**І. А. Ворона,** методист обласного центру практичної психології і соціальної роботи комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут педагогічних працівників Черкаської обласної ради»

**АЛГОРИТМ ЗДІЙСНЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ АТЕСТАЦІЙНОГО ПЕРІОДУ ПЕДАГОГІВ**

(Методичні рекомендації)

Атестаційний період - надзвичайно важливий етап у професійній діяльності педагогічного працівника. У процесі атестації вивчаються професійна діяльність педагога, психологічна компетентність, особливості організації взаємодії з учнівським колективом, батьками та іншими членами колективу, звертається увага на здатність педагога до саморозвитку та самопрезентації, узагальнюється та поширюється найкращий досвід серед педагогічної спільноти. Атестація покликана стимулювати педагога до підвищення рівня професійної майстерності, розкрити творчий потенціал кожного вчителя. Головним завданням психологічної служби навчального закладу є забезпечення сприятливих умов для найбільш ефективного проходження атестаційного періоду педагогом.

Відповідно до п. 2.7. наказу Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.2010 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» атестаційні комісії усіх рівнів формуються з педагогічних працівників навчальних та інших закладів, працівників відповідних органів управління освітою, представників відповідних профспілкових органів, методичних та психологічних служб та п. 4.3 наказу Міністерства освіти і науки України №616 від 02.07.2009 року «Про внесення змін до Положення про психологічну службу системи освіти України» практичний психолог навчального закладу формує психологічну культуру вихованців, учнів, студентів, педагогів, батьків або осіб, які їх замінюють, консультує з питань психології, її практичного використання в організації навчально-виховного процесу, тому психологічний супровід атестаційного періоду педагогічних працівників та його участь у засіданнях атестаційної комісії є невід’ємною складовою професійної діяльності практичного психолога навчального закладу[3; 4].

Обираючи методи роботи з педагогами під час атестації, практичний психолог зобов’язаний враховувати вік, педагогічний стаж і особливості професійної діяльності вчителів.

У термін до 3 років педагогічної роботи в школі відбувається адаптація вчителя до умов роботи. За умови професійної дезадаптації велика кількість педагогів-початківців звільняється з займаної посади. У період з 4 до 10 роківвідбувається активне професійне становлення і формування педагогічної позиції. Для проміжку в 11-15 років притаманна «педагогічна криза», яка викликана розбіжностями між прагненням педагога до змін і його власними можливостями здійснити ці зміни. На цей період припадає друга хвиля звільнень у пошуках кращої роботи. 16-20 років - «середина життя», підбиваються попередні підсумки. 21-25 років - найвищий рівень сформованості професійно значущих якостей. Для педагогів з професійним стажем 25 років і більше характерне хворобливе сприйняття контролю своєї діяльності [1].

За результатами моніторингу виявлено низку проблем, що істотно ускладнюють процедуру атестації.

Під час атестації 78% вчителів перебувають у стані напруження, відчувають стурбованість наслідками атестації 22%, помітно зростає рівень емоційного вигоряння (стадія напруження спостерігається у 47% педагогів, що атестуються у порівнянні з 21% у звичайний період, стадія резистентності також додає 12 % до «звичайного» періоду і складає 18%, виснаження спостерігається у 6% педагогів у порівнянні з 2% і є більш характерним для педагогів зі стажем професійної діяльності 15-25 років.Причинами такої ситуації є особливості педагогічної професії. Для педагогічних працівників характерні невротичні, психоматичні розлади, педагогічні кризи, психологічне вигоряння тощо. Педагоги досить гостро реагують на оцінювання їхньої роботи. Переважна більшість педагогів (57%) має високий рівень особистісної тривожності. 79 % вчителів вказують на стресовий характер атестаційного періоду в цілому та безпосередньо атестаційного засідання зокрема. Така ситуація пов’язана з необхідністю оцінювання професійної діяльності вчителя членами атестаційної комісії, недостатньою узгодженістю методичної, психологічної служб навчального закладу та самих педагогів у забезпеченні розвитку і особистісного зростання вчителя в між атестаційний період.

Практичному психологові під час організації психолого-педагогічного супроводу атестаційного періоду важливо звертати увагу на статус педагога в колективі, його домінуючий емоційний стан, характер взаємин з адміністрацією, стиль взаємодії з учнями, рівень психологічної компетентності, комунікативні уміння і навички. Варто наголосити на тому, що співпраця педагога і психолога має будуватись на добровільних засадах, без примусу. Практичний психолог має стати для педагога помічником, порадником, який допоможе справитись зі стресом, налаштуватись на продуктивну роботу, допомогти досягти поставленої цілі та сприяти саморозвитку вчителя в між атестаційний період. Психолог не робить оцінок, не осуджує, не виступає експертом [2].

Практичному психологу навчального закладу слід памʼятати, що атестаційний період – це часовий проміжок між атестаціями педагога, а не лише рік безпосередньо перед атестацією. Тому свою діяльність з педагогами варто розподіляти на весь між атестаційний період, лише в такому разі ефективність проведеної роботи може бути максимально ефективною.

