

## **В І Д Г У К**

**офіційного опонента**

**на дисертацію Гриб Катерини Євгеніївни**

**«Правове регулювання атестації працівників освіти»,**

подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Проголошення людини у Конституції України найвищою соціальною цінністю спонукає державу до побудови ефективної системи освіти, яка в умовах ринку є запорукою особистого та професійного зростання. Щоправда, це не можливо уявити без запровадження освітніх програм, в основі яких розвиток критичного мислення, вміння аналізувати та розв'язувати складні теоретичні та практичні питання, здатність до самоаналізу та постійного навчання. Кінцевою метою таких програм є формування особистості, спроможної на високому рівні виконувати складні завдання й бути конкурентоздатною на ринку праці. Це зумовлює особливі вимоги до працівників освіти щодо їх професійної підготовки та діяльності, вдосконалення навиків роботи, підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Для цього слугує атестація, яку проводять з метою підтвердити спроможність працівників освіти виконувати трудові функції на належному рівні.

Започатковані Україною перетворення призвели до оновлення законодавства про освіту, у тому числі й законодавства про атестацію працівників освіти. Його реформування зумовлено необхідністю вирішення завдань щодо об'єктивного та неупередженого проведення атестації, виявлення працівників із високим фаховим рівнем підготовки, створенням стимулів до подальшого вдосконалення ними педагогічної роботи.

Однак, позбавлене належної теоретичної бази, воно не забезпечує повноту регулювання відповідних відносин, а поява суміжних щодо атестації

видів професійної оцінки працівників освіти, зокрема сертифікації, ускладнює правозастосувальну діяльність. Тому об'єктивно існує необхідність у проведенні в Україні наукових досліджень щодо побудови ефективної системи атестації працівників освіти та вдосконалення відповідних юридичних норм.

З огляду на всі ці обставини дисертаційне дослідження Гриб Катерини Свгеніївни «Правове регулювання атестації працівників освіти», є актуальним та своєчасним.

Воно виконане згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка в межах теми “Теоретико-прикладні проблеми становлення і розвитку права зайнятості і права довілля в Україні” (номер державної реєстрації 0119U002400).

Дисертантка методологічно правильно окреслила мету своєї роботи – дослідити актуальні теоретичні та практичні проблеми правового регулювання атестації працівників освіти і визначити шляхи розвитку й удосконалення правового забезпечення у цій сфері. (стор. 16 ).

Об'єктом дослідження стали правовідносини, що виникають, розвиваються та припиняються під час проведення атестації працівників освіти (стор. 16 ).

Дисертація має належне теоретичне підґрунтя, яке склали наукові праці в галузі трудового права, теорії права, а також суміжних правових наук. Це дало змогу системно вирішити теоретичні та практичні проблеми правового регулювання атестації працівників освіти.

У дисертаційному дослідженні здобувачка виявила високий рівень вміння аналізувати та узагальнювати наукові позиції вчених, галузеве та суміжне законодавство, оцінювати судову та іншу правозастосовну практику, аргументувати висновки, формулювати визначення правових понять і пропозиції щодо вдосконалення галузевого законодавства з дотриманням правил нормотворення.



Аналіз структури дисертації засвідчив, що вона складається з анотацій, вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, а також списку публікацій здобувача.

У дисертації сформульовано низку наукових положень, які Грив Катерина Свгеніївна виносить на захист. Переважна їх більшість є новими, достовірними, обґрунтованими, зрілими і виваженими, що дозволяє констатувати належний рівень повизни роботи та пропонованих до захисту положень. До того ж дисертація пронизана й іншими теоретичними висновками та узагальненнями, пропозиціями науково-практичного характеру, які не виносяться на захист, однак мають належний рівень аргументування та заслуговують уваги.

Розвиваючи існуючі у правовій науці висновки та положення, дисертантка правильно зазначає, що поняття атестації працівників освіти можливо з'ясувати коли зважати на загальне визначення атестації, характерне для будь-якої категорії працівників. Варто погодитись із нею, що атестація працівників, це передбачена законодавством система заходів, спрямована на встановлення відповідності працівника займаній посаді чи/та виконуваній роботі, всебічну та комплексну оцінку його професійного рівня (професіоналізму) та ефективності праці. При цьому, авторка розуміє під професіоналізмом компетентність працівника, його особисте ставлення до виконання трудової функції, а ефективність - як відповідність результатів праці вимогам, встановлених законодавством (стор. 30-32 ).

