

## КВАЛІМЕТРІЯ ЯК ПЕДАГОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛІВ

Тетяна Короїд

*Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО  
“Університет менеджменту освіти” НАПН України,  
вул. Січових Стрільців, 52, Київ, UA–04053, Україна  
[tetkor2024@gmail.com](mailto:tetkor2024@gmail.com)*

Розглянуто проблему кваліметричного підходу до оцінювання розвитку творчого потенціалу вчителів. Проаналізовано, що саме ефективність діяльності керівника визначається якістю управлінських рішень як фундаменту його управлінської компетентності. Акцентовано, що конкуренція відображається як на результативності особистості, так і на успішності закладу освіти. Особливої актуальності набуває кваліметричний інструментарій для ефективного прийняття управлінських рішень. Зазначено, що для вмілого управління якістю потрібно мати повну інформацію про розвиток творчого потенціалу тих, на кого можна впливати через контроль і планування. У літературі презентовано різноманітні форми та засоби формування компетентностей, однак недостатньо розроблено саме кваліметричні підходи до оцінювання рівнів творчого потенціалу вчителів. Розроблено авторську кваліметричну модель та інструментарій діагностування рівня розвитку творчого потенціалу вчителів. Модель передбачає інтегрований підхід до оцінювання творчого потенціалу шляхом зваження показників основних компонентів за їх значущістю. До базових компонентів моделі включено компетентності та здібності, колективну (командну) роботу, ціннісно-мотиваційну сферу та емоційний інтелект. Кожен компонент вимірюється відповідною методикою (наприклад, методикою незавершених речень, опитником цінностей, тестом Мільмана). Запропонований інструментарій дає змогу через спостереження та анкетування отримати кількісні показники поточного рівня творчого потенціалу вчителів і відстежувати позитивну динаміку їхнього розвитку. Розглянуті аспекти дають підстави стверджувати, що професійна діяльність учителя залежить від сформованості самоконтролю, самоорганізації та компетентності керівника ЗЗСО та ефективності управлінських рішень. Доведено, що результативність особистості є складовою якісної освіти, а стратегічний маркетинг, головною метою якого є досягнення цілі закладу освіти з урахуванням вимог і можливостей, є складовою маркетингового менеджменту.

*Ключові слова:* управління розвитком творчого потенціалу вчителів, стратегічний маркетинг, модель управління, кваліметричний інструментарій, кваліметричний підхід, якість, динаміка трансформації особистості, конкурентоспроможність.

**Постановка проблеми.** Євроінтеграція України у сфері освіти визначає необхідність розробки механізму в організації освітнього процесу, пошуку шляхів підвищення рівня розвитку творчого потенціалу вчителів (далі – *РТПВ*), проектування, системності в комплексному управлінні якістю, відповідно, підвищення конкурентоспроможності особистості. Варто звернути увагу на поняття “управління якістю”, тому як задоволення потреб якості освітніх послуг вимагає від адміністрації значної зосередженості та критичного маркетинг-аналізу. В. Комар й А. Поліщук зазначають, що “...необхідно визначати оптимальне співвідношення між витратами на забезпечення відповідного рівня надійності та витрат зумовлених...незадовільною якістю...” [6, с. 35].

Безсумнівно, щоб уміло управляти якістю, треба володіти інформацією про неї, знати все про *РТП* тих, на кого потрібно впливати через контроль, планування, тим самим стимулюючи підвищення цього рівня. Саме результативність учителя є складовою якісної освіти, а стратегічний маркетинг, головною метою якого є досягнення мети закладу освіти з урахуванням вимог і можливостей, є складовою маркетингового менеджменту.

Для вдосконалення і покращення рівня *ТПВ* керівник закладу освіти обирає кваліметричний підхід і розробляє кваліметричну модель та інструментарій діагностування рівня *РТПВ*.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Класичні модифікації контролю бачимо у працях Є. Хрикова, О. Шубіна, Г. Єльнікової та ін. Систему внутрішньошкільного контролю як елементу механізму управління закладом освіти і форм його організації зображено у працях Є. Павлютенкова, В. Пікельної та ін.