Практичному психологу рекомендовано розпочинати психологічну підготовку до атестації одночасно з адаптацією молодого (новопризначеного) педагога до умов праці в навчальному закладі. Таким чином фахівець встановлює контакт з молодим спеціалістом, сприяє формуванню позитивних стосунків з учнями, педагогічним колективом, адміністрацією, забезпечує постійний психологічний супровід професійної діяльності педагога.

При організації психолого-педагогічного супроводу новопризначених педагогів рекомендовано дотримуватись наступного алгоритму:

1.Первинна діагностика особистості при прийнятті на роботу.

Практичний психолог повинен входити до складу команди (поряд з керівником навчального закладу, начальником відділу кадрів управління/відділу освіти, начальником управління/відділу освіти), яка визначає відповідність кандидата вимогам посади. На основі діагностичного мінімуму, який кожен фахівець психологічної служби розробляє відповідно до своєї кваліфікації, вивчається рівень психологічної компетентності, емпатійності, стиль поведінки в конфліктних ситуаціях, мотивації до здійснення професійної діяльності педагогічним працівником, тощо. За результатами дослідження складається аналітична довідка [2; 10].

2. Поглиблене вивчення особистості молодого педагога та його професійної діяльності здійснюється протягом перших трьох місяців після прийняття на роботу.

Практичний психолог досліджує стиль спілкування вчителя з учнівським колективом, його спосіб поведінки в конфліктних ситуаціях, домінуючий стиль управління колективом дітей тощо. Різновидом психодіагностичної роботи з педагогами є психологічний аналіз уроків та виховних заходів з метою надання рекомендацій стосовно налагодження взаємодії між педагогом і учнями та підвищення рівня педагогічної майстерності на основі врахування психологічної складової. Відвідування уроків доцільно здійснювати систематично (4 - 6 разів на рік протягом першого року роботи, 2 рази на рік у наступні 2 роки роботи молодого вчителя), обовʼязково з дозволу і за попереднім погодженням з самим педагогом, а також на запит адміністрації навчального закладу чи самого педагога. Результати мають бути зафіксовані у журналі психологічного аналізу уроків (занять), за результатами надані рекомендації щодо виправлення допущених помилок і закріплення кращих результатів.

Не слід забувати і про психологічний комфорт молодого педагога у новому колективі. Протягом першого півріччя (3 – 6 місяць роботи спеціаліста) варто провести соціометричне дослідження педагогічного колективу на предмет прийняття нового співробітника іншими колегами. Результати соціометрії використовуються також для організації роботи з педагогічним колективом (попередження булінгу, виявлення угрупувань, формальних і неформальних лідерів, вивчення соціометричного статусу педагогів, що атестуються). Терміни проведення соціометрії обумовлені тим, що перші три місяці новий член колективу знайомиться з робочим місцем, педагогами, учнями, внутрішнім розпорядком, в цей час у спілкуванні молодого фахівця переважає відособленість від колективу, зосередженість на собі та процесі організації роботи. Починаючи з другого півріччя молодий педагог знаходить у колективі вчителів референтних осіб, з якими він встановлює більш тісні формальні (професійні) і неформальні (дружні) стосунки. В даний проміжок часу практичний психолог проводить заходи щодо покращення входження нового члена в усталений колектив, а в наступні місяці доцільно провести перший зріз адаптаційного процесу. Паралельно з соціометрією проводиться вивчення задоволеності роботою в школі і психологічного клімату в колективі. На основі отриманих результатів розробляється план заходів щодо покращення психологічного клімату, що сприятиме більш успішній адаптації молодого фахівця і підвищенню якості роботи педагогічного колективу в цілому.

У наступний період (6 місяців – 3 роки) психолог здійснює переважно консультативний супровід молодого вчителя, проводить психодіагностику на запит чи за умови виникнення потреби, в тому числі і контрольний діагностичний зріз після проведеної роботи. За результатами досліджень психолог складає аналітичну довідку[1].

Практичному психологу не варто забувати, що здійснення психолого-педагогічного супроводу вчителів повинне базуватись на добровільних засадах, взаємоповазі та взаєморозумінні, з обовʼязковим дотриманням принципу конфіденційності. В особі практичного психолога кожен член педагогічного колективу має бачити фахівця, який здатен допомогти у вирішенні проблемних питань, а не особу, що лише шукає недоліки і «ставить діагнози».

Організація роботи практичного психолога з вчителями (вихователями) під час атестації містить наступні етапи, заходи яких мають бути відображені в річному, щомісячному плануванні роботи:

1. підготовчий;
2. партнерська взаємодія;
3. проведення та аналіз атестації.

На підготовчому етапі практичному психологу рекомендовано враховувати наступне [8]:

1. Необхідно чітко визначити цілі учасників навчально-виховного процесу по відношенню до атестації. У цей період психолог забезпечує підвищення психологічної компетентності педагога, сприяє розвитку особистісних і професійно значущих якостей вчителя, покращує його емоційне самопочуття.

2. Практичний психолог встановлює довірливі відносини з педагогом, продемонструвавши свою надійність, що особливо важливо для останнього.

