завдання, помічає ваші успіхи).

5-7 класи

Наскільки педагог, на вашу думку:

1. Доброзичливий (уміє співпереживати, поважно ставиться до співбесідника).
2. Вимогливий.
3. Справедливий.
4. Дає посильні завдання.
5. Завжди помічає ваші успіхи.

Шкала відповідності

думки учнів і педагогічного колективу категорії вчителя, що підлягає атестації

Вікова категорія	Спеціаліст вищої категорії	Спеціаліст I категорії	Спеціаліст II категорії	Спеціаліст
10-11 класи	Не менше 21 б.	Не менше 17 б.	Не менше 14 б.	Не менше 14 б.
8-9 класи	Не менше 21 б.	Не менше 17 б.	Не менше 14 б.	Не менше 14 б.
5-7 класи	Не менше 20 б.	Не менше 17 б.	Не менше 14 б.	Не менше 14 б.
Учителі	Не менше 21 б.	Не менше 18 б.	Не менше 15 б.	Не менше 14 б.

Примітка: шкала відповідності думки учнів та учителів категорії, на яку претендує педагог в ході атестації, є в достатній мірі відносною. Педагогу може бути присвоєна категорія вище тієї, яка відповідає набраній кількості балів, виходячи з оцінки його діяльності за іншими показниками.



Діагностична карта виявлення рівня професійної компетентності учителя

№ з/п	Учитель має знати	Учитель має вміти та робити	Оцінка (у балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «Спеціаліст»							
1.	Конституцію України, Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», інші законодавчі та нормативно-правові акти й документи у галузі освіти, що регламентують роботу загальноосвітнього навчального закладу, Державний стандарт освіти в Україні	Вибудовувати свою професійну діяльність з урахуванням положень і вимог, викладених у цих документах					
2.	Конвенцію ООН про права дитини, законодавчі та нормативні акти, які стосуються захисту прав дитини	Дотримуватися статей цих документів під час організації своєї професійної діяльності.					
3.	Вимоги навчальних програм з предмету	Планувати свою діяльність відповідно до вимог програми.					
4.	Основні положення сучасної загальної, спеціальної, вікової педагогіки та психології	Реалізувати їх у навчально-виховному процесі закладу освіти. Визначати формат і методику навчання учнів, враховуючи їх можливості та здібності.					
5.	Загальну дидактику та методику викладання предмету	Моделювати уроки та позакласні заходи добираючи оптимальні форми та методи роботи. Співпрацювати з вчителями - наставниками, брати участь у роботі школи «Молодого вчителя», методичних заходах навчального закладу					
6.	Основні положення корекційної педагогіки, вікової фізіології та шкільної гігієни	Організовувати свою діяльність з урахуванням вікових, індивідуальних і особистісних особливостей учнів. Сприяти дотриманню шкільних гігієнічних вимог і правил під час організації навчально-виховного процесу					
7.	Форми та методи роботи з батьками	Установлювати контакт з батьками використовуючи традиційні форми та методи роботи. Вирішувати педагогічні проблеми.					
8.	Функціональні обов'язки	Рационально організовувати свою діяльність. Дотримуватись педагогічної етики та моралі					
9.	Ази комп'ютерної грамотності	Володіти комп'ютером на рівні користувача					



№ з/п	Учитель має знати	Учитель має вміти та робити	Оцінка (у балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «Спеціаліст II категорії» (окрім зазначеного в пунктах 1-9)							
10.	Основи професійних знань, методику викладання предмету	Володіти широким набором методів, прийомів і засобів навчання, що забезпечують варіативність освітнього процесу та диференціацію викладання предмета. Формувати і розвивати пізнавальну та комунікативну культуру школярів.					
11.	Понятійний апарат педагогіки та інших наук	Професійно, грамотно висловлювати свої думки					
12.	Особливості освітнього процесу загалом і в конкретному закладі зокрема	Організувати професійну педагогічну допомогу учням у навчальній діяльності. Виявляти причини низької успішності, створювати умови їх усунення. Використовувати індивідуальний підхід до учнів.					
13.	Методики діагностики та аналізу	Вивчати особистість школяра, колективу в плані виявлення їх розвитку та аналізувати отримані результати. Складати програму самоосвітньої діяльності за проблемою, критично оцінювати й аналізувати отримані результати.					
14.	Методику складання конспекту уроку	Ставити конкретні цілі, формувати завдання відповідно до теми уроку, вікових особливостей учнів. Конструювати урок відповідно до поставлених цілей і завдань. Моделювати педагогічні ситуації.					
15.	Основні напрямки діяльності педагога в навчальному закладі	Планувати і організовувати навчальну, виховну роботу з учнями та їх батьками. Здійснювати її аналіз.					
16.	Сучасні технології викладання предмету	Використовувати їх елементи у своїй діяльності.					
17.	Різноманітні форми і методи роботи з батьками	Проводити просвітницьку роботу серед батьків використовуючи сучасні форми і методи роботи					
18.	Досягнення педагогічної науки й передового педагогічного досвіду	Шукати форми і методи підвищення ефективності результатів педагогічної діяльності. Відвідувати відкриті уроки вчителів-майстрів. Вдосконалювати свій професійний рівень. Активно працювати у шкільному МО (представляти елементи своєї педагогічної діяльності) та брати участь у методичних заходах на рівні міста.					



№ з/п	Учитель має знати	Учитель має вміти та робити	Оцінка (у балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «Спеціаліст I категорії» (окрім зазначеного в пунктах 1-18)							
19.	Теоретичні положення сучасної педагогіки та психології	Розширювати свій професійний світогляд. Використовувати наукову інформацію для підвищення результативності власної діяльності					
20.	Сучасні методики моніторингу навчально-виховного процесу	Досліджувати та оцінювати рівень якості викладання предмету. Проводити самоаналіз своєї професійної діяльності (уроку, позакласного закладу тощо)					
21.	Новітні педагогічні технології	Самостійно шукати шляхи вдосконалення власної педагогічної майстерності. Інтенсивно займатися самоосвітою. Приймати участь у проектах професійного розвитку. Застосовувати сучасні методики у педагогічній практиці.					
22.	Досягнення педагогічної науки й передового педагогічного досвіду	Активно працювати у міському МО (представляти елементи своєї педагогічної діяльності). Брати участь у роботі динамічних, творчих груп та методичних заходах. Складати реферати або творчі звіти за результатами роботи з самоосвіти (репродуктивний досвід). Лаконічно, образно і виразно подати напрацьований матеріал Проводити майстер-класи на рівні навчального закладу.					

