



Список використаних джерел

1. Svitlana L. Proskura, Svitlana H. Lytvynova, Olga P. Kronda. The use of WEB-oriented technologies in the process of WEB-programming teaching for technical universities students. ICTERI 2021: 17th International Conference on ICT in Education, Research, and Industrial Applications, Part II: 3d International Workshop on Professional Retraining and Life-Long Learning, using ICT: Person-oriented Approach 2021. URL: <https://acnsci.org/journal/index.php/ed/article/download/513/527>
2. Visual Studio Code. URL: <https://code.visualstudio.com/>
3. WebStorm. URL: <https://www.jetbrains.com/webstorm/download/#section=windows>
4. Sublime Text. URL: <https://www.sublimetext.com>
5. Visual Studio community. URL: <https://biblprog.org.ua/ua/visual-studio-community/>
6. Eclipse. URL: <https://www.eclipse.org/downloads/>
7. NetBeans/ URL: <https://netbeans.apache.org/front/main/download/index.html>
8. Node.js. URL: <https://nodejs.org/en/download>
9. Zoom. URL: <https://zoom.us/download>
10. My Own Conference. <https://myownconference.com/>
11. Open Meeting. URL: <https://openmeetings.apache.org/>
12. 12 найкращих платформ для віртуальних конференцій у 2022 році. URL: <https://staff-capital.com/12-найкращих-платформ-для-віртуальних-к/>

Рантюк І.І.,

Інститут цифровізації освіти НАПН України

Вакалюк Т.А.,

Державного університету «Житомирська Політехніка»

УПРАВЛІННЯ ФАХІВЦЯМИ ІТ КОМПАНІЙ У РОЗРІЗІ ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОСТУ

Особистісний та професійний розвиток фахівців є невід'ємною складовою стійкого й успішного функціонування сучасних ІТ компаній. Цей процес визначається не лише потребами сучасного ринку праці, але й швидкими темпами розвитку технологій та постійною зміною вимог до спеціалістів. Особистісний розвиток сприяє покращенню комунікативних навичок, креативного мислення та лідерських якостей, що стають ключовими у вирішенні складних завдань та взаємодії з різноманітними групами залучених сторін. Професійний розвиток, у свою чергу, передбачає постійне поповнення знань, вмінь та компетентностей у сфері управління проектами, людьми, взаємодії в команді, налагодження співпраці з клієнтами та третіми сторонами, що залучені до розробки ІТ проектів та інших аспектів ІТ сфери. Особистісний та професійний розвиток дозволяє фахівцям ІТ компаній ефективно адаптуватися до змінного середовища та досягати високих результатів у своїй професійній діяльності.

У дослідженні було приділено увагу вивченню інструментів ІТ компаній щодо управління фахівцями ІТ компанії у розрізі особистісного та професійного росту, та формування розвитку ІТ фахівця згідно потреб компанії шляхом координованих зусиль безпосередньо фахівців ІТ компаній та їх менеджерів. Зокрема розглянуто наступні інструменти:

- надання зворотнього зв'язку – внутрішні ІКТ системи для обміну зворотнім зв'язком як між фахівцями ІТ компанії та і безпосередньо з їх менеджерами. Тут не надаємо деталей внутрішніх ІКТ через заборону ІТ компаній на публікації деталей внутрішніх систем.

- встановлення особистих цілей – інструмент встановлення та відстеження цілей під час особистісного та професійного росту. Для визначення цілей використовують підхід використання техніки постановки SMART цілей, де **SMART [1]**:



S – specific – ціль має бути конкретною;

M – measurable – результати досягнення мають бути такими, які можна виміряти;

A – achievable – ціль має бути такою, що можна досягти;

R – relevant – ціль має бути актуальною;

T – time-bound – досягнення цілі має бути обмежене у часі.

Цей підхід до постановки цілей використовується в багатьох сферах, включаючи управління проєктами, освіту, бізнес та особистий розвиток. Використання підходу дозволяє сформулювати ціль у вигляді запланованого або бажаного результату, що значно полегшує її розуміння та сприяє у досягненні. Для встановлення та відстеження досягнення цілей фахівцями ІТ компаній можуть використовуватися такі ІКТ як HiBob (доступний за посиланням <https://app.hibob.com/>), OffieVibe (доступний за посиланням <https://app.officevibe.com/>), тощо.

• модель аналізу фахівців **9-box grid** [2] - це інструмент для оцінки та розвитку кадрів, що використовується в управлінні талантами. Сітка 9 box матриці має дві осі: одна визначає потенціал співробітника, а інша його продуктивність в компанії. В результаті отримується матриця 3x3 або 9-Box, де кожен квадрат визначає категорію співробітника. Основною метою 9-Box grid є ідентифікація потенційних лідерів, особистостей, які можуть стати кандидатами на різні керівницькі посади або розширення відповідальності. Модель також допомагає визначити проблемні або недооцінені області, де може бути потрібне додаткове навчання або розвиток. Цей інструмент дозволяє керівництву класифікувати працівників на основі їхнього потенціалу та поточній продуктивності. Така класифікація може використовуватися під час прийняття рішень щодо розвитку, підвищення або переміщення працівників в організації.