Здобувачка правильно зазначає, що поняття атестації працівників освіти, дещо ширше, оскільки передбачає додаткові ознаки, характерні саме для атестації працівників освіти. Це наявність високих моральних якостей, необхідних у процесі здійснення освітньої діяльності (стор. 37-38 ) та ділових якостей – для зайняття адміністративних посад (стор. 38-40 ).

Представляє інтерес ґрунтовне дослідження дисертанткою відмежування атестації працівників освіти від їх сертифікації, можливість проведення якої передбачена статтею 51 Закону України «Про освіту». На підставі проведеного узагальнення та аналізу вітчизняного законодавства та наукових джерел, вона приходить до правильного висновку, що атестація та сертифікація хоча й подібні, однак не тотожні правові явища, наділені як спільними так відмінними ознаками. Атестація та сертифікація є видами оцінювання фахового рівня працівників освіти (стор. 41-58). Однак, варто погодитись також із дисертанткою, що сертифікація не сприяє професійному розвитку працівників освіти, оскільки не зобов'язує їх до попереднього проходження підвищення кваліфікації. При цьому, авторка слушно зауважує, що атестація повинна залишитись основним видом оцінки професіоналізму та ефективності праці педагогічних працівників, натомість сертифікацію можуть проходити педагогічні працівники, які вже неодноразово проходили атестацію, мають тривалий, не менше 10 років стаж роботи, із вищою кваліфікаційною категорією та другим (магістерським) рівнем освіти (стор. 58-59 ).

Поділяємо позицію здобувачки про необхідність проведення атестації працівників освіти на засадах об'єктивності та незалежності атестаційних комісій від волі роботодавця (стор. 93-96 ). Тут варто наголосити, що метою проведення атестації є встановлення відповідності працівника займаній посаді та виконуваній роботі. Тому інтереси роботодавця не повинні враховуватись під час з'ясування професійного рівня та ефективності праці працівника освіти. Авторка приходить до обґрунтованого висновку, що керівників закладів освіти необхідно позбавити права формувати атестаційні комісії та визначати їх персональний склад. Це унеможливить вплив роботодавців на проведення атестації працівників освіти, а її проведення матиме неупереджений та об'єктивний характер. Тому атестацію працівників освіти повинні проводити незалежні атестаційні комісії у межах атестаційних центрів (стор.108-113 ).



Заслуговують на увагу й інші принципи атестації працівників освіти.

Цінність наукового пошуку роботи і в тому, що дисертанткою запропоновано нові підходи у формуванні атестаційних комісій. Йдеться про головну та спеціалізовані атестаційні комісії. Членами спеціалізованих атестаційних комісій повинні бути провідні фахівці певної галузі знань, які працюватимуть на постійній основі. Таким чином, авторка пропонує відмовитись від принципу універсальності утворення атестаційних комісій, коли атестацію проводять особи різних галузевих дисциплін (стор.113-116 ). На головну атестаційну комісію пропонується покласти функції контролю та розгляду апеляцій на рішення спеціалізованих атестаційних комісій (стор...117).

У роботі детально проаналізовано та обґрунтовано критерії відбору для роботи у атестаційних комісіях. До таких здобувачка відносить наявну у педагогічного працівника вищу категорію, досвід роботи не менше 10 років, ґрунтовні знання з педагогіки, психології та глибокі знання методики викладання певного предмету (стор.110-111 ). Такі критерії у поєднанні із спеціалізацією комісій сприятимуть швидкій та правильній атестації педагогічних працівників. Тому варто підтримати позицію авторки щодо закріплення таких критеріїв у законодавстві про атестацію працівників освіти.

Заслуговує на увагу й проведений здобувачкою ґрунтовний аналіз організації та проведення атестації працівників освіти. Тут привертають увагу висновки щодо необхідності проведення співбесіди із працівником, який атестується, до засідання комісії для з'ясування найбільш проблемних питань у його роботі та усунення недоліків.

Необхідно підтримати й позицію здобувачки щодо обов'язку атестаційної комісії враховуючи думку тих її членів, які безпосередньо вивчали систему та досвід роботи працівника, який атестується. Якщо ж такі члени комісії відсутні на засіданні, доречно було б враховувати їхню думку, викладену в протоколі співбесіди з працівником.

