

ЗМІСТ

НАША ОБКЛАДИНКА

- 1-а сторінка.* Сучасна освіта: і слова, і діла — та й добрі жнива у нас будуть!
- 2-а сторінка.* Анатолій Каташов. Слово директора про журнал.
- 3-я сторінка.* Про ліцей говорять його справи й успіхи вихованців.
- 4-а сторінка.* З першого номера разом: Луганському ЛІМу — 15 років!

Інноваційна школа

- Ігор Перлов.* Інформатизація загальної середньої освіти міста Одеси..... 4
- Ноу-хау одеситів варти уваги 7
- Олена Каташова.* Виховання духовних цінностей ліцеїстів..... 9
- Андрій Уліщенко.* Кредитно-модульна форма підвищення кваліфікації як інноваційний шлях до інтеграції освіти і самоосвіти педагогічних працівників 13
- Любов Михайлик.* Інноваційний менеджмент в сучасній школі 21
- Полтавський ОІППО — директорам шкіл: думки вчених і практиків..... 27
- Катерина Приходченко.* Технології сформованості творчого освітньо-виховного середовища 28
- Іван Осадчий.* Програма розвитку освітньої системи адміністративного району „Каскад 2007-2009” 34

Освіта зарубіжжя

- Михайло Розенбаум, Ірина Інатова, Тетяна Яценко, Сергій Греченков.* Якість праці педагогічного персоналу та якість життя учнів..... 48
- Іван Гончаренко.* Підручники, підручники і... не тільки..... 59
- Зверніть увагу!* Педагогічна майстерність — книга для Вас і ваших вчителів..... 64
- Форум освітянських керівників — запрошуємо до участі!..... 64

Управління школою

- Олександр Перехейда.* Удосконалення форм внутрігінзійного контролю в умовах інноваційного розвитку навчального закладу 66
- Пауль Пшенічка.* Зміст і якість сучасного навчального процесу та його методичного забезпечення..... 76
- Як стають керівниками*
- Олексій Омельченко:* „В моїй долі ти став головним”. Сповідь щасливого директора 84
- Ольга Виговська.* Про випускницю Луганського технікуму транспортного будівництва. 89

ДИРЕКТОР ШКОЛИ ЛІЦЕЮ ГІМНАЗІЇ

МОН, АПН, ВАК

Всеукраїнський
науково-
практичний
журнал

Свідectво про державну реєстрацію
Серія КВ № 3826 від 22 листопада 1999 р.
Серія КВ № 3826 від 9 березня 2004 р.

ФАХОВЕ ВИДАННЯ З ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ НАУК
Постанова Президії

ВАК

У К Р А І Н И

№ 5 — 05/4 від 11 квітня 2001 року



Головний та науковий
редактор
Ольга ВИГОВСЬКА

Коректор
Олена ПАВЛОВСЬКА

Художній та відповідальний
редактор
Олексій ВИГОВСЬКИЙ

Верстка
Владислав ЗАХАРЕНКО

Відповідальний редактор
Тетяна ГОДЕЦЬКА

Фотокореспондент
Наталія БОЙКО

© О.Виговська, ідея та концепція
© О.Виговський, дизайн та оформлення
© "Директор школи, ліцею, гімназії", 2008

ЗАСНОВНИКИ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ
НАУК УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ім. М.П. ДРАГОМАНОВА
ВИДАВНИЦТВО
“ПЕДАГОГІЧНА ПРЕСА”
ЦЕНТР СПРИЯННЯ
СУСПІЛЬНОМУ РОЗВИТКУ
ім. МИКОЛИ ПИРОГОВА

Передплатні індекси:
22953
23974

Редакційна рада

Голова **Василь КРЕМЕНЬ**

Віктор **АНДРУЩЕНКО**
Ірина **БАРМАТОВА**
Іван **БЕХ**
Оксана **БЄЛКІНА**
Надія **БІБІК**
Володимир **БОНДАР**
Тетяна **БОРЗЕНКОВА**
Маріана **БОСЕНКО**
Людмила **ВАЩЕНКО**
Ольга **ВИГОВСЬКА**
Микола **ГУЗИК**
Ірина **ГОРЕЦЬКА**
Лідія **ДАНИЛЕНКО**
Петро **ДМИТРЕНКО**
Лілія **ДОНСЬКА**
Олександра **ДУБОГАЙ**
Галина **ЄЛЬНІКОВА**
Ольга **ЗАЙЧЕНКО**
Валентин **ЗАЙЧУК**
Іван **ЗЯЗЮН**
Олександр **ЛЯШЕНКО**
Людмила **КАЛІНІНА**
Юрій **КУЗНЕЦОВ**
Василь **МАДЗІГОН**
Сергій **МАКСИМЕНКО**
Юрій **МАЛЬОВАНІЙ**
Валентин **МОЛЯКО**
Віктор **ОГНЕВ'ЮК**
Віктор **ОЛІЙНИК**
Іван **ОСАДЧИЙ**
Надія **ОСТРОВЕРХОВА**
Людмила **ПАРАЩЕНКО**
Павло **ПОЛЯНСЬКИЙ**
Світлана **РУДАКІВСЬКА**
Олександра **САВЧЕНКО**
Ганна **САЗОНЕНКО**
Володимир **СКИБА**
Анатолій **СОЛОГУБ**
Юрій **ТРОФІМОВ**
Геннадій **ФЕДОРОВ**
Георгій **ФІЛІПЧУК**
Василина **ХАЙРУЛІНА**
Наталія **ЧЕПЕЛЄВА**
Олена **ЧИНОК**
Микола **ШКІЛЬ**

Ольга Виговська. Критерії оцінки праці і система заохочень: недосконалість перших і відсутність других... 93	93
Увага – конкурс для обдарованих дітей..... 98	98
<i>Творчий майданчик – проект нашого журналу:</i>	
Віталій Бакалюк. Елементарна одиниця управління... 99	99
Іван Жерносек. Поновити струнку систему підготовки директорів шкіл..... 100	100
Іван Гончаренко. Незалежне зовнішнє тестування.... 101	101
Іван Осадчий. Як розв'язати гострі проблеми сучасної школи. Думки практика..... 102	102
Олена Мовчун. Приватна освіта як засіб розвитку громадянського суспільства: всеукраїнський форум... 104	104
Ганна Сазоненко, Світлана Сушко. Розвиток особистості в умовах творення єдиного європейського освітнього простору..... 106	106
На одинадцятій міжнародній виставці навчальних закладів “Сучасна освіта в Україні – 2008“..... 109	109
Наші ювіляри..... 112	112

*Журнал рекомендовано до друку Вченою радою
Національного педагогічного університету
ім. М.П. Драгоманова
(протокол № 9 від 27.03.2008 р.)*

УМОВИ ПУБЛІКАЦІЇ В ЖУРНАЛІ “Директор школи, ліцею, гімназії”

- Статті мають бути написані спеціально для часопису “Директор школи, ліцею, гімназії” (ніде раніше не друкуються і не надіслані до інших видань). Наукові статті повинні відповідати вимогам ВАКУ до наукових праць, а за тематикою – інтересам директорів шкіл та керівників середньої освіти.
- Редакція лишає за собою право скорочувати, редагувати а також структурувати статті, вносити зміни в їх назву.
- За достовірність фактів, дат, назв і точність цитування несуть відповідальність автори.
- Статті приймаються у вигляді файлів текстового редактора MS Word for Windows електронною поштою або на інших носіях.
- Фотографії подаються в оригінальному вигляді або в електронних графічних форматах tiff та jpg.
- Дискети, рукописи, малюнки, фотографії та інші матеріали, надіслані до редакції, не повертаються.
- Стаття має бути підписана всіма авторами і супроводжуватися авторською довідкою (вказати повне ім'я, по батькові та посаду), стислою анотацією.
- Авторські статті друкуються мовою оригіналу.

Електронна пошта редакції: **director@oldbank.com**
Адреси редакції: 01033, м. Київ, а/с 116;
03037, м. Київ, вул. Освіти, 6, к. 12.

*Повний або частковий передрук матеріалів журналу
“Директор школи, ліцею, гімназії” можливий лише за письмовою згодою редакції.*

Підписано до друку 31.03.2008 р. Формат 70x100 1/16.
Папір офсетний. 8,5 умов. друк. арк. Наклад 1350.
Віддруковано на ЗАТ “Книга”. Зам. 8-124.
Свідоцтво ДК №2325 від 25.10.2005 р.

Центр ССР ім. Миколи Пирогова
03037, м. Київ, вул. Освіти, 6
Свідоцтво: ДК №1709 від 9.03.2004 р.



ІННОВАЦІЙНА ШКОЛА

Пріоритетами МОН України на 2008 рік є:

- забезпечення громадянам рівного і справедливого доступу до якісної освіти;
- запровадження незалежного зовнішнього оцінювання випускників навчальних закладів системи загальної середньої освіти, які виявили бажання вступати до вищих навчальних закладів.

Іван ВАКАРЧУК,
Міністр освіти і науки України

Курс академії залишається тим же — формування самостійної, розвинутої особистості, яка потрібна в умовах потужного комунікативного середовища. І потрібно формувати людину, яка свідомо ставиться до інформаційного простору. Ми звертаємо увагу на формування інноваційної особистості. Ми за формування людини глобалізованої.

Василь КРЕМЕНЬ,
Президент АПН України





ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ МІСТА ОДЕСИ

Відповідно до ст. 27 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, з метою забезпечення кожній дитини рівного доступу до якісної

освіти, підвищення якості освіти, організації навчально-виховного процесу, управління освітою з використанням високих інформаційних технологій, прискорення процесу інтеграції системи освіти міста до світового освітнього простору, О д е с ь к а

міська рада затвердила Програму інформатизації загальної середньої освіти міста Одеси на 2007-2010 роки.

Основними завданнями Програми є:

- створення умов для формування в учнів інформаційної культури, яка відповідає сучасному рівню розвитку інформаційних технологій;
- впровадження в навчально-виховний процес та інформаційно-управлінську діяльність комп'ютерних технологій;

- створення в місті єдиного інформаційного освітнього простору на основі засобів телекомунікації;
- створення міського банку педагогічних програмних засобів і навчально-методичних матеріалів;
- забезпечення вільного доступу до регіональних і зарубіжних баз даних, світових центрів інформації, бібліотек;
- забезпечення ефективної координації діяльності в галузі управління освітою;
- оптимізація системи управління освітою;
- створення і підтримка програм дистанційного навчання;
- інтеграція програм інформатизації середньої та вищої освіти, інших галузей на основі принципу „Через освіту – до розвитку міста”.

Основні кроки Програми:

- Створення єдиної інформаційної мережі загальноосвітніх навчальних закладів міста.
- Навчання адміністрації та вчителів закладів освіти міста використанню комп'ютерної техніки.
- Наповнення єдиної інформаційної мережі (розробка та впровадження комп'ютерних навчальних програм, системи управління за-



Ігор ПЕРЛОВ

Заступник начальника управління освіти та науки Одеської міської ради

кладами, проведення дистанційних відеоконференцій, створення Internet-сайтів тощо).

- Придбання та оновлення комп'ютерної техніки в закладах освіти.
- Створення міського комп'ютерного центру для обслуговування комп'ютерної техніки.

Пілотний проект у м. Одесі має метою створити Український Міжнародний Освітній Портал і організувати безкоштовний освітній доступ до Інтернету.

Мета Проекту:

1. Створити Інтернет-портал з навчальними та пізнавальними ресурсами для вчителів та учнів початкових, середніх та вищих навчальних закладів.

2. Створити технічну інфраструктуру для вільного високошвидкісного доступу до Інтернету для навчальних закладів та зареєстрованих користувачів: учнів, учителів, студентів.

3. Розробити та виготовляти в Україні (м. Одеса) доступний за ціною комп'ютер-ноутбук із можливістю модульного розширення функцій, який зможе придбати кожна українська сім'я. Запропонувати плани кредитування, мікрофінансування та персональних заощаджень для цих комп'ютерів.

4. Забезпечити школи технічними та електронними допоміжними засобами навчання для підвищення його ефективності.

5. Зменшити витрати центральних та місцевих адміністрацій на організацію освіти шляхом створення ресурсних баз даних

Схема 1

ПРИДБАННЯ КОМП'ЮТЕРНОЇ ТЕХНІКИ

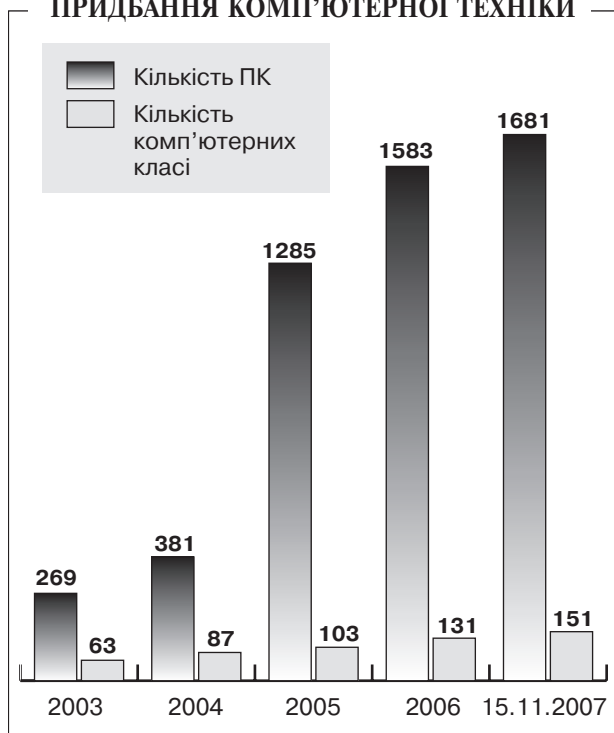
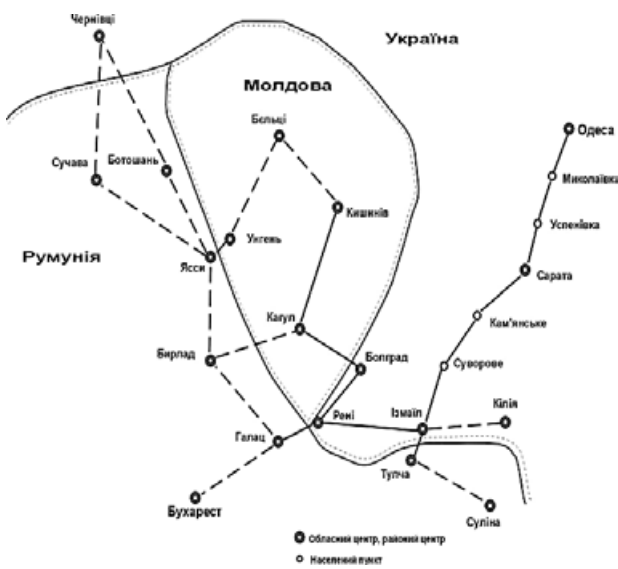


Схема 2

МУЛЬТИМЕДІЙНІ ПОСЛУГИ МІЖ УКРАЇНОЮ, РУМУНІЄЮ ТА МОЛДОВОЮ



та електронної публікації навчальних матеріалів.

Першим етапом реалізації проекту стане його пілотна фаза, коли по тільки що створених ділянках нової телекомунікаційної мережі школи міста Одеси з'єднаються з районними відділами освіти та з управлінням освіти та науки Одеської міської ради.

ПРОЕКТ “Сузір'я Дунаю”

Управлінню освіти та науки Одеської міської Ради та Фонду „Освітон” приємно презентувати читачам журналу „Директор школи, ліцею, гімназії” проект „Сузір'я Дунаю”.

Фонд „Освітон” є регіональною неприбутковою благодійною організацією, зареєстрованою у місті Одесі, спонсорованою своїми засновниками, приватними та юридичними особами. Головні цілі „Освітона” викладені в його статуті та полягають у сприянні управлінню освіти та науки виконати рішення сесії Одеської міської Ради від 29 вересня 2006 року № 322-В по втіленню програми інформатизації загальної середньої освіти міста.

Мережа включає:

- 75 закладів освіти;
- управління освіти та науки;
- районні відділи освіти.

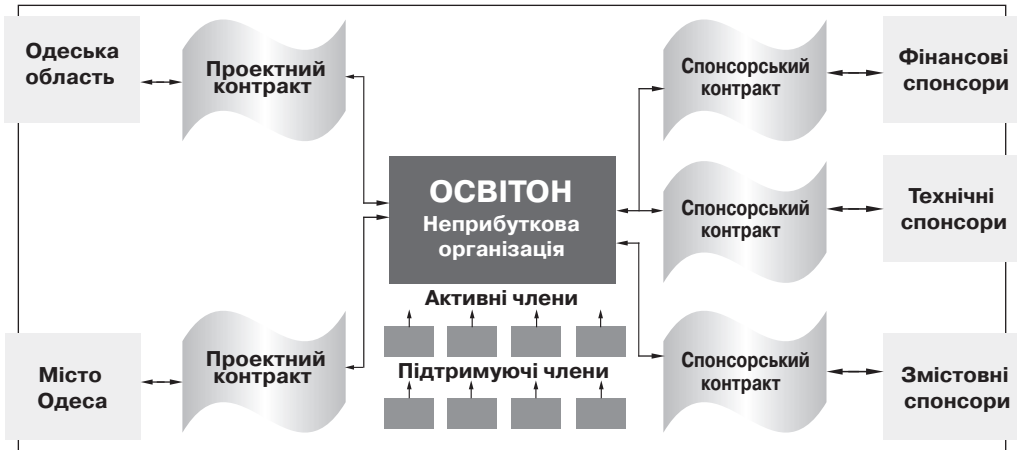
Станом на 10.11.2007 року

Транскордонні зв'язки між регіонами Одеської області та їх сусідами за Дунаєм – в Румунії та Болгарії – після вступу останніх до Європейського Союзу набули надзвичайного значення. Одним із найважливіших завдань, що будуть виконані в даному Проекті, є підключення до Інтернету всіх середніх шкіл і державних органів освіти в придунайських регіонах Одеської області та з'єднання їх з обласною загальноосвітньою мережею.

Так, кожна школа або орган освіти у кожному населеному пункті будуть мати свій окремий сервер, а той, у свою чергу, буде мати Інтернет-зв'язок з центральним сервером обласного управління освіти та науки. Через центральний сервер всі шкільні та офісні сервери й комп'ютери освітньої мережі будуть поєднані поміж собою. Завдяки цьому, крім електронного документообігу та океану необхідної та корисної інформації, нижньодунайські освітяни одержать доступ до найсучасніших професійних технологій, отримають можливість постійного підвищення власної кваліфікації, спілкування з колегами в професійних чатах та інше.

Такі ж самі, а може ще й більші можливості отримають нижньодунайські школярі, бо їм стануть доступні всі найсучасніші вигоди Інтернету. Більш того, завдяки широкому за-

Схема 3



провадженню безкабельних технологій Інтернет-зв'язку на рівні окремих серверів, комп'ютери в школах поступово наберуть властивість мобільності в зоні безкабельного контакту зі шкільним сервером. Тобто зникне необхідність в нині звичних спеціалізованих комп'ютерних класах, де школярі поки що можуть вивчати тільки інформатику, але не фізику, географію та інші науки. Мобільні комп'ютери дадуть можливість працювати з ними в будь-якому шкільному приміщенні, завантажувати зі шкільного сервера навчальні матеріали з будь-якої дисципліни, спілкуватися з вчителем за допомогою електронних заходів, тощо. Крім того, загальний шкільний сервер буде мати функцію фільтрації зовнішнього контенту, щоб запобігти одержанню школярами небажаної для них інформації. Слід додати, що Інтернет-трафік загальноосвітнім закладам буде надаватись безкоштовно за рахунок прибутку від експлуатації його комерційної частини.

Першим етапом реалізації проекту "Сузір'я Дунаю" стане його пілотна фаза, коли по тільки що створених ділянках нової телекомунікаційної мережі 1-2 нижньодунайські школи з'єднаються з 4-5 школами міста Одеси, а всі вони разом – з управлінням освіти та науки Одеської міської ради й управлінням освіти та наукової діяльності Одеської обласної державної адміністрації. Між усіма цими закладами та установами буде проведена теле-Інтернет-конференція, що стане наочним доказом початку нового етапу в житті нижньодунайських школярів та освітян.

Якщо Україна, Румунія й Молдова орієнтовані на європейську інтеграцію та побудову відкритого суспільства, то найкращим стимулом до цього є запровадження інформаційних технологій саме в освіті та заохочення до них якнайширших верств місцевого населення.

Після першого року реалізації проекту система освіти в місті Одесі пе-

Від редакції

НОУ-ХАУ ОДЕСИТІВ ВАРТІ УВАГИ

Друга сторінка проекту АПН „Педагогінноватори в Україні” була присвячена вчителю з Одеси – М.М. Палтишеву. Коли ми запитали у Миколи Миколайовича, як йому працюється, то він відповів, що лише тепер, коли начальником управління освіти м. Одеси стала Наталя Володимирівна Савельєва, він працює в нормальних умовах у звичайній школі, до того ж йому й мультимедійну дошку дали.

Тож, коли Наталя Володимирівна запросила мене взяти участь у семінарі для начальників міських управлінь освіти, я наперед знала, що буде обов'язково щось надзвичайне, бо, замічено, коли керівник так широко цінує вчителів, він задатен на великі подвиги заради людей... Я не помилилась, ви маєте можливість в цьому пересвідчитися (див. статтю Ігоря Перлова, в якій йдеться про той досвід, з яким і знайомили гостей семінару).

Щоб Ви, шановний читачу, почули й побачили як і що відбулося в м. Одесі, пропонуємо Вам ознайомитись з фоторепортажем семінару (див. вріз на с. 8) та думками його учасників:

„Те, що ми побачили в Одесі, надзвичайно вражає”.

„Цей досвід корисний не тільки для міського відділу освіти, а і для всього міста”.

„Семінар показав як практично це вирішувати”.

„Локальна мережа – у нас тільки початок, а тут вже в такому об'ємі, що можна позаздрити”.

„Семінар – імпульс до розвитку”.

„Побачили взаємодію структур влади, що не скрізь є. Тому ми повинні подякувати і міського голову”.

„Із задоволенням слухав про батьківський форум, це здорово”.

„Ми ідемо до зазального тестування, а це теж питання інформатизації освітнього простору”.

„Знайшов відповіді на багато запитань, я зрозумів, в якому напрямку мені рухатися”.

„Після повернення і у мене будуть реальні зрушення. Спасибі Одесі”.

Тож, сподіваюся, що ноу-хау одеситів зацікавлять і Вас, дорогий читачу.

Ольга Виговська

БОЛЬОВІ МОМЕНТИ ЗУСТРІЧІ

звернення до урядовців:

- Нас не чують в міністерстві, з нашими думками не рахуються.
 - Є накази, які виконати не можна, але вони зв'язують нам руки.
 - Потребує корінної зміни державна програма інформатизації і тих підходів, які лежать в основі роботи МОН щодо сільської школи.
 - Треба, щоб МОН усунуло перешкоди, які заважають нам працювати: тендери, штатний розклад, інформатизація.
- Ми не просимо, а вимагаємо!*



рейде на якісно вищий рівень і стане моделлю для всієї України, тобто:

- 129 шкіл підключені до Інтернету через високошвидкісні порти;
- створений та наповнений інформацією Освітній Портал;
- створені веб-сайти та презентаційні сторінки кожної школи;
- шкільний ноутбук готовий до виробництва у середині 2008 року;
- створена та готова до запровадження система управління всіма освітніми закладами.

Після другого року реалізації проекту:

- підключені до Інтернету через високошвидкісні порти усі школи Одеської області;
- почнеться розповсюдження Освітнього Порталу й моделі освітньої системи на інші регіони України та початок співпраці з європейськими країнами, тобто будуть втілюватись:
- можливість кросс-кордонної співпраці зі школами Молдови та Румунії;
- можливість співпраці та доступ до інших європейських освітніх систем;
- активне залучення учнів до створення подальшого змісту навчальних програм;
- розповсюдження досягнень Проекту на сусідні області;
- подальше постачання необхідного обладнання школам.

Головний результат реалізації проекту – надання можливості кожному учню бути інтегрованим в електронну освітню систему протягом всього життя – в дитячому садку, школі, вузі та при подальшому підвищенні кваліфікації – надбанні корисних професійних навичок.

Таким чином, Портал значною мірою сприятиме зростанню інтелектуального багатства міста Одеси та покращенню його економічного потенціалу та конкурентоспроможності.

ВИХОВАННЯ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ ЛІЦЕЇСТІВ



*Інноваційна
школа*

Ціль статті полягає в донесенні до педагогічної спільноти нашого розуміння змісту духовного виховання, послідовності кроків на шляху становлення духовного виховання та системи ставлень ліцеїста у соціально-духовній сфері. А також представити педагогічній громадськості оригінальну модель системи виховання духовних цінностей старшокласників.

У педагогічній практиці нині широко впроваджуються виховні технології, серед яких ми визначаємо:

- технологія саморозвитку особистості учня О.О. Ухтомського;
- технологія гуманного колективного виховання В.О. Сухомлинського;
- технологія організації самовиховання О.І. Кочетова;
- технологія виховання духовної культури молодого покоління;
- технологія виховання духовних цінностей старшокласників;
- технологія свідомої віри і духовного самовдосконалення Л.І. Рувінського;
- технологія релігійного виховання.

Усі перелічені технології об'єднує те, що вони допомагають реалізувати в сучасній педагогічній практиці основні завдання виховання духовних цінностей, а саме:

- передати старшокласникам духовні цінності, культурні традиції, ко-

лективні знання та досвід українського народу;

- сприяти усвідомленню необхідності духовного, морального та етичного розвитку;
- забезпечити розуміння особистістю значущості духовних та матеріальних цінностей народу;
- залучати старшокласників до різних видів діяльності;
- сприяти духовному пошуку особистості для задоволення своїх духовних потреб;
- сприяти встановленню внутрішньої особистої гармонії, гармонії з родиною та суспільством.

Проведений аналіз арсеналу відомих педагогічних ідей та технологій, які використовувались у минулому та сьогодні, дозволяють нам представити педагогічній громадськості оригінальну модель системи виховання духовних цінностей старшокласників у Луганському ліцеї іноземних мов (див. схему 1).

Розглядаючи проблеми теорії виховання дітей і молоді в Україні,



**Олена
КАТАШОВА**

Магістр педагогіки вищої школи, учитель української мови та літератури Луганського ліцею іноземних мов

О. Сухомлинська визначила основні вимоги до гуманістичного виховання школярів, серед яких стверджується необхідність:

- увійти в світ кожної дитини, зрозуміти її проблеми, допомогти зорієнтуватися у житті;

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ,

в яких започатковано розв'язання проблеми виховання духовних цінностей

Проблема оптимального підбору цінностей є об'єктом досліджень багатьох науковців: Г. Балла, І. Бежа, В. Гриньової, І. Зязюна, К. Корсака, О. Сухомлинської, А. Хуторського, Є. Ямбурга та ін.

Академік Нікандров вважає, що цінності по відношенню до цілей виховання є першоосновою. „Цінності фіксують те, що склалося в житті, в ментальності народу та проголошено як норма. Змінюються цінності – змінюються норми – змінюються цілі виховання” [3, с.5].