Базові положення педагогічної кваліметрії висвітлено у Г. Єльнікової та членів Школи адаптивного управління: О. Касьянова, Г. Кравченко, В. Приходько, М. Ростока, Г. Сухович та ін.

Використання кваліметричного підходу в управлінні бачимо у вітчизняній і зарубіжній практиці у працях науковців Дж. Ван Гига, К. Інгенкампа, Г. Кравченко, Л. Одері, З. Рябової та ін.

Комунікаційний маркетинг і маркетингову діяльність в освіті знайдемо у працях С. Міллера, З. Рябової, Т. Сорочан, Дж. Траута та ін.

Технологію застосування моделювання досліджено у наукових працях В. Маслова, Г. Полякової, Г. Тимошко та ін.

Вивчення проблеми розвитку творчого потенціалу особистості як педагогічної майстерності передувало опрацювання наукових досліджень філософсько-культурологічної та соціальної природи особистості в контексті її формування, зокрема, В. Кременя, П. Сауха, В. Сухомлинського, Г. Філіпчука, В. Франкла, Е. Фромма, В. Шинкарука та ін.

Теорію кваліметрії розроблено багатьма науковцями, проте за сучасних умов педагогічна практика не має достатньої кількості кваліметричних моделей

щодо визначення рівнів розвитку творчого потенціалу вчителів, зокрема, української мови і літератури, оцінювання якості, результатів, оцінки управлінської діяльності тощо.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні ефективності застосування кваліметричного підходу, його ролі під час визначення рівня *розвитку творчого потенціалу вчителів* у алгоритмі адаптивного управління шляхом розроблення відповідної кваліметричної моделі для вимірювання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Обізнаність керівника закладу освіти, об'єктивність контролю, визначення рівня *РТПВ* поєднано із застосуванням кваліметричного підходу, оскільки компетентний менеджер приділяє увагу якості і результатам із метою перспективного вдосконалення особистості, розвитку її мотивації, досягнення конкретних цілей. А. Муратов, Т. Харченко, вважають, що "...мотиваційні теорії дають змогу виявити найбільш ефективні методи впливу на окремого індивіда і соціальну групу, вказуючи як на пріоритет у системі потреб керованих об'єктів, так і на способи, які сприймаються об'єктом як найбільш адекватні, відповідні системі його внутрішніх стандартів" [12, с. 67].

Однією з вимог до управління якістю є формування конкурентоспроможної особистості через підвищення рівня її *творчого потенціалу (ТП)*, тому як «...термін "кар'єра"... категорія технічного плану, яка, на відміну від професіоналізації, вказує на способи, методи, сукупність індивідуальних і організаційних заходів, спрямованих на реалізацію власного потенціалу (і не тільки професійного) у соціальному середовищі... як в горизонтальній площині..., так і у вертикальній» [1, с. 56] (рис. 1).