У роботі чимало місця відведено з'ясуванню питання про право працівника освіти, незгодного із рішенням спеціалізованої атестаційної комісії, оскаржити його до головної атестаційної комісії. Обґрунтованою є позиція дисертантки й щодо обов'язкової участі у роботі головної спеціалізованої комісії самого скаржника та членів спеціалізованої атестаційної комісії, які вивчали його роботу (стор.149-153 ). Це сприятиме швидкому, об'єктивному та усесторонньому розгляду апеляції.

Необхідно погодитись також із пропозицією авторки щодо закріплення у вітчизняному законодавстві правового становища головної спеціалізованої комісії як обов'язкового досудового органу розгляду трудових спорів на рішення спеціалізованих атестаційних комісій (стор. 148-150 ). Висновки автора з цього питання є особливо вагомими у практичній площині, адже судді, які не є педагогічними працівниками, під час здійснення ними судочинства повинні спиратись на матеріали атестаційної справи, які були належним чином вивчені й досліджені під час проведення атестації працівника освіти.

Заслуговує також на увагу ґрунтовний аналіз присвоєння педагогічним працівникам кваліфікаційних категорій, педагогічних звань (стор. 158- 173) та науково-педагогічним працівникам вчених звань (стор. 173-186- ), а також пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства з цих питань (стор. 187-188 ).

У дисертації сформульовані й інші наукові положення, які мають вагомиме теоретичне і практичне значення.

Вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертант досягнув поставленої мети роботи та виконав окреслені завдання. Більшість наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційного дослідження достатньо повно відображені в опублікованих автором наукових працях. Його результати можуть бути використані у процесі реформування галузевого законодавства, у науково-дослідницькій роботі та навчальному процесі, а також правозастосовній діяльності компетентних органів.



Водночас, дисертація Гриб Катерини Євгеніївни не позбавлена окремих неточностей чи дискусійних питань, які потребують додаткових пояснень.

1. У підрозділі 1.1 (стор. 32-35 ) роботи здобувачка з'ясовує питання «працівник освіти». При цьому, зважаючи на текст дисертації, усіх працівників освіти вона розглядає у широкому та вузькому розумінні. У широкому – це будь-які працівники, які працюють у навчальному закладі, незалежно від їх трудової функції, а у вузькому – винятково ті з них, чією трудовою функцією є педагогічна або викладацька діяльність.

Такий підхід здобувачки видається дискусійним і не позбавленим недоліків. Беручи до уваги її позицію, може видатись, що усі працівники, які працюють у навчальному закладі – це працівники освіти. Однак, з огляду на найпростіше, яке можна віднайти у енциклопедичній літературі, визначення поняття освіти, як сукупності знань, здобутих у процесі навчання, працівниками освіти є винятково ті працівники навчальних закладів, які забезпечують передачу знань під час педагогічної чи викладацької діяльності. Буквально, це педагогічні, науково-педагогічні працівники, чією трудовою функцією і є освітянська діяльність, натомість інших працівників не варто вважати працівниками освіти.

2. Досліджуючи у підрозділі 1.3 питання принципів атестації працівників освіти авторка обґрунтовує, що відносини щодо організації та проведення атестації працівників освіти є відносно однорідними суспільними відносинами, об'єднаними в окремий інститут трудового права України (стор. 85-86). Щоправда, у науковій літературі, це питання визнається дискусійним, оскільки чимало науковців вважають відносини щодо організації та проведення атестації приналежними до іншого правового інституту - трудового договору. Обґрунтовуючи однорідність відносин щодо організації та проведення атестації працівників та їх приналежність до окремого правового інституту трудового договору, авторка пише, що укладення трудового договору та проведення атестації мають різну мету, суб'єктний

склад, коло прав та обов'язків сторін. А відтак, атестацію працівників слід вважати не частиною інституту трудового договору, а самостійним інститутом трудового права.

Щоправда, така позиція здобувачки потребує додаткової аргументації. Адже, зважаючи на стан сучасного правового забезпечення, атестація працівників освіти проводиться атестаційними комісіями, утвореними на підставі розпорядження керівника навчального закладу, тому тут виникають відносини між працівником та роботодавцем, як і у випадку укладення трудового договору. Метою ж проведення атестації є з'ясування спроможності працівника освіти виконувати обов'язки, які складають, власне, предмет трудового договору.