На даному етапі цінності розглядаються групою дослідників Інституту проблем виховання АПН України (К.І. Чорна, В.О. Білоусова, Н.І. Ганнусенко, В.А. Киричук, Л.П. Осьмах, В.О. Павленчик, О.Л. Феоктістова, С.Д. Циганок) крізь призму таких аспектів:

- *аксіологічного* – звернення особистості до вищих духовних цінностей. До них належать такі моральні феномени, як Добро, Свобода, Обов'язок, Честь, Совість, Гідність, Щастя, Любов;
- *гносеологічного* – залучення особистості до процесу пізнання гуманістичних цінностей, транскультурних принципів співжиття, співробітництва, лояльності і терпимості до інших; оволодіння етичними знаннями, уміннями бачити те загальне, що не лише об'єднує людство, але й характеризує кожну людину окремо;
- *когнітивного* – пізнання особистістю крізь призму гуманістичних цінностей національної і загальнолюдської культур, самої себе як суб'єкта діяльності і соціальних відносин, усвідомлення своїх можливостей;
- *суб'єктно-особистісного* – виявлення суті гуманістичного світогляду, усвідомлення своєї причетності до світу в усіх його проявах [2, с.265].

- орієнтувати шкільну молодь на цінності національної культури;
- пам'ятати, що виховний процес не ізольований, оскільки кожний учень перебуває і діє в групі чи колективі. Група, що об'єдналася добровільно – основний провідник соціальних цінностей, групових норм для дітей, що складають це добровільне об'єднання.

Визнаючи духовне виховання знаряддям *соціалізації особистості*, останню визначатимемо як процес засвоєння особистістю чинних норм суспільного життя, духовних ідеалів та цінностей, ідеологем, форм політичної й громадянської культури, способів соціальної, культурної взаємодії.

Зміст духовного виховання має бути спрямований на:

- формування віри в духовні сили своєї нації та її майбутнє; волі до праці на користь народу;
- формування громадянської компетентності і відповідальності, культури міжетнічних відносин, надбання позитивного досвіду участі в громадському житті;
- опанування гуманістичного словника (когнітивний компонент національної культури), толерантне ставлення до духовних цінностей, мови, вірувань інших народів;
- засвоєння демократичних настанов та цінностей (усвідомлення абсолютної цінності прав людини, свободи особистості, почуття власної гідності, толерантність, плюралізм, здатність до компромісу, усвідомлення можливості і цінності самостійного громадянського вибору, усвідомлення взаємозалежності інтересів окремих людей, усвідомлення себе як частки нації).

З огляду на те, що завдання формування духовної особистості має вирішуватись в умовах ослаблення духовних традицій і норм, обмежених можливостей впливу на цей процес з боку батьків, вважаємо за доцільне визначити загальні вимоги

до створення моделі духовного виховання, спрямованої на формування вільної духовної особистості:

- освітні або виховні зусилля слід одночасно спрямовувати на батьків, вчителів і дітей;
- вся система має відповідати духу, потребам і цілям суспільства і бути зорієнтованою на формування активної, автономної, незалежної, уповноваженої, не патерналістської особистості, яка почуватися і приймається суспільством як самостійна цінність, а інтереси її визнаються пріоритетними.

Нами визначено певну послідовність кроків, які необхідно зробити на шляху становлення духовного виховання як системи впливів, спрямованих на створення умов для укорінення духовних цінностей у суспільній і індивідуальній свідомості старшокласників. Це насамперед:

- створення нової концепції духовного середовища, яка мінімізує авторитарні форми взаємодії і буде спрямована на максимально можливе забезпечення умов для самостійного вибору, самореалізації особистості;
- ресоціалізація педагогічних кадрів, формування у педагогів позитивного ставлення до духовних цінностей, готовності до прийняття нових форм взаємодії в соціальних групах;
- професійна підготовка і перепідготовка педагогів, опанування нових форм

навчання і освітніх технологій;

- зміщення акцентів при визначенні показників якості виховання з оцінки успішності засвоєння конкретної інформації на оцінку рівня таких характеристик, як здатність до творчої праці та продуктивної взаємодії, толерантність, відповідальність, готовність до самостійного вибору, ставлення до духовних цінностей інших, як до власних тощо.

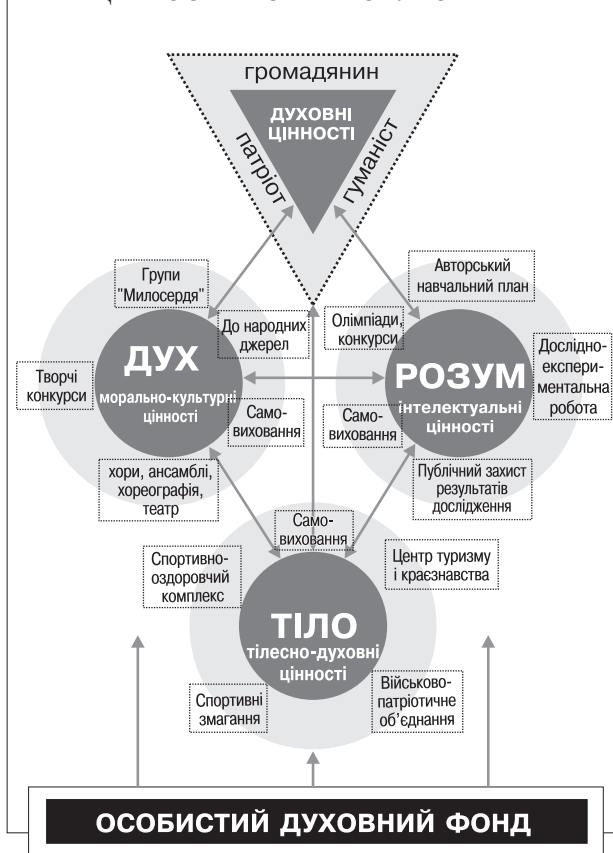
Визначення таких кроків дозволяє нам з'ясувати

*Я – донька
твоя,
Україно,
Майбутнє
твоє
і життя.
Я вірю
в тебе,
Батьківщино,
Ти – зоряна
мрія моя!*

Олена
Каташова

Схема 1

МОДЕЛЬ СИСТЕМИ ВИХОВАННЯ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ



основні складові моделі системи виховання духовних цінностей старшокласників у вигляді **системи ставлень**, що визначають стосунки суб'єкта діяльності і спільноти у соціально-духовній сфері:

1. *Ставлення ліцеїста до самого себе* (упевненість в собі, самодисципліна, віра у власну спроможність здійснити самостійний громадянський вибір, віра у свою здатність впливати на суспільне життя);

2. *Ставлення до інших людей* (терпимість, повага до прав інших, готовність до спільного вирішення проблем, довіра і налаштованість на співробітництво, аргументований скептицизм, підтримка інших і відповідальність, конкурентоспроможність, прагнення зрозуміти мотиви вчинків і очікування інших);

3. *Ставлення до співтовариства* (ідентифікація себе громадою, увага до громадських справ, усвідомлення важливості участі, причетності до справ громади, сприяння соціальному розвитку);

4. *Ставлення до своєї країни*, лояльне ставлення до фундаментальних конституційних цінностей і принци-

пів, дії, спрямовані на підвищення ефективності демократичних установ, увага до громадських справ, соціальна довіра);

5. *Ставлення до суверенності особи* (усвідомлення себе як члена держави, важливості власного внеску в суспільство, громадянська гордість, відчуття суспільних цінностей, принципів, історії, життєвого шляху і солідарність з людьми в цілому);

6. *Ставлення до полікультурного середовища*, розуміння культурних традицій, етносів, формуючих таке середовище, членства в громадських організаціях, збереження своєї ментальності.

ВИСНОВКИ

і перспективи подальших досліджень у даному напрямку

Сприймаючи мету виховання духовних цінностей як виховання високодуховного, свідомого, компетентного і відповідального громадянина, який є соціально активною особистістю, повноправним членом громадянського суспільства, ми вважаємо, що таке виховання має бути особистісно-зорієнтованим. На нашу думку, основними складовими змісту такого процесу є:

- базові знання про інтелектуальну та духовну спадщину українського народу;
- розвиток критичного мислення, комунікативних навичок, ініціативи, автономії, толерантності;
- цінності (духовні цінності українського суспільства, що інтегруються в контекст національної культури).

Зміст духовного виховання має бути спрямованим на створення умов, необхідних для формування зрілої системи ставлень, якій властива, насамперед, висока внутрішня культурна основа відношень, творча духовно-практична активність з широким діапазоном соціальної дії, неперервний поступальний розвиток життєвідношень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн.1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: Наук. видання. — К.: Либідь, 2003. — 280с.
2. Виховання моральності підростаючого покоління: Наук. метод. посіб./ за ред. К.І. Чорної. — К.: Богдана. — 2005. — 288с.
3. Никандров Н.Д. Ценности как основа целей воспитания //Педагогика. — 1998. — №3. — С.3-10.

КРЕДИТНО-МОДУЛЬНА ФОРМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ШЛЯХ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ОСВІТИ І САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ



*Інноваційна
школа*

Одним із найголовніших завдань системи освіти на всіх етапах її розвитку було й залишається вдосконалення фахової майстерності педагогів, адже цілеспрямована робота в цьому напрямі є запорукою підвищення якості всього навчально-виховного процесу. З огляду на це визначальним чинником розвитку є інноваційний поступ, що буде результативним за умови впровадження ефективної системи безперервної освіти педагогічних працівників. Така система передбачає важливий акцент на впровадженні нових форм підвищення кваліфікації, які спонукатимуть до постійного вдосконалення професійної майстерності, зокрема шляхом самоосвіти. Акцентує увагу на пошуку нових форм роботи з педагогічними працівниками і МОН України в рішеннях колегії від 17.08.06 № 10/1-2, п. 1.19 („Проводити не рідше одного разу на два роки перепідготовку, підвищення кваліфікації та стажування педпрацівників, у тому числі з питань застосування сучасних інформаційних технологій у навчальному процесі”), від 17.08.07, п.5.4 („Вжити заходів щодо

модернізації змісту післядипломної педагогічної освіти, забезпечивши розробку ... багатоваріантних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що будуть реалізовані в навчальному процесі через різні форми навчання...”).

Тому перед сучасною системою післядипломної освіти постає необхідність розробки та експериментальної апробації нових форм дидактичної взаємодії із педпрацівниками – такої взаємодії, що відбувається не один раз на 5 років, а триває безперервно і ґрунтується на усвідомленні значущості процесу самостійного й цілеспрямованого здобуття сучасної інформації педагогічного призначення. Це є визначальною умовою професійного зростання педагога в умовах інформаційного суспільства, адже саме самоосвіта допомагає значно ефективніше сприймати, засвоювати суму знань, які є найнеобхіднішими для творчого, а не шаблонного виконання службових обов'язків.



**Андрій
УЛШЧЕНКО**

Проректор з навчальної роботи Харківського обласного науково-методичного інституту безперервної освіти, кандидат педагогічних наук

Директор школи, ліцею, гімназії № 1'2008

Теоретичні розробки інтеграції самоосвіти як процесу свідомої самостійкої пізнавальної діяльності та освіти були закладені в роботах Л. Уорда, Е. Дюркгейма, А. Турена, а також російських вчених: М. Руткевича, Г. Зборовського, О. Шукліної та ін.

Проблеми самоосвіти як організаційної структури, “підсистеми” інституту освіти всебічно аналізуються у працях вітчизняних авторів: В. Астахової, М. Лукашевича, В. Солодкова, О. Якуби, М. Головатого, В. Лугового та ін.

Удосконалення якості навчання й виховання в середній школі прямо залежить від рівня підготовки педагогів не тільки у вищих навчальних закладах, але й у системі післядипломної освіти. Проте ефективність курсів підвищення кваліфікації, семінарів, конференцій не буде високою без процесу самоосвіти вчителів. Самоосвіта – це потреба творчої й відповідальної людини будь-якої професії, тим більше для професій з підвищеною моральною й соціальною відповідальністю, якою є професія вчителя. Саме самоосвіта може сформувати ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою має бути освітянин.

Суспільство завжди пред’являло і буде пред’являти до вчителя найвищі вимоги, адже вчитель має знати не тільки свій предмет і володіти методикою його викладання, але й бути обізнаним у суміжних наукових галузях, різних сферах громадського життя, орієнтуватися в сучасній політиці, економіці тощо. Учитель навчається цього постійно, адже з часом змінюються уявлення про навколишній світ і певна частина здобутих раніше знань застаріває.

Самоосвітня діяльність особистості стає необхідною сферою її буття лише тоді, коли потреба у цій діяльності є внутрішньою силою, мотиватором, який спонукає до активності. Серед таких **мотивів, що спонукають учителів до самоосвіти**, можна визначити:

- прагнення до творчості;
- стрімкий розвиток сучасної наукової думки, зокрема в галузі психології та педагогіки;
- зміни, що відбуваються в житті суспільства (такі зміни позначаються на світогляді учнів і внаслідок цього досить часто формують образ учителя як „несучасної людини”);
- конкуренція (адже відомо, що багато батьків висловлюють бажання віддати свою дитину в клас до конкретного вчителя, класного керівника; якщо вчитель має авторитет серед колег, представників адміністрації, він отримує більше шансів на кращі умови для фахової самореалізації);
- інтерес до процесу навчання.

З названими мотивами пов’язані і **функції самоосвіти**:

- самореалізації особистості у професійній діяльності: самоосвіта виступає головним чинником самореалізації в освітній та пізнавальній сферах, а професійна діяльність у даному випадку виступає базою розвитку освітніх та пізнавальних інтересів;
- самовдосконалення особистості: самоосвіта – це той засіб, який допомагає усвідомити, прийняти, розвинути та реалізувати свої здібності у професійній та будь-якій іншій сферах діяльності;
- самоствердження особистості: самоосвіта допомагає особистості самовизначитися як творцю власного життєвого шляху [4; 11].

Сучасна освіта потребує педагогів, орієнтованих на постійний пошук оптимальних форм, методів та прийомів дидактичної взаємодії, спрямованих на постійне вдосконалення інтелектуально-методичної майстерності. Відомий психолог І. Абрамова* класифікує таку майстерність учителів за трьома рівнями.

* *Від редакції:* В основу цієї класифікації покладено відому класифікацію рівнів інтелектуальної активності Д.Б. Боговяленської.

1. *Репродуктивний.* Педагог при найсумліннішій, енергійній праці не виходить за межі першопочатково означеного способу дій.

2. *Евристичний.* Характерний для вчителів, які, маючи випробувану систему професійної діяльності, без будь-якого стимулювання ззовні піддають її постійному аналізу, шукають нові технології, способи, прийоми праці.

3. *Креативний.* Для педагога з креативною активністю емпірично знайдена закономірність стає не кінцевим пунктом процесу мислення, а новою проблемою, самостійною метою [1; 27].

Самоосвіта педагога безпосередньо залежить від налаштованості педпрацівника зійти на нову сходинку інтелектуально-методичної майстерності. Вона буде *продуктивною*, якщо:

- у процесі самоосвіти реалізується потреба педагога до власного розвитку й саморозвитку;
- педагог володіє способами самопізнання й самоаналізу педагогічного досвіду. Учитель усвідомлює як позитивне, так і негативне у своїй професійній діяльності, визнає свою недосконалість, а отже, є відкритим для змін;
- педагог має розвинуту здатність до рефлексії. Педагогічна рефлексія є необхідним атрибутом учителя-професіонала (під рефлексією розуміємо діяльність людини, спрямовану на осмислення власних дій, своїх внутрішніх почуттів, станів, переживань, аналіз цієї діяльності й формулювання висновків).

Учителі, які працюють творчо (тобто цікавляться новою інформацією про теоретичні та практичні аспекти організації та змісту педагогічної роботи, апробують отримані знання у власній діяльності, інтегруючи їх у свою методичну систему) завжди перебувають у пошуку, тому самоосвіта є для них органічною потребою, адже фахова самореалізація не може відбуватися повноцінно поза цілеспрямованим удосконаленням професійного рівня.

Цілеспрямована, ефективна самоосвіта спонукає до фахового вдосконалення і тих педагогів, які ще не мають добре вираженої креативної активності, перебуваючи тільки на репродуктивному рівні інтелектуально-методичної майстерності.

Проте слід зазначити, що значна частина вчителів все ж таки не має достатньої внутрішньої мотивації до фахової самоосвіти.

Наприклад, анкетування, проведене серед словесників, дало такі результати:

1. Лише **11,7%** респондентів великого значення надають самоосвіті, вони ініціативні і вдаються до експериментування.

2. **12,3%** респондентів намагаються творчо використовувати розрізнені рекомендації, що друкуються у фахових журналах. Вони не впевнені в достатньому обсязі теоретичних знань, якими володіють, не наважуються виявляти власну ініціативу. Ці вчителі є потенційним резервом творчих кадрів.

3. **76%** респондентів орієнтуються переважно на вже розроблені алгоритми проведення уроків, які пропонують посібники для вчителів, що містять поурочне планування (до речі, не завжди виконане фахівцями!).

Аналогічну ситуацію можна побачити і серед педпрацівників інших фахових напрямів.

Отже, цілком логічно припустити, що переважна більшість учителів потребує додаткової уваги з боку інститутів післядипломної освіти, методичних служб районів, міст, областей. Така цілеспрямована допомога має виявлятися в організації системи роботи, орієнтованої на стимулювання процесу самоосвіти педпрацівників у міжзастаційний період. Маємо на увазі, наприклад, проведення семінарів для педагогічних працівників як на обласному, так і на районному (міському) рівнях. Цей тип навчального заняття відіграє важливу роль у системі підвищення кваліфікації, адже дає змогу його учасникам набувати ін-

формацію в процесі обміну досвідом, дискусії під керівництвом досвідченого викладача і допомагає кожному зрозуміти підходи інших учасників до обговорюваних проблем.

При плануванні семінарського заняття необхідно враховувати такі особливості навчання дорослої людини:

- дорослі мають свою думку про те, чого їх навчають;
- дорослі мають тенденцію пов'язувати те, чого їх навчають, з тим, що вони вже знають;
- дорослим необхідно брати активну участь у навчальному процесі;
- дорослі мають вірити у компетентність викладача.

З точки зору андрагогічної моделі, людина акумулює значний досвід, що може бути джерелом навчання як самого слухача, так і інших колег. Функцією викладача в цьому випадку є надання допомоги слухачеві показати власний досвід. Систематичне проведення семінарів різної тематики підвищує мотивацію до творчості, стимулює ефективну роботу методичних об'єднань фахівців, спрямовану на аналіз та поширення прогресивного педагогічного досвіду, на вивчення та використання в практичній діяльності новітніх досягнень наукової думки.

Важливим чинником високої мотивації до активної роботи над собою є створення педпрацівникам умов для вибору індивідуальної траєкторії самоосвіти. А для того, щоб створити таку мотивацію, необхідно задовольнити потреби педпрацівників у здобутті знань як за основним фахом діяльності, так і з суміжних дисциплін.

Окрім того, слід враховувати необхідність диференційованого та особистісного підходу до роботи зі слухачами курсів підвищення кваліфікації, адже активність педпрацівників, їхні прагнення до фахового зростання є різними, тому безперспективно орієнтуватися на уніфікацію шляхів стимулювання самоосвітньої діяльності.

Так Грабовець І.В. в дослідженні „Самоосвіта як інтегруюча детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності” розробила таку типологізацію активності фахівців за рівнями професійної самореалізації: „*Активний* (високий рівень особистісної активності в різноманітних сферах професійної діяльності); *споглядальний* (характерний для людей, які зосереджені переважно на своїх особистісних відчуттях, недостатньо вольових, як правило, замкнених); *індиферентний* (переважання пристосовницьких форм поведінки, стихійність у роботі, ситуативність, перевага обставин над індивідуальним самовираженням особистості)” [4; 5].

Однак зауважимо, що *досвід* організації підвищення кваліфікації в ХОНМІБО *свідчить про істотне зростання рівня особистісної активності за умови впровадження адаптивної системи управління*. Така система допомагає створити для педагога відповідну психологічну атмосферу для самостійного спрямовування діяльності на ту мету, яка є особистісно значущою.

Безперервна освіта передбачає цілеспрямовану самоорганізацію людини в систематичній роботі з новою інформацією. Проте на практиці саме тут і виникають суттєві труднощі, адже в даному випадку організатор навчання і суб'єкт навчання один і той же. Сучасні форми взаємодії з педпрацівниками в системі безперервного підвищення кваліфікації покликані створити сильну мотиваційну основу і зорієнтувати педагога у великому обсязі інформації, зацікавити конкретно визначеними напрямками роботи, регламентуючи в часі етапи роботи слухача курсів підвищення кваліфікації в міжтестастійний період.

Тому певне управління процесом безперервної освіти, його планування, а також створення умов для вибору індивідуальної освітньої траєкторії допомагає педагогічному працівникові визначати пріоритети на шляху

самостійного здобування знань, розвивати навички ефективної роботи з інформацією. Сприяє цьому впровадження в систему післядипломної освіти різноманітних спецкурсів, семінарів, серед яких слухачі мають можливість обирати саме ті, що найбільш повно задовольняють фахові потреби як і з основних напрямів роботи, так і з суміжних дисциплін.

Таким чином, доходимо висновку, що діяльність педагогічних працівників буде суттєво ефективнішою за умови безперервного підвищення фахового рівня протягом міжатаестаційного періоду.

Удосконалення національної системи освіти, зокрема післядипломної, є предметом уваги і в Концепції Державної програми розвитку освіти на 2006–2010 роки, ухваленій Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2006 р. (№ 396 - р), де зроблено важливий акцент на реалізації принципу безперервності освіти, її адаптації до соціально орієнтованої, глобалізованої економіки та інтеграції української освіти у європейський та світовий простір, на виконання положень Болонської декларації.

Болонський процес змінює вимоги до суб'єктів навчального процесу. Ці вимоги надзвичайно важливі і для вчителя, слухача курсів підвищення кваліфікації, а саме:

- здатність до швидкого й постійного оновлення знань;
- необхідність орієнтації в складних інформаційних потоках;
- здатність стратегічно мислити;
- концентрація на загальних, абстрактних концепціях (а не тільки на предметних);
- розвиток мотивації до науково-дослідницької, пошукової роботи;
- комунікативність.

Система післядипломної педагогічної освіти має бути більш гнучкою і динамічною. А це передбачає активну варіативність у планах, програмах і моделях організації навчального процесу, мотивацію і здатність до змін,

до конкурентоспроможності і постійного підвищення якості післядипломної педагогічної освіти.

Названі чинники і зумовлюють необхідність активного використання різних форм підвищення кваліфікації, забезпечення поступового переходу до щорічної короткотривалої форми підвищення кваліфікації вчителів, розробки, апробування альтернативних механізмів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що орієнтовані на максимальну реалізацію принципу безперервності вдосконалення фахового рівня.

У 2007 р. підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Харківському обласному науково-методичному інституті безперервної освіти проводиться відповідно до оновлених і затверджених МОН України програм (62 програми) освітньої діяльності курсів підвищення кваліфікації за такими основними формами навчання:

1. *Очно-заочна* форма навчання – 216 год.: 72 год. – очна форма; 72 год. – заочна форма; 72 год. – спецкурси та семінари за вибором слухачів.

2. *Очно-заочно – дистанційна* форма навчання – 216 год.: 62 год. – очна, 10 год. – дистанційна форма, 72 год. – заочна, 72 год. – спецкурси та семінари за вибором слухачів.

3. З вересня 2007/2008 навчального року започатковано *кредитно-модульну* форму навчання, яка орієнтує педпрацівників на безперервне підвищення фахового рівня впродовж усього міжатаестаційного періоду (слухачі, які закінчили навчання на курсах за очно-заочною або очно-заочно-дистанційною формами, отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації і відразу зараховуються на кредитно-модульну форму навчання) – 216 год.: 54 год. – очна форма; 18 год. – дистанційна форма; 144 год. – спецкурси та семінари за вибором слухачів.

Протягом терміну навчання усі форми роботи педагогічного працівника фіксуються у заліковій книжці

відповідно до чітко визначеного алгоритму:

I рік навчання (2008/2009 н.р.)

Спецкурси та семінари за вибором слухачів – 36 год.

II рік навчання (2009/2010 н.р.)

Очна форма навчання – 18 год., спецкурси та семінари за вибором слухачів – 36 год.

III рік навчання (2010/2011 н.р.)

Дистанційна форма навчання – 18 год., спецкурси та семінари за вибором слухачів – 36 год.

IV рік навчання (2011/2012 н.р.)

Спецкурси та семінари за вибором слухачів – 36 год.

V рік навчання (2012/2013 н.р.)

Очна форма навчання – 36 год.

Для всіх названих форм навчання за всіма фаховими напрямками спільними є теми соціально-гуманітарного модуля, що має інваріантну та варіативну складові; заняття, присвячені методиці використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітній діяльності; вхідне та вихідне діагностування слухачів, яке відкриває можливість моніторингового дослідження якості роботи курсів підвищення кваліфікації; педагогічна або управлінська практика у навчальних закладах; виконання підсумкової роботи за темою, обраною самостійно і погодженою з куратором групи.

Одним із важливих напрямів роботи ХОНМІБО спільно з районними (міськими) відділами (управліннями) освіти, методичними кабінетами є широке впровадження в практику поточної діяльності короткотривалих проблемно-тематичних, авторських спецкурсів, що орієнтують педагогічних працівників на фахове зростання, на дослідницьку діяльність.

Спецкурси та семінари, тематика яких постійно оновлюється і подається на сайті ХОНМІБО, слухач курсів може обирати протягом усього міжтестастійного періоду. Навчання на спецкурсах є пріоритетним порівняно з навчанням на семінарах. Загальна кількість годин має становити:

- не менше, ніж **72 год.** для очно-за-

очної, очно-заочно-дистанційної форми;

- не менше, ніж **144 год.** для кредитно-модульної форми навчання.

Фаховий спецкурс (18-36год.) та спецкурс з питань організації виховної роботи (18-36 год.) є обов'язковими для кожного вчителя. Для тих, хто не володіє навичками роботи з комп'ютером на рівні, достатньому для навчання за дистанційною формою, обов'язковим є також спецкурс з інформаційно-комунікаційних технологій.

Запропоновані форми підвищення кваліфікації педагогів спрямовані на реалізацію свободи вибору змісту, форм і методів науково-дослідницької, методичної, організаційно-педагогічної роботи, що сприяють самовдосконаленню, професійному зростанню; передбачають створення умов для креативної діяльності, розвитку, самоактуалізації та самореалізації кожного вчителя у процесі творчої взаємодії з іншими педагогами. У виконанні окреслених завдань відіграє важливу роль і дистанційна форма навчання, що являє собою індивідуалізований процес передавання і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності.

Дистанційна освіта, що відбувається на певному етапі очно-заочно – дистанційної та кредитно-модульної форми навчання, відіграє важливу роль поряд із широким впровадженням в систему післядипломної освіти спецкурсів і семінарів за вибором слухачів. Знання інформаційних технологій є невід'ємною складовою іміджу сучасного вчителя, для якого комп'ютер є незамінним інструментом підвищення ефективності роботи. Однак підкреслимо: який би сучасний комп'ютер учителю не дати, найважливішим є бажання і здатність ставитися до роботи творчо, постійно вчитися, експериментувати й ділитися своїми знаннями, досвідом, придбаними в процесі самоосвіти.

Необхідною складовою процесу освіти і самоосвіти педпрацівника є систематична робота над темою, що пов'язана з обраною фаховою проблемою. Індивідуальні та групові консультації викладачів, методистів інституту допомагають визначити пріоритетні напрями дослідження, зорієнтуватися в наукових публікаціях, присвячених актуальним проблемам освіти.

Систематична робота кожного педагогічного працівника передбачає певний алгоритм діяльності в міжатакстаційний період, спрямованої на власне професійне зростання. Тому важливу роль в організації безперервного підвищення кваліфікації відіграє впровадження єдиної форми залікової книжки для слухачів курсів усіх фахових напрямів. Записи в цій заліковій книжці, де має фіксуватися протягом п'ятих років виконання всієї обраної самостійно навчальної роботи, дають підстави для отримання посвідчення про навчання на курсах.