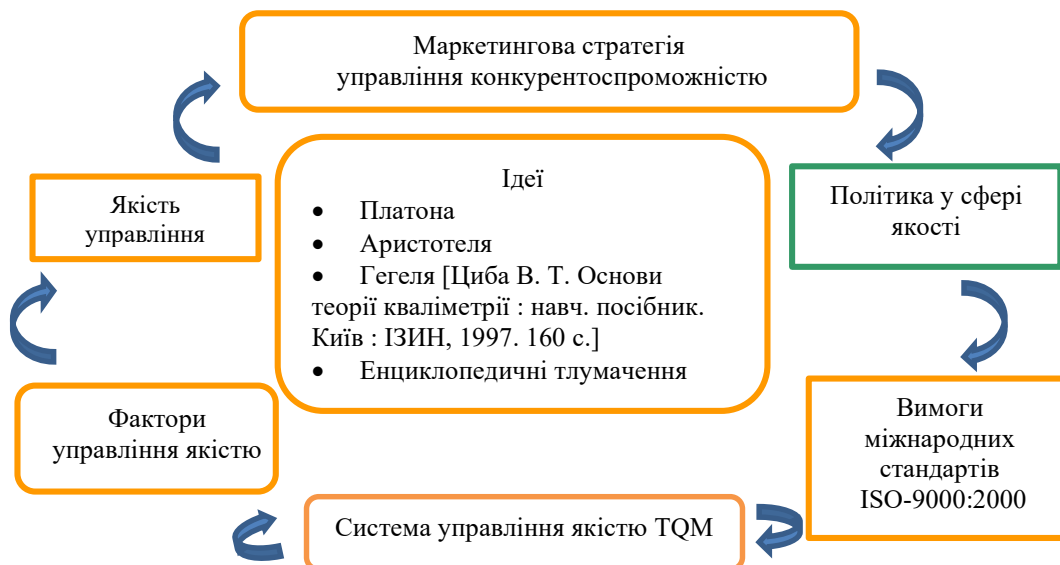


Рис. 1. Управління якістю як частина менеджменту якості

Ефективне управління якістю можливо на основі наявності в особистості ідеалів у професії як суттєвого елементу ціннісного компонента її *ТПП*. Цінності є фундаментом загальної культури, бо їх трансцендентність є універсальним імперативом індивідуальної свідомості, що виконують функцію її організації. Через це дуже потрібне професійне самовдосконалення як менеджера закладу освіти, так і вчителя, коли відбувається розвиток їх *ТПП* і формування професійної компетентності (табл. 1). “Процес акмесинергетичного професійного самовдосконалення передбачає просування від рівня Я-професійне реальне до рівня Я-професійне ідеальне, тобто до рівня майстерності. Він відбувається в акмеологічному середовищі, де на нього впливають як з боку екстра-середовища (зовнішнього), так і інтра-середовища (внутрішнього)...”, – стверджує В. Гладкова [3, с. 80].

Тож головною метою менеджера є забезпечення умов шляхом професійної компетентності, якісного управління, тому як якість – це гарант визначених і передбачуваних потреб.

Таблиця 1

| Фактори управління якістю           |                                                                   |                                   |                         |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Забезпечення якості                 | ПЯ<br>(потенціал якості)                                          | Фаза                              | Продукт/Процес          |
| Час                                 | Окреслення цілей і формату організації дослідження; прогнозування | Розроблення моделей               | Підвищення рівня/якості |
| Простір                             |                                                                   | Впровадження                      | Компетентність          |
| Умови                               |                                                                   | Аналіз                            | Конкуренція             |
| Організація/Мінливість і флуктуації |                                                                   | Зворотний зв'язок/Самоорганізація |                         |

Сьогодення потребує від адміністратора закладу освіти вдосконалення методик, кваліметричного інструментарію і маркетингової стратегії (рис. 2). Тому критерієм успішності *РТПВ* є вибір, креатив, виклик і творчий напрям. Отож гнучке управління якістю враховує потреби як суб'єкта, так і об'єкта управління, інтегруючи в основну ціль закладу освіти [13]:



Рис. 2. Педагогічна кваліметрія як маркетингова стратегія в управлінні якістю

Управління розвитком *ТПВ* стосується принципових позицій адміністрації ЗЗСО щодо цього розвитку, співпраці, результативності, управлінських традицій. Повсякчасним є порівняння отриманих результатів із визначеними цілями, бо конкурентоспроможним товар може бути лише через свій рейтинг, коли "...вивчення ринку показує, що споживачі по-різному реагують на один і той же товар з одними і тими ж властивостями, що тенденцію необхідно враховувати в теоретичних розробках проблеми конкурентоспроможності" [2, с. 2].

Конкуренція відображається як на результативності особистості, так і успішності закладу освіти. Саме вона (конкуренція) є чинником, що впливає на маркетингову стратегію. Н. Кравченко переконана, що "...конкуренція як складна економічна категорія потребує комплексного підходу до свого вивчення з погляду взаємодії та єдності конкурентного середовища і конкурентних відносин, які знаходяться у постійному взаємозв'язку. З одного боку, конкурентне середовище формує певний тип конкурентних відносин, а з іншого – конкурентне середовище піддається зворотному впливу конкурентних відносин" [8, с. 42].

