

ситуації, щоб учні мали можливість творчо підходити до вирішення практичних завдань, самостійно знаходити їх оптимальні рішення.

Основні напрями виробничого навчання – створення умов для учнів для оволодіння виробничими процесами, соціально-економічними, науково-технічними та професійними знаннями, передовим досвідом; виховання конкурентоспроможного фахівця, підготовленого до різноманітної діяльності. Критерій професійної підготовленості майбутнього спеціаліста – кваліфікація, а головні її показники – професійна мобільність, володіння декількома професіями, здатність до зміни виду роботи.

Методичні основи формування професійної мобільності майстра виробничого навчання передбачають інтеграцію фундаментальних і спеціальних знань на засадах створення такої системи професійної підготовки, за якої пріоритетними є не вузькоспеціальні знання, а методологічно важливі, тривалого терміну дії, інваріантні знання, що сприяють цілісному сприйняттю наукової картини світу, інтелектуальному розвитку особистості та її адаптації у швидко змінюваних соціально-економічних і технологічних умовах, що забезпечує фахівцю можливість бути конкурентоздатним на ринку праці.

### Література

1. Ващенко А. М. Формування професійної мобільності майбутніх офіцерів у процесі навчання у вищих військових навчальних закладах: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 / А. М. Ващенко. Одеса, 183 с.
2. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 / Є. А. Іванченко. Одеса, 2005. 181 с.
3. Кожемякіна Н. І. Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 / Н. І. Кожемякіна. Ізмаїл, 2006. 167 с.
4. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. К.: Грамота, 2005. 448 с.
5. Професійна освіта: Словник: Навч. посіб / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. К.: Вища школа, 2000. 380 с.
6. Пупышева Е. Л. Профессиональная компетентность будущего учителя как общее условие формирования профессионально значимых личностных качеств / Е. Л. Пупышева. *Наука и школа*. 2003. № 6. С. 5–8.

УДК 37.07

**Бартенєва І. О.**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки

Державного закладу «Південноукраїнський національний  
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»

[irina021271@ukr.net](mailto:irina021271@ukr.net)

**АТЕСТАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ЯК СКЛАДОВА  
ЇХНЬОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Атестація педагогічних працівників – одне з найважливіших і найскладніших управлінських та методичних питань. Атестація педагогічних працівників може виконати покладену на неї функцію лише за умови введення її в систему управлінської діяльності й такої її організації, що забезпечує розвиток творчої ініціативи, підвищення рівня професійної майстерності та якості педагогічної праці.

Дослідженню теоретичних питань атестації присвячені роботи А. Белкіна, Н. Давидова, А. Єрмолової, К. Крутій, Л. Купіної, О. Мармази, Л. Покроєної, а практичній їх реалізації – праці Л. Білецької, О. Малишевої, Н. Омеляненко та інших.

Атестація є суттєвим моментом у діяльності як керівника закладу освіти, усього педагогічного колективу, так і кожного педагогічного працівника, що прагне до самовдосконалення, самоствердження, до більш високого посадового статусу. Тому атестацію варто розглядати як складову педагогічної та управлінської діяльності закладу освіти, що здійснюється протягом усього навчального року та у міжатестаційний період [2].

Мета статті – з'ясувати значення, актуальність атестації педагогічних працівників в умовах сьогодення; розкрити основні теоретичні аспекти досліджуваної теми.

Відповідно до Закону України «Про освіту», згідно з Конституцією України, Законом України «Про мови», відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. № 930 (зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 1473 від 20.12.2011 р., наказом Міністерства освіти і науки України № 1135 від 08.08.2013 р., який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 16.08.2013 р. за № 1417/23949), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14.12.2010 р. за № 1255/18550 створюється атестаційна комісія.

*Атестація педагогічних кадрів* – це комплексна оцінка професійної діяльності педагогічного працівника, визначення його відповідності займаній посаді, рівню кваліфікації.

Відповідно до Закону України «Про освіту» педагогічні працівники підлягають атестації, за результатами якої визначається їхня відповідність займаній посаді, рівень кваліфікації, встановлюється кваліфікаційна категорія, присвоюється педагогічне звання.

Метою атестації є: активізація творчої професійної діяльності вчителя; стимулювання безперервної фахової та загальної освіти; підвищення відповідальності педагогічних працівників за результати навчання та виховання учнів; забезпечення соціального захисту педагогів.