За умови організації навчального процесу, що передбачає засвоєння слухачами окремих освітніх модулів, навчання на спецкурсах та семінарах, у педагога з'являється можливість будувати індивідуальну освітню траєкторію в процесі підвищення кваліфікації відповідно до своїх фахових зацікавлень та рівня професійної підготовки.

Акцентуємо увагу також на інших пріоритетних завданнях, які поставив перед собою колектив Харківського обласного науково-методичного інституту безперервної освіти, розпочавши з вересня 2007 року перехід до кредитно-модульної форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

- удосконалити освіту та професійну підготовку педагогів шляхом поглиблення, розширення та оновлення їх професійних знань, умінь і навичок;
- експериментально перевірити ефективність системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників;

- створити оптимальні умови для реалізації одного з основних принципів післядипломної освіти – неперервність освіти, самоосвіти протягом усієї педагогічної діяльності, усього життя;
- створити систему мотивації педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації впродовж міжатакстаційного періоду.

Прогнозовані результати впровадження кредитно-модульної форми підвищення кваліфікації:

- якнайповніше задоволення потреб освітян Харківщини у професійному зростанні шляхом урізноманітнення запропонованих форм, змісту навчання;
- створення умов для самостійного вибору індивідуальної освітньої траєкторії в системі післядипломного навчання педагогічних працівників відповідно до фахових зацікавлень та рівня професійної підготовки;
- створення умов для системної самоосвіти протягом усього міжатакстаційного періоду;
- забезпечення потреб регіону у кваліфікованих педагогічних кадрах;
- забезпечення мотивації педагогічних працівників до безперервного фахового вдосконалення. Вдумаймося в глибоку істинність думки видатного німецького педагога А. Дистервега: *„Виховання, отримане людиною, закінчене, досягло своєї мети тільки тоді, коли людина настільки дозріла, що має силу й волю давати самій собі освіту протягом подальшого життя й знає спосіб та засоби, яким чином вона може це здійснювати”*.

Тому кредитно-модульна форма навчання, до якої ми починаємо переходити, має на меті якнайбільш повно врахувати особистісно значущі потреби педагогів на шляху безперервного фахового вдосконалення.

ЛІТЕРАТУРА

Систематична робота кожного педагогічного працівника передбачає певний алгоритм діяльності в міжтестатційний період, спрямованої на власне професійне зростання

У педагога з'являється можливість вибудувати індивідуальну освітню траєкторію в процесі підвищення кваліфікації відповідно до своїх фахових зацікавлень та рівня професійної підготовки

Директор школи, ліцею, гімназії № 1 2008

1. Абрамова И. Г. Педагогический риск: теория и практика // Magister. — 1999. — №5. — С. 19–30.

2. Астахова В. И., Михайлева Е. Г., Астахова Е. В., Гайков А. А., Костаков Г. И. Непрерывное образование в контексте образовательных реформ в Украине / Народная украинская академия / В. И. Астахова (общ. ред.). — Х.: Издательство НУА, 2006. — 300 с.

3. Головатий М. Ф. Навчи себе сам: Навч.-метод. розробка / Міжрегіональна академія управління персоналом. — К.: МАУП, 2002. — 120 с.

4. Грабовець І. В. Самоосвіта як інтегруюча детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності. Автореф. дис. ... канд. соціол. наук. — К., 2004. — 16 с.

5. Грабовець І. В. Соціальна роль післядипломної освіти в українському суспільстві // Грані. — 2001. — № 1. — С. 65–68.

6. Даниленко Л. І. Інноваційний менеджмент в освіті: Навчально-метод. комплекс / АПН України; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти. Факультет менеджменту та психології. — К.: Міленіум, 2003. — 23 с.

7. Даниленко Л. І. Сучасні наукові підходи до управління загальноосвітніми навчальними закладами: Конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навч. закл. / АПН України; Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти. Кафедра менеджменту освіти; Канадсько-український гендерний фонд. — К.: ЦППО, 2004.

8. Дюркгейм Эмиль. О разделении общественного труда / А. Б. Гофман (пер.). — М.: Канон, 1996. — 432 с.

9. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління (тексти лекцій). — Х.: Видав. гр. „Основа”, 2004. — 128 с.

10. Зборовский Г. Е., Костина Н. Б. Социология управления: Учеб. пособие для студ. гуманитар. (несоциол.) спец. — М.: Гардарики, 2004. — 270 с.

11. Луговий В. І. Тенденції розвитку педагогічної освіти в Україні: (теоретико-методологічний аспект): Дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 / АПН України; Інститут педагогіки і психології професійної освіти. — К., 1995. — 429 с.Р

12. Лукашевич Н. П., Солодков В. Т. Социология образования: Конспект лекций / Межрегиональная академия управления персоналом. — К., 1997. — 224 с.

13. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. / Харківський національний ун-т ім. В. Н. Каразіна / О. О. Якуба (відп. ред.). — Х.: Видавничий центр Харківського національного ун-ту ім. В. Н. Каразіна, 1999. — 406 с.

14. Михайлева Е. Г. Непрерывное образование как фактор развития интеллектуального потенциала украинского общества / Народная украинская академия. — Х.: Издательство НУА, 2005. — 142 с.

15. Ніколаєнко С. М. Освіта в інноваційному поступі суспільства. — К.: Знання, 2006. — 207 с.

16. Руткевич М. Н. Социология образования и молодежи. — М.: Гардарики, 2002. — 541 с.

17. Турен Ален. Возвращение человека действующего: Очерк социологии / Е. А. Самарская (пер. с фр.). — М.: Научный мир, 1998. — 204 с.

18. Уорд Лестер. Психические факторы цивилизации: [Пер. с англ.]. — Минск: Беларуская Энциклапедыя, 2005. — 335 с.

19. Шуклина Е. А. Социология самообразования: предпосылки, методология, методика / Уральский гос. профессионально-педагогический ун-т; Институт социологии и экономики / Уральский гос. научно-образовательный центр РАО. — Екатеринбург, 1999. — 214 с.

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СУЧАСНІЙ ШКОЛІ



Інноваційна
школа

*Ми не намагаємось стати кращими за інших,
ми прагнемо стати завтра кращими
за нас сьогоднішніх*

Суспільство, а значить, і школа, поступово переходить до моделі інноваційного розвитку, за порукою якого є пошук та використання нових форм та методів управління, перехід до ринкових відносин, масове впровадження нових технологій, які потребують конкурентоспроможного випускника.

Відповідно до цих вимог мова йде не просто про менеджмент, а про інноваційний менеджмент в сучасних навчальних закладах, менеджмент інновацій. Оскільки менеджерів освіти почали готувати не так давно, то, звичайно, саме на інститути післядипломної педагогічної освіти покладаємо надію на гідну перепідготовку керівних кадрів навчальних закладів.

Саме тому на базі нашого навчального закладу згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 21.02.2006 р. №115 проводиться дослідно-експериментальна робота за темою „Управління інноваційною діяльністю в умовах сучасного навчального закладу”¹.

Вже проведені підготовчий та організаційно-прогностичний етапи дослідно-експериментальної роботи.

З вересня 2006 року розпочався діагностично-концептуальний етап.

На даний час забезпечено:

- високу поінформованість педагогічного колективу ліцею про потенційно можливі нововведення, про перспективи розвитку навчального закладу;
- повноту вивчення актуальних проблем. Оскільки проблеми визначають розвиток навчального закладу, здійснено їх аналіз, окреслено прогноз на майбутнє;
- раціональність вибору за-



**Любов
МИХАЙЛИК**

Директор
Кременчуцького
ліцею № 4

¹ Керівник: Завалевський Ю.І., заступник директора Інституту інноваційних технологій та змісту освіти МОН України, директор Відділення змісту дошкільної та загальної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент, Заслужений працівник освіти. Наукові консультанти: Бех І. Д., директор Інституту проблем виховання АПН України, доктор психологічних наук, академік АПН України; Кириленко С. В., начальник відділу моніторингу освітньої діяльності та педагогічних інновацій Інституту інноваційних технологій та змісту освіти МОН України.

гальної та окремих цілей, інтерактивність цілей;

- реальність планів – забезпеченість ресурсами, збалансованість, розподіл функцій, обов'язків, надання прав керівництву ліцею відповідно до мети розвитку;
- зацікавленість всіх учасників навчально-виховного процесу, удосконалення діяльності, підвищення професіоналізму педагогів;
- можливість здійснювати аналіз, контроль та корекцію впровадження інновацій.

Узагальнивши наявні впровадження інновацій, їх результативність, дійшли висновку про необхідність більше уваги в ліцеї приділяти педагогічним технологіям, що формують творчу особистість:

- **навчання на високому рівні складності**, в основі якого лежить ідея складної цілі (важливо цю ціль не лише повідомити учневі, але й переконати його в тому, що ціль є реальною);
- **принцип оптимізації**, який передбачає надання можливості педагогу обирати оптимальний метод навчання. Важливо дати можливість учням взяти участь у цьому виборі. Такий крок є найпростішим для розвитку творчої думки й самостійності учнів. Вільний вибір навчить учнів приймати рішення, що є важливою умовою формування ініціативної особистості.

Із педагогічної спадщини В.О. Сухомлинського в ліцейську методичну скарбничку внесено **ідею інтелектуального фону** класу, суть якої полягає в тому, що на кінцевий результат навчання і виховання учня здійснюють певний вплив життєві цілі, які ставлять перед ним однокласники. Тому важливо створити інтелектуальний фон класу, який забезпечить загальне прагнення до знань. Досвід творчої діяльності учні отримують тільки в результаті розв'язання **проблем і проблемних завдань**. Творчість передбачає, що

раніше засвоєні знання переносяться в нову ситуацію. Важливо, щоб при цьому в учнів виникало позитивне емоційно-ціннісне ставлення до процесу пізнання нового.

Впровадження інновацій в освітній процес обумовило необхідність створення принципово нової системи управління ліцеєм, яка базується на засадах сучасного світового менеджменту. Проведено перевірку гіпотези дослідно-експериментальної роботи, яка полягає у припущенні, що ефективність управління інноваційною діяльністю в умовах сучасного навчального закладу полягає в розвитку та збагаченні всіх характеристик системи; оновленні функцій управління та конкретних управлінських дій; удосконаленні організаційної системи управління; оптимізації технологій, механізмів управління; саморозвитку керівників закладів освіти, оновленні їх професіоналізму, особистісному розвитку.

Психологічною службою ліцею вивчено мотивацію педагогічного колективу до використання інновацій у навчально-виховному процесі. Розроблено організаційно-структурну модель управління інноваційною діяльністю в умовах сучасного навчального закладу. Як результат здійснення програми науково-теоретичної підготовки адміністрації ліцею – широке застосування комп'ютерних технологій, які сприяють активізації діяльності всіх учасників навчально-виховного процесу. Саме завдяки мультимедійним технологіям відкриваються нові можливості для творчості та розвитку колективу.

Створена **модель використання комп'ютерних технологій в управлінській діяльності ліцею** має структуру:

- ведення і оформлення внутрішньої документації;
- складання розкладу уроків;
- створення і використання бази даних працівників та учнів ліцею;
- моніторинг діяльності вчителів;
- пошук і збір інформації за допомо-

гою Internet (від нормативно-правової бази до придбання підручників);

- використання електронної пошти для зв'язку з органами управління освіти, з іншими навчальними закладами;
- налагодження творчих зв'язків з іншими навчальними закладами, у тому числі й за кордоном;
- психологічне тестування педагогів ліцею та учнів.

Проблеми управління навчальним закладом та інноваційними процесами свідчать про невідповідність між вимогами до якості результатів управління та реальним його станом. Тому дійшли висновку, що насамперед якість управлінської діяльності визначається якістю роботи колективу, якістю знань, новими технологіями, висококваліфікованими кадрами, інтелігентністю середовища, варіативністю програм, курсів, методичним забезпеченням, забезпеченістю підручниками, якісною комп'ютерною базою, доступністю Інтернету, наповнюваністю кабінетів, якістю харчування, медичного обслуговування, розгалуженістю гуртків, охороною дитинства, благоустроєм території, рівнем ремонту, внутрішнім інтер'єром тощо.

Для визначення рівнів якості управління інноваційною діяльністю використано потужний діагностичний апарат (див. вріз).

З'ясувалось, що 96% респондентів задоволені умовами праці в ліцеї, а 92% колективу задоволені змістом своєї праці, чому сприяє

ДІАГНОСТИЧНИЙ АПАРАТ

визначення рівнів якості управління інноваційною діяльністю в умовах сучасного навчального закладу

Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді, метою якої є вивчення орієнтації керівництва ліцею на найбільш прийнятні для них ролі з тих, які традиційно виділяються для забезпечення ефективної роботи команди: „голова”; „генератор ідей”; „оцінювач ідей”; „організатор роботи”; „організатор групи”; „дослідник ресурсів”; „завершувач”.

Отримані дані використані для виявлення ролей, на які найбільше і найменше орієнтуються члени адміністрації, та „проблемних” ролей, тобто тих, що відсутні і які необхідно вводити в діяльність команди для забезпечення її цілісності й ефективності діяльності.

Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST), метою якого є вивчення ступеня розвитку у керівництва ліцею характеристик, необхідних для роботи в конкурентоспроможній команді, а саме:

- потреба в досягненнях (подальшому розвитку);
- потреба в незалежності / автономії;
- схильність до творчості (творчі здібності / нахили);
- уміння йти на зважений ризик;
- цілеспрямованість та рішучість.

Методика діагностики комунікативної установки В.В. Бойка, метою якої є визначення рівня комунікативної толерантності за кількома показниками:

- неприйняття чи нерозуміння індивідуальності людини;
- використання себе як еталону при оцінці інших;
- категоричність чи консервативність в оцінках людей;
- невміння приховувати неприємні почуття при зіткненні з некомунікативними якостями партнера;
- прагнення переробити, перевиховати партнера;
- прагнення відштовхнути партнера від себе, зробити його зручним;
- невміння пробачати іншому його помилки, незграбність, неприємності, що вже виникали ненавмисно;
- неприємність до фізичного чи психічного дискомфорту партнера;
- невміння пристосовуватись до партнера.

Ця методика допомогла визначити чинники комунікативних бар'єрів, які пов'язані з настановами респондентів.

Методика дослідження взаємостосунків керівництва та педагогічного колективу, метою якої є дослідження взаємостосунків керівництва ліцею та педагогічного колективу, а також оцінка функціональних компонентів управлінської діяльності, у тому числі вміння менеджера; авторитет менеджера серед персоналу.

Результат досліджень показали ріст авторитету керівництва ліцею порівняно з першим етапом експерименту.

Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі, метою якого є виявлення структурних складових соціально-психологічного клімату в ліцеї та чинників, що впливають на нього. Окрім того, за допомогою анкети проаналізовано пропозиції членів колективу щодо оптимізації соціально-психологічного клімату.

насамперед можливість спілкування з дітьми (75%), можливість спілкування з приємними для опитуваного людьми (42%), можливість реалізації власного потенціалу (38%). Перешкодами вважаються недостатній престиж професії вчителя (21%) та незадовільна заробітна платня (25%). Весь колектив влаштовують взаємовідносини в колективі завдяки взаємоповазі, гуманному ставленню. Одночасно з'ясувалось певне невдоволення станом матеріально-технічного забезпечення.

Усі діагностики підтвердили здатність педагогічного колективу до інноваційної діяльності та наявність резервів. Дано оцінку базових якостей керівників ліцею за еталонним рядом.

Сучасний загальноосвітній навчальний заклад переживає істотні зміни, які стосуються, в першу чергу, змісту освіти, гуманізації та гуманітаризації навчально-виховного процесу. Управління функціонуванням навчального закладу покликане забезпечити використання наявного потенціалу. Управління розвитком повинно забезпечувати збільшення потенційних можливостей закладу за рахунок засвоєння певних нововведень. Тому об'єктом управління розвитком навчального закладу виступають інноваційні процеси та процеси, що їх забезпечують. Управління функціонуванням орієнтоване на сьогоденні потреби, а управління розвитком – на майбутні. Тому *зроблено спробу зменшити проблеми та віднайти оптимальну модель управління*, яка допоможе наблизити Кременчуцький ліцей до ідеального навчального закладу. З цією метою переглянуто та скориговано Концепцію розвитку ліцею, оскільки поставлені перед педагогічним колективом завдання виконуються набагато швидше запланованого.

В ліцеї знайшли широке застосування цілий ряд управлінських технологій, а саме: елементи адап-

тивного управління, інтерактивні, інформаційно-комунікативні технології, ведеться чітка інноваційна політика, політика створення іміджного педагога. Все це вимагає чіткої систематизації, сучасного моделювання всієї управлінської діяльності, тобто розробки певної моделі інноваційного менеджменту. Для підвищення рівня ефективності організації навчально-виховного процесу, створення продуктивної атмосфери співпраці розроблено модель управління інноваційним навчальним закладом.

Виходячи з ефективності сучасних управлінських технологій, сформовано тимчасові творчі групи з вивчення та розробки окремих засобів інноваційного менеджменту, а саме:

- маркетингу інновацій (керівник Процько Т.М., заступник директора з виховної роботи),
- інжинірингу та реінжинірингу інновацій (керівник Леднева Н.Ю., заступник директора з навчально-методичної роботи),
- бенчмаркінгу інновацій (керівник Цвєлих І.П., заступник директора з навчально-виховної роботи),
- бренд-стратегії інновацій та фронтуванню інноваційного ринку (керівник Михайлик Л.В., директор ліцею).

Адміністрація і члени педагогічного колективу – активні учасники семінарів, тренінгів, конференцій, місцевого, регіонального, всеукраїнського рівнів. Родзинки досвіду вивчаються, рекламуються, адаптуються до умов ліцею, дуже часто знаходять своє застосування, що й дає певні результати роботи. Обговорення на засіданнях педрад, кафедр та методоб'єднань проблем управління інноваційними процесами та їх розвитком дозволяє проаналізувати роботу та знайти кращі шляхи. Організовано та проведено обласні та регіональні семінари з управлінської діяльності з проблем: „Створення позитивного іміджу су-

часного навчального закладу”, „Організаційно-методична робота з питань професійної адаптації молодих вчителів”. На базі ліцею кафедрою менеджменту Полтавського ОІППО ім. М.В. Остроградського (керівник – кандидат педагогічних наук Охріменко І.В.) проведено Всеукраїнську науково-практичну конференцію „Інноваційний розвиток управлінського потенціалу керівника загальноосвітнього навчального закладу”(див. також і вріз на с.27).

Але все одно залишаються **проблеми підготовки та перепідготовки керівних кадрів:**

- невідповідність між вимогами до якості результатів управління та реальним його станом;
- порушення принципу неперервності та наступності навчання;
- неможливість створення системи постійної освіти керівників освіти;
- відсутність системи підготовки керівних кадрів;
- відсутність достатнього фінансування освітньої галузі;
- відсутність механізму дії нормативно-правової бази.

Для розв’язання хоча б частини цих проблем у 2006 році на базі ліцею створено філію кафедри менеджменту ПОІППО з метою забезпечення концентрації в конкретному навчальному закладі теоретичних надбань і досвіду управління в сфері освіти та їх використання в роботі керівних педагогічних кадрів для підвищення

їх адміністративно-педагогічної компетентності. Філія має постійні творчі зв’язки з відповідними лабораторіями та кафедрами обласного інституту післядипломної освіти. Одним з важливих напрямків діяльності філії є надання науково-методичної допомоги у вигляді наукових консультацій, проведенні експериментальної роботи, читанні лекцій, участі в семінарах, конференціях.

Можливість використання педагогічних інновацій та прийомів ви-

На фото: група директорів Полтавської області у Києві. Четверта зліва – Л. Михайлик, четвертий справа – Іван Охріменко (жовтень, 2007 р.)



ПЕРЕМОГИ КРЕМЕНЧУЦЬКОГО ЛІЦЕЮ, що підтверджують правильність обраного курсу

Навчальний рік	Кількість призерів				
	Предметних олімпіад			МАН	
	міських	обласних	Всеукраїнських	обласних	Всеукраїнських
2003-2004	35	23	1	15	1
2004-2005	35	23	1	13	2
2005-2006	38	23	1	12	1
2006-2007	42	22	2	11	1

Ліцей пройшов атестацію з відзнакою (2005), лауреат Всеукраїнського конкурсу „100 кращих шкіл України-2006”, директор – переможець конкурсу „100 кращих керівників шкіл України-2007”.

На фото:
Іван Охріменко,
Любов Михайлик та
Ольга Виговська у
Київському Будинку
вчителя
(жовтень, 2007р.)



ЛІТЕРАТУРА

1. Стратегічне управління: науково-методичне забезпечення розвитку сучасної 12-річної школи. З досвіду роботи директора ліцею №4 м. Кременчука Михайлик Любов Василівни. — Полтава: АСМІ, 2006. — 92 с.
2. Михайлик Л.В. Ефективна методична робота — запорука успіху // Світ виховання. — №4, №6. — 2006. — С. 38-44.
3. Михайлик Л.В. Деякі аспекти розв'язання економічних проблем у сучасній школі // Економіка освіти і освітня діяльність: Матеріали Всеукраїнського семінару, 8 грудня 2006 р. — Полтава: ПОІППО, 2006. — 68 с.
4. Флагмани освіти Полтавщини. Нові адреси передового педагогічного досвіду. — Полтава: ПОІППО, 2006. — С.159-171.
5. Козлова І. Керівник навчального закладу. Яким він повинен бути // Освіта України. — №35. — 16 травня 2006 р. — С. 3.

лися колеги, випробовували їх, вивчали можливості використання у своїй роботі. Презентоване на педрадах використання педагогічних інновацій спонукало вчителів упроваджувати ці методи в навчально-виховний процес, що свідчить про успіх роботи управлінської команди. Результатом плідного управління науково-методичною роботою є публікації працівників ліцею у фаховій пресі.

З метою формування уявлення щодо феномену команди, відпрацювання первинних навичок командної взаємодії розроблено і апробовано тренінгові курси з формування команди для управління інноваційною діяльністю в умовах сучасного навчального закладу. Для вимірювання існуючого рівня управлінської діяльності використано *кваліметричну модель професійної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу*, розроблену Єльніковою Г.В. Застосування кваліметричних моделей з використанням комп'ютерів переконає у доцільності створення інформаційних технологій для управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу з метою розвитку його управлінського потенціалу. Такі технології дозволяють впровадити в роботу управлінців закон економії часу й об'єктивізувати процес прийняття управлінських рішень.

ПОЛТАВСЬКИЙ ОШПО – ДИРЕКТОРАМ ШКІЛ: думки вчених і практиків

Кафедра менеджменту освіти ПОІППО запропонувала (проректор С.Ф. Клепко та завідувач кафедрою І.В. Охріменко) різноманітні форми роботи конференції, які проводилися у надзвичайно творчій атмосфері. Наш фоторепортаж передає емоції і почуття її учасників.

А якби ми мали можливість розказати ще про всі виступи, думки, пропозиції, то, мабуть, усі б шкільні керівники вже знали що робити, як робити – від А до Я. Уявіть лише, що все це було напрацьовано силами учасників цієї конференції, яких Ви бачите на фото.

Центральними питаннями конференції були проблеми школи, директора, вчителя. Деякі думки з приводу зазначених проблем наводимо далі:

- Школа майбутнього має виростити ще одного Остроградського, Котляревського, Раїсу Кириченко. Школа майбутнього має визначатись не за зовнішнім виглядом, а за пріоритетним ставленням до дітей.
- Треба організувати підготовку майбутніх керівників, представників сільської еліти, бо ніхто не хоче йти директором у село.
- Кожен керівник має точно знати, яку школу він хоче бачити. А якщо не вистачає знань – йти вчитись.
- Розроблено програму підготовки керівника освіти, починаючи з дитсадка.

Українська нація – це нація талановитих педагогів. Щоб вони проявили себе – потрібна база і закони.

Дійсно, ефективно розвивається та країна, яку веде освіта – нам зробити б освіту такою, яка була б здатна до цього!





Інноваційна
школа

ТЕХНОЛОГІЇ СФОРМОВАНОСТІ ТВОРЧОГО ОСВІТНЬО-ВИХОВНОГО СЕРЕДОВИЩА

**Катерина
ПРИХОДЧЕНКО**

Директор спеціалізованої гуманітарної школи №95 м. Донецька, кандидат педагогічних наук, доцент, Заслужений учитель України

Директор школи, ліцею, гімназії № 1'2008

28

Проблема формування вихованої творчої, культурної особистості як школяра, так і вихователя, залишається актуальною проблемою сучасної педагогічної теорії і практики.

Звідси **виховний процес** – це зміни, що відбуваються під впливом виховних засобів. Виховний процес є системою умов, що сприяють самореалізації особистості, інформованої в естетичному плані (яка залишається відкритою для культурної інформації протягом життя і має бажання користуватися нею), формують високу моральність, спонукають до творчості. За висловом В.О. Сухомлинського, дитина повинна бути не тільки учнем, але перш за все людиною з багатогранними інтересами, запитамі, прагненнями. З перших місяців життя дитина намагається реалізувати різноманітні потреби, і це є рушієм її інтелектуального росту. Діалектика залежності-незалежності від суспільства діє лише в тому випадку, коли дитина знаходиться в соціальному середовищі і куди вона „занурена” з першого дня свого життя. Будь-

яка еволюція особистості буде відзначена постійними спробами звільнитися від матеріального та морально-суперечливого середовища і, водночас, пристосуватися до нього. „Світлу культуру”, тобто стійкий емоційний захист, надають людині сім'я, батьки, надійні друзі, література. Виховання дітей, на думку Г. Честертона, повністю залежить від ставлення до них дорослих, а не від ставлення дорослих до проблем виховання. Саме це дає можливість самопізнавати, самозіставляти, самовиражати, самоутверджувати, самовдосконалювати себе.

Виховання школяра потребує наукового й обґрунтованого підходу, розв'язання якого криється передусім у розбудові всього навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі на національно-культурних традиціях українського народу. Вони є складовими частинами навчального процесу, спрямованого на розкриття творчої особистості людини та прищеплення їй загальнолюдських цінностей. Вивчення різноманітних джерел української народної педагогіки (фольклор, обряди, звичаї тощо) дає можливість сучасним педагогам

повернутися до методів і засобів виховання, якими користувалися наші предки, віднайти в них раціональне зерно і втілити такі надбання в практику виховання школи і сім'ї.

Нами досліджені праці сучасних українських учених педагогів В. Мадзігона, І. Зязюна, М. Ярмаченка, Б. Кобзаря, О. Біляєва, О. Мазуркевича, В. Козакова, С. Гончаренка, О. Алексюка, В. Онишука, О. Сухомлинської, С. Вайнола і впроваджені в практичну роботу як такі, що допомагають досягнути теорію народної педагогіки, подолати особистісні кризові явища, усвідомити національну культуру та духовну спадщину, протистояти так званій „чорній культурі”, яка представлена в першу чергу засобами масової інформації, негативно впливає на внутрішній світ людини, створює систему хибних цінностей і руйнує емоційний стан людини. „Чорній культурі” психолог М. Князева протиставляє „світлу культуру” – основу національного менталітету та життєдіяльності людей, що будується на визнанні цінності Людської особистості та має застерегти нас від духовної загибелі.

Система виховання, спрямована в XXI ст., базується на двох культурах: мистецтвах і суспільних науках, з одного боку, і природничих науках та математиці – з другого. На думку французького філософа Г. Лебона, єдиним засобом, яким можна вплинути на душу народу в цілому і кожної його особистості зокрема – це виховання. Дозвілля учнів є дзеркалом результатів їх виховання. Невипадково ж воно завжди вважалося постійним і невід'ємним супутником освіти. Як відомо, ще німецький філософ і педагог минулого сторіччя І. Гебарт у своїх „Педагогічних афоризмах” стверджував, що навчання без морального виховання є засобом без мети, а моральна освіта (або формування характеру) без навчання є метою, позбавленою засобів. Освіта як така (навчання), на думку І. Гебарта, неефективна поза моральною освітою

(вихованням), і навпаки. „Виховання є цілеспрямована (спрямовано організована, регульована) соціалізація індивіда” [1, с.37]. М. Боритко наголошував, що „середовище треба уміти використовувати у виховних цілях, а єдиний простір треба уміти створювати” [2, с.60].