Таким чином, ефективність управлінських рішень – це ресурсна результативність. Розробляючи стратегії, компетентний менеджер упевнений у собі за ухвалення управлінських рішень. Його рішення про створення кваліметричного інструментарію оцінювання рівня *ТП* є основним компонентом процесу розроблення стратегії, що забезпечує конкурентну перевагу всіх учасників освітнього процесу.

Саме педагогічна кваліметрія скерована на розвідку нових способів вимірювання й розроблення кваліметричних моделей як відповідальності менеджера за якість й умови для розвитку й результативності особистості [7]. Вона (*педагогічна кваліметрія*) як дослідження, як *педагогічна експертиза*, що, потребує додаткової інформації, її аналізу як цілісної композиції й узагальнення з метою об'єктивного висновку для аргументованого висування результатів особистості. "Велика група експертних методів орієнтована на попарний аналіз властивостей за вихідною матрицею експертних оцінок ( $m \times n$ ). У різних дослідників ці методи мають різні назви: методи попарного зіставлення; методи оцінки переваг; методи оцінки вагомості властивостей (чи факторів)", – стверджують Топчієв О., Сич В., Яворська В., Коломієць К. [10, с. 122].

Отже, вимірювання й оцінювання – компонент будь-якого процесу. За Єльніковою Г. розуміємо, що "основний метод кваліметрії – експертний... Основний метод педагогічної кваліметрії є психолого-педагогічних і дидактичних об'єктів (метод Дельфі)" [5, с. 1]. Тому якість як анкета є ілюстрацією характерних ознак особистості/предмета, які не можуть бути схожими та є відмінними у кожного. А кваліметрія як оцінювання якості, рівнів, процесу – кількісними показниками із запровадженням певних моделей.

Тобто окреслення критеріїв/рівнів шляхом порівняння реального стану з ідеальним. Тому наскрізним методологічним принципом кваліметрії є розроблення моделей і проєктування кваліметричних шкал.

У науковій літературі "...виокремлюють моделі управління кадровою політикою підприємства, як американська, японська та європейська. Кожна з цих моделей має свої певні особливості та схожі риси, а також у деяких моментах комбінує елементи з інших моделей" [11, с. 170].

Модель – це опис об'єкта дослідження, що складений із метою вивчення його властивостей, де велику вагу мають оцінки будь-якої розмірності, компоненти *ТП* (творчий потенціал) і рівні, отримані завдяки обчисленню.

Григораш В. визначає, що "...для створення моделі виокремлюють параметри, фактори і критерії... За параметри беруть величини, які характеризують основні якості об'єкта (чи його головні складові), що відповідають глобальним цілям об'єкта. Відповідно, фактори розкривають кожен з параметрів, а критерії деталізують фактори" [4, с. 141].

Тож розроблено авторську кваліметричну модель та інструментарій діагностування рівня *розвитку творчого потенціалу вчителів (РТПВ)* (табл. 2).

Таблиця 2

Кваліметрична модель визначення рівня творчого потенціалу вчителів

| Компоненти формули РТПВ                    | Значущість компонентів | Психолого-педагогічний інструментарій                                                                      | Рівні                                                                | Значущість рівнів РТПВ                                  |
|--------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Компетентності та здібності ( <b>КЗ</b> )  | K1=0,30                | Методика «Незавершені речення» (за В. Вронською)                                                           | <i>Початковий<br/>середній<br/>достатній<br/>високий<br/>творчий</i> | 0–0,20<br>0,21–0,40<br>0,41–0,60<br>0,61–0,80<br>0,81–1 |
| Колективна (командна) робота ( <b>КР</b> ) | K2=0,15                | Методика для виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності (за М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Марченко) |                                                                      |                                                         |
| Ціннісно-мотиваційна сфера ( <b>ЦМС</b> )  | K3=0,20                | Методика М. Рокича «Ціннісні орієнтації»                                                                   |                                                                      |                                                         |
| Емоційний інтелект ( <b>ЕІ</b> )           | K4=0,35                | Тест на визначення мотиваційного й емоційного профілів (структур) особистості (за В. Мільман)              |                                                                      |                                                         |

