

**Олександр ГОРСТ**

здобувач освітньо-професійної  
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

**Олеся ГОДЯ**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту, публічного управління  
та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

## **ОСНОВИ ОЦІНКИ ФАХОВОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Формування професійно підготовленого, відповідального, креативного педагогічного персоналу є ключовою метою кадрового управління в освіті. Управління персоналом у закладах освіти включає планування, організацію, контроль та впровадження стратегій кадрової політики. Одним з основних напрямів є оцінювання фахової діяльності працівників.

Оцінювання персоналу визначають як формалізований процес характеристики результатів праці та професійних якостей працівників. Воно є інструментом для прийняття кадрових рішень щодо добору, підвищення, стимулювання та розвитку персоналу. Згідно з науковими підходами, оцінка враховує відповідність особистісних і професійних характеристик встановленим вимогам.

Ефективне оцінювання має бути об'єктивним, прозорим, надійним і системним. Критерії мають бути зрозумілими для всіх учасників освітнього процесу. Необхідно враховувати не лише результати, а й процесуальні аспекти діяльності педагога: зусилля, залученість, інноваційність.

Система професійного зростання має включати сучасні програми підвищення кваліфікації, ефективно стимулювання та вдосконалені механізми оцінювання. Діагностика педагогічної компетентності дозволяє визначити як сильні сторони, так і проблемні зони у професійній діяльності вчителя.

Комплексне оцінювання охоплює предметну, методичну, психолого-педагогічну та комунікативну компетентності. Воно також визначає потреби у професійному розвитку та планує індивідуальні траєкторії зростання. Педагог має бути активним учасником оцінювального процесу через самооцінювання та рефлексію.

Модель оцінювання повинна бути системною, всеохоплюючою, об'єктивною, партнерською. Вона має сприяти розвитку професійної культури та якості освітнього процесу. Ефективна система забезпечує авторитет закладу, мотивацію вчителів, якість кадрів і прозорість управлінських рішень.

Серед методів оцінювання: якісні (інтерв'ю, спостереження), кількісні (рейтинги, тестування), комбіновані. Популярні підходи включають метод «360 градусів», матричний метод, Assessment Center, компетентнісний підхід та атестацію педагогів. Кожен має переваги для різних цілей.

Метод «360 градусів» забезпечує багатосторонній зворотний зв'язок. Матричний підхід порівнює ідеальний і реальний профіль компетентностей. Assessment Center моделює професійні ситуації. Компетентнісний підхід оцінює знання, уміння, цінності. Атестація є офіційною процедурою визначення рівня майстерності.

Система має враховувати загальнонаціональні стандарти, різні напрями діяльності педагога, гнучкість і варіативність підходів. Інструментарій оцінювання має бути простим у використанні, прозорим, орієнтованим на розвиток. Важливо оцінювати предметні, методичні, психолого-педагогічні й комунікативні компетентності.

Педагогічна компетентність - здатність ефективно виконувати функції відповідно до професійного стандарту. Оцінювання компетентностей - частина системи безперервного розвитку, що враховує національні пріоритети й регіональні особливості.

Окрім оцінювання, система має включати стимулювання, підвищення кваліфікації та підтримку через наставництво і

консультування. Оцінювання має не лише контролювати, а й сприяти розвитку та мотивації.

Світова практика пропонує додаткові методи: Business Personality Test, Management by Objectives (MBO), Key Performance Indicators (KPI). Вони оцінюють ефективність працівника щодо поставлених цілей і результатів. Часто застосовують поєднання підходів для об'єктивнішого оцінювання.

Механізм оцінювання - структурований процес, що визначає логіку дій та формує основу для кадрових рішень. Він забезпечує контроль, розвиток і утримання високопрофесійної команди.

Отже, сучасна система оцінювання педагогів має бути дієвим інструментом підтримки, розвитку й управління людськими ресурсами в освіті. Вона спрямована не лише на оцінку, а й на формування стратегічного кадрового потенціалу закладів освіти.

#### **Список використаних джерел:**

1. Наглий Д. Методологічні аспекти оцінювання якості професійної підготовки фахівців в економічних коледжах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2024. № 4 (138). С. 84–96.

2. Савельєв Ю. Принципи оцінювання якості наукових публікацій і побудови рейтингів наукових та науково-педагогічних працівників. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2021. № 1. С. 151-159.