Виховання – це інструмент збереження, передачі та становлення культури, це розвиток індивіда, а розвиток – самоствердження особистості. На кожную сферу дитини – інтелектуальну, мотиваційну, емоційну, вольову і регулятивну, предметно-практичну і екзистенціальну переважно впливають бінарні методи „виховання – самовиховання”, що базуються на взаєморозумінні та повазі, солідарності та демократії, культурній європейській спадщині. Самовиховання тільки тоді виховання, коли воно „само”. Людина сама себе створює. Це „само” надмірно проявляється у підлітковому віці, особливо в 13-14 років, коли активно складається уявлення про своє „Я”. *Аксіологічний підхід до виховання* – це орієнтація на цінності особистості, що відповідають її запитам, а також визначеним суспільством нормам у певній історичній та життєвій ситуації. Творче освітньо-виховне середовище передбачає забезпечення поваги до чужої думки, виявлення таких суб'єктивних якостей учнів, як участь у діалозі та вміння робити вибір, обстоювання своєї позиції в оцінюванні фактів, подій, почуттів і відкриттів, відповідальність і самодисципліна. На думку вченого Л. Бондарєва, діяльність вихователя сприяє реалізації державної політики у створенні інтелектуального, духовного потенціалу нації, розвитку вітчизняної науки, техніки, збереженні і примноженні культурної спадщини та у формуванні людини майбутнього. Це означає, що всі форми і методи роботи, вся сукупність виховних засобів становлять певну систему, відповідно до якої вирішуються завдання виховання. Головний метод і засіб планомірного залучення дітей до занять і вироблення правил

культурної поведінки – це спеціальні вправи, що супроводжуються позитивними переживаннями, емоціями, активним прагненням до правильного вчинку, а згодом включаються у повсякденне життя.

Педагогічна підтримка – це процес спільного з дитиною визнання її власних інтересів, ідей, можливостей і шляхів подолання проблем, які заважають їй зберегти свою людську гідність. Зрештою, більш важливим є те, якою людиною стане школяр, а не те, наскільки успішним учнем він є. Так, посередній учень може володіти прекрасними людськими якостями, а відмінник – бути самозакоханим. Учитель не нав'язує учням своїх світоглядних норм, позицій, догм. Дитина має право на власне сприйняття світу, а вчитель лише дає інформацію та вчить робити вибір. У виховній роботі слід виділяти три групи функцій. Перша група має зв'язок з безпосередніми впливами педагога на учня (вивчення індивідуальних особливостей розвитку, середовища, інтересів, програмування виховних впливів, реалізація комплексу методів і форм індивідуальної роботи з учнями, аналіз ефективності виховних впливів. Друга група функцій пов'язана із створенням виховного середовища (єднання колективу, формування сприятливої емоційної атмосфери, включення учнів у різноманітні види соціальної діяльності, розвиток дитячого самоуправління). Третя група функцій спрямована на корекцію впливу різних суб'єктів, соціальних відношень дитини (соціальна допомога сім'ї, взаємодія з педагогічним колективом, корекція впливу засобів масової комунікації, нейтралізація негативних впливів соціуму, взаємодія з іншими освітніми закладами). „Виховання культури бажань великою мірою визначається тим, наскільки мудра гармонія встановлюється у житті людини між задоволенням матеріальних потреб і становленням, розвитком і задоволенням потреб духовних” [3, с.77]. П. Щедровицький наголошує, що

саме гуманітарні науки допоможуть якнайкраще виконати цю задачу. Бо гуманітарні технології якимось чином зв'язані з реальністю комунікації, її проектуванням, рухаючись послідовно від поняття до проекту або групи проектів.

З цієї постановки проблеми витікає така послідовність дій:

- а) само-визначення**
- смислового поля* відносно тієї області, в якій працюєш, вчишся, тобто дієш;
 - системно-структурного уявлення* відносно області, в яку хотів би потім прийти;

б) взаємообумовленість – орієнтація у просторі понять, уявлень, ідей, що допоможе краще відповісти на питання, звідки ви прийшли і куди ви збираєтеся йти, і як це може бути співвіднесене з ідеєю гуманітарних технологій, з життєвою самотворчістю кожного учасника виховного процесу. Ш. Амонашвілі зазначав, що треба заохочувати бажання дітей до оновлення, якщо хочемо виховати в них риси нової людини.

Далі важливо з'ясувати рівень уявлення учнів про комунікацію або якість, за визначенням П. Щедровицького, передпоняття комунікації у співвідношенні з іншими уявленнями і поняттями, що створюють сферу соціально-гуманітарних знань, які в свою чергу впливають на формування внутрішнього світогляду, є способом вираження в життєвих діях. Звідси витікає певний спосіб організації виховання, розуміння, взаєморозуміння, взаємодіючої комунікації, інтерсуб'єктивності, діалогічності, які присутні в різних областях, в тому числі і в індивідуальній роботі окремих осіб, тобто в самовихованні. Гармонійне виховання розуму, волі, моральних переконань, ідейної цілісності й мужності, духовного багатства

й естетичної багатогранності – все це закономірно веде до того, що в людині уже в роки отрочтва виникають думки, на які їй хочеться почути відповідь і утворити власні погляди, самоствердитися, самоудосконалитися через набуті знання, через сприйняття соціального досвіду завдяки життєвій самотворчості. Виховний процес, спрямований на формування комунікативних умінь і навичок, на організацію відродження духовності народу, удосконалює особистість учня. Відбувається організація виховання з урахуванням принципів гуманізації та гуманітаризації, єдності національного та загальнолюдського, розвивального характеру, навчально-виховного процесу, пізніше співтворчості та співробітництва всіх його учасників, індивідуалізації, диференціації, оптимізації, відкритості та динамічності. „Середовище, що володіє певною примусовою силою, грою своїх стихій, багатогранністю видів діяльності, створює можливості слідувати так званими коридорами, які вимагають оволодіння відповідними наборами соціальних дій” [4, с.16].

На сучасному етапі розвитку гуманітарних шкіл, виходячи із суспільних і освітніх функцій дисциплін, що вивчаються, які сприяють вихованню і становленню учнівських особистостей, чинними програмами, пропонуються ще такі принципи, як: комунікативно-діяльнісний, лінгводидактичний, культурологічний, проблемно-пошуковий. Цілісний педагогічний процес (освіта, навчання, виховання, розвиток) у сучасній школі педагогіки знайшов нове трактування, яке називається педагогічною технологією формування особистості.

Завдання сучасної педагогічної технології:

а) виховувати інтелектуально розвинуту особистість (цінити людину за розум, її ділові та людські якості);

б) виховувати свідомих громадян незалежної України;

в) формувати творчу особистість для праці в майбутніх ринкових від-

носінах з почуттям гідності, розуміння суті приватної та державної власності;

г) виховувати почуття потреби набуття високих професійних якостей у майбутньому, вміння при необхідності змінювати професію.

Ще в Греції сформувався поняття „калокагатії” – „сукупності чеснот” як ідеалу фізичної і моральної досконалості, яке було розвинуте у вченнях про виховання Сократом, Платоном, Аристотелем та іншими видатними діячами минулого. Гельвецій говорив, що люди не народжуються, а стають тими, ким вони є, маючи на увазі величезну роль виховання в процесі становлення особистості. Аристотель наповнює калогатію подвійним змістом, пов’язуючи її як з призначенням людини, так і з метою її діяльності. Тобто це субстант, що визначає внутрішню моральну сутність людини у взаємодії з її зовнішньою природою. Паростки нових великих ідей, висловлені давніми любомудрами, зміцніли уже в ідеях Григорія Сковороди. Мандрівний філософ об’єднав ідею моральності людини з реальною дійсністю, в якій вона „сродно” реалізується. Головним педагогічним принципом Г. Сковорода проголошував ідею „природного виховання”.

Григорій Сковорода – один із найзначніших представників гуманістичного напрямку виховання – найважливішим вважав розвиток здібностей, національної свідомості і самосвідомості. За його переконанням, кожен повинен пізнати свій народ, в народі пізнати себе. Ця ідея відроджувалася на кожному етапі розвитку наукової думки, отримуючи різну трактовку в представників тих чи інших течій.

Прогресивна педагогіка використовує триєдиний підхід моделювання кінцевого результату – сформованої особистості – єдність розуму і волі, думок, умов і дій. Шкільна освіта за суттю своєю не повинна прив’язуватися тільки до минулого, а зобов’язана повністю підготувати до життя учнів, щоб посмішкою

Школа повинна допомогти дитині заглянути в себе і визначити набір цінностей, які узгоджуються з її неповторною людською сутністю

вони могли зустріти майбутнє. Саме в цьому полягає прогрес їхнього розвитку, динамічний рух до досконалості, до ідеального. „Спеціалізована гуманітарна школа якраз і ставить собі за мету бути закладом, в якому формуються творчі уміння особистості, здатної до життєвої самотворчості” [5, с.97], відповідальної за „самовиховання, самореабілітацію через систему захисту і підтримки, формування життєвої компетентності, соціальних навичок поведінки й установок, спрямованих на життєздійснення, забезпечення культури й життя” [6, с.9]. А. Гаслоу стверджував, що школа повинна допомогти дитині заглянути в себе і визначити набір цінностей, які узгоджуються з її неповторною людською сутністю.

На думку Джона Чаффи, кожна людина вчиться критично мислити, свідомо оцінюючи свої вчинки і вчинки інших, самостійно аналізувати інформацію, власний вибір та переконливо обґрунтовувати свої погляди [5]. За Джоном Чаффою, особистості повинні бути притаманні:

- відкритість до інших думок;
- компетентність;
- інтелектуальна активність;
- допитливість;
- незалежність мислення;
- проникливість;
- самокритичність.

На підставі самоаналізу формується самооцінка як компонент самосвідомості, що містить поряд із знанням про себе власну оцінку своїх здібностей, моральних

якостей і вчинків. За визначенням ВОЗ, *життєві навички* – це здатність людини до позитивної поведінки і уміння подолати труднощі повсякденного життя.

Система виховання духовної особистісної культури спрямовується на переконання учнів, що порядком людина не може використувати аморальні, негідні, тим більше протизаконні, злочинні засоби для досягнення особистого благополуччя, успіху в житті, реалізації своїх природних здібностей. „Адже виховати учня – значить допомогти йому досягти власними силами можливості для його досконалості, тобто стати духовно розвиненою і практично діяльнісною, силою виховного процесу вирішити протиріччя між багатоманітними впливами на учня і цілісним формуванням його особистості. Ці протиріччя стають джерелом розвитку, якщо цілі виховання і навчання, що висувуються педагогами, відповідають їх оцінкам значимості того, що підлягає сприйняттю” [6, с.99]. *Сутність гуманізації* передбачає приведення цілей і способів виховної позаурочної роботи у відповідність з інтересами розвитку дитини. Це означає визначення першочерговими таких цілей, як:

1) розвиток інтересу підростаючої особистості до себе самої (внутрішній світ, характер, ставлення до інших людей, формування певних особистісних якостей, ціннісних орієнтацій);

2) мотивація життєвого вибору в інтересах свого розвитку і допомога осо-

бистісному зростанню інших людей;

3) креативність творчих засад особистості;

4) здатність та уміння розуміти іншу людину, турбуватися про неї, співпрацювати з нею;

5) формування психології переможця – ти досяг мети, став кращим, і тепер готовий рости в своїй майстерності і перемагати, але для цього треба вчитися. І не просто ради якогось ефемерного майбутнього, а для того, щоб стати переможцем сьогодні;

6) реалізація принципу „навчання в дії” – дозволяє виділити дітей з активною життєвою позицією, висувати власні освітні ініціативи;

7) не просто оволодіти знаннями, а легко орієнтуватися у великому потоці нової інформації, вміти вибирати з неї потрібну і оперативно застосовувати на практиці, усвідомлюючи її як предметні навчальні ініціативи, як дитячо-дорослі проекти змісту навчальних предметів;

8) дотримання вічних цінностей (не убий, не вкради тощо), формування загальнонаціональних цінностей в душі кожного учасника творчого освітньо-виховного середовища шляхом поступової корекції психології людини;

9) ставлення до свого здоров'я як до головного ресурсу: дуже важко бути успішним, якщо його немає;

10) навченість умінню ініціювати принципово нові стандарти мислення людей, які здатні не тільки вести за собою, а й на ментальному

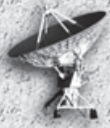
рівні створювати нову психологію держави в цілому.

Таким чином, виховний процес закладів гуманітарного профілю, в яких створено творче освітньо-виховне середовище, спрямований на вирішення найважливіших задач виховання – формування національної самоідентичності, громадянської відповідальності і правової самосвідомості, духовності та культури, особистої ініціативності та самостійності, толерантності в поведінці та відношеннях. При цьому відбувається інтенсивне формування системи термінальних та інструментальних цінностей (особистий світогляд, життєві позиції, смисложиттєві орієнтації, цілісний образ „Я”, готовність до саморозвитку, самонавчання, самопрояву тощо), що створює позитивну змістову основу смисложиттєвої спрямованості особистості й виражає внутрішню суть її ставлення до дійсності.

Виховати учня – значить допомогти досягти досконалості

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения. Общедидактический аспект. – М.: Педагогика, 1977. – 254с.
2. Боритко Н.М. Пространство воспитания: образ бытия: Монография // Волгогр. Пед. институт. – Волгоград: Перемена, 2001. – 204с.
3. Щедровицкий Г.П. Системы педагогических исследований (методологический анализ) // Педагогика и логика / Г.П. Щедровицкий, Б. Розин. Н. Алексеев. – М.: Кас толь, 1993. – 412с.
4. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М.: Смысл. – 2001. – 365с.
5. Приходченко К.І. Створення творчого освітньо-виховного середовища в спеціалізованій гуманітарній школі: Методичні рекомендації. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 50с.
6. Приходченко Е.И. Управление интерактивными технологиями обучения учащихся: Методические рекомендации. – Донецк, 2001. – 52с.



Інноваційна
школа

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО РАЙОНУ „КАСКАД 2007-2009”

У статті розкрито теоретико-методологічні та технологічні основи управління розвитком освітніх систем та представлено програму розвитку освіти Ставищенського району Київської області „Каскад 2007-2009”. Програму розроблено з використанням положень методики проектно-цільового управління.



**Іван
ОСАДЧИЙ**

Начальник відділу освіти Ставищенської райдержадміністрації, кандидат педагогічних наук

Постановка проблеми.

У сучасній теорії і практиці управління освітою значна увага приділяється розвитку освітніх систем. Початок таким дослідженням дали роботи російських учених *Лазарева В. С., Лоренсова О. В., Поташника М. М., Хомерики О. В.* з проблем управління

розвитком школи, а також *Моїсєєвої О. М., Моїсєєва О. М., Оглобіної Г. І.* та інших з проблем управління муніципальними освітніми системами. Результатом цих пошуків стала розробка в 1993-1995 роках технології програмно-цільового управління, теоретико-методологічною основою якого є класичний системний підхід.

У 1992-1995 роках автором була розроблена альтернативна технологія управління розвитком освітніх систем, яка отримала назву „Методика проектно-цільового управління”. За своєю сутністю це ситуативна синергетична управлінська технологія. На відміну від програмно-цільового підходу, який заперечує важливість точкових або локальних нововведень і визнає розвитком лише якісні зміни на загальносистемному рівні, в проектно-цільовому управлінні механізми локальних та модульних нововведень розглядаються як основні засоби поширення нового організаційного порядку в системі, тобто її розвитку. Носіями змін або реплікаторами розвитку було запропоновано розглядати цільові проекти. У подальшому розробка теорії і практики управління розвитком освітніми системами визначалась цими двома якісно відмінними підходами.

В Україні дослідження проблем інноваційного менеджменту в освіті здійснено

вітчизняними вченими: Ващенко Л. М., Даниленко Л. І., Єльніковою Г. В., Паламарчук В. Ф. та іншими.

Але навіть і сьогодні через об'єктивні складності при презентації реальних програм розвитку (коментарі та пояснення окремих позицій можуть займати більше місця, ніж самі програми) їх рідко публікують у педагогічній літературі. Серед оприлюднених програм можна назвати лише програму розвитку освіти Ставищенщини „Обличчям до дитини” [6], програму розвитку освіти м. Києва „Столична освіта” [1] та комплексну програму модернізації Ясенівської ЗОШ І-ІІ ст. Київської області [5]. Автори ж програмно-цільового підходу взагалі відмовляються публікувати зразки програм розвитку навчальних закладів та систем освіти. Створюється парадоксальна ситуація: „теорії” і методичних рекомендацій щодо створення програм розвитку освітніх систем достатньо, але познайомитися з програмами розвитку реальних освітніх об'єктів практично неможливо. Природно виникають сумніви щодо продуктивності теоретичних конструкцій і загальних методичних рекомендацій.

Цілком зрозуміло, що для розвитку теорії і практики управління такі реальні програми розвитку як об'єкти дослідження вкрай потрібні. Особливо, коли мова йде про програми як інструменти управління природним і неперервним процесом запровадження прогресивних змін в освіті.

Мета статті: розкрити теоретико-методологічні та технологічні особливості розробки каскадних програм розвитку регіональних освітніх систем та запропонувати для ознайомлення зразок програми розвитку системи освіти адміністративного району науковцям і особливо управлінцям-практикам.

Основна частина. З метою уникнення повторів при розкритті теоретичних питань та переобтяжень повідомлення дрібними деталями і аргументами, програму розвитку системи освіти Ставищенського району

Київської області представлено в дещо скороченому вигляді, але достатньому для того, щоб зрозуміти її сутність.

Назва програми: „Каскад 2007-2009”

Тип програми: програма розвитку.

Об'єкт розвитку: система освіти Ставищенського району Київської області.

Термін виконання: 01.06.2007 р. – 01.06.2009 р.

Мета програми: Забезпечити керований розвиток територіальної освітньої системи в умовах динамічного суспільно-економічного середовища шляхом її структурної перебудови та переведення компонентів і підсистем у новий якісний стан, при якому система одержить нові властивості і стане здатною ефективно виконувати сучасне соціальне замовлення на освіту.

Особливості ресурсного забезпечення: програма розвитку буде реалізована за рахунок зміни напрямків існуючих ресурсних потоків, залучення нових ресурсів, а також за рахунок додаткових організаційних зусиль, здатних забезпечити реалізацію вже існуючих потенційних можливостей освітньої системи району.

КОНЦЕПЦІЯ ПРОГРАМИ

Програма розвитку „Каскад 2007-2009” розроблена з використанням теоретико-технологічних засад проектно-цільового управління [4] як каскадна програма розвитку [5].

У загальному під територіальною освітньою системою треба розуміти освітню систему, яка через діяльність освітніх інститутів (навчальних закладів, їх об'єднань, а також окремих компонентів), систем забезпечення (інформаційного, методичного, фінансового, матеріально-господарського, транспортного тощо) та органів управління і самоврядування, забезпечує здійснення процесів здобуття дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійної освіти дітьми і дорослими, які проживають на даній території.

Як відомо, життєдіяльність освітньої системи може здійснюватись у „режимі функціонування” та „режимі розвитку” [2, с.86].

При функціонуванні в самій системі, її компонентах та в інформаційно-діяльнісних зв'язках між ними не відбувається жодних якісних перетворень. Управління системою в такому режимі зводиться, в основному, до управління навчально-виховним процесом, завдяки якому одержують результати освітньої діяльності.

Режим розвитку передбачає перехід системи, її компонентів та зв'язків між ними у новий якісний стан. Управляти розвитком означає забезпечувати керований процес переходу системи, її компонентів та зв'язків між ними до нового якісного стану, добиватись наперед визначених змін.

Що ж можна розвивати або напрямлено змінювати в освітній системі? Це, перш за все, її склад і структуру, а також освітні технології, які в даний час застосовуються в ній з метою одержання результатів освітньої діяльності.

Важливо глибоко усвідомити, що результатом освітньої діяльності є не одиничний монолітичний продукт, а складна сукупність, інколи навіть внутрішньо суперечлива, результатів освітньої діяльності, створених внаслідок функціонування як цілісної системи, так і її окремих підсистем, модулів, вузлів тощо. У структурі конкретної особистості всі ці результати освітньої діяльності можуть існувати протягом її життя як автономні самодостатні цінності або ж взаємоузгоджені між собою. Тому результати функціонування окремих компонентів освітньої системи є не менш важливими, ніж результати функціонування системи в цілому.

Освітня система є надзвичайно складною соціальною системою. Окремі її компоненти та підсистеми є автономними організаціями, котрі мають власну логіку і закономірності функціонування та розвитку. Тому процес змінювання системи освіти

завжди носить конкретний і локальний характер, виступає як сукупність процесів створення та запровадження окремих нововведень. В залежності від особливостей конкретного нововведення новий порядок може існувати локально, поширюватись по окремій підсистемі або ж охоплювати всю систему освіти та змінювати її інтегральні властивості.

Методологічною основою проектно-цільового управління є *синергетика* – міждисциплінарний науковий підхід до вивчення та пояснення процесів розвитку складних систем довільної природи. Синергетика розглядає процес розвитку як послідовність біфуркаційних переходів системи, її компонентів та зв'язків між ними з одного якісного стану до іншого. В точці біфуркації відбувається процес вибору одного з варіантів поступального руху із спектру потенціально можливих сценаріїв розвитку. Тому з позицій теорії проектно-цільового управління розвитком саме в точці біфуркації в управляючій системі з'являється об'єктивна можливість керувати самим процесом розвитку шляхом спонукання системи до вибору одного з потенціально можливих напрямків розвитку та розробки конкретного сценарію цього процесу.

З технологічної точки зору така управлінська акція реалізується як розробка та здійснення цільового проекту. У даному випадку **цільовий проект** – це „комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на переведення конкретного об'єкта з існуючого стану в бажаний або створення нового об'єкта протягом заданого часу за наявності ресурсного обмеження” [3, с.42].

Таким чином, цільовий проект з позицій проектно-цільового управління розвитку є носієм нового організаційного порядку, який розгортається в системі в ході її змінювання. Незалежно від величини простору освітньої системи, на якому поширився новий організаційний порядок, ми будемо мати справу з новою якістю, а тому й з новими властивостями сис-

теми і, як наслідок, з новими результатами освітньої діяльності.

Цілком очевидно, що можна спроектувати та здійснити напрямлено лише один перехід через точку біфуркації, тобто між сусідніми якісними станами об'єкту розвитку.

У складній освітній системі таких одиничних переходів в її компонентах та підсистемах протягом обмеженого часового відрізка може відбуватися достатньо багато. Таку сукупність одиничних якісних переходів ми назвали каскадом. А впорядковану сукупність цільових проектів, які забезпечують ці якісні переходи, названо „каскадною програмою розвитку” [5].

Зрозуміло, що реалізація конкретної каскадної програми розвитку не передбачає одержання ідеального кінцевого стану освітньої системи, програма є зручним інструментом управління її неперервним і постійним розвитком у конкретних умовах. Після реалізації однієї програми розвитку, аналізу її результатів, співставлення їх з викликами часу та реальними ресурсами розробляється та здійснюється наступна каскадна програма розвитку. Режим розвитку стає неперервним, керованим і в той же час природним саморухом системи, яка оновлюється та змінюється.

Розробка програми розвитку освітньої системи — це завжди дослідження, яке передбачає такі *обов'язкові етапи*:

1. Вибір теоретико-методологічних засад дослідження процесів розвитку освітньої системи.
2. Розробка моделі освітньої системи як об'єкта розвитку.
3. Вивчення соціального замовлення на освіту.
4. Проблемний аналіз нинішнього стану освітньої системи з позицій вимог сучасного соціального замовлення на освіту з використанням розробленої моделі.
5. Розробка сукупності завдань розвитку, яка впливає з невідповідності вимог соціального замовлення

на освіту і нинішнім станом та можливостями освітньої системи.

6. Розробка каскадної програми розвитку як упорядкованої сукупності цільових проектів у відповідності до завдань розвитку освітньої системи.
7. Експертиза та затвердження каскадної програми розвитку.
8. Розробка та затвердження повних текстових варіантів усіх цільових проектів, які ввійшли до програми розвитку.
9. Здійснення програми розвитку.
10. Аналіз результатів реалізації програми розвитку.

МОДЕЛЬ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ

У контексті даної програми розвитку модель системи освіти адміністративного району, як її ідеальний аналог, застосовується в ролі інструмента для дослідження нинішнього стану системи і її структури, а також для пошуку точок або зон імовірного розвитку в найближчому майбутньому та визначення найбільш бажаних напрямків та змісту очікуваних змін у процесі оновлення освітньої системи.

Розроблена нами модель територіальної освітньої системи включає в себе *чотири галузі освіти*:

1. Дошкільну освіту;
2. Загальну середню освіту;
3. Додаткову освіту;
4. Професійну освіту.

Кожна з галузей має такі відносно автономні та самодостатні *підсистеми*:

1. Управлінську;
2. Дидактичну;
3. Виховну;
4. Здоров'язберігаючу ;
5. Психологічного забезпечення навчально-виховного процесу;
6. Інформаційно-нормативного забезпечення освітньої діяльності;
7. Методичного забезпечення;
8. Фінансового забезпечення;
9. Матеріально-господарського забезпечення;

10. Соціально-педагогічного патронату.

Названі вище підсистеми в свою чергу є складними утвореннями з великою кількістю компонентів та зв'язків між ними.

У кожній підсистемі виділено *три групи суб'єктів освітньої діяльності*:

1. Діти як споживачі освітніх послуг.
2. Працівники освіти як провідники державної освітньої політики.
3. Батьки та громадськість.

Описана вище модель територіальної освітньої системи дозволяє:

1. Досліджувати склад і структуру реально існуючої територіальної освітньої системи.
2. Описати її стан та властивості (зокрема організаційну культуру системи та субкультури її компонентів тощо).
3. Сформувані сукупність завдань щодо напрямків та змісту оновлення конкретної територіальної системи освіти, її компонентів та підсистем.

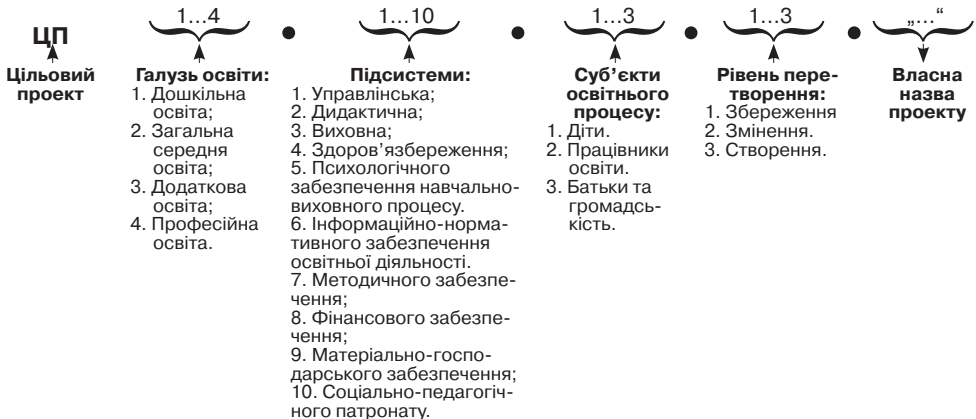
Розв'язання зазначених вище трьох завдань здійснюється в ході проблемного аналізу територіальної освітньої системи щодо її здатності забезпечувати виконання сучасного соціального замовлення на освіту.

