

Отже, необхідність поглиблення методичної грамотності у сфері онлайн-освіти для вчителів є актуальним питанням сьогодення. При правильній організації роботи, можна досягти зростання мотивованості та інтерактивності навчання внаслідок специфіки дистанційних телекомунікацій навчання.

Література:

1) Полат Е. С., Бухаркина М. Ю., Моисеева М. В. Теория и практика дистанционного обучения. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. Е. С. Полат. Москва: Академия, 2004. 416 с.

УДК 37.07:005.95] (043.2)

Н. М. Постол, Л. А. Пащенко, здобувачі II рівня освіти  
Бердянський державний педагогічний університет  
м. Бердянськ, Україна

### **УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ З ПОЗИЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ТА КОНСУЛЬТАТИВНОГО ПІДХОДІВ**

Модернізація української освіти спрямована на досягнення якості освітнього процесу, яка безпосередньо залежить від ефективної взаємодії всіх його учасників, перш за все, адміністрації та педагогічного колективу. Визначаючи педагогічний колектив закладу освіти як організовану частину трудового колективу, включену в процес реалізації здійснюваних ним педагогічних функцій і представлену вчителями, соціальними педагогами та педагогами-психологами, вихователями, класними керівниками, педагогами додаткової освіти, іншими педагогічними фахівцями, а також самою адміністрацією закладу освіти, слід зазначити, що специфіка функціонування освітньої системи обумовлює необхідність поєднання як традиційних для загального менеджменту підходів до управління персоналом, так і особливих.

Важливим є той факт, що командний дух, психологічна атмосфера, міжособистісні відносини всередині педагогічного колективу, стиль управління та діяльності проєктуються на дитячий колектив. В цьому відношенні організація діяльності педагогічного колективу та його управління ґрунтуються на двох підходах: організаційному і консультативному (індивідуальному).

Організаційний підхід, тісно пов'язаний з класичною школою менеджменту (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, А. Гаст, П. Керженцев тощо) та теорією психології організаційного управління (К. Левін, В. Біон, М. Іванов, М. Кларін, Ю. Жуков тощо), характеризується першорядною увагою до структури педагогічного колективу, соціально-психологічних процесів, що відбуваються в ньому, плануванні та розвитку кадрової стратегії [1].

Консультативний (індивідуальний) підхід, навпаки, орієнтований на роботу з кожною конкретною особистістю в педагогічному колективі. В його основі класична теорія особистісної мотивації (А. Маслоу, Р. Кеттелл, Г. Мюррей, Х. Хекхаузен тощо), а також теорії прояву мотивації в педагогічному процесі (У. Бреддік, А. Альберт, Б. Майстрів, С. Кривцова тощо), концепція конструктивної взаємодії в педагогічному процесі (К. Роджерс, Т. Гордон тощо), теорія тренінгу (Ф. Клаус, С. Макшанов, Л. Петровська, Ю. Жуков тощо) [2]. Здійснюючи консультативний підхід, вирішуються загальні проблеми колективу за допомогою вирішення проблем приватних осіб. Його основне питання: як

зміни психіки окремих працівників впливають на функціонування організації в цілому [3].

Даний підхід використовується при підборі та розстановці педагогічних кадрів, сприянню їх якнайшвидшої адаптації, вдосконаленні міжособистісних відносин в педагогічному колективі та самореалізації особистості кожного педагога.

Критерії оцінки педагогічної компетентності педагога: особистісний та професійний, включаючи всі їх показники, зачіпають кожен із зазначених вище підходів. До організаційного підходу відносяться такі показники особистісного критерію, як мотиваційно-ціннісний (рівень домагань і професійних цілей, саморозвитку); комунікативний (здатність до ефективного спілкування; гнучкість поведінки); інтелектуальний (рівень розвитку логічного інтелекту; готовність до усвідомленого прийняття і впровадження в діяльність новацій), а також такі показники професійного критерію, як загально-педагогічний (рівень знань і умінь викладача з питань педагогіки та психології) та власне-професійний (рівень знань і умінь в професійній галузі) – всі вони мають відношення до планування та розвитку кадрової стратегії педагогічного колективу.

До консультативного (індивідуального) підходу відносяться показники особистісного критерію: рефлексивно-оцінний (здатність до адекватної рефлексивної оцінки) та емоційно-вольовий (ступінь задоволеності професійною діяльністю; ступінь впевненості в собі, здатність до самоконтролю емоційних реакцій; міра емоційної чутливості), а також результативно-цільовий показник професійного критерію (продуктивність діяльності педагога) – всі вони мають відношення до якнайшвидшої адаптації співробітників педагогічного колективу, вдосконалення міжособистісних відносин та самореалізації особистості кожного педагога [4].

Таким чином, при органічному поєднанні обох підходів вирішуються наступні завдання: поліпшення психологічного клімату в організації та підвищення духу її співробітників; вдосконалення практики підбору кадрів; модернізація організаційної структури; надання допомоги співробітникам у розвитку їх здібностей; згуртування колективу в єдину команду; формування доброзичливої атмосфери в колективі; допомога людям у подоланні стресів; вироблення індивідуального стилю діяльності; усунення конфліктів; зниження плинності кадрів; проведення розумної кадрової політики; консультування керівників з психологічних аспектів управлінської діяльності тощо.

#### Література:

1. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу: навч. посібн. Вінниця, 2018. 196 с.
2. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка. Навчальний посібник. 3-є видання, доповнене. Київ, 2001. С.608.
3. Ніколаєнко С.М. Керівник закладу освіти (організаційно-педагогічні та правові основи управлінської діяльності) : підручник. К.: НУБіП України, 2019. 408 с.
4. Пищик О. Сучасні погляди на систему управління педагогічним колективом в професійно-технічному навчальному закладі. Освітологічний дискурс. 2017. № 3-4 (18-19). С. 173-185.