

**АНАЛІЗ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЄКТУ «ПІДВИЩЕННЯ  
ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ВЧИТЕЛІВ»  
2020-2021 н.р.**

Сутність управління особистим брендингом педагога в рамках впровадження проєкту «Підвищення педагогічної майстерності вчителів» в гімназії «Консул» №86 полягає в цілеспрямованій діяльності, що сприяє ефективному структуруванню професійної майстерності і є практичним інструментом, спрямованим на професійне зростання та систематизацію знань, умінь, навичок і компетенцій.

Управління особистим брендингом реалізовується на основі таких принципів:

- принцип безперервності, що забезпечує перманентну діяльність щодо розбудови бренду, покращення іміджу та престижу педагога;
- принцип партнерства, який базується на реалізації заходів щодо встановлення партнерських взаємин зі учнівським колективом, бізнес-структурами, підприємствами, іншими закладами, органами державної влади;
- принцип синергізму, а саме підвищення ефективності брендингу за рахунок синхронної реалізації внутрішніх та зовнішніх заходів щодо формування бренду педагога в освітньому середовищі;
- принцип орієнтації на споживача освітніх послуг, що полягає у дослідженні ринку освітніх послуг, науково-дослідницьких та конструкторських робіт, визначенні характеристик та очікувань потенційних споживачів послуг;
- принцип адаптивності, що полягає у забезпеченні пристосування заходів брендингу та методів його реалізації до конкретних ситуацій та умов ринку, що постійно змінюються.

Для реалізації ефективного управління розвитком професійної майстерності педагогічних працівників гімназії використовується праксеологічний підхід, який дає змогу виявити загальні закономірності й принципи раціональної фахової діяльності, шляхи й умови підвищення ефективності професійних дій та формує у вчителя вміння «бути практично успішним», що з праксеологічної точки зору передбачає:

- 1) володіння прийомами самопізнання, що дають змогу виявити здібності і можливості, сильні і слабкі сторони власної особистості (у цьому контексті значну допомогу відіграють психологічні тести, самоаналіз, вивчення практичного досвіду інших людей);
- 2) вміння будувати і коректувати свої життєві плани і стратегії, базуючись на самопізнанні та опираючись на власні можливості й допомогу педагогів, наставників, досвідчених фахівців;

3) вміння орієнтуватися в складних ситуаціях, в яких обмаль інформації і можливий ризик, приймати рішення і діяти з урахуванням розумного ризику, базуючись на аналізі власних та чужих помилок;

4) володіння основними стратегіями діяльності в професійній сфері.

Системна функція праксеологічного підходу дає змогу розглядати й аналізувати досліджуваний об'єкт як систему з усіма наявними їй зв'язками і на цій основі запропонувати цілісну схему успішного управління такою системою. Особистісно зорієнтована функція проявляється в описі умов для повноцінної реалізації особистості в період професійної підготовки й професійної діяльності.

Праксеологічний підхід передбачає ретельну підготовку, планування й проектування професійної діяльності.

### **Реалізація проєкту управління особистим професійним брендингом педагогів гімназії «Консул» № 86**

Процеси	Проблеми	Шляхи усунення
Управління		
Маркетинг	Недостатня інформація про проблеми, труднощі в роботі педагогів - не в повній мірі визначена потреба, попит на послугу підвищення кваліфікації.	Видання наказу про направлення на курси ПК Аналіз професіоналізму педагогів на основі виявлення їх потреб, вивчення результатів діяльності.
	Не визначені постачальники послуги підвищення кваліфікації (можливості).	На основі виявлених потреб визначити можливості для підвищення кваліфікації. Залучення педагогів до різних форм професійного вдосконалення на базі гімназії «Консул» №86; Визначення постачальників послуги підвищення кваліфікації педагогів за межами гімназії «Консул» №86.
	Відсутня система відстеження результативності курсової підготовки педагогів.	Підбір, систематизація інструментарію для вивчення результативності курсової підготовки педагогів.
Планування	Формальний підхід при розробці індивідуального плану розвитку педагога.	Розробка планів індивідуального розвитку педагогів з урахуванням потреб і можливостей кожного педагога.
Проектування	Недосконалість моніторингу умов професійного розвитку педагогів.	Поліпшення умов для професійного розвитку педагогів гімназії.
Менеджмент ресурсів		