Обґрунтування кваліметричного інструментарію для оцінювання як особистості, так і стану потенціалу закладу освіти розкриває сутність кваліметричного підходу і визначає його роль у процедурах оцінювання. Шляхом вимірювання кожної складової і визначення її вагомості (значущості) поєднанням у загальний бал визначеного рівня творчого потенціалу.

Зважаючи на важливу роль мотивації для досягнення мети кожної особистості, а значить конкурентоспроможності колективу й управлінських умінь, компонентам формули *РТПВ* присвоєно вагомості (значущість) у межах 1: *колективній (командна) роботі (КР)* – 0,15; *ціннісно-мотиваційній сфері (ЦМС)* – 0,20; *компетентності (К)* та *здібності (Зд)* (разом **КЗ**) – 0,30; *емоційного інтелекту (ЕІ)* – 0,35.

Закономірним є вимірювання рівнів *розвитку творчого потенціалу вчителів* за шкалою від 0 до 1, а саме: початковий рівень – 0 – творчого потенціалу не виявлено; середній – 0,25 – творчий потенціал практично не виявлено; достатній – 0,5 – творчий потенціал виявлено не повністю; високий – 0,75 – творчий потенціал виявлено майже повністю; творчий – 1 – творчий потенціал виявлено повністю.

Рівень розвитку творчого потенціалу вчителів визначаємо за формулою:

$$\Phi_{\text{РТПВ}} = \text{КЗ} * \text{К1} + \text{КР} * \text{К2} + \text{ЦМС} * \text{К3} + \text{ЕІ} * \text{К4} =$$

$$(0 - 1) * 0,30 + (0 - 1) * 0,15 + (0 - 1) * 0,20 + (0 - 1) * 0,35 = (0 - 1).$$

Причому від компетентності, сформованості особистості відповідно до компонентів  $\Phi_{\text{РТПВ}}$  залежить визначення її рівня. У такому випадку вимірюємо за критеріями кожного компонента цієї формули з використанням обраного інструментарію, не забуваючи про *значущість* рівнів *РТПВ* (низький – 0,20; середній – 0,40; достатній – 0,60; високий – 0,80; творчий – 1).

*Будь-який результат має такі розрахунки:*

$$0,5 * 0,30 + 0,19 * 0,15 + 0,6 * 0,20 + 0,72 * 0,35 = 0,55 \text{ (достатній рівень);}$$

*низький рівень:*

$$0 * 0,30 + 0 * 0,15 + 0 * 0,20 + 0 * 0,35 = 0;$$

*високий рівень:*

$$1 * 0,30 + 1 * 0,15 + 1 * 0,20 + 1 * 0,35 = 1.$$

Для визначення рівня *командної роботи (КР)* використовуємо компетентнісні завдання. Запропонована методика для виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності педагогів допомагає виявити рівень сформованості вмінь учителів щодо взаємодії та групової діяльності. Отримавши загальний показник, якому відповідають 70–80 балів, дізнаємося про своє прагнення взаємодії з іншими.

Наступний крок – визначення рівня *командної роботи*: особистий результат переводимо в шкалу  $1:80/100=0,8$  і множимо на  $\text{К2}=0,15$ , отримуємо  $0,8 * 0,15 = 0,12$ .

У такий спосіб розраховуємо й інші компоненти:

*Компетентності та здібності (КЗ)* – самооцінювання.

*Ціннісно-мотиваційна сфера (ЦМС) – самооцінювання.*

*Емоційний інтелект (ЕІ) – тестування.*

До тестових завдань входить 14 запитань на визначення однієї правильної із шістьох запропонованих.