Для звання «Учитель - методист» (окрім зазначеного в пунктах 1-35)							
23.	Форми і методи модернізації навчально-виховного процесу	Організовувати роботу авторської школи.					
24.	Вимоги щодо створення сучасного методичного супроводу НВП	Складати авторські програми, посібники, програми експериментальної роботи з проблеми, створювати навчально-методичний комплекс.					



№ з/п	Учитель має знати	Учитель має вміти та робити	Оцінка (у балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «Спеціаліст вищої категорії» (окрім зазначеного в пунктах 1-22)							
25.	Основні напрями і тенденції розвитку педагогічних теорій на сучасному етапі.	Будувати роботу з учнями, ґрунтуючись на сучасних гуманістичних тенденціях розвитку особистості. Постійно самовдосконалюватись.					
26.	Теорію навчальної дисципліни за фахом	Застосовувати та переносити в нові ситуації знання загальної та вікової педагогіки і психології, дидактики; спеціальні знання за фахом навчальної дисципліни, методик викладання предмету. Володіти широким спектром стратегій навчання.					
27.	Інноваційні освітні технології та методики	Володіти інноваційними освітніми технологіями та методиками, активно їх використовувати та поширювати у професійному середовищі. Вносити пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в закладі. Впроваджувати форми та методи організації навчально-виховного процесу, що забезпечують максимальну самостійність навчання учнів					
28.	Діагностичні методики виявлення обдарованих дошкільників, форми та методи роботи з обдарованими дітьми	Організовувати роботу з обдарованими дітьми					
29.	Основи ораторського мистецтва	Аргументувати свою позицію, володіти навичками публічних виступів на рівні міста та області (виступи на засіданнях МО, семінарах, конференціях, участь у міських, обласних, всеукраїнських конкурсах, у роботі творчих груп на рівні міста).					
30.	Провідний педагогічний досвід (світовий, вітчизняний, регіональний, досвід колег).	Критично ставитися до досвіду інших і творчо його опрацьовувати. Транслювати позитивний досвід педагогів у практику своєї діяльності. Активно брати участь у проєктах професійного розвитку.					
31.	Вимоги щодо узагальнення досвіду роботи	Узагальнювати власний досвід. Готувати матеріали для публікацій у педагогічній пресі. Презентувати систему своєї роботи на семінарах, засіданнях «круглого столу», фестивалі педагогічних ідей, творчих майстернях, конференціях тощо. Приймати участь у конкурсах професійної майстерності.					
32.	Потенційні можливості суб'єктів освітнього процесу.	Взаємодіяти із суб'єктами навчально-виховного процесу. Координувати зусилля суб'єктів навчально-виховного процесу для вирішення поставлених завдань (керувати МО навчального закладу, творчою групою; брати участь у роботі журі предметних олімпіад, конкурсів тощо).					
33.	Володіти комп'ютерними технологіями	Використовувати інформаційно-комунікаційні технології під час підготовки та проведення уроку, позакласного та методичного заходів. Скласти портфоліо вчителя.					



№ з/п	Учитель має знати	Учитель має вміти та робити	Оцінка (у балах)				
			1	2	3	4	5
Для звання «Старший учитель» (окрім зазначеного в пунктах 1-31)							
34.	Сучасні методики експериментальної діяльності	Шукати форми і методи підвищення ефективності уроку через впровадження експерименту.					
35.	Форми і методи узагальнення та презентації досвіду роботи	Активно працювати на рівні міста та області. Організовувати роботу Школи молодого вчителя. Проводити майстер-класи з метою розповсюдження ППД у масовій педагогічній практиці.					
36.	Методики аналізу сучасної педагогічної та предметної літератури	Проводити апробацію або моніторинг навчально-методичних комплексів (підручників, посібників тощо) та складати аналіз за результатами апробації.					
37.	Володіти інформаційно-комунікаційними технологіями	Працювати з мультимедійним обладнанням. Розробляти дидактичне та методичне забезпечення у електронному вигляді					

На кваліфікаційну категорію «Спеціаліст вищої категорії» може претендувати вчитель, який набрав не менше 80% балів зі 155 можливих, відповідно на кваліфікаційну категорію «Спеціаліст I категорії» - не менше 75% балів зі 110 можливих, на кваліфікаційну категорію «Спеціаліст II категорії» - не менше 75% балів зі 90 можливих.

На присвоєння педагогічного звання «Старший вчитель» може претендувати вчитель, який набрав не менше 85% балів зі 175 можливих, відповідно на педагогічного звання «Вчитель-методист» не менше 90% балів із 185 можливих.

Індивідуальна карта психологічного самоконтролю учителя

ПІБ педагогічного працівника _____

Дата проведення	Пріоритетні цінності	Психо-емоційний стан	Самооцінка	Стиль викладання	Готовність знати себе	Оцінка учнів діяльності учителя	Оцінка колег діяльності учителя	Середній бал
	> 1* - 3 б.	> 1 - 3 б.	> 1 - 3 б.	> 3 - 3 б.	Б - 3 б.	>21 б. - 3 б.	>21 б. - 3 б.	
	> 2 - 2 б.	> 2 - 2 б.	> 2 - 2 б.	> 2 - 2 б.	А - 2 б.	> 17 б. - 2 б.	>18 б. - 2 б.	
	> 3 - 1 б.	> 3 - 1 б.	> 3 - 1 б.	> 3 - 1 б.	Г - 1 б. В - 0 б.	>14 б. - 1 б.	>15 б. - 1 б.	

*Позначка «>1» вказує на домінування відповідей під номером 1, відповідно позначка «>2» відображує перевагу других відповідей і т.д.

До Атестаційної карти заноситься середній бал за результатами усіх тестів.