У ході спеціального дослідження вдалося встановити, що соціальне замовлення на освіту до сучасних територіальних освітніх систем базується на таких вимогах: сучасна територіальна система освіти повинна

забезпечувати навчання, виховання та розвиток молодого людини як громадянина суверенної держави, суспільно-економічне життя якої розбудовується на принципах демократії і вільних ринкових відносин, характеризується швидкими і глибокими змінами у всіх сферах життя, вимагає від людини міцного фізичного здоров'я, фундаментальних знань, навичок соціальної комунікації, вміння працювати з великою кількістю невпорядкованої інформації і оперативно приймати на її основі рішення та нести за них персональну відповідальність.

У результаті проведеного проблемного аналізу стану та перспектив подальшого розвитку територіальної освітньої системи встановлюють перелік нових властивостей освітньої системи, обирається один із трьох можливих ступенів перетворення (збереження, змінення та створення), завдяки якому можна надати системі (її компонентам, підсистемам, зв'язкам тощо) нових властивостей.

Як уже зазначалося в концепції програми розвитку, носієм нового організаційного порядку, а тому і нових властивостей систем і її компонентів, є цільовий проект. Для зручності використання великої кількості цільових проектів, які входять до складу каскадної програми розвитку, пропонується спеціальна система їх маркування.



Після розробки сукупності завдань розвитку освітньої системи формується матриця розвитку [3, с.68]. Вона складається з чотирьох окремих таблиць відповідно до галузей освіти (див. табл. 1).

До матриці розвитку включають лише нові властивості системи, а в правій частині таблиці на перетині рядків та граф записують закодовані назви цільових проектів.

Окремого пояснення вимагає включення до матриці розвитку цільових проектів, які мають рівень перетворення „збереження”. Така необхідність виникає в тому випадку, коли ресурсне забезпечення створеного або модернізованого раніше компонента освітньої системи є надзвичайно динамічним та існує реальна загроза ліквідації самого компонента, якщо не будуть прикладені додаткові організаційні зусилля або не буде створений спеціальний механізм його постійного ресурсного забезпечення.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Кожна наступна програма розвитку освітньої системи має враховувати результати реалізації попередніх програм. Зокрема, програма розвитку „Каскад 2007-2009” розроблена з урахуванням досягнень реалізованої в

попередні роки програми „Обличчям до дитини”, завдяки якій вдалося створити в Ставищенському районі районний освітній округ як цілісне територіальне освітнє становище.

Після затвердження програми розвитку, яке доцільно здійснювати на засіданні колегії відділу освіти або сесії районної ради, створюються творчі групи педагогів, які протягом 1-2 місяців розробляють повні текстові варіанти цільових проектів. До їх змісту обов'язково включають опис технології, яку обрано для досягнення мети проекту, створену самостійно або запозичену з педагогічної літератури чи практики; кадрове, нормативно-правове, фінансове, матеріально-технічне забезпечення; комплекс конкретних організаційних заходів (дій). Повністю підготовлені проекти зручно позначати знаком „+” після літер ЦП, тобто знаком „ЦП+”. Зразки такої документації представлені в літературі [3, с.117-121].

ЦП+ обов'язково проходять експертизу на засіданнях робочої групи з розробки програми розвитку. Після цього повністю розроблені цільові проекти затверджуються наказами відділу освіти і є обов'язковими для виконання.

Програма розвитку, в тому числі і повністю розроблені цільові проекти, направляються в усі навчальні за-

Таблиця 1

МАТРИЦЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ СИСТЕМИ

№	Назва підсистеми	Функції підсистеми	Властивості оновленої підсистеми	Ступінь перетворення	УЧАСНИКИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ			
					Діти	Працівники освіти	Батьки та громадськість	
					1	2	3	
1	Управлінська	1	Збереження	ЦП
				2	Змінення	ЦП
				3	Створення	ЦП
...	
10	Соціально-педагогічного патронату	1	Збереження	ЦП
				2	Змінення	ЦП
				3	Створення	ЦП

ЦП 1234.1.2.2
„Рада директорів РОО”

Мета: створити раду директорів районного освітнього округу (РОО) як колегіальний орган координації і кооперації діяльності навчальних закладів і освітніх установ району.

Зміст перетворень: розробка та затвердження нового положення про раду директорів РОО; визначення її функцій, повноважень та регламенту роботи; затвердження складу ради директорів РОО та здійснення організаційних заходів щодо початку її роботи.

Термін: 01.09.07 р. – 01.11.07 р.

ЦП 1234.1.2.2
„Педагогічна конференція РОО”

Мета: створити педагогічну конференцію РОО як колегіальний орган управління освітньою системою району.

Зміст перетворень: розробка та затвердження положення про педагогічну конференцію районного освітнього округу; організаційна робота з проведення першого завдання педагогічної конференції РОО.

Термін: 01.09.07 р. – 15.11.07 р.

ЦП 1234.1.2.3.
„Громадська рада РОО”

Мета: створити громадську раду РОО як колегіальний орган управління РОО.

Зміст перетворень: розробка та затвердження положення про громадську раду РОО, до складу якої ввійдуть представники громад населених пунктів та сільських рад; організаційні заходи щодо формування складу громадської ради РОО та проведення першого її засідання.

Термін: 01.09.07 р. – 15.11.07 р.

ЦП 1234.1.3.3
„Управління РОО”

Мета: створити центральний орган управління районним освітнім округом.

Зміст перетворень: розробка та затвердження тимчасового положення про управління районним освітнім округом; пошук організаційних форм та змістового наповнення діяльності управління освітнім округом у рамках діючої нормативно-правової бази.

Термін: 01.09.07 р. – 15.01.08 р.

ЦП 2.1.2.3
„Комп’ютеризоване робоче місце керівника”

Мета: обладнати у всіх загальноосвітніх навчальних закладах району комп’ютеризовані робочі місця керівника (КРМК).

Зміст перетворень: придбання обладнання КРМК; придбання програмного забезпечення; навчання керівників (директорів шкіл та їх заступників) з питань ефективного використання КРМК.

Термін: 01.09.07 р. – 01.06.08 р.

ЦП 1.2.3.4.1.2.3
„ІКМ Освіта”

Мета: створити районну інформаційну комп’ютерну мережу (ІКМ).

Зміст перетворень: придбання обладнання; створення центрального сервера та розробка режиму роботи мережі; придбання програмного забезпечення; навчання персоналу з питань ефективного використання ІКМ „Освіта”.

Термін: 01.01.07 р. – 01.07.08 р.

Мета: зберегти та удосконалити мережу профілів навчання в старшій школі освітньої системи району.

Зміст перетворень: здійснення організаційних заходів щодо збереження існуючих 8 академічних та 8 технологічних профілів навчання; удосконалення системи діагностики освітніх запитів учнів 8-9 класів щодо профільного навчання в старшій школі; запровадження різноманітних форм одержання профільної освіти в старшій школі (класи, групи, очно-заочна та дистанційна форма навчання тощо).

Термін: 01.09.07 р. – 01.09.08 р.

ЦП 2.2.1.2.1
„Старша профільна школа”

Мета: зберегти та удосконалити районну очно-заочну різнопрофільну школу (РОЗРШ) як мережу міжшкільних факультативів для учнів 7-9 класів.

Зміст перетворень: здійснення організаційних заходів щодо збереження та розвитку мережі міжшкільних факультативів, які діють на базі опорних навчальних закладів; створення навчально-методичного забезпечення діяльності РОЗРШ; створення системи сертифікації навчальних досягнень учнів, які відвідують міжшкільні факультативи.

Термін: 01.09.07 р. – 15.09.08 р.

ЦП 2.2.1.1.
„РОЗРШ”

Мета: зберегти та модернізувати центри довузівської підготовки (ЦДП) при опорних навчальних закладах для учнів 10-11 класів.

Зміст перетворень: здійснення організаційних заходів щодо збереження та розвитку мережі ЦДП; укладання нових угод про співпрацю між опорними загальноосвітніми закладами і вищими навчальними закладами; сертифікація навчальних досягнень учнів, які відвідують центри довузівської підготовки.

Термін: 01.09.07 р. – 15.09.08 р.

ЦП 2.2.1.1.
„ЦДП”

Мета: зберегти та удосконалити мережу освітніх модулів, які забезпечують здобуття учнями 10-11 класів першої робітничої професії.

Зміст перетворень: організаційні заходи щодо збереження та розвитку професійного навчання учнів старших класів; розробка системи постійного моніторингу освітніх потреб учнів; діяльність навчальних закладів щодо одержання ліцензій на здійснення професійної підготовки учнів; укладання угод з коледжами, технічними ліцеями та ПТУ щодо створення в навчальних закладах району навчальних груп старшокласників, які здобувають першу робітничу професію; створення навчально-технічної бази професійного навчання.

Термін: 01.09.07 р. – 01.09.08 р.

ЦП 4.2.1.1.
„Перша робітнича професія”

Мета: створити організаційно-методичне забезпечення процесів здобуття освіти дітьми з порушеннями психофізичного розвитку спільно із здоровими однолітками.

Зміст перетворень: забезпечення навчальних закладів відповідною інструктивно-методичною літературою; створення системи підвищення педагогічної майстерності вчителів, які навчають дітей з порушеннями психофізичного розвитку; розробка методичних рекомендацій по проведенню навчальних занять; створення інформаційного банку даних про дітей, для яких організоване інклюзивне навчання.

Термін: 01.09.07 р. – 01.09.08 р.

ЦП 2.2.1.2.
„Інклюзивне навчання”

ЦП 2.2.1.2 „Індивідуальне навчання”

Мета: створити організаційно-методичне забезпечення здобуття дітьми загальної середньої освіти шляхом індивідуального навчання.

Зміст перетворень: забезпечення навчальних закладів інструктивно-нормативною літературою; розробка методичних рекомендацій з питань навчання, виховання та соціалізації дітей, для яких організоване індивідуальне навчання; створення та організація роботи районного методичного об'єднання вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання; створення інформаційного банку даних про дітей, які навчаються індивідуально; розробка системи контролю за ходом та результатами індивідуального навчання.

Термін: 01.09.07 р. – 01.06.09 р.

ЦП 2.37.1.3 „Соціалізація”

Мета: розробити систему цільової соціалізації випускників загальноосвітніх навчальних закладів.

Зміст перетворень: розробити програму інформаційно-практичного спецкурсу для учнів 11 класів з питань цільової соціалізації, яка передбачила б формування у випускників шкіл комплексу рис соціальної адаптованості; розробка посібника та методичних рекомендацій; запровадження з 2008- 2009 н.р. навчального курсу „Соціалізація” (34 год.) в 11 класі в усіх загальноосвітніх навчальних закладах. У програмі курсу передбачити розкриття питань з таких орієнтовних блоків: основи ринкових відносин (інфляція, кредити, субсидія, іпотека, позика, пільги, інвестиція тощо); форми власності, види страхування тощо; права і обов'язки абітурієнта, призовника, пацієнта, споживача, громадянина, затриманого міліцією тощо; супротив будь-яким видам насильства та шахрайства тощо.

Термін: 01.01.08 р. – 01.09.08 р.

ЦП 34.23.1.3. „Свідомий вибір”

Мета: запровадити у 8-9 класах загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-пізнавальний курс з питань підготовки учнів до свідомого вибору професії.

Зміст перетворень: розробити програму курсу „Свідомий вибір”, де передбачити ознайомлення учнів з такими орієнтовними темами: типи, класи та групи професій; основи діагностичних інтересів, нахилів, здібностей та професійної придатності; підприємства та служби в умовах ринку; шляхи здобуття професійної освіти.

Підготувати посібник та методичні рекомендації для педагогів. Провести серію інструктивно-методичних семінарів.

Передбачити викладання курсу „Свідомий вибір” класними керівниками 8-9 класів за рахунок організаційних годин класного керівника (1 раз на місяць).

Термін: 01.01.08 р. – 01.09.08 р.

ЦП 23.3.123.2 „Музей”

Мета: створити в кожному навчальному закладі один або кілька музеїв.

Зміст перетворень: розробка концепцій шкільних музеїв; збір експонатів; ремонт приміщень та оформлення експозицій; паспортизація музеїв; включення шкільних музеїв у структуру виховних систем навчальних закладів; організація пошукової та дослідницької роботи.

Термін: 01.01.08 р. – 01.01.09 р.

Мета: створити в кожному загальноосвітньому навчальному закладі шкільну газету як інформаційний орган для учнів, вчителів, батьків та громадськості населеного пункту.

Зміст перетворень: розробка концепції та установчих документів шкільних газет; створення редколегій; забезпечення комп'ютерною та розмножувальною технікою; створення систем забезпечення газетою потенційних читачів та зворотнього зв'язку з ними.

Термін: 01.10.07 р. – 01.09.08 р.

ЦП 2.3.123.3
„Шкільна газета”

Мета: створити в кожному навчальному закладі одну або кілька ігрових кімнат.

Зміст перетворень: ремонт та обладнання приміщень; закупівля та виготовлення ігрового обладнання; формування ігрових зон; розробка та запровадження методичних рекомендацій щодо функціонування ігрових кімнат.

Термін: 01.09.07 р. – 01.09.08 р.

ЦП 2.79.1.3
„Ігрова кімната”

Мета: забезпечити дотримання вимог принципу здоров'язбереження учнів при організації навчально-виховного процесу.

Зміст перетворень: створення системи контролю за станом здоров'я учнів загальноосвітніх навчальних закладів; розробка механізмів постійного врахування стану здоров'я учнів при організації навчально-виховного процесу; створення в кожній школі медичного кабінету та організація його роботи; введення посади медичної сестри в кожному загальноосвітньому навчальному закладі; організація інформаційно-методичної роботи з педагогами з питання здоров'язбереження учнів.

Термін: 01.09.07 р. – 01.06.09 р.

ЦП 2.4.1.3
„Здоров'я”

Мета: забезпечити кожного учня зручною партою.

Зміст перетворень: модернізація наявних учнівських парт та їх маркування; придбання нових парт; розробка та запровадження у кожному загальноосвітньому навчальному закладі механізму забезпечення учнів партами у відповідності до санітарно-гігієнічних норм.

Термін: 01.09.07 р. – 01.01.08 р.

ЦП 2.9.1.2
„Учнівська парта”

Мета: створити банк даних про наявну педагогічну, психологічну і методичну літературу в навчальних закладах та в педагогічних працівників району.

Зміст перетворень: створення електронного каталогу літератури і реєстру підписних видань, які надходять до навчальних закладів та педагогів району; розробка механізмів систематичного інформаційного поновлення каталогу; створення механізмів доступу до інформації через ІКМ або Інтернет та обміну потрібними матеріалами.

Термін: 01.01.08 р. – 01.09.08 р.

ЦП 1234.7.2.3
„Методична скарбниця”

ЦП 1,2,3,4,6,7.2.3
„Педагогічний
експеримент”

Мета: залучити педагогічну громадськість до проведення в навчальних закладах дослідно-експериментальної роботи.

Зміст перетворень: ознайомлення педагогів району з нормативно-законодавчою базою інноваційної діяльності в освітній сфері; теоретична і практична підготовка вчителів до проведення наукових досліджень; укладання угод з науковими установами щодо забезпечення наукового консультування; розробка системи стимулювання вчителів та педагогічних колективів щодо здійснення експериментальних досліджень.

Термін: 01.01.07 р. – 01.06.09 р.

ЦП 1.7.2.3
„Еврика”

Мета: розробити навчально-пізнавальний курс „Еврика” з розвитку винахідницьких здібностей у дітей 5-річного віку, які відвідують дошкільний навчальний заклад.

Зміст перетворень: розробка програми курсу „Еврика” та посібника для вихователів дошкільних навчальних закладів; організація навчання вихователів ДНЗ з питань викладання курсу „Еврика” в кількох ДНЗ району; розробка методичних рекомендацій з питань впровадження курсу „Еврика” в усіх ДНЗ району.

Термін: 01.06.07 р. – 01.06.09 р.

ЦП 1234.7.2.3
„Лабораторія
ЕЗН”

Мета: створити при районному методичному кабінеті та фільмотеці лабораторію електронних засобів навчання (ЕЗН), яка повинна здійснювати пропаганду, розробку та впровадження інформаційних технологій у навчально-виховний процес.

Зміст перетворень: розробка положення про лабораторію ЕЗН; формування штатів; придбання обладнання; організація роботи лабораторії (консультування та навчання педагогів району; виготовлення електронних засобів; розробка педагогічних методик застосування електронних засобів в управлінні освітою, навчанні, вихованні та розвитку учнів; пропаганда електронних засобів.

Термін: 01.06.07 р. – 01.07.08 р.

ЦП 12. 3.9.13.2
„Ландшафт”

Мета і основні завдання: створити функціонально та естетично довершені ландшафти навчальних закладів.

Зміст перетворень: розробка проєктів впорядкування шкільних територій; прокладання доріжок, оформлення газонів, розбивка клумб, насадження дерев, кущів, квітів; організація та проведення конкурсу на кращий дизайн ландшафту.

Термін: 01.06.07 р. – 01.10.09 р.

ЦП 12.9.2.2
„Спортивний
інвентар”

Мета: зміцнити матеріальну базу спортивних залів навчальних закладів.

Зміст перетворень: придбання нового спортивного інвентарю; виготовлення саморобного спортивного обладнання; ремонт та переобладнання зовнішніх спортивних майданчиків.

Термін: 01.06.07 р. – 01.09.08 р.

Мета: забезпечити шкільні майстерні сучасними інструментами.

Зміст перетворень: придбання для всіх шкільних майстерень електромеханічних інструментів (дріль, лобзик, фрезер, шліфувальна машина тощо); комплектування інструментами робочих місць учнів; забезпечення шкільних майстерень витратними матеріалами.

Термін: 01.01.08 р. – 01.09.08 р.

ЦП 23.9.2.2.
„Шкільна
майстерня“

Мета: створити сучасну технологічну базу шкільних їдальень.

Зміст перетворень: заміна старого енерговитратного обладнання сучасним обладнанням меншої потужності (придбання побутових холодильників, морозильних камер, електроплит, водонагрівачів і ін.); придбання та модернізація меблів; придбання посуду; ремонт та обладнання систем водопостачання та каналізації; ремонт та естетичне оформлення шкільних їдальень.

Термін: 01.06.07 р. – 01.01.08 р.

ЦП 1,2.9.2.2
„Їдальня“

Мета: оновити матеріальну базу шкільних бібліотек.

Зміст перетворень: обладнання шкільних бібліотек комп'ютерами з виходом в Інтернет; придбання сучасної довідково-енциклопедичної літератури; обладнання робочого місця бібліотекаря.

Термін: 01.01.08 р. – 01.01.09 р.

ЦП 2.9.2.2
„Шкільна
бібліотека“

Мета: створити в кожному загальноосвітньому навчальному закладі мобільний комп'ютерний комплекс (МКК)

Зміст перетворень: придбання обладнання для створення в кожному загальноосвітньому навчальному закладі мобільного комп'ютерного комплексу, до складу якого входить комп'ютер, принтер, сканер, модем, мультимедійний проектор, який розміщується на візку та може перевозитись до різних навчальних кабінетів; навчання педагогів з питань ефективного використання МКК

Термін: 01.10.07 р. – 01.06.08 р.

ЦП 2.7,9.2.3
„МКК“

Мета: створити в кожному загальноосвітньому навчальному закладі систему соціально-педагогічного патронату.

Зміст перетворень: забезпечення навчальних закладів інструктивно-методичною літературою з даних питань; створення бази даних про всіх неповнолітніх, які знаходяться в складних соціальних умовах і потребують особливої уваги та захисту; освоєння механізмів постійної взаємодії навчальних закладів із органами та службами соціально-правового захисту неповнолітніх; навчання педагогів та поширення передового педагогічного досвіду з даних напрямків діяльності; координація діяльності навчальних закладів із районним дитячим будинком „Світанок”.

Термін: 01.06.07 р. – 01.12.08 р.

ЦП 12.10.1.2
„Патронат“

Освітню систему Ставищенського р-ну на стенді журналу "Директор школи, ліцею, гімназії" презентує її автор – І.Г. Осадчий.
Виставка "Сучасна освіта в Україні – 2008", м. Київ



ЛІТЕРАТУРА

1. Жебровський Б. Столична освіта у вимірі новітніх перспектив // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2002. – №1-2. – С.4-11.
2. Поташник М.М., Лазарев В.С. Управление развитием школы. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.
3. Осадчий І.Г. Освіта сільського регіону: теорія і технологія управління розвитком: Монографія. – К.: Вид-дім „Шкільний світ”, 2005. – 260 с.
4. Осадчий І.Г. Основи методики проектно-цільового планування роботи загальноосвітньої школи. В кн.: Порадник методиста. – К.: КМІУВ, 1995. – С.22-26.
5. Осадчий І.Г. Проектно-цільове управління: каскадна програма розвитку навчального закладу // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2005. – №4. – С.95-99.
6. Осадчий І.Г. Цільова комплексна програма „Обличчям до дитини” // „Завуч”. – №8 (86), березень 2001. – С.6-8.

клади та установи освіти, де вони використовуються під час розробки перспективних та річних планів роботи.

Кожна програма розвитку обов'язково повинна містити механізми аналізу ходу і здійснення проміжних та кінцевих результатів, а також їх представлення широкій громадськості.

ВИСНОВКИ:

1. Управляти розвитком територіальних освітніх систем можна шляхом розробки та здійснення каскадних програм розвитку як взаємоузгодженої сукупності цільових проектів, котрі забезпечують якісні зміни на локальному, модульному та загальносистемному рівнях.

2. Прогнозувати та здійснювати якісні перетворення в системах освіти доцільно лише в межах одного якісного переходу, незалежно від розмірів об'єкта розвитку. Після здійснення однієї програми розвитку і аналізу її результатів розробляють наступну програму.

3. Для забезпечення прогресивного розвитку територіальних освітніх систем в органах управління ними поряд із спеціалістами, які забезпечують стабільне функціонування галузі, потрібно якнайшвидше вводити посади керівників проектів, офіційно створювати тимчасові творчі колективи, виділити кошти на здійснення їх діяльності. Реформування сфери управління освітою потрібно здійснювати з урахуванням принципів ринкового менеджменту.



ОСВІТА

ЗАРУБІЖЖЯ

Європейський і світовий досвід переконливо свідчить, що чим вищим є рівень освіти населення, тим краще живуть люди, тим досконалішими є демократичні інститути. Успіху досягає те суспільство, в якому освіта й наука є реальними пріоритетами державної політики.

* * *

Не менш важливими є питання допомоги українцям, які проживають за кордоном, зокрема, у Росії. ... Міністерство завершує комплектування для Українського культурного центру в Москві бібліотеки з дитячої, художньої та навчально-методичної літератури загальною кількістю понад тисячу книг. Також будемо вирішувати питання про навчання українців із Росії у вітчизняних ВНЗ.

Іван БАКАРЧУК,
Міністр освіти і науки України





Освіта
зарубіжжя

КАЧЕСТВО ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ УЧАЩИХСЯ

Эффективность труда педагогических работников проявляется после достижения определённых результатов, когда эти ре-

зультаты могут быть оценены коллегами и внедрены в практику. Тем не менее, приходится постоянно решать вопросы о соответствии педагогического работника должности, так или иначе оценивать его профессиональный уровень по текущим показателям. Эти вопросы призваны решать аттестационные комиссии, которые руководствуются в основном такими показателями, как стаж работы, научно-теоретическая, психолого-педагогическая, методическая подготовки, профессиональное мастерство, педагогическая культура

общения с учащимися, родителями, коллегами. В результате аттестационные комиссии присваивают квалификационные категории и педагогические звания.

Нередко аттестации носят характер ответов педагогов на вопросы членов ко-

миссии, и решение зависит от того, были эти ответы удачными или неудачными. Чтобы уменьшить влияние субъективных факторов, используют экспертно-балльные системы аттестации, которые дают количественные показатели работы педагогического работника, удобные для различных сопоставлений. Однако степень достоверности этих показателей зависит от правильности выбора тех или иных критериев оценки эффективности труда, уровня объективности экспертов и от связи балльных оценок с практическими рекомендациями по определению должности и оклада.

Недостающим звеном в формировании искомой методики исследования профессионального уровня и качества труда педагогического персонала является система социометрических исследований, позволяющая установить как критерии оценок, так и наиболее авторитетных и квалифицированных представителей педагогических коллективов, способных вместе с руководителями выступать в роли экспертов. Кроме того, социометрические исследования дают важную информацию о неформальной структуре коллективов, ко-

**Михаил
РОЗЕНБАУМ**

Психолог, г. Бостон,
США

Ирина ИПАТОВА

Директор школы № 40,
г. Киев

Татьяна ЯЦЕНКО

Учитель школы № 40,
г. Киев

**Сергей
ГРЕЧЕНКОВ**

Юрист, г. Киев

Директор школы, лицею, гімназії № 1'2008

торая может успешно использоваться для формирования постоянных и временных методических объединений, создаваемых для решения той или иной педагогической задачи.

Выявленный в результате социометрического исследования неформальный лидер также привлекается к экспертным оценкам профессиональных качеств сотрудников своего коллектива. Средние уровни оценок формального и неформального лидеров не должны совпадать из-за различий их позиций и функций. Тем не менее, результаты исследований [11-13] показывают, что наиболее благоприятные условия функционирования коллектива возникают при совпадении формального и неформального лидера в одном лице. Поэтому, с теоретико-методологической точки зрения, есть все основания ожидать, что корректировка экспертной оценки „сверху” неформальным лидером должна существенно повышать достоверность получаемых результатов. Однако полный отказ от оценки „сверху” был бы неоправданным, так как пока неформальный лидер не облечён административной властью, он не может в полной мере учитывать деловые качества сотрудников.

Сопоставление экспертных оценок сотрудников со стороны формального и неформального лидеров обнаруживает корреляцию этих оценок при несовпадении их средних уровней.

Таким образом, в качестве экспертов выступают:

1. Вышестоящий непосредственный руководитель.
2. Неформальный лидер, установленный в результате социометрического исследования.
3. Каждый коллега, непосредственно работающий с испытуемым.
4. Каждый учащийся, которого обучает и воспитывает педагог.
5. Сам педагог в порядке самооценки.

Количественной характеристикой совпадения формальной и неформальной структур коллектива может

служить специальный коэффициент k , вычисляемый как первый момент (“центр тяжести”) расстановки руководителей персонала в ранжированной таблице социальных статусов всех сотрудников. Если в коллективе из n человек имеется m формальных руководителей, которые в ранжированной таблице находятся на i -м месте каждый ($i = 1, \dots, m < n$), то коэффициент совпадения формальной и неформальной структур рассчитывается по формуле

$$k = \frac{n+1-2\bar{l}}{n-m}, \quad \bar{l} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m l_i \quad (1)$$

Коэффициент k может изменяться от $+1$ (когда руководители имеют самые высокие социальные статусы в коллективе) до -1 (руководители имеют самые низкие статусы), причем значение $k = 0$ соответствует случайному распределению руководителей в ранжированной таблице.

Важным механизмом контроля получаемых результатов является изучение корреляций между скорректированными экспертными оценками профессиональных качеств y_j и производственными социальными статусами x_j сотрудников в каждом подразделении ($j = 1, \dots, n$ – номера сотрудников в подразделении из n человек). Величина коэффициента корреляции этих величин

$$\rho_{xy} = \frac{1}{\sigma_x \sigma_y} \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (x_j - \bar{x})(y_j - \bar{y}) \quad (2)$$

$$\bar{z} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n z_j, \quad \sigma_z = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (z_j - \bar{z})^2}, \quad (z = x, y) \quad (3)$$

изменяется от $+1$ до -1 и свидетельствует о том, насколько отражено мнение коллектива в оценке профессионального уровня всех сотрудников. Отклонения отдельных оценок от полученной корреляционной зависимости

$$y = \bar{y} + (\sigma_y / \sigma_x) R_{xy} (x - \bar{x}) \quad (4)$$

легко выявляется и указывает на необходимость дополнительной коррек-

ции оценок с помощью прежнего или нового состава экспертов.