Отриману суму балів переводимо в шкалу  $1:72/100=0,72$ ;

$0,72*0,35 = 0,25$ .

Тож результат має такі розрахунки:

$0,5*0,30+0,8*0,15+0,6*0,20+0,72*0,35 = 0,44$  (достатній рівень).

Таким чином, перед вимірюванням потрібно створити собі модель досліджуваного об'єкта, яка надалі, в міру надходження вимірювальної інформації, може мінятися. Чим повніше модель відповідає вимірюваному об'єкту або досліджуваному явищу, тим точніший вимірювальний експеримент [9].

**Висновки.** Підвищення *РТПВ*, а отже, їх конкурентоспроможності, можливе внаслідок побудови ефективної маркетингової стратегії.

Наведена кваліметрична модель визначення рівня творчого потенціалу вчителів дає змогу підвищувати рівень завдяки кваліметричному інструментарію; уможливорює проведення аналізу шляхом спостереження, поточного оцінювання рівня *ТП*, систематичного отримання інформації щодо позитивної динаміки їх трансформації.

Для цього потрібно мати кількісну оцінку якісних показників шляхом застосування кваліметричної моделі та інструментарію діагностування цього рівня. Тут і адаптивність, і можливість гнучкого управління, мобільність і розвиток лідерства, швидке реагування на зміни через прийняття ефективних управлінських рішень. Саме кваліметричний інструментарій забезпечує визначення рівня творчого потенціалу вчителів завдяки синхронності процесів спостереження, вимірювання, моделювання, прогнозування, виконуючи вчасне коригування механізму *РТПВ*. Тому так важливі сучасні дієві методи *УРТПВ*, які б ураховували маркетингові цілі цього управління та створення сприятливо-стимулюючих умов для розвитку й самореалізації особистості.

Отже, перспективи подальших досліджень – це вивчення й апробація освітніх технологій щодо підвищення рівня *РТП*, розроблення кваліметричного інструментарію, який є інформаційною основою управління якістю, кваліметричних моделей для підвищення *РТПВ*, детальна розробка технології маркетингового супроводу ефективної діяльності закладу освіти.

---

1. Біскуп В. Кар'єра vs професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. 2012. № 993. С. 56. URL: <file:///C:/Users/cozyw/Downloads/14055-Article%20Text-27789-1-10-20190828.pdf>.

2. *Воробйова А.* Методи оцінки конкурентоспроможності продукції. С. 2. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/6542/1/%D0%95%D1%82%D0%B0%D0%91%20180-5-6.pdf>.
3. *Гладкова В.* Акмеологічна компетентність керівника закладу загальної середньої освіти в умовах змін. Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. “Філософія. Педагогіка”. 2022. № 2 (3). С. 76–82. URL: <https://visnuk.dano.dp.ua/index.php/pp/article/view/106/100>.
4. *Григораши В.* Кваліметричний підхід до експертного оцінювання навчально-виховного процесу. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2014. № 34. С. 140–146. URL: <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2014/34/22.pdf>.
5. *Єльнікова Г.* Технологія інструментарію кількісного вимірювання якості освіти в навчальному закладі. С. 1–10. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6922/1/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB.\\_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%BE%D0%B1.%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6922/1/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB._%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%BE%D0%B1.%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC.pdf).
6. *Комар В. О., Поліщук А. Л.* Критеріальне моделювання якості функціонування розподільних мереж. С. 35–39. URL: [https://vlp.com.ua/files/08\\_14.pdf](https://vlp.com.ua/files/08_14.pdf).
7. *Короїд Т. В.* Управління розвитком творчого потенціалу вчителів української мови і літератури : дис. ... д-ра філософії: 05.09.24. Київ. ун-т менеджм. освіти НАПНУ. 2024. 306 с.
8. *Кравченко Н.* Глобальні детермінанти трансформації конкурентних відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. С. 42–47. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/19\\_2\\_2018ua/11.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/19_2_2018ua/11.pdf).
9. *Огірко І. В., Ясінський М. Ф., Ясінська-Дамрі Л. М., Огірко О. І.* Інформаційні технології кваліметрії. Computer Technologies of Printing. 2019. Вип. 2 (42). С. 89–99. URL: [http://ctr.uad.lviv.ua/images/ktd/42\\_9.pdf](http://ctr.uad.lviv.ua/images/ktd/42_9.pdf).
10. *Топчієв О., Сич В., Яворська В., Коломієць К.* Принципи і методи кваліметричної оцінки рекреаційно-туристичного потенціалу. Вісник ОНУ. Сер. : Географічні та геологічні науки. 2022. Т. 27. Вип. 1 (40). С. 114–129. URL: <http://visgeo.onu.edu.ua/article/view/257537/257741>.
11. *Харченко Т. О., Атаманенко О. О.* Моделі управління кадровою політикою підприємств: вітчизняний та зарубіжний досвід. Східна Європа. Економіка. Бізнес та Управління. 2019. Вип. 5 (22). С. 170.
12. *Харченко Т., Муратов А.* Особливості управління персоналом у консалтингових фірмах. Науковий вісник Херсонського університету. С. 65–67. URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_27/2/18.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_27/2/18.pdf).
13. *Koroid T. V.* Model for managing the development of creative potential of teachers of Ukrainian language and literature as a dynamics of personality. Zhytomyr Ivan Franko State University Journal. Pedagogical Sciences. 2024. Vol. 3 (118). P. 94–106. URL: <http://pedagogy.visnyk.zu.edu.ua/article/view/318707/310226>.