Діагностична карта виявлення рівня професійної компетентності практичного психолога

№ з/п	Практичний психолог має знати	Практичний психолог має вміти	Оцінка (в балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «спеціаліст II категорії»							
1	Конституцію України, Закони України, інші законодавчі та нормативно-правові акти й документи з питань навчання і виховання дітей та молоді	Вибудовувати свою професійну діяльність з урахуванням положень і вимог, викладених у цих документах.					
2	Конвенцію ООН про права дитини, законодавчі та нормативні акти, які стосуються захисту прав дітей і підлітків	Дотримуватися статей цих документів під час організації своєї професійної діяльності. Реалізовувати і захищати права дітей.					
3	Основні положення сучасної загальної, спеціальної, вікової психології	Реалізовувати їх у навчально - виховному процесі закладу освіти. Визначати програму навчання кожної дитини, враховуючи її можливості та здібності.					
4	Основні положення корекційної педагогіки і вікової фізіології	Вивчати особистість кожної дитини, її інтереси, схильності, потреби. Організовувати свою діяльність з урахуванням вікових, індивідуальних і особистісних особливостей дітей.					
5	Вікову фізіологію	Враховувати фізіологічні особливості дітей різних статей і віку.					
6	Дошкільну гігієну	Сприяти дотриманню гігієнічних вимог і правил. Володіти методами гігієнічної просвіти дітей.					
7	Основи професійних знань	Володіти широким набором методів і прийомів, засобів, що забезпечують варіативність освітнього процесу. Володіти формами диференціації дошкільників.					
8	Понятійний апарат психології та інших наук	Професійно грамотно висловлювати свої думки.					
9	Особливості освітнього процесу загалом і в конкретному закладі зокрема	Організовувати професійну психологічну допомогу дітям. Виявляти причини низької успішності в групі, створювати умови їх усунення.					
10	Мету, завдання, зміст психології в сучасних умовах	Ставити конкретні цілі, враховуючи специфіку дитячого колективу. Формулювати завдання відповідно до віку дітей. Конструювати навчальний процес відповідно до цілей і завдань.					
11	Основні напрями діяльності практичного психолога в навчальному закладі	Планувати психодіагностичну, психокорекційну, просвітницьку і консультативну роботу з дітьми, батьками, педагогами. Здійснювати її аналіз.					
12	Критерії продуктивності основних напрямів діяльності закладу освіти	Сприяти створенню умов відповідності рівня розвитку дошкільників, успішному засвоєнню необхідних знань, умінь, навичок.					



№ з/п	Практичний психолог має знати	Практичний психолог має вміти	Оцінка (в балах)				
			1	2	3	4	5
13	Сучасні технології розвитку особистості	Використовувати їх у своїй діяльності, організувати різні напрями роботи з дітьми.					
14	Методи і прийоми розвитку здібностей і схильностей дітей різного віку	Виявляти рівень розвитку схильностей, здібностей, інтересів дітей шляхом застосування сучасних психодіагностичних методик.					
15	Питання консультування сім'ї	З'ясовувати умови сімейного виховання кожного дошкільника. Застосовувати різні форми роботи з батьками. Організовувати психологічну просвіту батьків.					
16	Функціональні обов'язки	Організувати власну діяльність, вміти критично оцінювати й аналізувати результати діяльності.					
Для кваліфікаційної категорії «спеціаліст I категорії» (окрім зазначеного в пунктах 1—16)							
17	Місце і роль психології в цілісному освітньому процесі	Визначати шляхи інтеграції виховання з навчанням. Створювати інтелектуальний фон («поле») за рамками навчальної діяльності.					
18	Теоретичні положення соціальної психології, педагогічної психології	Розширювати свій професійний світогляд. Використовувати наукову інформацію для результативності власної діяльності.					
19	Конфліктологію	Регулювати стосунки у класних колективах, передбачати конфліктні ситуації. Запобігати конфліктам у педагогічному колективі.					
20	Структуру і функціонування виховної системи	Орієнтуватися у специфіці виховних систем. Знаходити своє місце і роль у виховній системі навчального закладу.					
21	Структуру навчально-методичної роботи закладу	Проводити психологічний моніторинг діяльності навчального закладу на основі психологічної діагностики. Враховувати психологічні особливості дітей під час добору методів і форм навчально-виховного процесу.					
22	Систему аналізу освітнього процесу	Діагностувати й аналізувати освітній процес, конкретні заходи.					
23	Сучасні психодіагностичні методики	Застосовувати сучасні психодіагностичні методики.					



№ з/п	Практичний психолог має знати	Практичний психолог має вміти	Оцінка (в балах)				
			1	2	3	4	5
Для кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» (окрім зазначеного в пунктах 1—23)							
24	Основні напрями й тенденції розвитку психологічних теорій на сучасному етапі	Будувати роботу з дітьми, ґрунтуючись на сучасних гуманістичних тенденціях розвитку особистості. Вміти на основі аналізу доводити результативність введених інновацій. Здійснювати безперервну самоосвіту.					
25	Проблеми соціалізації особистості	Визначати місце і роль учасників навчально-виховного процесу в соціалізації особистості дітей. Використовувати потенційні можливості середовища для соціалізації дітей.					
26	Провідний педагогічний досвід (світовий, вітчизняний, регіональний, досвід колег)	Критично ставитися до досвіду інших і творчо його опрацьовувати. Транслювати позитивний досвід практичних психологів у практику своєї діяльності. Узагальнювати власний досвід.					
27	Потенційні можливості суб'єктів освітнього процесу	Взаємодіяти із суб'єктами навчально-виховного процесу. Координувати зусилля суб'єктів навчально-виховного процесу для вирішення поставлених завдань.					
28	Основи прогнозування і методики управління педагогічним процесом	Проводити моніторинг. Прогнозувати розвиток виховного процесу з урахуванням виявлених проблем.					
29	Сучасні проблеми психічного розвитку дітей	Розробляти авторські програми проведення психологічних занять, вправ з дітьми.					

На кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» може претендувати практичний психолог, який набрав не менше 80 % балів із 145 можливих, відповідно на кваліфікаційну категорію «спеціаліст I категорії» — не менше 75 % балів із 115 можливих, на кваліфікаційну категорію «спеціаліст II категорії» — не менше 75 % балів із 80 можливих.