3. Заступник директора з навчально-виховної роботи складає план методичного навчання педагогів, що готуються до атестації, з урахуванням виявлених «проблемних зон», враховуючи надану практичним психологом узагальнену інформацію за результатами діагностики педагогічних працівників, що атестуються.

На практиці фахівець психологічної служби організовує свою діяльність таким чином: готує пакет психолого-педагогічних матеріалів (тести, проективні методики, бланки, пам'ятки, рекомендації та ін.); проводить вивчення особистісної та професійної сфер діяльності педагогічного працівника і аналізує результати діагностики; складає словник нових науково-методичних термінів; організовує спільно із заступником директора з навчально-виховної роботи та проводить навчальний семінар з питань атестації.

Робота на етапі партнерської взаємодії проводиться в таких напрямах: діагностичний, розвивальний, корекційний.

*Діагностичний напрям.* Комплексна оцінка діяльності педагога - це поглиблений, всебічний аналіз його ціннісних орієнтацій, професійних принципів і професійно важливих особистих якостей, направлений на рішення педагогічних завдань, гармонізацію особистості педагога і підвищення його професійного зростання.

Головне завдання роботи психолога - стимулювати педагога до осмислення своїх професійних проблем. Тільки від бажання самого педагога залежить процес його самопізнання, самовдосконалення і самоактуалізації.

Розвивальний напрям дозволяє створити раціональну систему заходів, що впливає на роботу педагога. Практичний психолог створює позитивний психологічний настрій педагога на атестацію; підвищує його знання з психології та суміжних дисциплін; сприяє розвитку особистісних і професійно значущих якостей педагога та ін.

Діагностичний мінімум психологічного супроводу атестаційного періоду може включати наступні методики:

* Тест «Шляхи саморозвитку»;
* Тест «Чинники, що впливають на саморозвиток»;
* Анкета «Психологічна культура вчителя»;
* Тест «Оцініть свій творчий потенціал» (Є. І. Рогов);
* Тест «Оцінка професійної спрямованості особистості вчителя» (Є. І. Рогов);
* Опитувальник «Аналіз вчителем особливостей індивідуального стилю своєї педагогічної діяльності»;
* Тест Ассінгера (оцінка агресивності педагога);
* Тест визначення рівня емпатії (І. М. Юсупов);
* Стиль реагування у конфліктних ситуаціях (тест К. Н. Томаса);
* Анкета вивчення психологічного клімату в колективі;
* Методика вивчення рівня емоційного вигоряння В. В. Бойко;
* Соціометричне дослідження;
* Методика діагностики самооцінки психічних станів Г. Айзенка.

*Розвивальний напрям*: підтримка позитивного психологічного настрою педагога під час атестації; створення сприятливих умов для розвитку особистісних та професійно значущих якостей; профілактики професійного вигорання; стимулювання прояву творчих здібностей. Реалізується через проведення індивідуальних бесід, консиліумів, семінарів, семінарів-практикумів, засідань творчих груп, методичних об’єднань.

*Корекційний напрям*: надання професійної допомоги у вирішенні проблемних питань, пошуку прихованих ресурсів педагога, підвищенні самооцінки, поліпшенні емоційного самопочуття та створення комфортних умов для розвитку. Реалізується через проведення індивідуальних консультацій, інтерактивних занять.

За результатами проведеної роботи практичний психолог складає аналітичну довідку та психологічну характеристику особистості педагогічного працівника. Психологічна характеристика подається керівникові навчального закладу і враховується під час атестації. Всі види роботи з педагогами фіксуються фахівцем у відповідних журналах та протоколах.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Литвин І. М. Атестація педагога загальноосвітнього закладу. Психологічний супровід. / І. М. Литвин, В. В. Басик. // Завуч. – 2013. - №19 (517). – вкладка.

2. Моісеєнко Е. М. Роль психолога у підборі педагогічних кадрів / Е. М. Моісеєнко. // Шкільному психологу. Усе для роботи. – 2009. – №1. – С. 6–8.

3. Наказ Міністерства освіти і науки України № 616 від 02.07.2009 року «Про внесення змін до Положення про психологічну службу системи освіти України» http://osvita.ua/legislation/other/4406/

4. Наказ Міністерства освіти і науки України № 930 від 06.10.2010 «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» [електронний ресурс]. – Джерело доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser\_osv/12483/

6. Проскура Т. С., Тарасюк Н. П. Психологічно-педагогічна діагностика професійної компетентності вчителя: Навч.-метод посібник. – Біла Церква, 2006. – 73 с.

7. Рогов Е. И. настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб. пособие / Е.И.Рогов. – Москва.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006. – 477с.

8. Співак С. Скринінг шкільного життя. Методика комплексного психодіагностичного вивчення стану навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи. – Тернопіль: Підручники і посібники, 2001. – 72 с.

9. Туріщева Л. В. Робота шкільного психолога з педагогічним колективом.- Х.: Вид.група «Основа», 2009. – 112с.: іл. – (Серія «Психологічна служба школи»)

10. Хухлаева О. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами. — М.: Генезис, 2008. — 192 с.).