## References

1. Biskup, V. (2012). Kariera vs profesionalizm: tekhnolohii prosuvannia na protyvahu profesionalizatsii. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V. N. Karazina*, 993, 56. Retrieved from file:///C:/Users/cozyw/Downloads/14055-Article%20Text-27789-1-10-20190828.pdf.
2. Vorobiova, A. Metody otsinky konkurentospromozhnosti produktsii, 2. Retrieved from <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/6542/1/%D0%95%D1%82%D0%B0%D0%91%20180-5-6.pdf>.
3. Hladkova, V. (2022). Akmeolohichna kompetentnist kerivnyka zakladu zahalnoi serednoi osvity v umovakh zmin. *Visnyk Dniprovskoi akademii neperervnoi osvity. Filosofiia. Pedahohika*, 2(3), 76–82. Retrieved from <https://visnuk.dano.dp.ua/index.php/pp/article/view/106/100>.
4. Hryhorash, V. Kvalimetrychnyi pidkhyd do ekspertnoho otsiniuvannia navchalno-vykhovnoho protsesu. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*, 140–146. Retrieved from <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2014/34/22.pdf>.
5. Ielnykova, H. Tekhnolohiia instrumentarii kilkisnoho vymiriuvannia yakosti osvity v navchalnomu zakladi, 1–10. Retrieved from [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6922/1/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB.\\_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%BE%D0%B1.%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC..pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6922/1/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB._%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%BE%D0%B1.%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC..pdf).
6. Komar, V. O., & Polishchuk, A. L. (2009). Kryterialne modeliuвання yakosti funktsionuvannia rozpodilnykh merezh, 35–39. Retrieved from [https://vlp.com.ua/files/08\\_14.pdf](https://vlp.com.ua/files/08_14.pdf).
7. Koroid, T. V. (2024). Upravlinnia rozvytkom tvorchoho potentsialu vchyteliv ukrainskoi movy i literatury : dys. ... d-ra filosofii: 05.09.24. Kyiv. un-t menedzhm. os-ty NAPNU. 306 s.
8. Kravchenko, N. Hlobalni determinanty transformatsii konkurentnykh vidnosyn. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, 42–47. Retrieved from [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/19\\_2\\_2018ua/11.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/19_2_2018ua/11.pdf).
9. Ohirko, I. V., Yasynskyi, M. F., Yasinska-Damri, L. M., & Ohirko, O. I. (2019). Informatsiini tekhnolohii kvalimetrii. *Computer Technologies of Printing*, 2(42), 89–99. Retrieved from [http://ctp.uad.lviv.ua/images/ktd/42\\_9.pdf](http://ctp.uad.lviv.ua/images/ktd/42_9.pdf).
10. Topchiiev, O., Sych, V., Yavorska, V., & Kolomiets, K. (2022). Pryntsypy i metody kvalimetrychnoi otsinky rekreatsino-turystychnoho potentsialu. *Visnyk ONU. Ser. : Heohrafichni ta heolohichni nauky*, 27, (1/40), 114–129. Retrieved from <http://visgeo.onu.edu.ua/article/view/257537/257741>.
11. Kharchenko, T. O., & Atamanenko, O. O. (2019). Modeli upravlinnia kadrovoiu politykoiu pidpriemstv: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid. *Skhidna Yevropa. Ekonomika. Biznes ta Upravlinnia*, 5(22).