АТЕСТАЦІЯ У ПИТАННЯХ ТА ВІДПОВІДЯХ



Я маю диплом молодшого спеціаліста (педучилище, вчитель початкових класів і англійської мови в початкових класах) та диплом спеціаліста (вчитель англійської мови і зарубіжної літератури), працюю в школі 8 років. Працювала вихователем ГПД 1-4 класів і атестувалася в 2014 році на 2 категорію. В цьому навчальному році переведена на посаду вчителя початкових класів і викладаю англійську мову в своєму класі. Чи зберігається мені категорія? Чи маю я право атестуватися як вчитель початкових класів на підвищення категорії? Як мені повинні нараховувати зарплату? Чи маю я рівні права викладати в початкових класах так само як вчитель з дипломом спеціаліста початкових класів?



Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників атестація на відповідність займаній посаді з присвоєнням кваліфікаційних категорій проводиться щодо вчителів початкових класів, які мають повну вищу педагогічну освіту за спеціальністю початкова освіта, початкове навчання або які мають дві освіти, одна з яких - вища педагогічна за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста (до введення в дію Закону України "Про освіту" (у редакції Закону України від 23.03.96 N 100/96-ВР) - середня спеціальна освіта) або вищу педагогічну з цієї самої спеціальності за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (далі - базова вища освіта) та повну вищу педагогічну освіту за іншим фахом. Таким чином, якщо Ви маєте дві освіти, одна з яких вища педагогічна за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста, а друга - повна вища педагогічна освіта за іншим фахом, то Ваша освіта є відповідною для зайняття посади вчителя початкових класів та для атестації за цією посадою. За педагогічними працівниками, які переходять на інші педагогічні посади у цьому самому закладі, зберігаються присвоєні кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації. Учителям другої категорії заробітна плата нараховується за 10 тарифним розрядом. При наступній атестації Вам можуть встановити I категорію.



Я за фахом вчитель фізики. В школі викладаю фізику і інформатику. Відповідні курси проходив своєчасно. В 2016 повинна бути чергова атестація. Але в зв'язку зі зменшення кількості дітей зараз викладаю лише інформатику. Як мені атестуватись з фізики, якщо немає годин?



Типовим положенням про атестацію не передбачено заборони атестувати працівника за посадою, яку він обіймає та за якою має відповідну спеціальну освіту, навіть, якщо тимчасово у такого працівника години з цього предмету відсутні.



Доброго дня! З 01.09.2015 перейшов на роботу з одного коледжу до іншого. У 2015-2016 н.р. мав проходити чергову атестацію. Чи можу я її пройти на новому місці роботи саме у 2015-2016 н.р.?



За педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного навчального закладу до іншого, а також на інші педагогічні посади у цьому самому закладі, зберігаються присвоєні кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації. Наступна атестація може бути проведення у 2015-2016 н.р. на новому місці роботи.



Чи може атестуватися вчитель англійської мови який працює на посаді вихователя?



Працівник, який перебуває на посаді вихователя, повинен атестуватися за цією посадою. Якщо такий працівник за суміщенням чи сумісництвом виконує обов'язки учителя англійської мови, він повинен атестуватися за обома посадами.



Чи можу я атестуватися цього навчального року як виховatelj на підтвердження вищої категорії, якщо у міжатестаційний період протягом 4-х років я мала виховні години, а цього року виховних годин не маю, лише вчительські.



Якщо Ви перебуваєте на посаді вихователя ГПД, а не вчителя, то Вас можуть атестувати за посадою вихователя. Якщо ж ви перебуваєте на посаді учителя, а у попередні роки лише виконували навантаження вихователя ГПД, Вас повинні атестувати за посадою учителя.



Чи потрібно писати заяву на позачергову атестацію з метою присвоєння звання "старший учитель" (маю вищу категорію)? Якщо ні, то які дії зі сторони вчителя потрібні?



Позачергова атестація з метою присвоєння працівнику педагогічного звання проводиться за поданням керівника, педагогічної ради навчального закладу чи відповідного органу управління освітою. Працівник може подати керівникові закладу заяву про проведення позачергової атестації, проте в подальшому для її проведення потрібне подання керівника, педагогічної ради навчального закладу чи відповідного органу управління освітою. Щороку до 10 жовтня керівники навчальних та інших закладів, працівники яких атестуються, подають до відповідних атестаційних комісій списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації, із зазначенням строків проходження підвищення кваліфікації. У цей самий строк до атестаційних комісій подаються заяви педагогічних працівників про позачергову атестацію, про перенесення строку атестації, подання керівника або педагогічної ради закладу про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності. До 20 жовтня атестаційна комісія затверджує списки педагогічних працівників, які атестуються, графік роботи атестаційної комісії, приймає рішення щодо перенесення строку чергової атестації.



Чи маю право працювати у школі та атестуватися як вчитель англійської мови?
В дипломі спеціаліста вказано: отримала повну вищу освіту за спеціальністю Переклад (арабська, англійська) та здобула кваліфікацію перекладача-референта, перекладача арабської та англійської мов. В дипломі бакалавра: отримала базову вищу освіту за напрямком підготовки Філологія та здобула кваліфікацію бакалавра філології (арабська мова).



Ні, відповідно до ст. 24 Закону України "Про загальну середню освіту" педагогічним працівником повинна бути особа, яка має відповідну педагогічну освіту.



У 2010 році я вперше атестувалась. Зараз раніше планую виходити на роботу з декретної відпустки (дитині 19.03.2016 виповниться 3 роки). Чи обов'язково мені проходити чергові курси у 2015? Чи є, можливо, відстрочка? Як це вплине на зарплату? Маю II категорію, на курси посилають з вчителями I категорії. Чи так можна?



Підставою для зміни розміру заробітної плати вчителя за загальним правилом може бути присвоєння іншої категорії під час атестації, присвоєння звання, здобуття освіти (наприклад, здобуття освіти за кваліфікаційним рівнем магістра особою, яка мала освіту за кваліфікаційним рівнем бакалавра). Факт проходження чи непроходження підвищення кваліфікації не впливає на заробітну плату працівника освіти.

Умовою чергової атестації педагогічних працівників є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Тому Вам необхідно раз у п'ять років проходити підвищення кваліфікації.