Расчёт коэффициента совпадения формальной и неформальной структур, а также корреляций между скорректированными экспертными оценками профессиональных качеств и производственными социальными статусами сотрудников в каждом подразделении (методическом объединении), т.е. величины коэффициента корреляции разработаны и предложены доктором физико-математических наук В.М. Розенбаумом.

Формулирование рекомендаций по присвоению квалификационных категорий, педагогических званий, по определению должности и размера оклада происходит на основании результатов исследования, в которых параметрами являются суммарные оценки профессиональных качеств в баллах, т.е. учитывается уровень профессиональных качеств (выраженный в баллах), необходимый для положительной аттестации или определения должности, а также существующие в настоящее время вилки должностных окладов.

Предложенная методика исследований содержит оценку профессиональных и управленческих качеств, а также социально-психологических характеристик руководящего персонала учебного заведения (директора, его заместителей, заведующих отделениями, руководителей методических объединений и других руководителей).

В результате кропотливой подготовительной работы была создана схема проведения исследований, состоящая из нескольких блоков, позволяющих оценить качество труда педагогического персонала учебного заведения в целом и каждого педагога в отдельности (схема 1).

В этом плане использован наш прошлый опыт многолетних исследований качества труда специалистов: научных работников и проектировщиков [1-4], медицинских работников (врачей и медицинских сестёр)

[5-8] и инженерно-управленческого персонала [9-13].

Начинать, по нашему мнению, следует с программы – минимум, которую условно можно назвать „Социально-психологическая оценка качества труда педагогического персонала и качества жизни учащихся”, в результате которой мы получаем общую картину уровня педагогического мастерства и качества жизни учащихся сквозь призму самооценок.

Работа с учащимися проводится по ранее описанной методике [24, 26] с обязательным учётом двух возрастных групп: от 11 до 14 лет (средние классы) и от 15 до 17 лет (старшие классы).

Только после всестороннего анализа полученных результатов и их обсуждения на педагогическом совете можно приступить к реализации следующих блоков нашей схемы. Это уже будет программа – максимум, в результате которой будет оцениваться качество труда каждого отдельного педагога и каждого отдельного руководителя.

Весь комплекс исследований завершается рекомендациями по аттестации педагогического персонала, рациональном использовании и оплате педагогического труда.

Несомненным достоинством предложенной методики является учёт мнения о качестве работы педагога не только руководства учебного заведения, но и неформальных лидеров малых коллективов (методических объединений), каждого коллеги, работающего рядом, объектов обучения и воспитания (учащихся выпускных классов) и, наконец, учёт самооценки и социального статуса каждого педагога в коллективе.

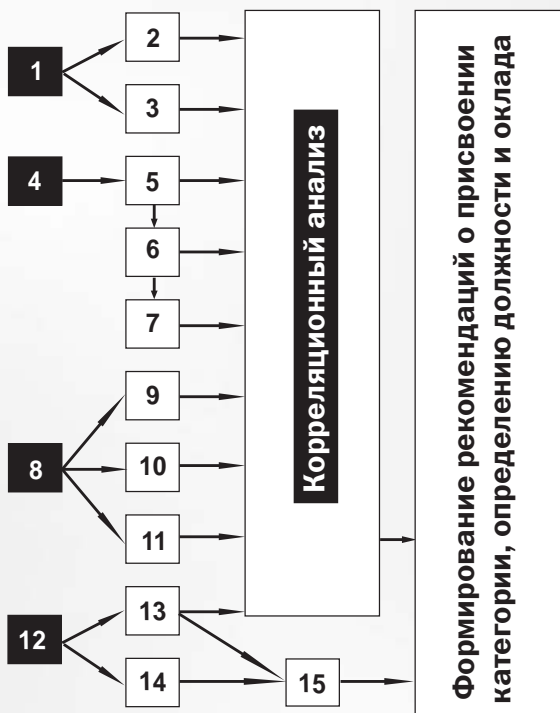
Определённый интерес представляет и подробный „рентген” всего руководящего персонала (директора, заместителей, руководителей методических объединений, кафедр, кабинетов, факультетов и др.). Причём оценке подлежат не только профессиональные качества по определён-

ной специальности (физик, химик, литератор и др.), но и уровень управленческой деятельности. Результаты исследования позволяют обратить внимание на способных людей, заслуживающих повышения в должности и повышения оклада.

Исследования по программе-минимум проводились в школе №40 Святошинского района г. Киева в первой половине 2007 года. Всего участвовало в исследованиях 362 человека (315 учащихся и 47 учителей).

Оценка качества работы педагогического персонала сначала проводилась с учителями. Всем участникам раздавались одинаковые анкеты, содержащие 20 критериев, распределённых по 4 в пяти тематических главах (организация труда педагогического персонала, качество преподавания, контроль знаний учащихся, воспитательная работа с учащимися, воспитательная работа с родителями). Сначала предполагалось слева оценить важность каждого критерия по 10-балльной системе. Эта работа исключительно важна и интересна. Она даёт возможность оценить отношение к различным аспектам педагогического труда. Затем с правой стороны анкеты коротко оценивался каждый критерий: да “+”; нет “-”; затрудняюсь ответить “0”. Анкета анонимна. Было бы ошибочно упустить возможность узнать мнение учащихся о качестве труда педагогического персонала. Для этой цели были привлечены учащиеся выпускных классов.

ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И ВЫРАБОТКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ АТТЕСТАЦИОННЫХ КОМИССИЙ

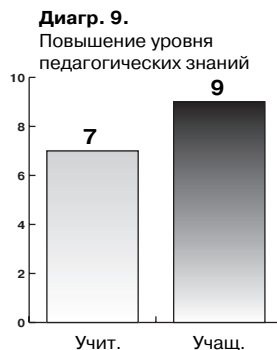
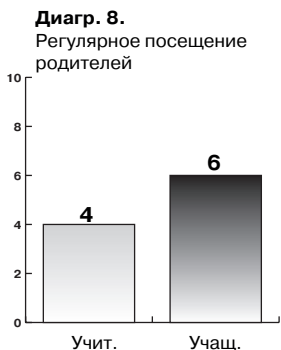
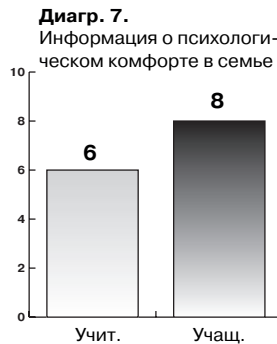
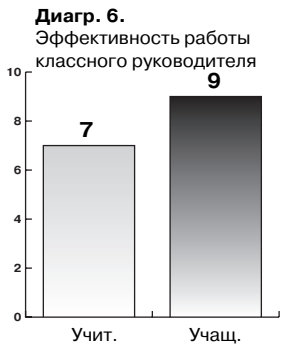
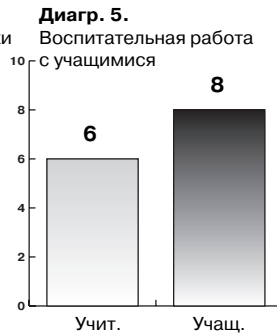
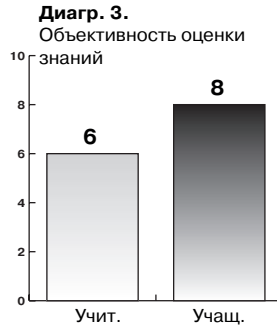
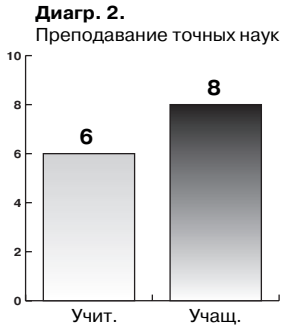


Условные обозначения показателей:

1. Социально-психологическая оценка качества труда педагогического персонала;
2. педагогическим персоналом;
3. учащимися.
4. Социометрические исследования;
5. определение социального статуса каждого преподавателя;
6. выявление неформальных лидеров;
7. оценка неформальными лидерами качества труда каждого преподавателя.
8. Оценка качества труда педагогического персонала;
9. руководителями подразделений;
10. каждым преподавателем своих коллег;
11. учащимися своих преподавателей.
12. Оценка качества труда управленческого персонала.
13. Оценка директором профессиональных и управленческих качеств его заместителей и руководителей подразделений.
14. Социально-психологические исследования по оценке качества труда руководящего персонала.
15. Определение коэффициента эффективности управления и социально психологических характеристик руководителей.

Качество труда педагогического персонала

Оценка важности критериев по 10-балльной системе



ОПИСАНИЕ РАСЧЁТНОЙ ЧАСТИ МЕТОДИКИ

Для представления результатов исследования целесообразно выбрать шкалу показателей по отдельным вопросам, группам вопросов и по всем вопросам исследования от 0 до 100%. Тогда 100% будет соответствовать максимальному числу положительных ответов, 50% – неопределённым ответам на все вопросы, 0% – отрицательным ответам на все вопросы. При обработке результатов тестирования положительным и отрицательным ответам на вопросы сопоставлялись значения +1 и -1, соответственно, неопределённым ответам присваивалось значение 0. Тогда средние значения набранных баллов по всем испытуемым (алгебраическая сумма положительных и отрицательных баллов, деленная на количество испытуемых), соответствующие одному вопросу, данной группе вопросов и всем вопросам будут изменяться в интервалах $-1 \div +1$, $-4 \div +4$ и $-20 \div +20$ соответственно. Отображение этих интервалов на искомый интервал от 0 до 100% осуществлялось с помощью линейных функций: $y = 50(x+1)$ (для одного вопроса), $y = 12.5x + 50$ (для четырех вопросов) и $y = 2.5x + 50$ (для всех 20 вопросов анкетирования), где x – среднее значение баллов, y – искомое значение показателя, характеризующее данное качество. Например, если по заданной группе из четырех вопросов среднее количество баллов оказалось равным $x = 3.2$,

то по одной из приведенных выше формул соответствующее значение по процентной шкале будет равно: $y = 90\%$.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

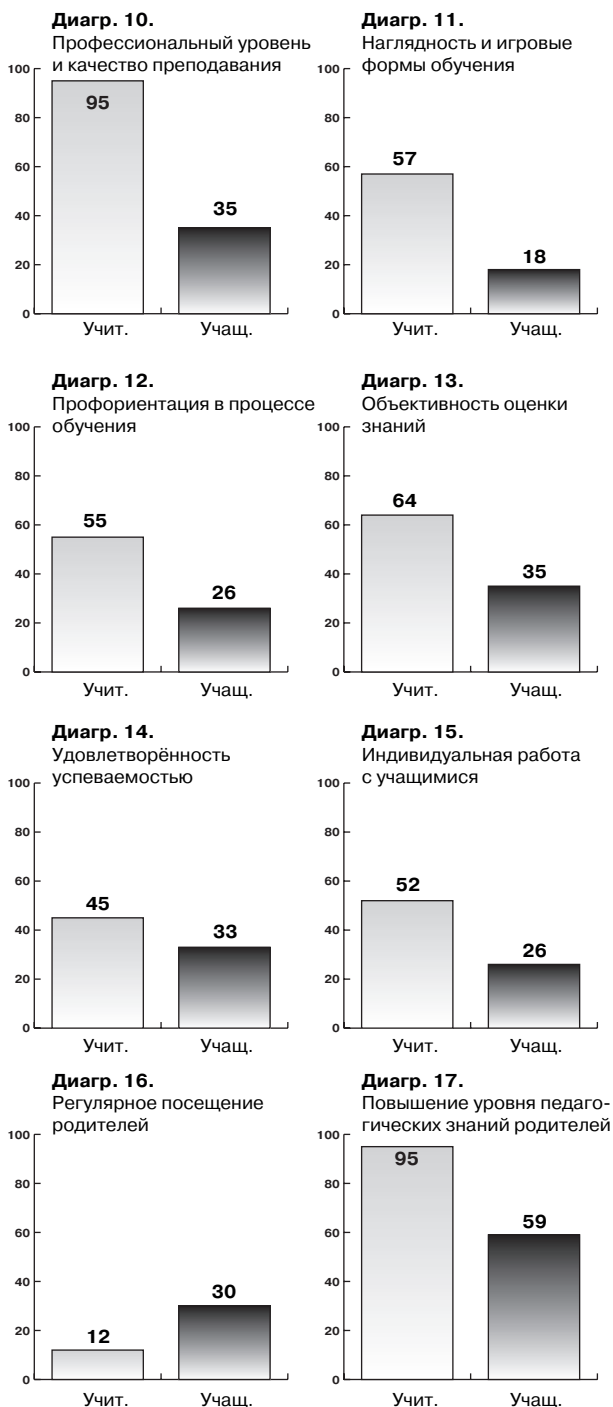
Цель реализации программы – минимум – получение общей оценки качества труда педагогического персонала и качества жизни учащихся сквозь призму самооценок, как удачно обозначил форму проведения наших исследований главный редактор журнала „Социологические исследования” академик Ж.Т. Тощенко [27].

Цель достигнута. Результаты представлены в диаграммах 2-33.

В оценке качества труда педагогического персонала участвовали две группы респондентов: во-первых, сам педагогический персонал, во-вторых, учащиеся выпускных классов.

Предварительно эти же две группы оценили по 10-балльной системе важность каждого критерия. И сразу же наметились расхождения в оценке сверху и снизу, причём весьма существенные: на 2-3 балла. Так учащиеся-выпускники отнесли к более важным такие критерии, как преподавание точных наук (диагр. 2), объективность оценки знаний (диагр. 3), применение компьютерной системы оценки знаний (диагр. 4), информация о психологическом комфорте в семье (диагр. 7), повышение уровня педагогических знаний родителей

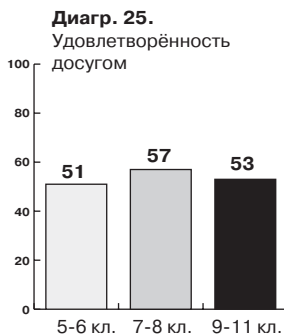
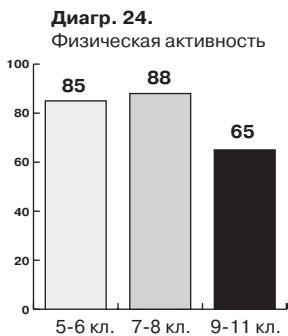
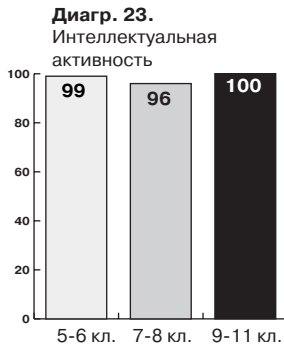
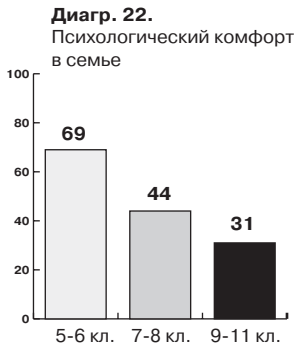
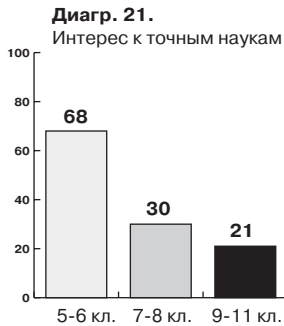
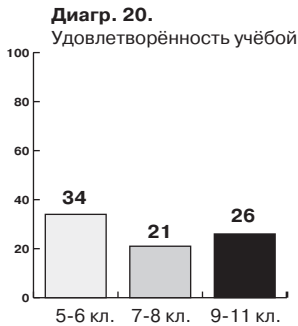
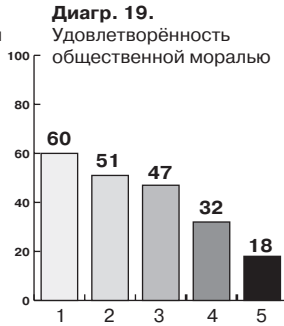
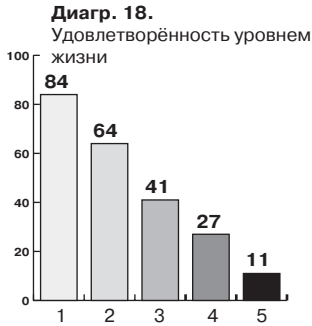
Оценка качества труда педагогического персонала в процентах



Качество жизни учащихся Украины

Условные обозначения возраста:

1. 11-14; 2. 15-17; 3. 18-34 (раб.); 4. 18-34 (учаш.); 5. 35-59

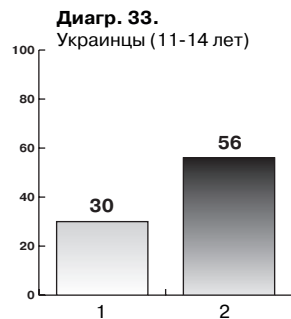
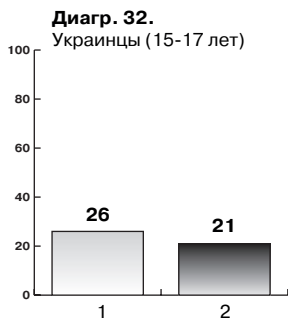
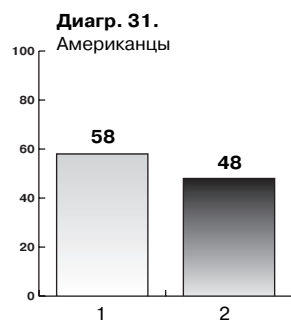
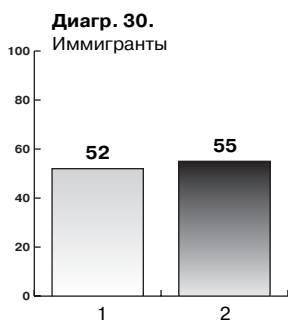
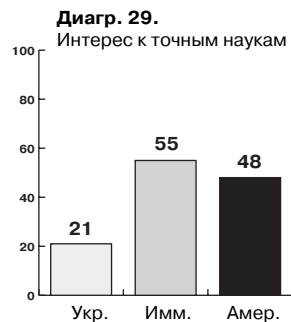
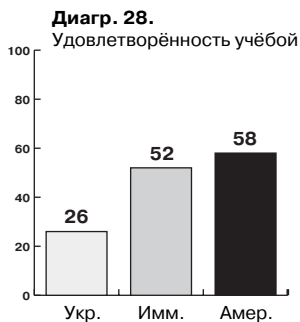
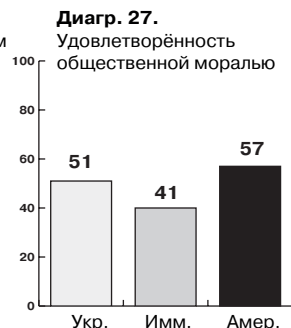
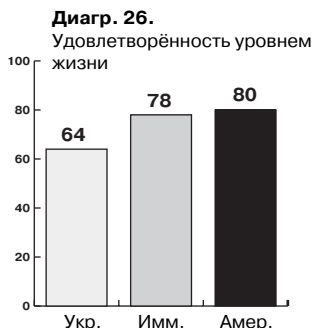


телей (диагр. 9) и другие. И действительно, 17-летние юноши и девушки, как подтвердили наши же исследования, страдают от психологического дискомфорта в семье из-за низкого уровня педагогических знаний родителей. Объяснить это просто. С одной стороны, на предприятиях и в учреждениях, где работают родители, никто не учит их, как воспитывать детей. С другой стороны, учителя, святой долг которых нести эти знания в семьи своих учащихся, оценивают важность такого критерия, как посещение родителей в 4 балла (диагр. 8), а воспитательную работу с учащимися – в 6 баллов (диагр. 5). И здесь неминуемо всплывает тема оплаты труда. У нас оплачивается обучение и стыдливо умалчивается воспитание, а грань между ними ставить нельзя. И не стоит говорить о тех крохах оплаты труда тех классов руководителей, которые хоть частично возмещают расходы на отчётную документацию по воспитательной работе при отсутствии самой этой работы. Чем раньше мы уравновесим обучение и воспитание, чем раньше мы обяжем педагогический персонал заниматься не только обучением, но и воспитанием (в том числе и родителей), чем раньше мы уравновесим финансирование этих двух нераздельных компонентов педагогического процесса, тем успешнее будет функционировать государственная машина, потому что без наук (в том числе точных) эту задачу не решить.

По разному оценивают педагоги и учащиеся и само качество труда педагогического персонала (диагр. 10-17). Так, к примеру, такой критерий, как профессиональный уровень и качество преподавания учителя оценивают в 95%, а учащиеся в 35%, почти в три раза ниже (диагр. 10). Такая же разница в наглядности и игровых формах обучения: 57 и 18% (диагр. 11). Наполовину ниже с точки зрения учащихся оценивается профориентация в процессе обучения: 55 и 26% (диагр. 12). В такой же пропорции оцениваются такие критерии, как объективность оценки знаний: 64 и 33% (диагр. 13) и индивидуальная работа с учащимися: 52 и 26% (диагр. 15). Таким образом, диаграммы выступают в роли „рентгеновского снимка”, наглядно показывающего „больные места”, а „диагноз — причины и способы лечения” покажет программа — максимум, где наглядно и с помощью корреляционного анализа достоверно высветится качество работы каждого педагога в отдельности. Потребуется, конечно, и хирургическое вмешательство не только негативного, но и позитивного характера. Наши прошлые работы со специалистами другого профиля (научными работниками, проектировщиками, врачами, инженерно-управленческими работниками [1-13]) позволили повысить в должности и в оплате труда большое количество скромных работников, безупречная деятельность которых упорно не замечалась на протяжении многих лет.

Качество жизни учащихся Украины, иммигрантов и американцев (в процентах)

Условные обозначения: 1. Удовлетворённость учёбой; 2. Интерес к точным наукам. Диагр. 26-32 (возраст 15-17 лет); Диагр. 33 (возраст 11-14 лет)



И только комплексная психологическая оценка качества труда и профессионализма позволила определить место и оплату каждого сотрудника. А учительство — это такой же отряд специалистов, особых специалистов, от качества труда которых зависит будущее государства.

В оценке качества жизни принимали участие учащиеся школы с 5-го по 11-ый класс, разделённые на две возрастные группы: с 11 до 14 лет и с 15 до 17 лет. Методика исследований и обработка результатов не отличались от описанного выше. Изменилась только содержательная часть критериев. Критериями оценки качества жизни учащихся послужили интеллектуальная и физическая активность, выбор друзей, удовлетворённость учёбой, интерес к точным наукам, отношение к требовательности учителей, предпочтение игровой формы обучения, выбор будущей профессии, способность избегать конфликтов, избавляться от плохих привычек, выслушивать критику, быть честным с самим собой, удовлетворённость досугом, уровнем жизни, общественной моралью, психологическим комфортом в семье и др.

Результаты исследования наглядно представлены в **диаграммах 18-25**.

Для возможности сравнения некоторых жизненно важных критериев, таких как, к примеру, удовлетворённость уровнем жизни или общественной моралью (диагр. 18-19), приводятся результаты наших 4-летних исследований разных возрастных групп жителей Украины. Интересны цифровые ряды этих двух показателей в зависимости от возраста.

1. Удовлетворённость уровнем жизни: 84→64→41→27→11.

2. Удовлетворённость общественной моралью: 60→51→47→32→18 чем старше, тем ниже оценка.

Тенденция к снижению показателей в зависимости от возраста наблюдается даже при сравнении трёх возрастных групп школьников (5-6

классы; 7-8 классы; 9-11 классы). Так, резко понижаются показатели таких критериев, как удовлетворённость учёбой (диагр. 20), интерес к точным наукам (диагр. 21), психологический комфорт в семье (диагр. 22). Зато почти не претерпевают изменений показатели таких критериев, как интеллектуальная активность (диагр. 23), удовлетворённость досугом (диагр. 25). Правда, наблюдается небольшой всплеск физической активности у учащихся 7-8 классов, но к старшей возрастной группе (9-11 кл.) этот показатель снижается на 20% (диагр. 24). Не будем спешить с выводами. Программа — максимум расставит все точки над „і”.

Одновременно нами проводилось изучение качества жизни иммигрантов и коренных американцев старшего школьного возраста в High school Нью-Йорка, Бостона и Хартфорда. Благодаря этому у нас появилась возможность сравнить качество жизни школьников Украины, иммигрантов и американцев (диагр. 26-33). В школьном возрасте такое качество, как удовлетворённость уровнем жизни зависит от благополучия родителей, что и отражено в диаграмме (диагр. 26). Зато в следующей диаграмме (диагр. 27), характеризующей удовлетворённость общественной моралью, мы встречаемся с довольно неожиданным явлением.

Иммигрантские дети менее удовлетворены общественной моралью (41%), чем украинские и американские (соответственно 51 и 57%). Одному из авторов удалось обследовать одну из лучших американских High school в самом престижном районе Бостона (Brighton/Брайтон), где он встретился с весьма любопытным явлением. Его приветствовал обладатель прекрасного русского литературного языка — завуч этой школы, второе лицо в иерархической лестнице управления громадной школой. Он родился в Америке и является отпрыском иммигрантов середины прошлого столетия.

На втором этапе пришлось встретиться с ещё более удивительным явлением. На одной из аудиторий красовалась табличка „Russian room”. В этой комнате посменно работают два русскоязычных учителя. Каждую перемену сюда стекаются из разных классов иммигрантские дети. Их трудно назвать русскоязычными, так как они разговаривают между собой на чистейшем английском языке, большинство из них родились в Америке. Но они предпочитают общаться в свободное от уроков время не с американскими детьми, а между собой. Обстановка вполне домашняя: они тихо беседуют, съедают принесённый из дома lunch, читают американские журналы, слушают американскую музыку, с удовольствием участвуют в наших исследованиях. А вот контакты с американскими детьми затруднены. С подобным явлением пришлось встретиться и в школах Нью-Йорка, и Хартфорда.

Таким образом, контакт с коренными американцами не получается у самого младшего (11-17 лет) и у самого старшего поколения (60-85 лет). Причём первые свободно владеют английским языком, а вторые абсолютно не владеют. Полного контакта достигает возрастная группа 18-34 лет. Она наиболее успешна, как показывают наши исследования.

Интересно сопоставить показатели удовлетворённости учёбой и интереса к точным наукам учащихся старших классов (15-17 лет) украинцев, иммигрантов и американцев (диагр. 27-31). Наибольший интерес к точным наукам проявляют иммигранты (диагр. 29). Руководитель департамента школ в Бостоне порекомендовал нам ознакомиться с работой двух математических школ, большинство учащихся которых составляют иммигранты. Преподавание в этих школах поставлено на таком высоком уровне, что выпускники пользуются преимуществом при поступлении на работу и в дальнейшем занимают престижные должности с весьма высокими

окладами. В процессе исследования мы сравнили показатели удовлетворённости учёбой и интереса к точным наукам у украинских учащихся старших (15-17 лет) и средних классов (11-14 лет) (диагр. 32, 33). Оказалось, что интерес к учёбе приблизительно на одном уровне, а интерес к точным наукам старших школьников почти в 3 раза ниже, чем у учащихся средних классов (56%→21%). Значит, 80% выпускников уже не планируют поступление в технические вузы. Многие направляются в педагогические. Результаты этого явления не трудно предугадать.

