

У підсумку зауважимо, що отримані дані вочевидь свідчать про те, що не всі учні достатньо усвідомлюють наслідки свої вчинків, часто не сприймають існуючих ризиків та відповідальність. Результати опитування переконують, що невід'ємною складовою виховної роботи з метою формування свідомої особистості є посилення профілактичних правоосвітніх заходів.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПРОБЛЕМА

*Єфанова Є. В., Бабенко І. В.
Полтава, Україна*

Розвиток системи мотивації педагогічного колективу є важливою управлінською проблемою у закладах загальної середньої освіти, оскільки від цієї системи залежить ефективність навчального процесу та розвитку закладу в цілому.

Історично система мотивації педагогічного колективу розвивалася від державно-адміністративних методів управління до соціально-психологічних методів. Зараз система мотивації має враховувати індивідуальні особливості кожного педагога, а також сприяти командній роботі та взаємодії між педагогами.

Основними принципами системи мотивації педагогічного колективу є:

1. *Прозорість та справедливість.* Усі педагоги повинні знати критерії оцінки та критерії визначення матеріальної та нематеріальної мотивації, які повинні бути однаковими для всіх працівників закладу.

2. *Індивідуальний підхід.* Кожен педагог має свої індивідуальні мотиви, тому система мотивації повинна враховувати їхні особливості та інтереси.

3. *Створення команди.* Система мотивації повинна сприяти командній роботі та взаємодії між педагогами.

4. *Постійний розвиток.* Система мотивації повинна сприяти постійному розвитку та самовдосконаленню педагогів, що забезпечить підвищення ефективності навчального процесу та розвитку закладу.

Для реалізації системи мотивації педагогічного колективу в закладах загальної середньої освіти необхідно використовувати різноманітні методи та інструменти, такі як:

1. *Матеріальна мотивація.* Це може бути виплата премій, бонусів, збільшення зарплати, надання соціальних пакетів та інші форми матеріальної підтримки.

2. *Нематеріальна мотивація.* Це може бути надання можливості участі в наукових конференціях, семінарах, тренінгах, надання можливості самореалізації та самовираження, підвищення авторитету серед колег та батьків.

3. *Оцінювання результатів роботи педагогів.* Для цього можна використовувати методи самооцінки, колегіального оцінювання, оцінки керівником, а також визначення показників ефективності роботи педагога.

4. *Забезпечення умов для розвитку педагогічної майстерності.* Для цього можна використовувати внутрішньошкільну систему підвищення кваліфікації, надання можливості проходження стажування в інших закладах, участь у конкурсах та проєктах.

5. *Створення сприятливого психологічного клімату в колективі.* Для цього можна використовувати методи та інструменти, які сприяють підтримці співробітництва та взаємодії в колективі, підвищенню відчуття власної значущості та цінності в роботі, сприяють позитивному сприйняттю навчально-виховного процесу.

Отже, розвиток системи мотивації педагогічного колективу в закладах загальної середньої освіти є важливою управлінською проблемою, яка вимагає постійної уваги та вдосконалення. Ефективність такої системи залежить від багатьох чинників, таких як культура організації, взаємини в колективі, наявність потрібних ресурсів та інше.

При розвитку системи мотивації педагогічного колективу важливо враховувати індивідуальні особливості кожного педагога, оскільки мотиваційні фактори можуть бути різними для різних людей. Крім того, важливо пам'ятати про взаємозв'язок мотивації з результативністю роботи педагога. Якщо педагоги відчують підтримку та мотивацію, то вони зможуть досягти кращих результатів у своїй роботі.

ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

*Жалій Р. В.
Полтава, Україна*

Беручи до уваги покликання Мішеля де Монтеня «Треба вміти переносити те, чого не можна уникнути», ми розуміємо, що випробування, яке постало перед суспільством щодо пандемії, запровадження карантинних заходів, умови воєнного стану – це перевірка на нашу з Вами надійність, злагожденість, стійкість.

Організація дистанційного навчання не потребує розроблення та затвердження окремих освітніх програм і навчальних програм із навчальних предметів (інтегрованих курсів). Незалежно від форми здобуття освіти згідно з частиною другою статті 44 Закону України «Про повну загальну середню освіту» заклад освіти забезпечує виконання державного(их) стандарту(ів) освіти на відповідному рівні(ях) повної загальної середньої освіти [10-11].

Міністерство освіти і науки України чітко вказує, що обсяг навчального навантаження при організації дистанційного навчання не зменшується, а реалізується в синхронному та асинхронному режимах (з урахуванням необхідності запобігання погіршенню здоров'я учасників дистанційного навчання, а також технічних можливостей для синхронної взаємодії) [1-3].

Один раз на 10 років заклади освіти мають пройти інституційний аудит. Одним із напрямків діяльності експертів є оцінювання учнів. Зазначимо, що