Ви можете проходити підвищення кваліфікації разом з вчителями I категорії.



Вихователь ДНЗ, пропрацювавши на посаді 1,6 років пішла у декретну відпустку. Після виходу з відпустки має стаж роботи в ДНЗ 4 роки і 2 місяці. Чи обов'язково проходити курси підвищення кваліфікації і коли вона повинна пройти атестацію?



На час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (якщо дитина потребує домашнього догляду - до досягнення дитиною шестирічного віку) за педагогічними працівниками зберігаються кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), педагогічні звання. Тому атестація працівниці може бути проведена пізніше закінчення п'ятирічного терміну з дня прийому на роботу, оскільки час перебування у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (якщо дитина потребує домашнього догляду - до досягнення дитиною шестирічного віку) не враховується при визначенні строку чергової атестації.

Умовою чергової атестації педагогічних працівників є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років 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. Тому, якщо Ви будете атестуватися до закінчення 5-річного терміну роботи з дня прийому Вас в навчальний заклад, (за умови, якщо Ви були прийняті у навчальний заклад після закінчення ВНЗ), то підвищення кваліфікації можна не проходити. Якщо ж у зв'язку з тим, що Ви перебували у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, Вас атестуватимуть пізніше закінчення 5-річного терміну роботи з дня прийому Вас в навчальний заклад, підвищення кваліфікації має відбуватися не рідше, ніж один раз на п'ять років.



Чи можна вважати спеціальність "романо-германська філологія" належною для атестації вчителя, який викладає англійську мову, хоча в дипломі записано викладач німецької мови і літератури, філолог-германіст



Згідно з Типовим положення про атестацію педагогічних працівників відповідною освітою для учителя є повна вища педагогічна освіта з предмету, який викладається.



Я працюю в дитячому садочку з 2010 року на посаді вихователя (при цьому маю вищу економічну освіту). У 2015 році закінчила Університет Драгоманова та отримала вищу освіту вихователя. Маю 5 років педагогічного стажу. Чи маю я право атестуватися у цьому році на другу категорію? Чи можна на першу?



Присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно. Тоу в даному випадку може бути присвоєна II категорія.



Я музичний керівник зі стажем 12 років у 2013 році закінчила ВНЗ і здобула вищу освіту (магістр) за фахом. Аtestуюсь вперше. Чи можуть мені присвоїти кваліфікаційну категорію "спеціаліст першої категорії". Брала участь у педагогічній ярмарці і отримала диплом 3 ступеня.



"

Відповідно до п. 4.8 Типового положення про атестацію педагогічних працівників педагогічні працівники, які не мають повної вищої освіти й працюють на посадах педагогічних працівників, після отримання відповідної повної вищої освіти атестуються на присвоєння кваліфікаційної категорії "спеціаліст другої категорії" за наявності стажу роботи на педагогічній посаді не менше двох років; "спеціаліст першої категорії" - не менше п'яти років; "спеціаліст вищої категорії" - не менше восьми років.



Я працюю у садочку на посаді 0,5 вихователя та 0,5 вихователя-методиста. В цьому році маю підтверджувати вищу кваліфікаційну категорію. Завідувач і атестаційна комісія подає на встановлення звання. Чи можуть бути присвоєні педагогічні звання одночасно відповідно до посад, а саме: як вихователю - "вихователь-методист" та як вихователю-методисту - "старший вихователь"?



Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників не передбачено заборони щодо присвоєння при атестації за двома посадами одночасно двох звань відповідно до посад.



Атестувалася в 2011 році як вчитель математики. Маю вищу категорію. З вересня 2015 року працюватиму соціальним педагогом. За якою категорією я буду тарифікована?



Відповідно до п. 3.27 Типового положення про атестацію педагогічних працівників за педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного навчального закладу до іншого, а також на інші педагогічні посади у цьому самому закладі, зберігаються присвоєні кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації. Таким чином, при переході з посади вчителя математики на посаду соціального педагога в одному і тому ж закладі чи при переході в інший навчальний заклад на цю посаду, за Вами має зберігатися присвоєна вища кваліфікаційна категорія (тарифний розряд) до наступної атестації.



Чи зберігається I категорія, отримана в 2002 році на посаді вихователя, при відновленні в 2011 році педагогічної діяльності на посаді інструктора з фізкультури (з 2003 року по 2011 рік працювала головним спеціалістом з питань дошкільної освіти управління освіти).



Кваліфікаційна категорія не зберігається, оскільки посада на яку було прийнято працівника, є іншою, ніж посада, за якою було присвоєно кваліфікаційну категорію.



Працюю інструктором із фізичного виховання в ДНЗ 1 рік на 0,75 ставки на 6 груп. Маю вищу освіту соціолога та навчаюся на другу вищу дошкільне навчання. Мені ставлять 7 тарифікаційний розряд, як і коли можна його збільшити. І чи може інструктор іти на пенсію за вислугою років. Іще чи йде повний стаж коли робиш на 0,75 чи робиш 1 рік за 2 роки.



Інструкторам з фізкультури дошкільного навчального закладу вищої категорії встановлюється 10 тарифний розряд, першої категорії - 9, другої категорії - 8, без категорії - 7 тарифний розряд. Фахівцям, які не мають освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста (до введення в дію Закону України "Про освіту" - середньої спеціальної освіти), устанавлюється 7 тарифний розряд. Оскільки Ви маєте вищу педагогічну освіту, хоча і не відповідну посаді, при присвоєнні другої категорії, Вам мають встановити 8 тарифний розряд.

Робота на посаді інструктора з фізкультури ДНЗ не зараховується до спеціального стажу, який дає право на пенсію за вислугу років.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9.07.2003 № 1058-IV (далі – Закон № 1058), який набув чинності з 1 січня 2004 року, введено поняття страхового стажу. З цього часу поняття «трудовий стаж» замінюється поняттям «страховий стаж» та є одним із основних факторів, що впливають на розмір майбутньої пенсії. Під страховим стажем розуміють період, протягом якого особа або її роботодавець сплачували страхові внески до Пенсійного фонду України. При цьому, записи в трудовій книжці про трудову діяльність працівника, що підтверджують трудовий стаж, не завжди відповідають його страховому стажу. Так, трудовий стаж до 1 січня 2004 року зараховується як страховий стаж. Після цієї дати для того, щоб до страхового стажу було зараховано один робочий місяць, сума внеску до Пенсійного фонду повинна бути не меншою, ніж та, що обчислена із мінімальної заробітної плати, тобто не менше розміру мінімального страхового внеску.



