

Владислав ГАУК

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Ігор КОБЕЛЬ

здобувач освітньо-професійної
програми «Фінансова грамотність», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Зростання значення професійного розвитку педагогічного персоналу в умовах підвищення конкурентоспроможності освітнього закладу зумовило необхідність активної участі адміністрації навчальних закладів у процесах організації підвищення кваліфікації, адаптації педагогів до змін в освітньому середовищі, планування їхнього професійного зростання та підготовки кадрового резерву для управлінських посад.

Ці тенденції актуалізують потребу в ґрунтовному аналізі підходів до організації процесу професійного розвитку працівників освітньої сфери та розробленні практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності цієї діяльності.

У сучасних закладах освіти професійний розвиток педагогів розглядається як безперервний, багаторівневий процес, що охоплює кілька основних етапів [2, с. 48]:

- визначення потреб у професійному навчанні педагогічних працівників;
- планування фінансових ресурсів, необхідних для реалізації заходів з підвищення кваліфікації;
- постановка цілей і завдань навчальних програм, визначення їх змістового наповнення;
- вибір оптимальних форм та методів навчання;
- організація та проведення заходів з професійного навчання;

- перевірка рівня засвоєння нових знань, умінь і навичок;
- аналіз результативності та ефективності проведеного навчання.

Одним із ключових етапів управління розвитком педагогічного персоналу виступає виявлення потреби у професійному навчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації. Сутність цього етапу полягає у виявленні розбіжності між знаннями, уміннями та навичками, необхідними для реалізації сучасних освітніх завдань, і фактичним рівнем компетентностей педагогічних працівників.

Аналіз потреб у професійному розвитку педагогів має проводитися на всіх рівнях управлінської структури закладу освіти: на рівні закладу загалом, на рівні окремих структурних підрозділів та індивідуально – стосовно кожного працівника. Цей процес потребує координації дій адміністрації закладу, керівників методичних об'єднань та безпосередніх учасників освітнього процесу.

Під час визначення потреб у навчанні на рівні закладу освіти необхідно враховувати стратегічні напрями розвитку освітньої установи, державні стандарти освіти, соціальні запити, результати внутрішньої системи забезпечення якості освіти, а також зміни у нормативно-правовій базі.

На рівні структурних підрозділів закладу освіти (методичних комісій, кафедр, творчих груп) основна відповідальність за виявлення потреб у професійному розвитку педагогів покладається на керівників цих підрозділів. Вихідною інформацією для аналізу є специфіка освітнього процесу, результати оцінювання професійної діяльності педагогів, а також дані про участь працівників у методичній, науково-дослідній та інноваційній діяльності.

На рівні окремого працівника потреба у підвищенні кваліфікації визначається відповідно до результатів атестації, щорічного оцінювання діяльності, індивідуального плану професійного зростання, а також на основі самооцінювання педагогом власних професійних потреб [1, с. 142].

До чинників, що можуть свідчити про необхідність професійного розвитку педагогічних працівників, належать:

недостатній рівень педагогічної майстерності, виявлені проблеми у викладанні, потреба у засвоєнні нових освітніх технологій, участь у впровадженні інноваційних програм, незадовільні результати освітньої діяльності, зміна змісту освітніх програм, професійна адаптація молодих педагогів тощо.

Таким чином, ефективне управління процесом професійного розвитку педагогічного персоналу закладу освіти передбачає систематичне виявлення та аналіз потреб працівників у навчанні, що є основою для планування і реалізації цілісної стратегії підвищення їхньої професійної компетентності.

Системна реалізація всіх зазначених етапів професійного розвитку педагогічного персоналу сприяє підвищенню ефективності освітньої діяльності закладу освіти, розвитку професійної компетентності педагогів, а також конкурентоспроможності освітньої установи в сучасних умовах.

Застосування комплексного підходу, що поєднує системний і процесний підходи до управління розвитком педагогічного персоналу, дозволяє зробити систему підвищення кваліфікації гнучкою, результативною та орієнтованою на потреби конкретного закладу освіти.

Після завершення навчальних заходів та проведення оцінювання їх результатів, інформація про досягнуті показники має бути доведена до відома адміністрації закладу, методичних служб, безпосередніх керівників структурних підрозділів та самих педагогічних працівників. Отримані результати необхідно враховувати під час планування подальших заходів з розвитку кадрового потенціалу, удосконалення навчальних програм, а також адаптації змісту навчання до актуальних потреб педагогічного колективу та стратегічних цілей закладу освіти. Особливу увагу доцільно приділяти індивідуальним освітнім запитам педагогів у контексті подальшого професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Яковенко О. І. Підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників: міжнародні аспекти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського* – Scientific bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky: наук. журнал. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2021. № 1 (134). С. 41-47.
2. Яськова Н., Лабжинський Ю. Розвиток цифрової компетентності наукових і науково-педагогічних працівників засобами електронних соціальних мереж. *Фізико-математична освіта*. 2024. Т. 39, № 5. С. 46-57.