3. Досліджуючи питання принципів атестації працівників освіти, здобувачка відносить до їх числа принцип добровільності та обов'язковості проведення на вимогу працівника (стор.89-93 ). Працівники освіти повинні проходити атестацію на добровільних засадах, а обов'язковою вона повинна бути на вимогу працівника. Разом з тим, авторка у підрозділі 1.2, з'ясовуючи відмінності між атестацією та сертифікацією пише про обов'язковість проходження працівниками освіти підвищення кваліфікації, що сприяє, загалом, їх професійному розвитку (стор. 46-47 ). При цьому, вона відзначає це як позитивний момент і вважає необхідним критерієм для збереження саме атестації, як виду оцінки професійних якостей працівників освіти. Добровільний же характер атестації працівника освіти може призвести до припинення його професійного розвитку, адже не проходження ним атестації призведе до зупинки у професійному розвитку працівника освіти.

4. У підрозділі 2.1 здобувачка з'ясовує питання щодо критеріїв відбору працівників для роботи в атестаційних комісіях. Нагадаємо, що до таких вона відносить: 1) вищу кваліфікаційну категорію; 2) досвід роботи не менше десяти років; 3) ґрунтовні знання з педагогіки, психології та глибокі знання методики викладання певного предмету (стор.110-111 ).



Загалом, поділяючи її позицію у цьому питанні, як видається, варто звернути увагу й на таке.

Названі критерії зумовлюють до відбору у роботі спеціалізованих атестаційних комісіях осіб спроможних до швидкого та якісного оцінювання професійності та ефективності праці працівників з огляду на їх педагогічну діяльність. Разом з тим, зважаючи на визначення поняття атестації працівників освіти (стор. 40 ), предметом діяльності таких комісій є також оцінка придатності педагогічного працівника до виконання роботи на адміністративній посаді, а відтак і наявних у нього ділових якостей.

Однак, зважаючи на критерії відбору працівників для роботи у спеціалізованій комісії, важко збагнути чи може спеціалізована атестаційна комісія, сформована із працівників, відібраних за критеріями педагогічної діяльності, належним чином оцінити ділові якості педагогічного працівника на адміністративній посаді.

5. Досліджуючи питання присвоєння вчених звань здобувачка порівнює питання оплати праці науково-педагогічних працівників, які мають вчене звання та працівників, які працюють на посадах професора чи доцента, однак не мають вченого звання. Авторка зауважує, що при призначенні на посаду професора чи доцента науково-педагогічним працівникам встановлюється оплата на 10 відсотків нижча від посадового окладу професора/доцента. У випадку, якщо через 2 роки працівникові не присвоєне вчене звання, останньому встановлюється оклад асистента чи старшого викладача. Здобувачка при цьому наголошує, що недоцільно за однаковий обсяг роботи чи та подібні функції встановлювати різний розмір оплати праці залежно від наявного вченого звання (стор.181-182).

Слід зазначити, що питання оплати праці науково-педагогічних працівників дотичне до питання присвоєних вчених звань однак жодним чином не пов'язане з основною темою роботи. Питання оплати праці не

стосується, власне, оцінки професійного рівня працівника та присвоєння вчених звань останньому.

Разом з тим, необхідно наголосити, що висловлені зауваження мають дискусійний характер, не знижують значення проведеного дослідження. Тому суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації Гриб Катерини Євгеніївни.

Вона є актуальним, самостійним, завершеним науковим дослідженням, відповідає встановленим вимогам, містить науково обґрунтовані результати, що у сукупності формують теоретичні та практичні узагальнення для вирішення проблем правового регулювання атестації працівників освіти.

Дисертаційне дослідження проведено на належному науковому рівні. Тема роботи розкрита повністю.

Опубліковані здобувачем за темою дисертації наукові праці відображають основний зміст роботи. Автореферат відповідає змісту дисертації.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що дисертація «Правове регулювання атестації працівників освіти» відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року №567, а її автор – Гриб Катерина Євгеніївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент  
доктор юридичних наук, доцент  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Інституту права Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка

В.В. Волинець

Підпис  
вченого  
КАРАУЛЬНА Н.В.  
16.10.2021