Вихователь у 2014 р. закінчила ВНЗ за спеціальністю Дошкільна освіта, має стаж 10 років, у 2015 році атестувалася на присвоєння 9 тарифного розряду. Управління освіти говорить, що вона не має на це право. Атестувалася вперше.



Відповідно до наказу МОНУ №557 від 26.09.2005 року вихователю ДНЗ без категорії встановлюється 8-9 тарифний розряд. При цьому, якщо вихователь здобув вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем "спеціаліст" чи "магістр" - встановлюється 9 тарифний розряд. Якщо при атестації вихователю з повною вищою освітою було присвоєно II категорію - встановлюється 10 тарифний розряд.



Я вихователь з вищою кваліфікаційною категорією. В зв'язку з хворобою, що тривала 4 місяці, не пройшла чергові курси підвищення кваліфікації та через це не була атестована. Попередньо проходила атестацію 5 років тому. Яку кваліфікаційну категорію мені повинні присвоїти та на підставі яких нормативно-правових документів? Чи правомірно зниження мені кваліфікаційної категорії?



Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників не передбачено зниження кваліфікаційної категорії без проведення атестації працівника. Відповідно до п. 3.20 Типового положення атестація педагогічного працівника, який підлягає черговій атестації, може бути перенесена на один рік у випадку тривалої тимчасової непрацездатності або при переході працівника у рік проведення чергової атестації на роботу до іншого навчального закладу та з інших поважних причин. За такими працівниками до наступної чергової атестації зберігаються встановлені попередньою атестацією кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), педагогічні звання.



Чи може районний відділ освіти виключити вчителя із списків на атестацію якщо він повинен пройти атестацію у 2015 р та перенести її на 2016 р якщо вчитель 05 січня звільнився з роботи у зв'язку з виходом на пенсію за вислугою років, а 12 січня був прийнятий на роботу на ту ж посаду у ту ж школу? чи залишиться за вчителем його категорія до проходження атестації у 2016 році?



В даному випадку застосовується п. 3.22 Типового положення про атестацію атестацію педагогічних працівників, згідно з яким за працівниками, які перервали роботу на педагогічній посаді (незалежно від тривалості перерви у роботі), зберігаються присвоєні за результатами останньої атестації кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. Атестація таких працівників здійснюється не пізніше, ніж через два роки після прийняття їх на роботу. Тому після прийому Вас на роботу, за Вами має зберігатися присвоєна раніше категорія. Атестація має бути проведена впродовж двох років з моменту прийому на роботу.



Я педагог 1 категорії. В цьому році потрібно проходити підтвердження кваліфікації. Заклад у якому працюю запропонував проходити курси у закладі, де потрібно оплатити ці курси 2000 грн. У мене питання таке: що буде якщо вона не буде проходити ці курси, чи змінюється її категорія педагога? Дуже дякую!



Згідно із Законом України "Про освіту" держава гарантує педагогічним працівникам підвищення кваліфікації. Тому працівник не повинен здійснювати оплату підвищення кваліфікації. Невиконання роботодавцем зобов'язань щодо підвищення кваліфікації не є підставою для зняття категорії.



Я працюю вчителем математики 8-11 класів у сільській школі, маю вищу категорію. Оскільки предмет "математика" є досить важким для учнів, то зрозуміло, що рівень знань є не досить високим: переважно на середньому і достатньому рівні. Адміністрація школи (через особисте ставлення) намагається тиснути на мене щодо оцінок деяких учнів, погрожуючи що вищу категорію можуть і зняти у зв'язку з таким рівнем навченості (не враховуючи, що це учні старших класів- де важкий матеріал, та не схильні до вивчення точних наук). Чи дійсно це так? Як можна відстояти себе?



Кваліфікаційні категорії встановлюються педагогічним працівникам **в результаті оцінювання педагогічної діяльності учителя, а не результатів засвоєння знань учнями. Атестаційна комісія при атестації має вивчати виключно педагогічну діяльність працівника.** Кваліфікаційна категорія "спеціаліст вищої категорії" присвоюється працівникам, які відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією "спеціаліст першої категорії", та які володіють інноваційними освітніми методиками й технологіями, активно їх використовують та поширюють у професійному середовищі; володіють широким спектром стратегій навчання; вміють продукувати оригінальні, інноваційні ідеї; застосовують нестандартні форми проведення уроку (навчальних занять); активно впроваджують форми та методи організації навчально-виховного процесу, що забезпечують максимальну самостійність навчання учнів; вносять пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі.



Чи має право вчитель музичного мистецтва 9 розряду на 8 або 9 розряд музичного працівника дитячого садочку. Освіта середня спеціальна здобута за часів СРСР стаж 30 років безперервний?



Музичному керівникові ДНЗ без категорії встановлюється 7 тарифний розряд, II категорії - 8, I категорії - 9, вищої категорії - 10.



Вихователь з середньою спеціальною освітою. під час чергової атестації присвоєно звання старший вихователь. потім було з'ясовано, що це суперечить закону України Про освіту. це звання замінили на звання вихователь-методист. Звернулася у відділ освіти про те щоб вихователь-методист не присвоювали, а старший вихователь скасували так як це суперечить закону. З невідомих причин відмовили. Які повинні бути дії відділу освіти, щоб відмінити незаконно ними ж присвоєне звання?



Типове положення про атестацію педагогічних працівників не дозволяє здійснювати без рішення атестаційної комісії заміну звання, навіть у тому разі, якщо його було присвоєно незаконно.

Відповідно до п. 3.30 Типового положення про атестацію педагогічних працівників кваліфікаційна категорія та педагогічне звання, присвоєні педагогічному працівнику за результатами атестації, можуть змінюватися лише за рішенням атестаційної комісії.