12. Kharchenko, T., & Muratov, A. Osoblyvosti upravlinnia personalom u konsaltnovykh firmakh. *Naukovyi visnyk Khersonskoho universytetu*, 65–67. Retrieved from [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_27/2/18.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_27/2/18.pdf).

13. Koroid, T. V. (2024). Model for managing the development of creative potential of teachers of ukrainian language and literature as a dynamics of personality. *Zhytomyr Ivan Franko State University Journal. Pedagogical Sciences: scientific journal* / [Editor-in-chief G. Griban, co-editor-in-chief O. Antonova, N. Biruk]. Zhytomyr: Zhytomyr Ivan Franko State University Press, 3 (118), 213, 94–106. Retrieved from <http://pedagogy.visnyk.zu.edu.ua/article/view/318707/310226>.

Стаття: надійшла до редколегії 09.02.2025

доопрацьована 29.03.2025

прийнята до друку 02.04.2025

## QUALIMETRICS AS A PEDAGOGICAL APPROACH FOR ASSESSING THE LEVEL OF TEACHERS' CREATIVE POTENTIAL DEVELOPMENT

**Tetiana Koroid**

*Educational and Research Institute of Management and Psychology, SHEI  
“University of Educational Management”  
of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,  
Sichovykh Striltsiv Str., 52, Kyiv, Ukraine, UA-04053  
[tetkor2024@gmail.com](mailto:tetkor2024@gmail.com)*

The problem of a qualimetric approach to assessing the development of teachers' creative potential is considered. It is analysed that the effectiveness of the manager's activity is determined by the quality of managerial decisions as the basis of his/her managerial competence. It is emphasised that competition is reflected both in the performance of the individual and in the success of the educational institution. Of particular relevance is the qualimetric instrumentarium for effective management decision-making. It is indicated that for skilful quality management it is necessary to have complete information about the development of the creative potential of those who can be influenced through control and planning. The literature presents various forms and means of forming competences, but qualimetric approaches to assessing the levels of teachers' creative potential are not sufficiently developed. The author's own qualimetric model and tools for diagnosing the level of development of teachers' creative potential have been developed. The model provides for an integrated approach to assessing creative potential by weighting the indicators of the main components by their significance. The basic components of the model include competences and abilities, collective (team) work, value and motivational sphere, and emotional intelligence. Each component is measured by an appropriate methodology (e.g., the methodology of incomplete sentences, the values questionnaire, the Milman test).

The proposed toolkit makes it possible to obtain quantitative indicators of the current level of teachers' creative potential and track the positive dynamics of their development through observation and questionnaires. The considered aspects give grounds to assert that the professional activity of a teacher depends on the formation of self-control, self-organisation

and competence of the head of a general secondary school and the effectiveness of managerial decisions. It is proved that personal effectiveness is a component of quality education, and strategic marketing, the main purpose of which is to achieve the goal of an educational institution, taking into account the requirements and opportunities, is a component of marketing management.

*Keywords:* management of teachers' creative potential development, strategic marketing, management model, qualimetric tools, qualimetric approach, quality, dynamics of personality transformation, competitiveness.