

will help optimize the marketing service to overcome the crisis. Particular attention should be paid to the enterprise budget and its reserve fund, as well as strategic and tactical development plans.

Key words. *Optimization, marketing, enterprise, economic crisis, marketing service.*

ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ І ПЕДАГОГІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ВЧИТЕЛЯ У СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

В. Мізюк

*кандидат педагогічних наук, доцент, докторантка
Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова*

Т. Іванютенко

*магістрантка
Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

Анотація. *Розглянуто поняття професійне зростання педагога, управління професійним зростанням. Окреслено механізми підтримки і розвитку педагогічного потенціалу вчителів, які сприяють реалізації принципу «навчання протягом життя». Наведено приклад оцінювання результатів роботи вчителя під час проведення внутрішнього рейтингу базової школи.*

Ключові слова: *професійне зростання педагога, управління професійним зростанням, вимірювання ефективності професійної діяльності вчителів закладу, внутрішній рейтинг.*

Нова школа вимагає нових вчителів. В національній освітньої програмі «Нова українська школа» визначені перспективні завдання для освіти в цілому, і для системи підвищення кваліфікації працівників освіти, зокрема, а саме – розвиток учительського потенціалу.

Професор В.Сидоренко, розкриваючи творчий потенціал педагогів, вказує, що «...у компонентній формулі нової школи провідне місце відводиться педагогу нової формації, що перебуває в авангарді суспільних та освітніх перетворень, умотивованому, компетентному, який виконує в освітньому процесі ролі наставника, коуча, фасилітатора і тьютора, має академічну свободу, самостійно й творчо здобуває інформацію, організовує дитино-центрований процес, трансформуючи методи, прийоми і технології навчання залежно від запитів і потреб замовників освітніх послуг, формує бачення на сучасний світ та місце в ньому» [1, с.1-2].

З іншої сторони, вчитель сам має бажання оволодівати новими освітніми методиками і технологіями, бути вмотивованим до змін традиційних устоїв. З цього приводу міністр освіти і науки України Л.Гриневич зазначає, «...щоб ми з вами не написали в стандартах, які б ми не робили відкриті платформи чи

підручники, якщо вчитель не зможе оволодіти цими методиками, зміни не торкнуться дітей» [2].

Серед механізмів, які забезпечують підтримку і розвиток потенціалу педагогів, провідне місце займає система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників освіти, а також система методичної роботи у місцевих органах управління освітою та у самому закладі. Всі зазначені механізми разом сприяють безперервному розвитку професійного зростання педагогів, реалізації принципу «навчання протягом життя».

В сучасних умовах методична робота являє собою комплекс різних напрямків діяльності, спрямованих на розвиток професійної компетентності педагогів, які забезпечують реалізацію завдань, поставлених перед системою освіти державою і суспільством, і перш за все, впровадження та реалізації державних освітніх стандартів загальної освіти [3, с.44]. У комплексі проблем методичної роботи в якості пріоритетного сьогодні визначено проблема управління процесами підвищення професійного зростання педагогів.

Проаналізувавши різні підходи до визначення процесу управління професійного зростання (Л.Пуховська, І.Хоржевська, О.Вознюк, Г. Єльнікова, Л. Калініна, О.Дубасенюк та інших) ми дійшли висновку, що зміст даного поняття обумовлено конкретно-історичним характером соціальної та педагогічної дійсності, воно ситуативно, відкрито для змін; поняття професійної компетентності інтегративно, поєднує теоретичну і практичну готовність педагога до здійснення педагогічної діяльності, характеризує його професіоналізм.

Результати діяльності роботи адміністрації з педагогами залежать від того, наскільки правильно вибудована система управлінської діяльності. В основу прийняття рішень має бути покладено результати аналізу поточної діяльності педагогічного складу і закладу в цілому.

У нашому дослідженні для визначення проблем, що підлягають вирішенню в рамках реалізації моделі управління підвищенням компетентності вчителів, виділення об'єктів рішення, був проведений SWOT-аналіз кадрових, матеріально-технічних, науково-методичних та інформаційних умов в Олексіївському навчально-виховному комплексі «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів-ліцей» Білгород-Дністровської районної ради Одеської області. Результати аналізу подано у таблиці 1.

Вирішення проблем, виявлених в результаті аналізу діяльності закладу, вимагають індивідуалізації управлінської підтримки педагогів у підвищенні їх професійної компетентності, визначенні її ресурсного забезпечення та механізмів оцінки її результативності.

Таблиця 1

SWOT-аналіз діяльності Олексіївського НВК «ЗОШ І-ІІІ ступенів-ліцей» Білгород-Дністровської районної ради Одеської області

Можливості	Сильні сторони
Є можливість отримати кваліфіковану науково-методичну допомогу завдяки	Наявність педагогів з високим рівнем професійної компетентності, які

близькості до обласного центру (м. Одеса)	zareкомендували себе як висококваліфіковані фахівці на рівні району та області
Усвідомлення педагогів невідповідності власних знань вимогам освітньої реформи	Високий рівень мотивації колективу до змін в школі
Є методичні рекомендації щодо підвищення професійної компетентності педагогів в умовах реалізації національної освітньої програми «Нова українська школа»	Наявність організацій, згідних на співпрацю в напрямку підвищення професійної компетентності педагогів
Мотиваційна готовність вчителів до освоєння нових форм підвищення кваліфікації	Формується система наставництва в освітніх установах
Є можливості стимулювання інноваційної діяльності педагогів, зростання їх професійної компетентності	Можливість залучення позабюджетних коштів на законодавчому рівні (спонсорів)
Загрози	Слабкі сторони
Мотивація зростання професійної компетентності педагогів може бути істотно знижена при відсутності матеріальної винагороди	Старіння педагогічних кадрів
Різниця в оплаті і умовах праці може привести до відтоку кваліфікованих вчителів в інші школи, де створені більш комфортні умови праці	Наявність в колективі традиційних і застарілих підходів до підвищення кваліфікації
Формальні вимоги районного відділу освіти, який форсуватиме запровадження модних нововведень без урахування реальних потреб і можливостей конкретної школи і педагогів	Відсутність системи роботи по обліку індивідуальних потреб педагога у підвищенні професійної компетентності
Відмова педагогів з великим стажем роботи від підвищення їх кваліфікації	Завищена самооцінка педагогів щодо своєї професійної компетентності

Для вимірювання ефективності професійної діяльності вчителів закладу запроваджено внутрішній рейтинг діяльності педагога. Приклад рейтингової таблиці подано у *таблиці 2*.