Таким образом, проведённые исследования дают возможность сравнить качество жизни молодых украинцев, иммигрантов и американцев по их субъективным оценкам. Применённая методика позволила выявить нетривиальные закономерности различных сторон учащихся, включая личностные, поведенческие и психологические аспекты. Данная работа может оказаться полезной при изучении мировосприятия и самооценки молодых людей, а также мотивов их переселения в другие страны. Полученные результаты позволяют глубже осмыслить закономерности взаимосвязи между социальной средой и самоощущением личности и дифференцировать среди них те, которые определяются лишь возрастом респондентов, и те, в которых главную роль играет „иммиграционный“ фактор.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Розенбаум М.Д. К вопросу об отборе руководящих кадров архитектурно-строительных мастерских в проектом институте. //Профессиональная ориентация молодёжи и профотбор. — Рига: ЛатИНТИ, 1971. — С. 23-35.
2. Найдек В.Л., Розенбаум М.Д., Розенбаум В.М. Оцінка професійного рівня науковця. — К.: Вісник АН УРСР, 1990. — № 11. — С. 40-43.
3. Найдек В.Л., Розенбаум В.М., Розенбаум М.Д. Исследование профессионального уровня научных сотрудников социометрическим методом экспертно-балль-

ных оценок. Социологические исследования. — 1991. — № 8. — С. 44-51.

4. Розенбаум М.Д. Социально-психологический подход к дифференцированной оценке интеллектуального труда. // Психологический журнал. — 1994. — № 2. — С. 122-126.

5. Бернович О.В., Розенбаум М.Д., Розенбаум В.М. Социометрический метод экспертно-балльных оценок в определении эффективности труда врачебного персонала // Врачебное дело. — 1991. — № 2. — С. 106-111.

6. Царенок М., Воробьева И., Розенбаум М., Розенбаум В., Шербонос В. Оценка эффективности труда врачей. // Врач. — 1991. — № 3. — С. 4-6.

7. Коломийцева А., Розенбаум М., Розенбаум В. Стимулы развития медицинской науки. // Врач. — 1991. — № 1. — С. 4-5.

8. Розенбаум М.Д. Социальный статус медицинского работника. Социологические исследования. — 1993. — № 3. — С.36-40.

9. Nevelsky P.B. and Rozenbaum M.D. The influence of subjective entropy on learning professional terms. Conference on Psychology on Human Learning. Prague 1969, Abstracts of papers, pag 41.

10. Невельский П.Б., Розенбаум М.Д. Запоминание профессиональных терминов в зависимости от их субъективной неопределённости. // Вопросы психологии. — 1974. — № 1. — С. 80-86.

11. Дадиверин И., Розенбаум М. Человек среди людей (социально-психологические аспекты управления производственным коллективом). // Человек и труд. — 1994. — № 3.

12. Дадиверин И., Розенбаум М. Управление человеческими ресурсами и работа с персоналом. // Психологический журнал. — 1995. — № 2.

13. Дадиверин И.Г., Розенбаум М.Д. Комплексная психологическая оценка профессионализма персонала производственного объединения. // Психологический журнал. — 1995. — № 3. — С. 146-151.

14. Розенбаум М.Д., Ратманская Л.Б., Розенбаум А.В. Психологическая оценка качества жизни пожилых людей. Сборник статей клуба русскоязычных ученых штата Массачусеттс, „Второе дыхание”, 2005, N 8-9, с.172-176, Бостон, США.

15. Розенбаум М., Ратманская Л., Розенбаум А. Психологическая оценка качества жизни пожилых людей. // Врач. — 2005. — № 1. — С.61.

16. Розенбаум М., Ратманская Л., Розенбаум А. Об интеллектуальной активности пожилых людей. Запись телевизионной передачи „Контакт” телекомпании RTN-WMNВ, Нью-Йорк, 17 января 2005 года.

17. Розенбаум М.Д., Ратманская Л.Б., Розенбаум А.В. Психологическая оценка качества жизни пожилых людей. (Сравнительный анализ). Социологические исследования. — 2005. — № 4. — С.121- 124.

18. Розенбаум М.Д. Психологическая оценка качества жизни иммигрантов и американцев пожилого возраста. // Лікарська

справа. Врачебное дело. — 2005. — №3. — С. 47-51.

19. Розенбаум М.Д. Психологическая оценка качества жизни двух поколений жителей Украины и эмигрантов в США. // Практична психологія та соціальна робота. — 2005. — №5. — С.67-70.

20. Розенбаум М.Д., Розенбаум В.М., Розенбаум А.В. Психологический анализ оценки качества жизни жителей Украины, иммигрантов и американцев. Институт психологии АПН Украины, Киев-2005. — 20 с.

21. Розенбаум М. Психологический анализ качества жизни пожилых иммигрантов и американцев. Сборник статей клуба русскоязычных ученых штата Массачусеттс, „Второе дыхание”. Бостон, США. — 2006. — № 11-12, с.188-193.

22. Розенбаум М.Д., Греченкова Л.Н., Греченков С.В. Социально-психологическая оценка качества жизни трёх поколений жителей Украины, иммигрантов и американцев. — К.: Киевский институт социальных и общинных работников, 2006. — 40с.

23. Розенбаум М.Д., Греченкова Л.Н., Греченков С.В. Качество жизни украинцев в начале XXI века. // Лікарська справа. Врачебное дело. — 2006. № 7. — С. 66-74.

24. Розенбаум М. О качестве труда педагогического персонала и качестве жизни учащихся. Запись телевизионной передачи „Контакт” телекомпании RTN-WMNВ, Нью-Йорк, 27 ноября 2006 года.

25. Ратманский Л.З., Розенбаум М.Д. Социально-психологическая оценка качества жизни и национального самосознания пожилых иммигрантов в коллективе культурно-оздоровительного центра „Забота” Клуб русскоязычных ученых штата Массачусеттс (город Бостон). Бостон. — 2007. — 20 с.

26. Розенбаум М., Греченкова Л., Греченков С. Социально-психологическая оценка качества жизни молодёжи Украины. Сборник статей клуба русскоязычных ученых штата Массачусеттс, „Второе дыхание”. — Бостон, США. — 2007. — № 14-15. — с.184-192,

27. Розенбаум М.Д., Греченкова Л.Н., Греченков С.В. Качество жизни пожилых украинцев и американцев сквозь призму самооценок. Социологические исследования. — 2007. — №7. — С.140-143.

28. Розенбаум М., Греченкова Л., Греченков С. Комплексная социально-психологическая оценка качества труда и качества жизни как объект интеллектуальной собственности. // Интеллектуальная собственность. — 2007. — №8. — С.51-59.

ПІДРУЧНИКИ, ПІДРУЧНИКИ І... НЕ ТІЛЬКИ



Освіта
зарубіжжя

Підручника з жодного предмету у нас немає. Так впевнено говорю, бо відсутній закон України про те, що є підручником. У Франції поняття підручника визначено Декретом №2004-922 від 31 серпня 2004 р.: „Шкільними підручниками є книги, які відповідають 4 абзацу ст. 3 закону від 10 серпня 1981 року... та попередньо визначеним програмам або прийнятими відповідними міністрами” (Journal officiel, 2 вересня 2004 року).

Є ще визначення підручника у відомому словнику Le Petit Robert: „Дидактичний твір, що подає у легкому форматі основні поняття науки та спеціальні знання, що вимагаються шкільною програмою”.

В цьому сенсі у нас немає підручників, бо жоден з них повністю не відповідає шкільній програмі. І при нинішній системі видання їх і бути не може. Бо поки підручник проходить всі етапи його видання, програми змінюються. У світі залишилось лише кілька країн із схожими системами підручникотворення.

А як у інших? Розповім на прикладі Франції. Створюють підручники звичайні учителі за кошти видавців. Ніякі дозволи чи грифи Міністерства національної освіти не потрібні. Видавництва розсилають всім учителям даного предмета безкоштовно по

одному екземпляру кожного підручника. Кожен учитель отримує кожного року кілька підручників зі свого предмету і обирає. **Від початкової школи до вищої тільки вчителі (викладачі) обирають підручники – підручники для учнів і підручники для вчителів.** Єдина умова: підручники повинні відповідати програмам. При зміні програм видаються нові підручники.

Хто фінансує купівлю підручників? У початковій школі фінансування традиційно проводиться із місцевих бюджетів, хоча закон не зобов’язує купувати та поновлювати підручники із місцевих бюджетів.

У коледжі (середні класи) фінансування забезпечується державою всіх учнів і з усіх предметів, починаючи з 1975 року за законом *Naby*, який носить ім’я колишнього міністра національної освіти Франції René Naby (Рене Абі), прийнятого 11 липня 1975 р., під гаслом: „Коледж для всіх!”. Закон передбачав безкоштовне навчання в коледжі незалежно від віку. Підручники повинні оновлюватися кожні чотири роки.



**Іван
ГОНЧАРЕНКО**

Директор СШ
№13 м. Полтави,
Заслужений
працівник освіти
України

Директор школи, ліцею, гімназії № 1'2008



Від редакції

Пріоритетом МОН України на 2008 рік є розроблення програми „Підручник”, що передбачатиме підвищення якості змісту підручників, їх уніфікацію, прозорі процедури замовлення, виготовлення та рецензування підручників

У ліцеї (старша школа) підручники купують за кошти батьків, але в деяких регіонах частково йде фінансування з місцевих бюджетів. Чи дорогі підручники? Ціна порядку 40-50 євро. Якісні підручники не можуть бути дешевими. Навіть Франція не може всіх забезпечити безкоштовними підручниками.

Тому прийде час, коли підручники і у нас стануть дорогими, але якісними, і доведеться відмовитися від безкоштовного забезпечення ними шкіл. Та й пріоритети освіти зміняться у бік

природничо-математичної освіти. У листі до освітян Франції 8 вересня 2007 року президент Ніколя Саркозі (*Nicolas Sarkozy, Lettre aux éducateurs, 8 septembre 2007*) говорить: „Раніше, без сумніву, було в освіті занадто культури і не достатньо природи. Віднині – можливо, занадто природи і також достатньо культури”.

Система французької освіти сьогодні базується на великих принципах французької революції 1789 року (свобода освіти, безоплатність освіти, нейтральність, світськість, обов'язковість), законах, прийнятих між 1881 та 1889 роками та 4 і 5 Республіками, а також Конституцією 4 жовтня 1958 р., де говориться, що організація публічного обов'язкового безкоштовного і світського навчання на всіх ступенях є обов'язок держави.

Сьогодні у французькій школі заборонено говорити про політиків та державних осіб відповідно *принципу нейтральності*, вводити закон божий чи християнську етику або якусь релігійну філософську роботу відповідно *принципу світськості*, вводити квоти платних місць відповідно *принципу безоплатності*. *Принцип свободи освіти* дозволяє вільно обирати державний чи приватний навчальний заклад або навчати вдома.

Незважаючи на те, що матеріальний рівень викладачів значно вищий, ніж в Україні, нинішній міністр Ксав'є Даркос 10 березня 2006 р. написав „Рапорт панові Ніколя Саркозі та пропозиції щодо

Таблиця 1

ЗАРПЛАТИ ВИКЛАДАЧІВ ТА ДОПЛАТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ФРАНЦІЇ

Стаж	Мінімальна місячна зарплата	Максимальна місячна зарплата
Стажер	1 310 €	1 310 €
Після 2 років кар'єри	1 562 €	1 562 €
Після 10 років кар'єри	1 753 €	1 859 €
Після 20 років кар'єри	2 298 €	2 471 €
Після 30 років кар'єри	2 471 €	2 931 €

МІСЯЧНІ ДОПЛАТИ

Директор школи: **92 €** Спеціальні школи: **67 €**
 Додаткові річні години: від **104 €** до **115 €**
 Спеціалізовані школи: **93 €** Класний керівник: **114 €**

Таблиця 2

ЗАРПЛАТИ ВИКЛАДАЧІВ-АГРЕЖЕ

Стаж	Мінімальна місячна зарплата	Максимальна місячна зарплата
Стажер	1 423 €	1 423 €
Після 2 років кар'єри	1 944 €	1 944 €
Після 10 років кар'єри	2 226 €	2 384 €
Після 20 років кар'єри	2 939 €	3 082 €
Після 30 років кар'єри	3 082 €	3 615 €

МІСЯЧНІ ДОПЛАТИ

Річні додаткові години: **150-164 €**
 Спеціалізована школа: **94 €** Класний керівник: **114 €**

моральної та матеріальної ситуації викладачів у Франції”, де він пише, яка ж зарплата викладачів та які є доплати (табл. 1). Навантаження 18 годин на тиждень. Для викладачів-агреже, тобто тих, які пройшли національний конкурс на заміщення вакантних посад, тижневе навантаження 15 годин та дещо вища зарплата (табл. 2). Далі міністр порівнює національні та європейські навантаження й зарплати (табл. 3).

Пан міністр говорить про те, що зарплата в освіті менша, ніж в інших галузях. Лікарняні листи освітяни в середньому отримують на 6 днів, проти 8 днів в інших галузях. Відсутність по хворобі у освітян в середньому 11 днів на рік, проти 14 днів в інших галузях. Учителі Франції відносяться до категорії державних службовців і, за словами міністра, складають половину державних службовців, а тому вони повинні отримувати більше нагород Республіки.

До речі, Ксав'є Даркос 28 вересня 2007 року проголосив, що у 2008/2009 навчальному році навчання у початковій школі буде 4-денним. Вихідні дні: середа, субота та неділя. Зараз воно 5-денне, вихідні дні: середа та неділя. Навантаження – 24 тижневих години, тобто кожного дня буде 6 уроків і річне навантаження складатиме 864 години. Зараз тижневе навантаження в початковій школі 26 годин, річне – 936 год. Уроки розпочинаються о 8.30 і тривають до 11.30. З 11.30 до 13.30 – перерва на обід. З

13.30 до 16.30 знову уроки. Наведу розклад уроків однієї з паризьких початкових шкіл (табл. 4).

Меню їдальні цієї школи можна знайти за адресою: http://www.10bauches.com/download/Menu_jan_08.pdf

Наприклад, 14.01.2008 р. пропонується салат із авокадо, кролик в гірчичному соусі та рис з зеленим горошком, два види сиру, шоколадний мус. Не заборонена і свинина. 7.01.2008 – свинина на ребрі, 9.01.2008 – „Яловичина пубургонському”, 15.01.2008 – „Жіго з ягняти” тощо.

У зв'язку з цим я згадую спільний наказ двох міністрів нашого уряду про



Від редакції

Треба припинити харчування усіх дітей 1-4 класів, коли діти знаходяться в школі лише в першій половині дня. Ми втрачаємо великі кошти. Треба харчувати дітей пільгових категорій й тих, які цілий день у школі.

Обід в школах м. Одеси коштує 3,50 грн., сік – 70 коп.; діти пільгових категорій отримують безкоштовні обіди вартістю 5,50 грн.

З пропозицій семінару начальників міських управлінь освіти.

(жовтень 2007 р., м. Одеса)

Таблиця 3

НАВАНТАЖЕННЯ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ

Країни	Кількість навчальних тижнів	Тижневе навантаження / Присутність	Годин на рік
Німеччина	38	20 год. в середньому (17-21 год. в залежності від регіону)	760
Данія і Швеція	41	18,5 год.	740
		37 год. присутності	1480
Іспанія	40	18 год.	720
		30 год. присутності	1200
Італія	33 але тільки 1 місяць відпустки, обов'язкова діяльність під час канікул	18 год.	594
Великобританія	40	18-19 год.	740
		32,4 год. присутності	1265
Франція	36 але не перевищує 32 тижні в лиці	19-20 год.	648
		немає обов'язкової присутності	540 (агреже)

Джерело: Rapport a Monsieur Nicolas Sarkozy et propositions sur la situation morale et matérielle des professeurs en France, Xavier Darcos, 10 mars 2006.

Таблиця 4

РОЗКЛАД УРОКІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ										
	Понеділок		Вівторок		Четвер		П'ятниця		Субота	
8.30-9.25	математика		обр. мистец.		література		франц. мова		математика	
8.25-10.15	франц. мова		математика		франц. мова		істор.-геог.		франц. мова	
10.15-10.35	сервіс		перерва		перерва		перерва		перерва	
10.35-11.30	музика	геометрія	література		геометрія	музика	математика		література	
11.30-13.30	обід		обід		обід		обід			
13.30-14.50	усний рахунок		цивільна освіта		фізкультура	франц. мова	англ. мова			
	література		англ. мова							
14.50-15.10	перерва		перерва		перерва		перерва			
15.10-16.30	істор.-геог.		фіз. культ.	істор.-геог.	франц. мова	фіз. культ.	франц. мова			

Таблиця 5

СТРУКТУРА 2007/2008 НАВЧАЛЬНОГО РОКУ ДЛЯ ЗОНИ А			
Вихід учителів		понеділок 3 вересня 2007	
Початок навчання учнів		вівторок 4 вересня 2007	
Назва канікул	Початок канікул		Початок занять
<i>Канікули Всіх Святих</i>	субота 27 жовтня 2007		четвер 8 листопада 2007
<i>Різдвяні канікули</i>	субота 22 грудня 2007		понеділок 7 січня 2008
<i>Зимові канікули</i>	субота 23 лютого 2008		понеділок 10 березня 2008
<i>Весняні канікули</i>	субота 19 квітня 2008		понеділок 5 травня 2008
<i>Літні канікули</i>	четвер 3 липня 2008		вівторок 2 вересня 2008

Таблиця 6

СТРУКТУРА 2007/2008 НАВЧАЛЬНОГО РОКУ ДЛЯ ЗОНИ С			
Вихід учителів		понеділок 3 вересня 2007	
Початок навчання учнів		вівторок 4 вересня 2007	
Назва канікул	Початок канікул		Початок занять
<i>Канікули Всіх Святих</i>	субота 27 жовтня 2007		четвер 8 листопада 2007
<i>Різдвяні канікули</i>	субота 22 грудня 2007		понеділок 7 січня 2008
<i>Зимові канікули</i>	субота 16 лютого 2008		понеділок 3 березня 2008
<i>Весняні канікули</i>	субота 12 квітня 2008		понеділок 28 квітня 2008
<i>Літні канікули</i>	четвер 3 липня 2008		вівторок 2 вересня 2008

заборону використання ряду продуктів у наших школах. Чи перестали учні вживати заборонені міністрами продукти? Ні. До заборони вони їх купували у шкільному буфеті. Після – на ринку, який знаходиться поруч зі школою.

Уявимо, що заборона двох міністрів раптово припинить свою дію і ціни на продукти стануть доступними.

Чи з'являться в шкільних їдальнях ті страви, що й в паризькій школі? Ні. Кухарі не тільки наших шкіл, але і багатьох ресторанів не мають уявлення, як їх готувати. А це говорить уже про проблеми професійної освіти...

Рішення міністра К. Даркоса про перехід на 4-денне навчання було сприйнято батьками, вчителями, громадськістю і профспілками далеко

неоднозначно, хоча він говорить, що можна використовувати суботу для індивідуальної роботи з невстигаючими учнями. За його словами: „цей захід дозволить зробити так, що в коледж (середні класи) не ввійдуть учні, що не вміють читати, писати та рахувати”.

У Швеції річне навантаження складає 740 год., а у Фінляндії від 530 до 650 годин. Ці дві країни цитуються досить часто як найбільш успішні країни в освіті.

У „Програмі роботи та діяльності Ксав'є Даркос на 2 триместр 2007-2008 навчального року”, яку він представив 11 грудня 2007 року, говорить про те, що учні початкової школи працюють в середньому на 100 годин більше, ніж в інших європейських країнах, і на третину більше, ніж в Фінляндії, яка є першою у всіх міжнародних освітніх оцінюваннях, але Франція має 15% учнів, які виходять з початкової школи з серйозними труднощами в читанні, письмі та рахуванні. Виходом є не збільшення кількості годин, а їх мобілізація на служіння учням.

Тобто мова йде про інтенсифікацію процесу навчання. Це те, за що бореться видатний український педагог В.Ф. Шаталов більшу частину свого життя.

Яка ж структура навчального року у Франції? Навчальний рік ділиться на 3 частини – триместри:

1. з початку навчального року до Різдяних канікул;
2. з 7 січня до весняних канікул;
3. після весняних канікул до кінця навчального року.

Територія Франції розділена на 3 зони: А, В і С¹.

Структура 2007/2008 навчального року для зон А і С подана в таблицях 5 і 6. Під час канікул учителі на роботу не ходять відповідно до статті L 521-1 “Code de l'education”. Вони повинні з'явитися в навчальному закладі на 1 день раніше від учнів для ознайомлення з розкладом та організацією навчального процесу.

Зміщення початку канікул в різних зонах роблять для того, щоб діти могли подорожувати та відвідувати музеї і не було ажіотажу з квитками та черг в музеях.

Може новий міністр ...



Від редакції

Найперше і найголовніше – забезпечення стовідсоткового охоплення дітей загальною середньою освітою... Сьогодні в Україні лише за офіційною статистикою на вулиці знаходиться майже 3 тисячі дітей шкільного віку. Напевно, їх набагато більше. Ми плануємо створити інформатизований банк даних на кожну дитину шкільного віку, щоб при переході з однієї школи до іншої діти не „зубилися”.
Це спільна наша з Вами справа.

Іван Вакарчук

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

- 1) <http://fcpecondorcet.canalblog.com/archives/2007/09/29/6372138.html>
- 2) <http://www.education.gouv.fr/cid5612/ecole-suppression-des-cours-du-samedi-matin.html>
- 3) <http://50.snuipp.fr/spip.php?article759>
- 4) <http://www.liberation.fr/actualite/societe/281523.FR.php>
- 5) http://www.sante.gouv.fr/assurance_maladie/actu/arretstravail.htm
- 6) http://www.dossierfamilial.com/html/rub_art_23_221.html
- 7) <http://www.snes.edu/snesactu/spip.php?article2552>
- 8) http://www.elysee.fr/elysee/elysee.fr/francais/interventions/2007/septembre/allocation_du_president_de_la_republique_lettre_aux_educateurs.79338.html
- 9) <http://www.education.gouv.fr/cid20632/programme-de-travail-et-d-action-de-xavier-darcos-pour-les-mois-a-venir.html#la-reorganisation-du-temps-scolaire>
- 10) <http://www.education.gouv.fr/pid184/le-calendrier-scolaire.html?dept=76&annee=3>

¹Розташування зон можна подивися на сайті: <http://www.education.gouv.fr/pid184/le-calendrier-scolaire.html?dept=76&annee=3>

АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ
АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

04060, м.Київ, вул. М.Берлінського, 9
Тел./факс: (38 044) 440-62-86, 440-63-88, 440-62-86
р/р № 35216001000865 УДК у м. Києві,
МФО 820019, ЗКПО 21593122
E-mail: ipppo@mail.kar.net

Керівникам освітніх установ та навчальних закладів України

Шановні колеги!

У 2008 році вийде друком друге двотомне видання унікальної книжки „ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ” (430 і 605 сторінок).

У першому томі йдеться про теоретичні та практичні засади педагогічної майстерності, взаємодію вчителя з учнівським колективом та кожним окремим учнем.

У другому – вміщені уривки з творів видатних педагогів, методистів, відомих митців, в яких висвітлюються всі аспекти педагогічної майстерності, накреслюються підходи та способи її впровадження в освітньо-виховній системі України.

Пропоноване видання буде корисним широкому освітянському загалу, передусім керівникам та педагогам загальноосвітніх і вищих навчальних закладів, керівникам, викладачам та майстрам професійно-технічних навчальних закладів, спеціалістам відділів освіти, працівникам методичних служб, усім, хто не байдужий до педагогічної професії. Книга може бути гарним подарунком як молодому, так і досвідченому вчителю та організатору освіти. Вона стане окрасою кожної бібліотеки, забезпечуючи інтерес читача.

Просимо надати інформацію всім освітянам вашого регіону та сприяти забезпеченню їх цим виданням.

Вартість першого тому – 25 грн., другого – 32 грн.

Замовити видання можна за адресою:

03150, м. Київ, а/с 45 „Академія педагогічної майстерності”
Видавець СГД Богданова А.М.
р/р 2600401009417 в Київській філії ВАТ „Кредобанк”, МФО 321897, ЄДРПОУ 2183424046
e-mail: abogd@ukr.net

Довідки за тел.: 8(067) 689-32-45, тел./факс (044) 528-25-05.

Директор інституту, президент Академії педагогічної майстерності

І.А. Зязюн

Шановні колеги!

Запрошуємо Вас взяти участь у **Першому міжнародному форумі освітянських керівників „ЛІДЕРИ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ: РОЛЬ ДИРЕКТОРА СУЧАСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ”**, присвяченому 90-й річниці з дня народження видатного українського педагога, директора школи В.О. Сухомлинського та виходу у світ ювілейного 50 номеру Всеукраїнського науково-практичного журналу „Директор школи, ліцею, гімназії”, який проводиться в рамках **П’ятої виставки-презентації Освіта України „Інноваційні технології навчання”** наприкінці жовтня 2008 року у Київському Палаці дітей та юнацтва.

Під час форуму буде відкрита третя сторінка Всеукраїнського щорічного проекту АПН „Педагоги-новатори в Україні”.

Планується видання наукових статей у спецвипуску нашого журналу.

Для опублікування необхідно надіслати матеріали на адресу редакції до 1 вересня 2008 року.

Тож запрошуємо Вас до участі у наших заходах! Долучайтеся!

Про Вашу участь у Форумі просимо повідомити редакцію журналу або оргкомітет форуму за однією з нижче вказаних адрес:

03037, м. Київ, вул. Освіти, 6, НПУ імені М.П. Драгоманова,
редакція журналу (оргкомітет форуму);

01033, м. Київ, а/с 116.

E-mail: director@oldbank.com



УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ

Суперечливий компроміс, а не протистояння

Зважаючи на те, що насправді державна мова у школах з навчанням мовами національних меншин у багатьох випадках по суті не вивчалася, Міністерство у перехідний період (2008-2009 роки) забезпечить учасників зовнішнього оцінювання перекладами тестових завдань мовами національних меншин. Сподіваюсь, що переклади допоможуть тим молодим людям, котрим дорослі не забезпечили доброго рівня освіти. Ми системними кроками покладемо цьому край і розв'яжемо цю проблему.

Іван ВАКАРЧУК,
Міністр освіти і науки України

Я вважаю, що необхідно підтримати і міністерство, і міністра щодо незалежного тестування. ...АПН на добровільних засадах разом із Центром незалежного тестування планує видати необхідні тестові матеріали для кожного класу і предмета.

Василь КРЕМЕНЬ,
Президент АПН України





Управління
школою

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ВНУТРІГІМНАЗІЙНОГО КОНТРОЛЮ

В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ



**Олександр
ПЕРЕХЕЙДА**

Директор гімназії
"Ерудит",
вчитель-методист,
відмінник освіти
України

Директор школи, ліцею, гімназії № 1'2008

Аналіз нормативно-законодавчих документів про освіту, опрацювання наукової та організаційно-методичної літератури про внутрішкільний контроль,

ознайомлення з передовими педагогічним досвідом управління закладами, участь педагогічного колективу в експериментальній і пошуково-дослідницькій роботі показав, що існуючі підходи

до організації внутрішкільного контролю необхідно змінювати на якісно нові.

В умовах інноваційного розвитку школи на демократичних засадах, гуманізації навчально-виховного процесу внутрішкільний контроль повинен не тільки не суперечити цим вимогам, а й сприяти результативності і стати дійовим засобом забезпечення якості освіти.

Актуальність цього питання не викликає сумнівів. Воно потребує наукових пошуків і оперативного залучення досвіду кращих керівників навчальних закладів.

У статті розглядається концептуально новий підхід до організації внутрішкільного контролю в умовах інноваційного розвитку гімназії "Ерудит" м. Києва.