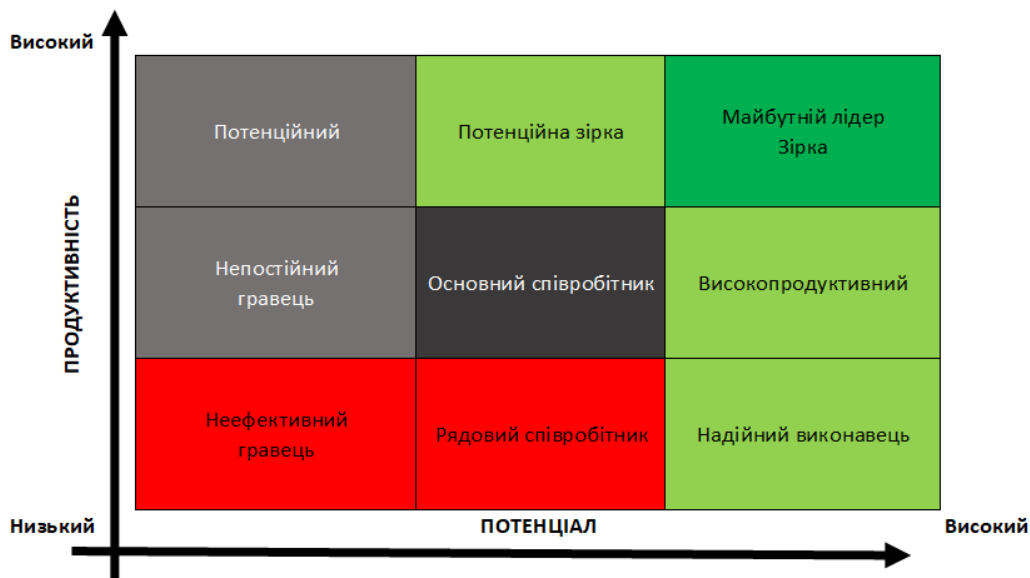


Рис.1 Інструмент управління талантами 9 box grid

Найпростішим ІКТ документування для використання **9-box grid** є редактор електронних таблиць у якому може бути побудовано шаблон для подальшого використання. Зокрема таким інструментом може виступати Microsoft Excel з пакету Microsoft 365, або Google Spreadsheets пакету Google Docs.

• Інструмент *Performance review* (огляд результатів або оцінка результативності). Використання інструменту відбувається як процес, під час якого фахівці ІТ компаній та їхні керівники оцінюють та обговорюють результати роботи працівника на підставі конкретних критеріїв та цілей. Цей процес може включати регулярні оцінки, взаємні обговорення та визначення цілей на майбутнє. Оцінка результативності може охоплювати такі аспекти, як досягнення цілей, компетентність у виконанні обов'язків, співпраця в команді, особистий



розвиток та використання компетентностей. Вона служить інструментом для визначення сильних і слабких сторін фахівця ІТ компанії, встановлення планів розвитку та вдосконалення процесів управління талантами в організації. Performance review може відбуватися щорічно або в інших заданих періодах.

Лідерство є сукупністю компетентностей, знань, вмінь та експертної кваліфікації. Незважаючи на те, що кожен керівник повинен мати певні лідерські здібності, справжні лідери, згідно з їхнім статусом, належать до верхнього рівня управління. Вони стикаються зі все складнішим оточенням, де швидкі зміни є нормою. Великі корпорації, малі та середні підприємства - всі вони опиняються в одному просторі. Кожна компанія має мати компетентних та результативних менеджерів, які успішно впораються з завданнями на операційному або стратегічному рівні, а також у справах функціональності або управління персоналом. Компанія має сприяти підвищенню можливостей своїх менеджерів, але також менеджери повинні самостійно розвивати та вдосконалювати свої лідерські навички як у процесі неформальної освіти так і з використанням класичної формальної освіти.

Список використаних джерел

1. Yanamadala, V., Weiss, B. (2022). Setting and Achieving Goals. In: Louie, P.K., McCarthy, M.H., Albert, T.J. (eds) *The Successful Health Care Professional's Guide*. Springer, Cham. pp. 21-29 DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-95950-0_4 (дата звернення: 08.02.24)
2. Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 418-426. <https://doi.org/10.1108/09513541011055983> (дата звернення: 08.02.24)

Рашевська Н. В.,

Інститут цифровізації освіти НАПН України

ФОРМУВАННЯ ДЕЯКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧНІВ СТЕРШОЇ ШКОЛИ В МОДЕЛІ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ

До основних предметів шкільного курсу, які сприяють гармонійному розвитку особистості, є предмети математичного циклу: математика, алгебра та геометрія. Навчання математики в системі базової та старшої школи є невід'ємною частиною організації навчання, а тому потребує чітко виражених наскрізних ліній.

Метою математичної освіти в системі базової освіти є розвиток особистості учня через формування математичної компетентності у взаємозв'язку з іншими ключовими компетентностями для успішної освітньої та подальшої професійної діяльності впродовж життя, що передбачає засвоєння системи знань, удосконалення вміння розв'язувати математичні та практичні задачі; розвиток логічного мислення та психічних властивостей особистості; розуміння можливостей застосування математики в особистому та суспільному житті [1].

Зупинимося на розгляді формування деяких компетентностей, сформульованих у Державному стандарті базової середньої освіти, які повинні бути сформовані в учнів на момент отримання повної загальної середньої освіти під час навчання математики [4].

1. Мовна компетентність. В процесі навчання математики учні повинні не тільки вміти розв'язувати математичні задачі, а й доводити теореми та використовувати їх для розв'язання задач на доведення. Для формування мовної компетентності учнів під час вивчення математики необхідно навчити учнів: 1) правильно вимовляти математичні терміни; 2) знати як ставити наголоси в математичних термінах; 3) розуміти зміст кожного математичного терміну; 4) вміти застосовувати математичні терміни у процесі розв'язання