Проведення внутрішнього рейтингу у школі дозволяє оцінити результати розвитку й вдосконалення педагога, своєчасно виявити проблеми та труднощі в діяльності кожного педагога. Спираючись на дані рейтингу, розробляється індивідуальна програма підвищення професійної кваліфікації педагога.

Таблиця 2

Оцінювання результатів роботи вчителя (внутрішній рейтинг)

№ з/п	Критерії	Значення критеріїв в балах (макс. 6 балів)
1	Проходження курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки по предмету (за 5 років): - свідоцтво, диплом.	макс. 5 балів
2	Проходження курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки за інформаційними технологіями (за 5 років): - свідоцтво, диплом	макс. 5 балів

3	Застосування в освітньому процесі цифрових освітніх ресурсів: - на уроках; - у позаурочній діяльності	макс. 5 балів
4	Наявність заохочень і нагород: - на рівні освітньої установи (за 5 років); - муніципального рівня (за 5 років); - обласного рівня (за 5 років); - галузеві та державні нагороди (без терміну давності).	макс. 4 бали 1 2 3 4
5	Здійснення інноваційної (експериментальної) діяльності на: - рівні освітнього закладу; - обласному рівні; - державному рівні.	макс. 3 бали 1 2 3
6	Є переможцем, лауреатом, дипломантом конкурсів професійної майстерності на: - рівні освітнього закладу; - районному рівні; - обласному рівні; - державному рівні	макс. 8 балів 1 2 3 4
7	Наявність методичних публікацій у збірниках матеріалів конференцій, форумів, в періодичних друкованих виданнях на: обласному рівні;- державному рівні.	макс. 5 балів
8	Наявність особистого професійного сайту, веб-сторінки, електронного портфоліо, професійного блогу	макс. 8 балів
9	Рівень засвоєння учнями державних освітніх стандартів за дисципліною: – відповідає обласному показнику; – вище обласного показника	макс. 12 балів 1 2
10	Підготовка переможців і призерів різних заходів: - рівень освітнього закладу; - районний рівень; - обласний рівень; - державний, міжнародний рівні	макс. 12 балів 1 2 3 4

У центрі уваги адміністрації в процесі аналізу результатів рейтингового оцінювання мають стати професійні досягнення вчителя, які мають не тільки особистісну для нього значимість, але можуть послужити створенню позитивного іміджу школи.

Зазначимо, що рейтинг можна проводити не тільки адміністрацією, а й вчителем в якості самоаналізу, порівнюючи результати своєї діяльності за різні періоди. Це підвищує рівень самостійної діяльності педагога з самовдосконалення, вчить виявляти не тільки свої помилки, але й знахідки і досягнення, узагальнювати свій досвід роботи.

Таким чином, рівень професійної компетентності вчителів освітнього закладу впливає на якість освітнього процесу у школі, а, отже, прямо впливає на її імідж, формує суспільну думку про заклад, визначає місце школи на ринку освітніх послуг. Проведення рейтингового оцінювання професійної компетентності педагогів дозволить ефективно скерувати діяльність закладу і

окремих педагогів, вчасно підтримати пріоритетні напрямки професійної перепідготовки педагогічних кадрів.

1. Сидоренко В. В. (2018). *Розвиток педагогічного акмепрофесіогенезу в умовах формальної і неформальної післядипломної освіти*, Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти: монографія. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. 516 с.

2. Гриневич Л. *Кваліфікація вчителя – найбільший виклик для нас: веб-портал Міністерства освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikacziya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas>

3. Бабенко Т. В. (2016). *Умови підвищення ефективності методичної роботи навчального закладу*. Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Сер.: Педагогічні науки. Вип. 147. С.43-47.

4. Мірошник С. І. (2016). *Професійний розвиток педагога: сучасні підходи*. Народна освіта. Вип. 2. С. 13-18.

Summary. *The article describes the concept of teacher's professional growth, management of professional growth. The mechanisms of support and development of teachers' pedagogical potential that contribute to the principle of «life-long learning» are described. The example of evaluation of teacher performance during internal rating of primary school is given.*

Key words: *teacher's professional growth, management of professional growth, measuring the effectiveness of teachers' professional activity, rating of the institution.*

ІНТЕРАКТИВНА ДОШКА ЯК ЗАСІБ ОРГАНІЗАЦІЇ УРОКУ ІНФОРМАТИКИ ЗА ТИПОМ «РОТАЦІЯ СТАНЦІЙ»

В. Мізюк

*кандидат педагогічних наук, доцент, докторантка
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова*

Анотація. *Розглянуто напрями використання інтерактивної дошки у навчальному процесі. Подано опис стандартних технічних й дидактичних можливостей засобу. Описано нові підходи до організації і проведення уроків інформатики за типом «Ротація станцій» із використанням інтерактивної дошки.*

Ключові слова: *мультимедійні засоби навчання, інтерактивна дошка, змішане навчання, застосування на уроках інформатики інтерактивної дошки.*