Фінансові ресурси	Недостатньо бюджетних коштів, що виділяються на підвищення кваліфікації педагогів.	Залучення позабюджетних коштів.
Кадрові ресурси	Відсутність диференційованих форм роботи з різними категоріями педагогів.	Планування і організація роботи з різними категоріями педагогів.
		Планування і організація роботи з профілактики стагнації педагогів.
Інформування	Несвоєчасне інформування про терміни курсової підготовки на майбутній навчальний рік.	Інформування педагогів про курси у міру надходження пропозицій.
	Недостатня кількість альтернативних форм навчання педагогів.	Пошук альтернативних форм навчання.
<b>Діяльність</b>		
Освітня	Необхідність щорічного поновлення даних по тематиці самоосвіти.	Збір і систематизація даних по тематиці самоосвіти.
	Необхідність реалізації плану роботи установи на навчальний рік.	Навчання і розвиток педагогів відповідно до завдань річного плану роботи гімназії. Навчання аналітичної діяльності.
	Недостатній рівень компетентності педагогів з питань атестації.	Реалізація плану роботи з підготовки до атестації.
Інноваційна	Низька компетентність в ІКТ технології у окремих педагогів.	Самоосвіта. Навчання на курсах.
	Недостатній рівень проектної культури у окремих педагогів.	Підвищення рівня професійної майстерності щодо реалізації проектної технології.
	Низький рівень компетентності в технології портфоліо педагога.	Навчання на семінарах - практикумах, консультації, коучинг.
	Небажання проходити атестацію за новою формою.	Мотивація.
<b>Забезпечення</b>		
Методичне	Використання традиційних форм методичної роботи з кадрами.	Впровадження в практику методичної роботи нових групових та індивідуальних форм роботи з педагогічними працівниками, особливу увагу приділяти активним та інтерактивним формам.
	Невміння педагогів-визначити тему самоосвіти.	Створення індивідуальних траєкторій розвитку молодих педагогів.

	Відсутність диференційованих форм роботи з різними категоріями педагогів.	Оновлення форм і методів роботи з персоналом із застосуванням диференційованого підходу.
	Недостатність інструментарію для вивчення особистісних якостей педагогів.	Створення банку діагностичного інструментарію для вивчення особистісних якостей педагогів.
	Відсутність стресостійкості у педагогів.	Психологічний супровід педагогів.

Було проаналізовано можливі ризики, які можуть знизити ефективність впровадження моделі управління професійним брендингом педагогів.

#### Критерії та оцінка ризику впровадження моделі управління професійним брендингом педагогів

Критерій	Оцінка
Імовірність прояву ризику	дуже високі - 0,9; високі - 0,7; середні - 0,5; низькі - 0,3; дуже низькі - 0,1
Значимість наслідків	дуже значні - 0,9; значні - 0,7; середні - 0,5; незначні - 0,3; дуже незначні - 0,1.

Ґрунтуючись на даних таблиці, було проведено оцінку ризиків впровадження моделі управління професійним брендингом педагогів

#### Ризики впровадження моделі управління професійним брендингом педагогів

№	Ризик	Опис	Імовірність появи	Серйозність наслідків	Коефіцієнт впливу
R1	Помилки в розробці Моделі управління професійним розвитком педагогів.	Важливо враховувати людський фактор і помилки, які можуть бути допущені в процесі дослідження і розробки Моделі управління професійним розвитком педагогів.	0,2	0,2	0,4
R2	Опір змінам з боку персоналу.	Природна реакція на нововведення - заперечення і невдоволення, які необхідно долати.	0,9	0,6	0,54

R3	Поява додаткових витрат	Висока невизначеність оточуючого середовища може спровокувати появу нових витрат, що збільшить загальну вартість впровадження Моделі управління професійним розвитком педагогів.	0,7	0,8	0,56
R4	Недотримання встановлених термінів.	Незаплановані події можуть вплинути на терміни реалізації Моделі управління професійним розвитком педагогів.	0,5	0,1	0,05

Виявивши та оцінивши ймовірність настання і серйозність наслідків можливих ризиків, побудовано карту ризиків, щоб позначити найбільш небезпечні події при реалізації моделі управління професійним розвитком педагогів гімназії «Консул» №86.