Тому для встановлення невідповідності працівника раніше присвоєному званню за поданням керівника навчального закладу чи педагогічної ради, може бути проведена позачергова атестація працівника.



Працюю в загальноосвітній школі на посаді вчителя-логопеда. Окрім цього маю години розвитку зв'язного мовлення та соціально-побутового орієнтування, працюючи з дітьми, що навчаються за корекційними програмами на індивідуальній формі навчання. На основній займаній посаді в минулому році проатестована, після чого було встановлено звання "старший вчитель". Але на години розвитку зв'язного мовлення і соціально-побутове орієнтування ця атестація не поширилась. Заробітна плата за ці години нараховується як "спеціалісту". Чи потрібно атестуватися на ці години окремо, якщо у мене вища дефектологічна освіта і освіта вчителя-початкових класів?



Відповідно до п. 3.23 Типового положення про атестацію педагогічних працівників при суміщенні працівниками педагогічних посад в одному навчальному закладі їх атестація здійснюється з кожної посади.



Я вчитель історії зі стажем роботи 11 років. Влітку 2012 року закінчила навчання у ВНЗ та отримала диплом практичного психолога. При переводі на посаду практичного психолога в тому ж навчальному закладі мені було встановлено категорію «спеціаліст», оскільки атестації та курсів за цією посадою я не проходила. Чи правомірне це?



Згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників (п. 3.27) за педагогічними працівниками, які переходять на роботу з одного навчального закладу до іншого, а також на інші педагогічні посади у цьому самому закладі, зберігаються присвоєні кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання до наступної атестації. Тому при переведенні з посади вчителя історії на посаду практичного психолога, за працівником повинна зберігатися кваліфікаційна категорія, встановлена при атестації за попередньою посадою.



Які вагомні причини можуть бути у вчителя для перенесення атестації на 1 рік?



Атестація педагогічного працівника, який підлягає черговій атестації, може бути перенесена на один рік у випадку тривалої тимчасової непрацездатності або при переході працівника у рік проведення чергової атестації на роботу до іншого навчального закладу та з інших поважних причин.



При районному відділі освіти створено атестаційну комісію II рівня. Члени цієї комісії (методисти), починаючи з листопада, "тероризують" педагогів, які претендують на присвоєння вищої категорії та звань. Вимагають розміщення матеріалів (звіти, конспекти уроків, фотоматеріали, друковані роботи) на веб-сторінках. При цьому в кожному закладі освіти (школі) створено атестаційні комісії I рівня. Чи правомірні дії атестаційної комісії II рівня? З якою метою створено комісії у школі? І для чого в атестаційному листі пишуть "порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня...", якщо вони починають цю роботу ще в листопаді?



В листі МОН № 1/9-779 від 25 жовтня 2012 року вказується, що атестаційна комісія відповідно до затвердженого графіку роботи вивчає педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом відвідування уроків, позаурочних заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів, з предмета, що викладає вчитель, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогічним працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних об'єднань, фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією навчально-виховної роботи, тощо.

Типовим положенням не передбачено написання педагогічними працівниками, які атестуються, звітів про роботу у міжатестаційний період, оформлення папок з документами про результати своєї роботи, планами уроків, методичними розробками, сценаріями виховних заходів та надання відеозаписів уроків й інших відомостей про роботу.

Водночас слід зауважити, що 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.

Покладення на педагогічних працівників обов'язків з підготовки зайвих звітів та штучне збільшення паперообігу лише створюють видимість роботи атестаційних комісій і, як правило, приховують неналежну організацію роботи з вивчення професійної діяльності осіб, які атестуються та відсутність дієвого контролю за організацією навчально-виховного процесу.

Підготовка та оформлення великої кількості матеріалів призводить до перенавантаження педагогічних працівників, відволікає їх від виконання своїх безпосередніх обов'язків та негативно позначається на якості роботи.

Таким чином, покладення на педагогічних працівників атестаційною комісією II рівня обов'язків з розміщення матеріалів на веб-сайті ЗНЗ є **перевищенням повноважень атестаційної комісії.**

Разом з тим, атестаційна комісія, у тому числі II рівня, має право відповідно до затвердженого графіку роботи на відвідування уроків, позаурочних заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів, з предмета, що викладає вчитель, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогічним працівником своїх посадових обов'язків.



Працювала в школі вихователем групи продовженого дня, I кваліфікаційна категорія, переведена на посаду вчителя початкових класів, в цій же школі. Освіта вища, початкове навчання. Чи зберігаються за мною присвоєні кваліфікаційні категорії, відповідно до п.3.27 типового положення про атестацію???? (Тому що наші юристи не відносять вихователів груп продовженого дня до педагогічних працівників)



Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963, посаду вихователя ЗНЗ віднесено до посад педагогічних працівників. Вже той факт, що вихователі ГПД атестуються відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників, свідчить про те, що вихователі ГПД є педагогічними працівниками. Тому при переході з посади вихователя ГПД на посаду учителя початкових класів має застосовуватися п. 3.27 Положення, тобто має зберігатися присвоєна за результатами атестації на посаді вихователя ГПД кваліфікаційна категорія до наступної атестації.



Я працюю вчителем початкових класів четвертий рік. Маю вищу освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень "магістр". Згідно Типового положення про атестацію педагогічних працівників я маю право атестуватися на II категорію. Але дирекція школи відмовила мені мотивуючи тим, що я повинна пропрацювати 5 років, щоб атестуватися на II категорію. Скажіть будь ласка, чи дійсно це є так? У протилежному випадку, як мені відстояти свої права?



Положенням про атестацію педагогічних працівників не передбачено конкретного строку проведення атестації вперше, проте визначено, що чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років. Таким чином, перша атестація педагогічного працівника повинна проводитися впродовж перших п'яти років роботи і може відбутися як на першому, так і на п'ятому році роботи. Рішення щодо строку проведення першої атестації в межах п'ятирічного терміну приймає керівник навчального закладу, який щороку до 10 жовтня подає до відповідних атестаційних комісій списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації.



Працівник відмовся від проходження курсів підвищення кваліфікації в зв'язку з закінченням педагогічної трудової діяльності в серпні місяці (пенсійного віку), але мала пройти атестацію в березні місяці. Як написати наказ про зняття кваліфікаційної категорії та відрахування коштів за період цих 2-х місяців?