Завданнями атестації є: безперервне підвищення професійного рівня педагогів; управління якістю освіти для створення оптимальних умов розвитку особистості; встановлення відповідності між якістю й оплатою праці; здійснення методичного супроводу атестації; узагальнення результатів діяльності вчителів; забезпечення об'єктивних експертних оцінок.

Вектори перевірки під час атестації вчителів: рівень професійної компетентності; досягнення учнів і педагога (участь в олімпіадах, конкурсах тощо); науково-методична робота; стиль викладання; загальнокультурний рівень; моральні якості, соціально-психологічна готовність.

Принципи атестації: системність, відкритість, колегіальність, індивідуалізація, диференціація [2].

Аналіз існуючої практики показав, що вплив атестації на рівень освітнього процесу в закладі освіти може бути як позитивний, так і негативний.

*Позитивний* – можливий за умови суворого дотримання усіх нормативних вимог до організації і проведення атестації. Він сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу, покращенню його загальних результатів.

*Негативний* – можливий за умови неякісної організації та формального проведення атестації, що призводить до конфліктів у педагогічному колективі і, внаслідок цього, відволікає педагогічний колектив від безпосередньої роботи до з'ясування міжособистісних відносин. Цей вплив відповідно ускладнює, гальмує і знижує рівень освітнього процесу.

В результаті зазначеного вище виникає необхідність системного підходу до атестації педагогічних працівників, що складається з планування атестаційної роботи, чіткого дотримання етапів проведення атестації, виконання нормативного режиму під час організації та проведення атестації, відпрацювання загальних вимог до педагогічного працівника, які дозволяють об'єктивно оцінювати того, хто атестується [1].

За думкою А. Щербака, атестація є саме тим чинником, що не тільки сприяє особистісному, професійному зростанню педагогів, стимулюванню безперервності освіти, активізації творчої ініціативи та визнанню досягнень, а й сприяє підвищенню відповідальності за результати роботи та забезпечує соціальний захист компетентної педагогічної праці.

Атестація педагогічних працівників – одне з важливих складових методичної роботи у закладі освіти. Реалізація усіх напрямків діяльності закладів освіти здійснюється педагогічними працівниками. Чим вищим є науково-теоретичний та загальнокультурний рівень педагогічного працівника, його професійна майстерність, тим ефективнішими стають освітній процес та результативність діяльності освітнього закладу.

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

Атестація педагогічних працівників може виконати покладену на неї функцію лише за умови включення її, з одного боку, до системи управлінської діяльності, і з іншого боку – до системи методичної роботи, спрямованої на забезпечення розвитку творчої ініціативи, підвищення рівня професійної майстерності та якості педагогічної роботи.

**Висновки.** З метою реалізації принципу системності під час атестації педагогічних працівників, захисту прав та інтересів усіх учасників освітнього процесу постає завдання створення дієвого механізму організації та проведення атестації, який сприятиме унеможливленню конфліктів у педагогічних колективах.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в розробці моделі організації атестації педагогічних працівників у закладах освіти.

### **Література**

1. Клокар Н. І. Управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу: дис. доктора пед. наук: 13.00.06 / Наталія Іванівна Клокар. К., 2011. 605 с.

2. Кононенко О. С. Атестація педагогічних працівників / О. С. Кононенко. 2-ге видання, перероблене. Х.: Вид. група «Основа», 2013. 224 с.

**HS-Prof. Mag. Dr.Dr.h.c. Bauer T.**

Pädagogische Hochschule Wien

University College of Teacher Education Vienna

## **AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND THE ROLE OF ERASMUS+ IN TEACHER EDUCATION**

Internationalisation in the sphere of higher education is launched in many places and has a positive connotation. Hardly any university in the European higher education area can manage the studying process without it.

The previous attempts to integrate classic educational trips abroad and guest lecturers into everyday university life became concepts and strategies for the further development of the universities.

Terms such as internationalisation of the university, *the Curricula* and *internationalisation@home* have been inseparably linked to mobility and the Erasmus programme over the past three decades.

Teichler (2007) says, "... universities are challenged more than ever to respond to the internationalisation of their environment and to become more international in many respects. Internationality is no longer marginal for university life, but affects all areas of responsibility; casuistic activities are replaced by systematic internationalisation strategies. Students and scientists are becoming more mobile, universities are developing cross-border courses, research cooperation is becoming global, English is developing as a scientific lingua franca" [13, p. 9]

"Internationalisation is understood by the universities as a cross-cutting issue that runs through all areas of the university and consequently through many areas of the development plans. One's own internationality is argued with an international student body, workforce or by being embedded in networks and titled as a