#### Карта ризиків впровадження моделі управління професійним брендингом педагогів

Ймовірність появи	Серйозність наслідків				
	0,1	0,3	0,5	0,7	0,9
0,9	0,9	0,27	0,45	0,63	0,81
0,7	0,7	0,21	0,35	0,49	0,63
0,5	0,5	0,15	0,25	0,35	0,45
0,3	0,3	0,09	0,15	0,21	0,27
0,1	0,1	0,3	0,5	0,7	0,9

Як видно з наведеної карти, два ризика знаходяться вище межі терпимості, і необхідно вжити додаткових заходів щодо їх зниження і мінімізації наслідків:

- складання плану заходів, що визначає часові та фінансові витрати і коло відповідальних осіб;
- складання графіка реалізації моделі управління професійним розвитком педагогів;
- вжити заходи щодо подолання опорів змін.

До рушійних сил проекту відносяться:

- переважання професійного типу співробітників не вимагає додаткових зусиль по мотивації до навчання. Вплив даного чинника високий, що дозволяє уникнути значних витрат, і має відносну вагу 0,3;

- висока лояльність працівників до організації забезпечує підтримку рішень керівництва (0,1).
- особливості навчання дорослих зумовлюють усвідомлене ставлення до форми, змісту і процесу навчання, а також прагнення втілити отримані знання, вміння і навички на практиці (0,3).

Стримуючі сили:

- опір нововведенням і консервативність співробітників організації може викликати опір і ускладнити процес реалізації моделі управління професійним розвитком педагогів (0,35).
- витрати на реалізацію моделі управління професійним брендингом педагогів гімназії «Консул» №86 повинні бути точно розраховані та виправдані з позиції економічної та соціальної ефективності (0,15).

Таким чином, сумарна вага рушійних сил вище, ніж стримуючих. Проте, необхідно реалізувати заходи щодо подолання опору інноваціям.

Шляхи подолання ризиків:

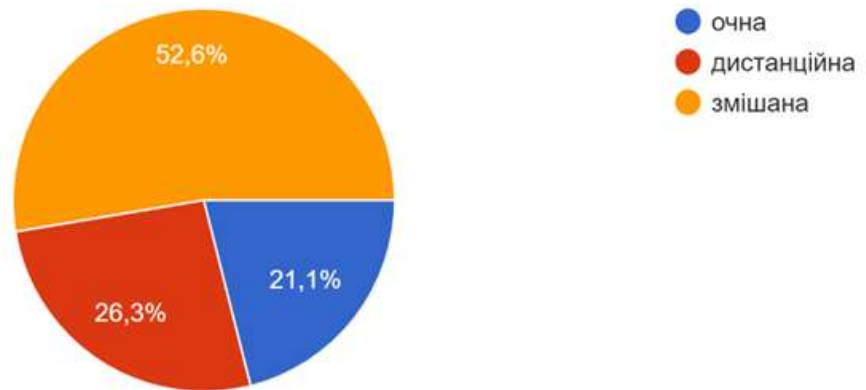
- використання нових ефективних форм методичної роботи з педагогічними кадрами: створення індивідуальних траєкторій розвитку педагогів, тьюторський супровід, коучинг;
- використання інтерактивної моделі навчання педагогів;
- надання дієвої методичної допомоги при заповненні електронного індивідуального портфолію педагога;
- вдосконалення системи стимулювання педагогів;
- створення проектних майстерень з підготовки та супроводу педагогів;
- розробка системи мотивації педагогів до творчої діяльності.



Було проведено опитування щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників гімназії. В опитуванні взяли участь 37 педагогів гімназії «Консул» №86.

