

Фрагмент SWOT аналізу
Професійний розвиток педагогів

Сильні сторони	Слабі сторони	Проблема	Бачення
Наявність педагогів з великим досвідом роботи У громаді створено власну методичну роботу з врахування думки педагогів Вибір методів і форм роботи з вчителями ведеться на основі попереднього опитування	Викладання деякої частини предметів ведеться нефахівцями Велика кількість педагогів окрім курсів та МО не бере участі в методичних заходах та конкурсах Відсутні стимули для педагогів Проходження курсів часто приводить до нефахової заміни та витрати коштів Не оплачується робота за керівництвом МО Викладання предметів ведеться з переважанням усних методів навчання	Більшість вчителів використовують переважно застарілі підходи до навчально-виховного процесу. Учитель не має справжньої мотивації до особистісного та професійного зростання. Збільшується цифровий розрив між учителем і учнем. Багато педагогів ще не вміють досліджувати проблеми, працювати з великими масивами даних, робити і презентувати висновки, спільно працювати он-лайн у навчальних та соціальних проектах. Професійне зростання педагога на даний час зумовлюється необхідністю пройти атестацію, а не бажанням власного вдосконалення. Курсова перепідготовка вважається лише необхідним моментом для проходження атестації. Більшість вчителів не слідкує за розвитком освітньої галузі і не орієнтується у тенденціях розвитку освіти.	З метою вдосконалення системи професійного вдосконалення педагогів варто зробити наступні кроки: - запровадити постійну співпрацю з ЛОППО та базовим (опорним) навчальним закладом громади; - продовжити побудову методичної роботи на підставі механізму самооцінювання; - запровадити погодження плану професійного розвитку для кожного вчителя; - проводити оцінку діяльності педагога за прозорими критеріями системи бально-рейтингового оцінювання; - апробувати з 2017-2018 року механізм евалюації, для чого провести навчання педагогічних працівників; - ініціювати у громаді створення мережевої форми методичної роботи; - сприяти залученню педагогічних працівників до участі в різних формах підвищення кваліфікації та конкурсах; - підвищити роль педагога-наставника у професійному зростанні молодого вчителя через його активну участь в стажуванні та оцінці роботи; - ввести доплати за здійснення методичної роботи в громаді керівнику методичної ради та головам МО - прийняти у ВСГП методиста, який буде відповідати за курси та атестацію
Можливості	Загрози		
Проведення МО без зриву навчально-виховного процесу Використання можливостей соцмереж для ведення методичної роботи Організація курсів для педагогів на базі опорного навчального закладу громади Співпраця з іншими громадами При преміювання педагогічних працівників враховувати активність в методичній роботі Встановити оплату участі в неформальних заходах вдосконалення педагогічної майстерності	Вчителі задіяні в декількох МО Небажання педагогів приєднуватись до професійних груп в соцмережах Непрозорий механізм преміювання Участь в неформальних заходах та в співпраці буде вимагати витрат власних коштів Важко повністю втримати під контролем процес курсів Не всі вчителі захочуть змінити підходи до викладання свого предмету		

Стратегічна ціль: створення у громаді оптимальної системи професійного вдосконалення педагогічних кадрів.

Операційні цілі:

- 1. Створити систему професійного вдосконалення педагогів громади (методична структура).*
- 2. Запровадження нових та ефективних підходів до підготовки висококваліфікованого вчительського колективу громади.*