Чинним на сьогодні Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, зменшення заробітної плати без проведення атестації не передбачено. Сам факт непроходження підвищення кваліфікації теж не є підставою для зменшення заробітної плати. Якщо, наприклад, працівник відмовився від проходження чергової атестації, атестаційна комісія має проводити атестацію незалежно від бажання працівника (лист МОНУ від 26.01.2011 року #1/9_44). Якщо атестаційна комісія з поважних причин відповідно до п. 3.20 Типового положення про атестацію педагогічних працівників вирішила не проводити атестацію та перенести її, то працівникові здійснюється оплата за категорією, яка була присвоєна їй під час попередньої атестації.



Чи може атестуватись вихователь школи-інтернату без проходження курсів, якщо він закінчив педагогічний коледж і навчається на 3 курсі університету. Якщо може, то на основі якої статті .



Відповідно до п 1.8 Типового положення про атестацію педагогічних працівників умовою чергової атестації педагогічних працівників є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років 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. Тому, якщо вихователь школи-інтернату працює перших п'ять років після закінчення коледжу, він може атестуватися без дотримання умови щодо проходження підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років.



Чи можу я отримати звання вчитель - методист якщо у мене вища категорія лауреат вчитель року 2013 року маю свої методичні наробки які затвердженні міністерством освіти



Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників педагогічне звання "вчитель-методист" може присвоюватися педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційну категорію "спеціаліст вищої категорії", здійснюють науково-дослідну і науково-методичну діяльність, мають власні методичні розробки, **які пройшли апробацію і схвалені науково-методичними установами або професійними об'єднаннями викладачів професійно-технічних та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, закладів післядипломної освіти.**



Я маю вищу педагогічну освіту за спеціальністю "викладач педагогіки та психології дошкільної, методист по дошкільному вихованню", у мене педагогічний стаж складає 28 років, за наслідками атестації 2009 року я відповідаю раніше присвоєній кваліфікаційній категорії "спеціаліст вищої категорії" та маю педагогічне звання "старший вихователь". У 2013-2014 році атестуюсь як вихователь-методист. Працюю на посаді вихователя-методиста дошкільного навчального закладу. У цьому ж закладі з 1 жовтня 2012 я виконую роботу практичного психолога на 0,5 ставки, стажу роботи практичним психологом до цього часу не було. Скажіть, будь ласка, коли я повинна атестуватись на посаді практичного психолога і на яку категорію можу претендувати?



Ви можете атестуватися вже цього року як практичний психолог. Оскільки присвоєння категорій здійснюється послідовно, Вам можуть присвоїти II категорію. При цьому, слід зауважити, що згідно з Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників практичні психологи атестуються на відповідність посаді, якщо вони мають повну вищу освіту зі спеціальності практична психологія, психологія.



Якщо я працювала вихователем дитячого садку, маю вищу педагогічну освіту вчителя початкових класів, в 2012 році була атестована на другу кваліфікаційну категорію. Весною 2013 року була звільнена за згодою сторін. Три місяці стояла на біржі. Восени 2013 року стала працювати вихователем групи продовженого дня в школі. Чи зберігається за мною друга кваліфікаційна категорія?



Оскільки Ви перейшли працювати з посади вихователя ДНЗ на посаду вихователя групи продовженого дня ЗНЗ, за Вами має зберігатися кваліфікаційна категорія до наступної атестації.



*Учитель живе доти, доки вчиться,
тільки-но він перестав вчитися,
у ньому помирає вчитель.
К. Ушинський*



ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Адаменко В.С., Електронний методичний посібник на допомогу вчителям української мови та літератури.: методичний посібник / В.С. Адаменко, - Донецьк: Витоки, 2013, - 164 с.
2. Адаменко В.С., Горлова С.М., Макєєнко О.П. Методичний посібник для педагогічних працівників дошкільного навчального закладу,: Методичний посібник / В.С. Адаменко, С.М. Горлова, О.П. Макєєнко, - Донецьк: Витоки, 2014, - 122с.
3. Галкін, С.Г., Адаменко, В.С. Технології комплексного оцінювання педагогічної діяльності.: Методичний посібник / С.Г. Галкін, В.С. Адаменко, - Донецьк: Витоки, 2013, - 68 с.
4. Галкін С.Г., Адаменко В.С. Комплексне оцінювання професійної діяльності керівних працівників закладів освіти.: Методичний посібник / С.Г. Галкін, В.С. Адаменко, - Донецьк: Витоки, 2014, - 136с.
5. Галкін С.Г., Адаменко В.С. Програмне забезпечення атестації вчителів [Текст] / С.Г. Галкін, В.С. Адаменко, Коментар // Довідник директора школи. – 2013. - № 12. – С. 34 – 40. – 2014. - № 1 -2. – С.54 - 61. – 2014. - № 4. – С.34 – 40.
6. Кононенко, О.Є. Атестація педагогічних працівників / О.Є. Кононенко, 2-е видання, перероблене. – Х. : Вид. група «Основа», 2013, - 224 с.
7. Малишева, О.П. Нові стандарти атестації педагогічних працівників [Текст]/ О.П. Малишева –К.: Літера ЛТД, 2012.– 240с.
8. Малишева, О.П. Підвищення кваліфікації педагога [Текст] / О.П. Малишева, коментар// Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2013.–№03.– С. 65-67.
9. Малишева, О.П. Про атестацію педагогічних працівників [Текст] / О.П. Малишева, коментар // Інформаційний збірник та коментарі міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. - 2013.-№7/8.– С.73-95.
10. Практика управління закладом освіти, - 2013. - № 07
11. Типове положення про атестацію педагогічних працівників.
12. <http://atesta.ucoz.ua/> - сайт Центру атестації педагогічних працівників.
13. <http://atesta.ucoz.ua/faq/> - віртуальний Консультативний пункт Центру.
14. <http://app.startexam.com/Center/Web/atesta> - Центр дистанційної самоатестації педагогічних та керівних працівників.
15. http://ibnbrjdfkd.blogspot.com/p/blog-page_19.html список сайтів для учителів, що атестуються