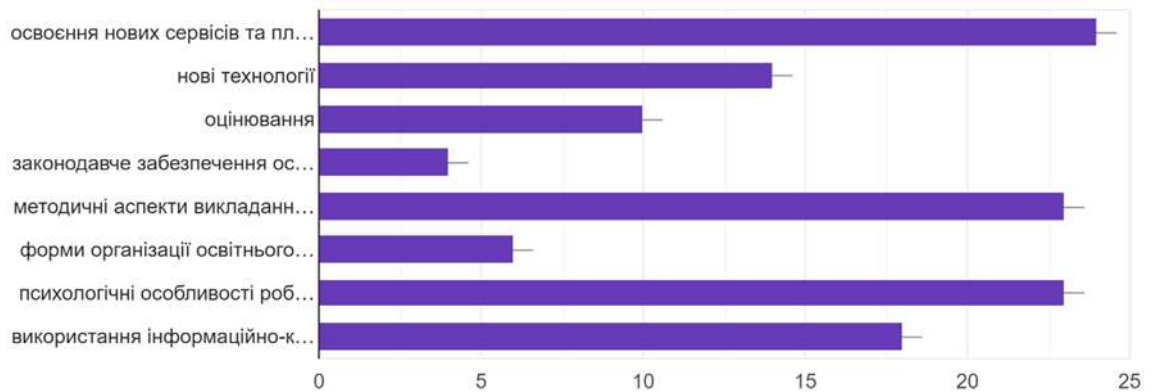
## Яка форма навчання Вас влаштовує?

38&nbsp;ответов



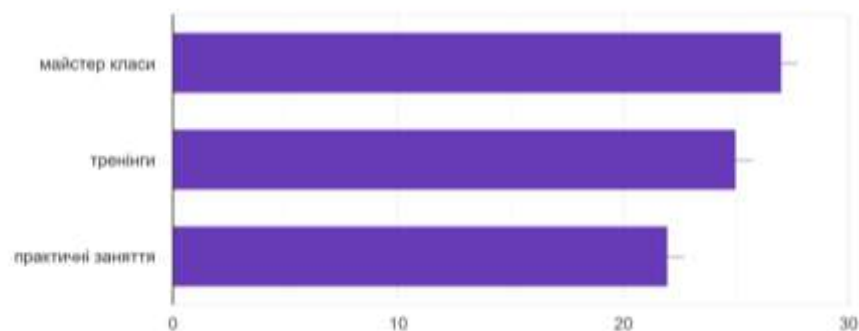
## Яка тематика для професійного зростання (підвищення кваліфікації) Вас цікавить?

38&nbsp;ответов



## Який формат занять Вам підходить?

38&nbsp;ответов



**Які сервіси, платформи та інструменти дистанційного та очного навчання Ви можете рекомендувати своїм колегам? ( 20 відповідей)**

1. BookrClass
2. Britishcouncilkids
3. Canva
4. ClassDojo

5. DinternalEducation
6. ED-ERA
7. Fluentize
8. Googleclassroom
9. Googlemeet
10. <https://learningapps.org>
11. <https://naurok.com.ua>
12. <https://vseosvita.ua>
13. IQsha
14. Kahoot
15. kamiapp.
16. Liveworksheets
17. Miro.com
18. Osvita
19. Quizlet
20. Sketches
21. TeachThis
22. Viber групи ( для спілкування з учнями у реальному часі, тощо)
23. Whiteboard
24. Zoom,
25. Всеосвіта (конструктор тестів, робота с qr-кодами, електронний журнал),
26. Padlet,
27. <https://osvitanova.com.ua/posts/3998-10-youtube-kanaliv-dlia-dystantsiinohovnavchannia>
28. Вчи.юа
29. ППО
30. Онлайн-тести "на урок", симуляції платформа Phet
31. Освіторія

Педагогічні працівники створюють та/або використовують освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, веб-сайти, блоги тощо) для просування особистого бренду. 79% педагогів поширюють власний педагогічний досвід у матеріалах та/або виступах конференцій та додатково у публікаціях на сайті закладу, у професійних спільнотах соціальних мереж, у фахових виданнях. 8% вчителів публікують інформацію у блогах та на освітніх онлайн платформах. 2% запрошують колег на свої уроки та в методичних виданнях гімназії. 9% вчителів не мають оприлюднених розробок. 70% вчителів формують педагогічне портфоліо.

Отже, управління особистим брендингом педагогів гімназії здійснюється адміністрацією шляхом цілеспрямованої діяльності, створенням умов для формування і розвитку професійних компетенцій педагогів, їх ціннісного ставлення до діяльності, особистісної зацікавленості в досягненні високого професійного результату та постійної роботи над власним брендингом.