

Г. Доброльожа,
кандидатка філологічних наук, доцентка,
старша викладачка кафедри методики
викладання навчальних предметів,
методистка лабораторії методичного забезпечення,
комунальний заклад «Житомирський обласний
інституту післядипломної педагогічної освіти»
Житомирської обласної ради

1. У яких випадках атестація педагогічних працівників відбувається на другий рік роботи?

Педагогічні працівники атестуються відповідно до вимог чинного законодавства – Закону України «Про освіту» (ст. 50), Закону України «Про повну загальну середню освіту» (ст. 48) або інших фахових законів. У Положенні про атестацію педагогічних працівників (наказ МОНУ від 09.09.2022 за № 805) підкреслено, що саме атестація є тією системою заходів, які спрямовані на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогів.

У п. 4 розділу I зазначається, що атестація може бути черговою або позачерговою. Чергова атестація відбувається кожні п'ять років, окрім випадків, передбачених п. 7 розділу III, коли чергова атестація відтермінується через певні причини (тимчасова непрацездатність та/або важка тривала реабілітація педагогічного працівника, довгострокове стажування, творча відпустка, мобілізація, відпустка без збереження заробітної плати або призупинення дії трудового договору у зв'язку з дією воєнного стану тощо). Позачергова атестація відповідно до п. 5, 6 розділу I Положення також має певні підстави, часовий крок та ініціаторів.

Однак є декілька ситуацій, коли атестація проводиться на другий рік роботи педагогічного працівника:

- після призначення педагогічного працівника на посаду атестація проводиться не раніше ніж через рік після призначення (п. 4 розділ I);
- якщо педагог перейшов на іншу педагогічну посаду в межах закладу освіти (п. 14 розділ I);
- якщо педагогічний працівник перейшов на аналогічну або іншу педагогічну посаду в іншому закладі освіти (п. 14 розділ I);
- якщо педагогічний працівник перервав роботу на педагогічній посаді (незалежно від тривалості перерви у роботі), а потім влаштувався на педагогічну посаду у тому ж або іншому закладі освіти (п. 14 розділ I);
- молоді спеціалісти-випускники ВНЗ атестуються упродовж другого року роботи (п. 15 розділ I).

Якщо подивитися на часову шкалу, то, як правило, педагогічного працівника зараховують на посаду до 01 вересня – на початок навчального року; він працює (адаптується, набирається досвіду, збирає матеріал для оцінки

атестаційною комісією) протягом року, і уже від жовтня наступного року для педагогічного працівника настає атестаційний рік, який на кінець березня закінчується отриманням атестаційного листа.

Трапляються ситуації, коли педагогічного працівника зараховують на посаду з II семестру – у такому разі атестація буде відбуватися фактично на третій рік роботи.

Відповідно до п. 14 розділу I до проведення чергової атестації за педагогічним працівником зберігаються присвоєні під час попередньої атестації кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання. Виняток становлять педагогічні посади, які передбачають наявність лише тарифних розрядів (керівник гуртка, асистент учителя, асистент вихователя) – у такому разі педагогічний працівник втрачає результати попередньої атестації, натомість керівник закладу освіти присвоює йому тарифний розряд (10–12).

Варто зазначити, що кожна ситуація є індивідуальною і потребує розгляду та прийняття рішення за сукупністю факторів.

2. Як практично застосувати під час підготовки та проведення атестації правові норми Закону України «Про запобігання корупції»?

У п. 2 розділу II Положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОНУ від 09.09.2022 за № 805) зазначено, що до роботи атестаційної комісії не може бути залучена особа, яка відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» є близькою особою педагогічного працівника, який атестується, або є особою, яка може мати конфлікт інтересів. Таке застосування нормативно-правових норм викликає певні нарікання у членів атестаційних комісій, педагогічних працівників, а також у правників, котрі роз'яснюють ці норми:

1. *Заборона залучати до роботи атестаційної комісії особу, яка є близькою особою педагогічного працівника.* У повсякденному житті в оточенні кожної людини є до 5–7 близьких осіб (батьки, діти, подружжя), однак законодавець це поняття тлумачить значно ширше за принципом *дід бабі тітка в третіх: близькі особи* – «члени сім'ї суб'єкта <...>, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта» (ст. 1 ЗУ «Про запобігання корупції»).

Тож перед головою атестаційної комісії малих ЗЗСО (села, селища і містечка) виникає складне, а іноді й нереальне завдання сформувати атестаційну комісію з осіб, які не перебувають у родинних зв'язках з педагогічними працівниками.

2. *Заборона залучати до роботи атестаційної комісії особу, яка може мати конфлікт інтересів.* Оскільки законодавець вжив форму майбутнього часу, то, очевидно, йдеться про *потенційний конфлікт інтересів* – «наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи

представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень» (ст. 1 ЗУ «Про запобігання корупції»).

Незрозуміло, чому відсутній перелік конфліктних ситуацій (чи можна вважати конфліктними ситуаціями драматичний розподіл годин, вибір класу для класного керівництва, закріплення кабінету за конкретним учителем, отримання годин для проведення гурткової роботи / факультативів тощо); не акцентується увага на уже наявних конфліктах; також виникає питання, який градус напруги вважати конфліктом інтересів (це має бути рішення суду, протокол поліції, письмова скарга вчителя, наказ директора, синець під оком чи історія, про яку написали в газеті «Субота»?) і як взагалі атестувати педагогічних працівників, котрі пересварилися чи не з усім колективом.

Прямої відповіді на ці питання законодавець не дає, отже, відповідальність покладається на голову атестаційної комісії; саме керівник закладу освіти своїм наказом створює атестаційну комісію та визначає її персональний склад. Таким чином, керівник закладу освіти забезпечує дієвість, результативність, рівновіддаленість і об'єктивність в оцінюванні щодо педагогічних працівників кожного члена атестаційної комісії.