Впровадження інноваційних проектів в навчально-виховний процес, професійна майстерність й досвід педагогів, камерність відносин створюють у гімназії особливу атмосферу творчої свободи, якою охоплено весь уклад гімназії. В основу управління гімназією покладено державно-громадський характер: директор здійснює керівництво, спираючись на колектив і громадськість, і перш за все на його актив: кращих учителів, керівників громадських організацій (раду гімназії, піклувальну раду, учнівське самоврядування, батьківський колектив, клуб дідухів і бабусь).

Залучення всіх членів колективу до управління головними ділянками гімназії на основі рівності, відкритості, реальної участі в прийнятті й виконанні рішень дало змогу ширше делегувати повноваження директора гімназії, при цьому підвищуючи оптимальність управління навчальним закладом і сприяє всебічному використанню творчих сил колективу.

Участь громадських організацій в управлінні гімназією передбачає звітність керівників гімназії перед колективом, свободу критики, гласність і право на будь-яку постановку питань, пов'язаних з діяльністю гімназії, її керівництвом.

В основу розробки інноваційної структури управління гімназією "Ерудит" були покладені **провідні ідеї управління інноваційними процесами в гімназії:**

- визначення стратегічних пріоритетів та освітніх програм, розробка концепції розвитку гімназії;
- створення нової філософії освіти в гімназії;
- визначення нової місії навчального закладу;
- вироблення нової ідеології виховання;
- внутрігінмазійна культура;
- впровадження новаторських освітніх технологій;
- тотальна якість освітніх послуг;
- трансформація методів контролю рівня навчальних досягнень учнів (проведення моніторингових досліджень);
- нова кадрова політика;
- модернізація змісту, форм і методів управління гімназією;
- особистісний розвиток керівника закладу, учителя, учня, створення позитивної Я-концепції.

Структура моделі управління формувалась також з урахуванням інноваційних тенденцій в управлінні освітніми системами на основі програмно-цільового підходу та інформаційно-комунікаційної технології. Після всіх управлінських узгоджень, експериментальних досліджень, доопрацювань була визначена лінійно-функціональна модель управління гімназією (додаток 1). В її вертикальній структурі **5 рівнів:**

- *рівень Ради гімназії* – стратегічний;
- *рівень директора* – стратегічний;
- *рівень заступників директора* – тактичне управління;
- *рівень учителів* – оперативне управління;

- *рівень учнів* – оперативне управління або співуправління.

По горизонталі на кожному рівні розгортаються свої структури ради, вони взаємопов'язані між собою і з суб'єктами кожного рівня. Горизонтальна система управління дозволяє залучати до реалізації освітньої програми всіх суб'єктів навчально-виховного процесу – адміністрацію, учителів, учнів, батьків. На рівні заступників директора головна функція-методично-аналітична, а потім уже – контролююча. На рівні завідувача кафедрою здійснюються експертні, моніторингові, атестаційні функції.

Особлива увага в гімназії приділяється роботі тимчасовим творчим групам з впровадження інновацій.

Важливий блок управління – функціонально-психологічна служба, яка включає практичного психолога, соціального педагога, лікаря. Цей блок забезпечує важливий напрям діагностики навченості, пізнавального розвитку, яка дозволяє визначити оптимальну освітню програму особистого росту учня і залучити його в освітній процес в залежності від індивідуальних можливостей.

Модель управління гімназією "Ерудит" враховує інтереси всіх учасників навчально-виховного процесу і носить відкритий характер. Інноваційна модель управління гімназією не заперечує значимості традиційних управлінських функцій (планування, організацію, керівництво, контроль), навпаки, передбачає їх модернізацію і визначення серед них пріоритетних (прогностична, представницька, політико-дипломатична, менеджерська, цілепокладання, критеріального моделювання, комунікації, кооперації дій і самоспрямування на результати, самомоніторингу процесу, зовнішнього моніторингу, прогностичного регулювання).

Використання пріоритетних модернізованих функцій в управлінні гімназією сприяє успішній реалізації провідних ідей інноваційного проекту

”Школа повного дня” (демократизації механізмів управління гімназією, інтеграції урочної і позаурочної сфери діяльності учнів, індивідуалізації та диференціації навчання, гуманізації і гуманітаризації цілісного освітнього процесу).

Будь-який інноваційний процес носить імовірнісний характер, і не всі його наслідки можуть бути прогнозовані. А тому в умовах інноваційного пошуку одна із найважливіших функцій управління – контроль набуває характеру моніторингу, тобто комплексу процедур щодо постійного відстеження результатів якості освіти і перевірки їх відповідності поставлених меті, що забезпечує безперервний аналіз стану системи і прогнозування її розвитку відповідно до запланованих результатів.

Такий підхід спонукав нас переглянути провідні цілі контролю і сформувати їх з урахуванням нових тенденцій в організації і здійсненні контролю. У своїй роботі ми орієнтуємось на такі *демократичні цілі внутрігінназійного контролю*:

- вивчення стану викладання, рівня сформованості навчальних досягнень з предметів, рівня розвитку й вихованості учнів;
- підвищення рівня навчально-виховної роботи та її конкретних результатів;
- своєчасне виявлення і виправлення помилок і недоліків в організації та здійсненні педагогічного процесу;
- допомога вчителям в оволодінні педагогічною майстерністю.

У гімназії склалась *система організації внутрігінназійного контролю, основними об'єктами і предметами якого є*:

1. Діяльність педколективу щодо забезпечення умов для реалізації конституційних прав громадян України щодо повної середньої загальної освіти, виконання Закону України ”Про загальну середню освіту” та інших законодавчих актів у галузі освіти.
2. Процес навчання та рівень навчальних досягнень учнів.

3. Процес виховання та рівень вихованості учнів.
4. Демократизація гімназійного життя та вдосконалення управління роботою педколективу.
5. Дотримання санітарно-гігієнічних норм, техніки безпеки й охорони праці, пожежної безпеки, робота щодо попередження травматизму.
6. Здоров'я і здоровий спосіб життя.
7. Робота з батьками.
8. Удосконалення форм і методів навчально-виховної роботи з учнями.
9. Організація харчування учнів.
10. Матеріально-технічна база навчально-виховного процесу.
11. Дидактична та виховна діяльність учителя.
12. Розвиток учнів засобами предмета.
13. Рівень педагогічної майстерності вчителя.
14. Робота з гімназійною документацією.
15. Робота бібліотеки.
16. Виконання розпорядчих документів органів управління освітою.
17. Впровадження інноваційних технологій навчання і виховання та сучасних педагогічних концепцій.
18. Програмно-методичне забезпечення педагогічного процесу.
19. Фінансово-господарська діяльність.

По кожному з цих напрямків визначається сфера відповідальності і компетенції основних суб'єктів контролю. Дидактичну й виховну діяльність учителя на уроці перевіряє заступник директора із залученням одного або декількох учителів; розвиваючу діяльність – практичний психолог; рівень педагогічної майстерності найкраще визначають колеги з предмета; роботу із документацією – заступник директора гімназії; організаційно-управлінську діяльність краще всіх оцінить, зрозуміло, директор; виконання санітарно-гігієнічного режиму разом з ним перевіряє медичний працівник.

В умовах інноваційного пошуку йде активний процес особистісного самовизначення як учнів, так і педагогів. Колектив гімназії працює в режимі співробітництва, підвищеної мотивації, і кожен член колективу прагне до самовираження, самореалізації і саморозвитку.

Впровадження інноваційних проєктів у гімназії здійснюється колективно. Найбільш масштабні заходи програмної інноваційної діяльності розробляються груповим методом.

Управління інноваційними процесами в навчальному закладі передбачає оновлення змісту внутрігінназійного контролю, а тому провідними функціями внутрігінназійного контролю стали навчальна і стимулююча.

Нами визначено, що провідними факторами внутрігінназійного контролю є стимул (89,7%), громадська думка (68,4%) і мотив (52,6%), причому найбільш вагомі вимоги його: об'єктивність (95,8%), компетентність (94,9%), гласність (64,2%) і систематичність (62,4%). Під час вибору форм контролю своєї роботи вчителі віддають перевагу самоконтролю (73,5%), взаємоконтролю (32,5%), колективному контролю (28,4%), адміністративному контролю (26,4%).

Як бачимо, що поряд з традиційним адміністративним контролем з'являються демократичні форми контролю за системою стосунків між його учасниками: колективний контроль, взаємоконтроль, наставництво, самоконтроль.

КОЛЕКТИВНИЙ КОНТРОЛЬ

У гімназії найбільш доцільним є колективний контроль у межах предметної кафедри або творчої групи, де взаємовплив є професійною необхідністю. При дотриманні вимог компетентності перевіряючих виправдовує себе також залучення до контролю представників громадських організацій.

Колективний контроль спрацьовує найбільш оптимально в тих випадках, коли необхідно здійснити широке ек-

спертне оцінювання роботи вчителя (наприклад, під час вивчення або експертизи складаного досвіду навчання й виховання). Авторитетність і об'єктивність колективного контролю підвищується, якщо частина контролюючих бере участь у цій роботі за дорученням громадських організацій.

ВЗАЄМОКОНТРОЛЬ, методичне наставництво

Взаємоконтроль (наставництво) ми доручаємо тим учителям, між якими склались, по-перше, відношення взаємодії, симпатії, поваги, і, по-друге, відношення взаємної вимогливості. Тільки за таких умов взаємоконтроль буде не „взаємооглядом”, а взаємонавчанням, обміном, взаєморозвитком, допомогою і взаємодопомогою, як це відбувається в повсякденному житті між справжніми друзями.

На взаємоконтроль, як правило, ставимо не тільки пари, але й групи вчителів, які вміють самостійно підвищувати свою кваліфікацію, які не зупиняються у рості професійної майстерності.

Взаємоконтроль має особливе значення для підвищення кваліфікації вчителів, для обміну досвідом і взаємного потягу до творчого росту. Ця форма ще більшою мірою, ніж колективний контроль, прив'язана до предметної кафедри (творчої групи). Завідувач кафедрою, який, як правило, працює на самоконтролі, організовує разом з керівником гімназії взаємоконтроль і колективний контроль роботи вчителів, які входять до предметної кафедри. При високих результатах контролю може з часом відбутися переведення всієї предметної кафедри на самоконтроль, тобто на роботу без адміністративного контролю. Зрозуміло, кожному членові кафедри завжди відкрита можливість заслужити право працювати повністю на самоконтролі.

САМОКОНТРОЛЬ

Цей вид контролю в гімназії представляє собою постійну роботу вчителя на довірі з періодичним звітом про ре-

зультати роботи перед колективом. Частина вчителів після встановлення високого кінцевого результату їх роботи відкрито, гласно й демократичним шляхом (рішенням педагогічної ради, офіційно – наказом по гімназії) перево-

Відповідність загальноприйнятих класичних форм контролю новим, демократичним формам

Демократизовані форми контролю	Форми контролю, які найбільш відповідають (або класичні)	Інші класичні форми контролю
Адміністративний контроль	Класно-узагальнюючий, попереджувальний, оглядовий	Персональний, тематичний, фронтальний
Колективний контроль	Фронтальний, тематичний	Персональний, оглядовий
Взаємоконтроль	Персональний	Попереджувальний, оглядовий, тематичний
Самоконтроль	Персональний (самого себе)	Потенційна готовність до високих результатів контролю в будь-якій із форм

Орієнтовна відповідальність форм і видів контролю

Форми контролю	ПЕРЕВАЖАЮТЬ ВИДИ КОНТРОЛЮ			
	за часом	за стадіями	за ступенем охоплення	за періодичністю
1	2	3	4	5
класно-узагальнюючий	поточний	проміжний	загальний	епізодичний
попереджувальний	оперативний	попереджувальний	частковий	епізодичний
оглядовий	оперативний	попереджувальний, кінцевий	загальний	періодичний
фронтальний	оперативний	попереджувальний	загальний	періодичний
тематичний	оперативний	попереджувальний	частковий	епізодичний
персональний	усі види	усі види	усі види	усі види

дяться на самоконтроль, що є виявом високої довіри керівників гімназії і педколективу тому чи іншому вчителю. Адміністрація гімназії приходить на уроки до цих педагогів тільки з метою узагальнення досвіду або навчання інших учителів. Очевидно, що ці педагоги не потребують чиєї-небудь допомоги.

Інші вчителі представляють собою групу кандидатів переведення на самоконтроль. Це такі, які, безперечно, сумлінно ставляться до роботи, але потребують допомоги з боку керівника гімназії або колег. Є, зрозуміло, в гімназії й такі, що потребують поки що жорсткого контролю. Самоконтроль – це засіб заохочення творчого взаєморозвитку тих учителів, які володіють загальною високою майстерністю, самокритичні, прагнуть до вдосконалення, мають високу ерудицію й працездатність. Зовнішній контроль роботи цих учителів здійснюється лише епізодично і причому тільки за їх особистим проханням (наприклад, для оцінки адміністрацією тих чи інших інновацій).

Демократизація процедури вибору форм, видів і методів контролю перспективна, в першу чергу, для керівництва гімназії. Вона допомагає досягнути більшої рівномірності й стабільності контролю, координації участі учителів у контролі, залученні учителів до різних фаз контролю. Учитель, у свою чергу, отримує вигідну можливість брати участь не тільки в процесі контролю, але й в його підготовці і плануванні.

Ми вважаємо, що участь учителя у вирішенні питання, який вид контролю і для

якого класу обрати, цілковито необхідна. Адже вчитель буде відчувати в такому випадку не тільки свою причетність до вибору, але й відповідальність як за його вибір, так і за результати самого контролю. Крім того, вчителі мають право самостійно обирати зміст і методи навчання, темпи, термін вивчення матеріалу, а значить, можуть бути готовими, наприклад, до кінцевого контролю раніше запланованого часу.

Для координації управлінської діяльності в гімназії існує чіткий графік внутрігінмазійного контролю (додаток 2).

Для успіху управління і всього шкільного життя значною мірою зумовлюється позицією директора, стилем його роботи, компетенцією, розумінням суті демократичних перетворень, стилем взаємовідносин між людьми, вмінням делегувати обов'язки, переконаністю в необхідності широкого обговорення управлінських рішень, рівнем демократичної культури, вмінню роботою щодо розвитку самоврядування навчального закладу. Досягти успіху, мати достатній позитивний соціальний імідж може навчальний заклад, керівник якого добре знає теоретичні засади внутрішньошкільного контролю, не ігнорує його, а вважає за основну функцію управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Управление качеством образования. Практико-ориентированная монография и методическое пособие. Издание второе, переработанное и дополненное / Под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 448 с.

2. Коментаревский Ю.А. Менеджмент и внутри-

школьное управление – М.: Образовательный центр "Педагогический поиск", 1999. – 224 с.

3. Шамова Т.Н., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – 320 с.

4. Островерхова Н.М., Даниленко Л.И. Эффективность управления заочноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект: Монографія. – К.: Школяр, 1995. – 302 с.

5. Управління навчальним закладом: Навчально-методичний посібник. У двох частинах. Ч. 2. Ключ до професійного успіху / О.І. Мармаза, О.М. Касьянов, В.В. Григораш та ін. – Харків: Веста: Видавництво "Ранок", 2003. – 152 с. – (серія "Управління школою").

6. Чоботарь А.В. Демократизация внутришкольного контроля. – М.: Знание, 1991. – 64 с. – (В помощь лектору. Библиотечка "Современная школа: проблемы руководства").

Успіх управління і всього шкільного життя значною мірою зумовлюється позицією директора, стилем його роботи, компетенцією, розумінням суті демократичних перетворень, стилем взаємовідносин між людьми

Додаток 1



ГРАФІК ВНУТРІГІМНАЗІЙНОГО КОНТРОЛЮ на 2007-2008 навчальний рік

Позначення:

1. ХТО ВИВЧАЄ ПИТАННЯ

- Д – ДИРЕКТОР
 З – ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОЇ РОБОТИ
 В – ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА З ВИХОВНОЇ РОБОТИ
 М – МЕТОДИСТ
 Б – БІБЛІОТЕКАР

2. ФОРМА ОБГОВОРЕННЯ

- П – ПЕДРАДА; ПК – ПРЕДМЕТНІ КАФЕДРИ; Д – НАРАДА ПРИ ДИРЕКТОРІ; Н – НАКАЗ ПО ГІМНАЗІЇ; І – ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНА НАРАДА; К – ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТРОЛЬ; Р – РАДА ГІМНАЗІЇ; ЗБ – БАТЬКІВСЬКІ ЗБОРИ; СП – СПІВБЕСІДИ

№ п/п	ЗМІСТ КОНТРОЛЮ	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
І. ПОПЕРЕДЖУВАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ КОНТРОЛЬ													
1.	Ефективність використання міжпредметних зв'язків			з/сп					з/пк				
2.	Моніторингові дослідження рівня навчальних досягнень учнів:												
	- фізика		з/і	з/сп	з/п								
	- хімія				з/і	з/сп	з/п						
	- фізична культура				з/і	з/сп	з/н						
	- російська мова							з/і	з/сп	з/н			
	- французька мова							з/і	з/сп	з/н			
	- Мій Київ		з/і	з/сп	з/н								
3.	Урахування індивідуальних здібностей учнів	з/і			з/сп		з/пк						д/і
4.	Методика викладу нового матеріалу			з/сп					з/пк				
5.	Самостійна робота учнів на уроці					з/сп			з/пк				
6.	Методика повторення вивченого матеріалу		з/і				з/і			з/н			
7.	Відповідність змісту уроку навчальним програмам	з/пк			з/сп	з/пк							
8.	Раціональне використання робочого часу на уроці		з/і					з/сп					
9.	Стан організації самопідготовки			з/і	з/сп	з/н							
10.	Рівень сформованості навчальних досягнень, рівень розвитку та вихованості учнів												
	5 клас			з/н	з/к								
	7 клас							з/н	з/к				
	10 клас					з/н	з/к						
11.	Розвиток логічного мислення		з/і		з/пк					з/д			
12.	Впровадження активних форм і методів навчання	д/д		з/і			з/сп						з/і
13.	Використання передового досвіду на уроці				з/пк			з/д					
14.	Виконання урядових рішень	д/п							д/р				
15.	Хід пошуково-дослідницької роботи учнів, написання творчих робіт		з/і				з/пк			з/н			

№ п/п	ЗМІСТ КОНТРОЛЮ	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
II. ФРОНТАЛЬНО-ОГЛЯДОВИЙ КОНТРОЛЬ													
1.	Робота предметних кафедр, психологічної служби на початок навчального року	д/п	з/н										з/і
2.	Підготовка вчителя до початку навчального року	з/і	з/д										з/сп
3.	Робота з батьками	д/р				з/пк		з/д		з/н			
4.	Вивчення Конституції України		з/сп							з/пк			
5.	Виконання Законів України "Про загальну середню освіту", "Про освіту"	д/р							з/пк				
6.	Виконання Закону України "Про мови"	з/і	з/сп	з/н					з/н				
7.	Виконання Державної національної програми „Діти України“	д/р			з/сп				з/пк	з/д			
8.	Виконання Указу Президента України від 24.04.00р.№612 «Про додаткові заходи щодо державної підтримки обдарованої молоді»	д/р	з/і			з/пк	з/д						
9.	Виконання Національної доктрини розвитку освіти на 2002-2010 роки, затвердженої Указом Президента України від 17.04.02р. №347/2002	д/р	з/пк			з/д						д/р	
10.	Виконання програми "Освіта столиці 2006-2010 р.р."	д/р			з/пк	з/д		з/д					
11.	Виконання Комплексної програми розвитку освіти Солом'янського району м. Києва "Освіта для майбутнього" 2007-2011 рр.	д/р	з/пк			з/д						д/р	
12.	Дотримання Державних санітарних правил та норм	д/р		з/і		з/н			з/д				
13.	Моніторинг дослідження стану здоров'я дітей	з/і	з/н				д/р			з/сп			
14.	Стан відвідування уроків учнями		з/і			з/д	з/пк				з/н		
15.	Забезпеченість учнів підручниками	б/д	з/н		з/пк						б/д		з/і
16.	Організація роботи учнівського самоврядування	з/і	з/н						з/д		з/н		
17.	Профілактика правопорушень	з/н	з/і		з/сп			з/н					
18.	Профілактика шкідливих звичок		з/сп	з/р					з/д				
19.	Патріотичне виховання	д/р	з/і		з/сп				з/пк				
20.	Морально-естетичне виховання	з/д	з/і	з/сп									
21.	Громадянське виховання		з/і			з/н							
22.	Стан національного виховання	з/д	з/і	з/сп									
23.	Екологічно-краєзнавче виховання	д/р	з/н		з/сп				з/д				
24.	Профорієнтаційна робота		з/н	з/сп									
25.	Зміст планів виховної роботи		з/і			з/пк				з/н			
26.	Правове виховання	з/р	з/і		з/сп		з/н						
27.	Робота кураторів щодо виховання відповідального ставлення до навчання	з/і	з/н						з/пк		з/д		

№ п/п	ЗМІСТ КОНТРОЛЮ	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
28.	Вивчення ступеня розвитку співробітництва куратора з класом: - рівень взаємодовіри; - ступінь включення куратора в справи класу; - взаємодія активу і кураторів; - ступінь включення батьків учнів у справи класу												
	5 клас			з/н	з/к								
	7 клас							з/н	з/к				
	10 клас					з/н	з/к						
III. ФРОНТАЛЬНО-ПЕРСОНАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ													
1.	Аналіз роботи предметних кафедр	з/і	з/н						з/пк		з/д		
2.	Робота з молодими та мало-досвідченими вчителями		з/і			з/сп			з/пк		з/д		
3.	Моніторинг професійної майстерності педагогічних кадрів:												
	1. Кайнова Валентина Василівна		з/і		з/сп				з/п	з/н			
	2. Коземко Елла Вадимівна		з/і		з/сп				з/п	з/н			
	3. Сологуб Наталія Вікторівна		з/і		з/сп				з/п	з/н			
	4. Літовченко Ірина Леонідівна		з/і		з/сп				з/п	з/н			
	5. Шевченко Олександр Михайлович												
4.	Атестація вчителів		д/і		з/сп					з/н			
5.	Аналіз роботи психологічної служби	д/і		д/сп				д/сп				д/д	
IV. КЛАСНО-УЗАГАЛЬНЮЮЧИЙ КОНТРОЛЬ													
1.	Дотримання Єдиних вимог до учнів	з/н				з/н			з/сп		з/д		
2.	Ступінь підготовки учнів до уроку			з/сп						з/і			
3.	Нормування домашніх завдань			з/і				з/сп					
4.	Ефективність використання робочого часу на уроці			з/і			з/сп						
5.	Моніторинг якості освіти учнів (вхідне, поточне та підсумкове діагностування рівня навчальних досягнень)		з/н			з/пк	з/н				з/н		
6.	Індивідуальна робота з учнями		з/і			з/н		з/сп			з/пк		
7.	Стан навчально-виховного процесу в:												
	5 класі			з/н	з/к								
	7 класі							з/н	з/к				
	10 класі					з/к	з/к						



№ п/п	ЗМІСТ КОНТРОЛЮ	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	
V. ОПЕРАТИВНИЙ КОНТРОЛЬ														
1.	Ведення класних журналів	з/і		з/мо			з/н		з/д			з/н		
2.	Ведення учнівських щоденників		з/і			з/н		з/д						
3.	Виконання Єдиних вимог до усного та писемного мовлення		з/і			з/н				з/пк	з/н			
4.	Якість ведення гімназійної документації	д/і				д/сп					д/д	з/н		
5.	Виконання планів виховної роботи	з/і			з/пк		з/д			з/н				
6.	Виконання санітарно-гігієнічних норм забезпечення навчально-виховного процесу					з/пк		з/сп		з/д				
7.	Стан збереження підручників	д/і		б/сп		з/н	б/д				з/н			
8.	Вивчення Правил дорожнього руху		з/н					з/і			з/д			
9.	Вивчення Правил пожежної безпеки		з/пк					з/і		з/д		з/н		
10.	Техніка безпеки і охорона праці	з/сп		з/д			з/сп			з/н				
11.	Робота гуртків, факультативів, курсів за вибором		з/і			з/д	з/н		з/сп		з/н			
12.	Підготовка до Державної підсумкової атестації					з/і			з/сп	з/н		з/д		
13.	Наявність календарно-тематичного та поурочного планів, відповідність їх навчальному плану	з/і	з/пк							з/н		з/д		
14.	Виконання навчального плану та державних програм	д/і	з/сп			з/н						з/н		
15.	Аналіз планів роботи кураторів	з/і			з/пк			з/д		з/н				
16.	Ведення документації кураторами	з/і	з/сп			з/д				з/н				
17.	Аналіз планів творчих груп	з/і	з/сп				з/д							
18.	Організація гарячого харчування	д/р			д/д					д/д				
19.	Правильність оформлення документації до Державної підсумкової атестації					з/і			з/сп			з/д		
20.	Робота бібліотеки	д/і		д/сп			з/сп				д/д			
VI. ПРЕДМЕТНО-УЗАГАЛЬНЮЮЧИЙ КОНТРОЛЬ														
1.	Комплексне методичне забезпечення предметів	д/і	з/сп					з/д				з/пк		
2.	Організація позаурочної навчальної роботи	д/і	з/сп		з/н		з/н			з/д	з/н			
3.	Стан викладання, рівень сформованості навчальних досягнень з таких навчальних предметів: - фізика - хімія - фізична культура - російська мова - французька мова - Мій Київ													
			з/і	з/сп	з/п									
					з/і	з/сп	з/п							
					з/і	з/сп	з/н							
								з/і	з/сп	з/н				
								з/і	з/сп	з/н				
4.	Вивчення та використання передового досвіду			з/пк					з/пк	з/д				
5.	Аналіз роботи по впровадженню цільових проєктів		з/і				з/пк			з/н		з/д		



Управління
школою

ЗМІСТ І ЯКІСТЬ СУЧАСНОГО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ТА ЙОГО МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



**Пауль
ПШЕНІЧКА**

Викладач фізики
та астрономії
Чернівецького місь-
кого ліцею № 1,
Заслужений
вчитель України

В Україні існує непогана система середньої освіти. Проте за останні 30 років, внаслідок недостатнього фінансування та непередуманих експериментів, виникли проблеми, які носять системний характер і тенденцію до накопичення. В першу чергу, це стосується якісного та кількісного змісту програм, системи оцінювання знань, змісту та якості самої освіти, термінів навчання, обладнання школи і навчальних кабінетів та забезпечення підручниками, розподілу навчального часу (тобто системи пріоритетів у вивченні різних предметів), науково-методичного та морально-етичного рівня організації освітнього процесу, статусу та матеріального становища вчителя.

Людство знаходиться зараз на етапі переходу до **суспільства, побудованого на знаннях та інформації**, що вносить важливі якісні зміни в методологію і зміст навчання. Ефективність економіки такого суспільства

оцінюють по його здатності виробляти і застосовувати нові знання і технології, а ці процеси істотно залежать від стану освіти. Знання є цінністю, рушійною силою прогресу, оскільки матеріалізуються в кінцевому високотехнологічному продукті, а інтуїція і творчість — основні компоненти стратегії успіху. Це пов'язано з усе більшою роллю високих технологій в усіх сферах діяльності, в першу чергу у виробництві, збереженні і передачі енергії, створенні фізико-технічної бази інформаційно-комп'ютерних технологій, передачі і захисту інформації, машинобудуванні та будівництві, освоєнні космосу, створенні сучасної оборонної техніки, нових засобів транспорту, застосуванні інтелектуальної техніки у всіх сферах життя, використанні високотехнологічної діагностичної та лікувальної апаратури в медицині, забезпеченні новою технікою і технологіями біології та хімії. Успіх економіки країни в XXI сторіччі залежить від того, скільки учнів поглиблено вивчає природничі науки і, в першу чергу, фізику. Гуманітарний аспект фізики актуальний нині так само, як і в часи Ньютона, — ця наука створює не тільки технології, а

в першу чергу фундаментальні теорії, які пояснюють мікро- і макросвіт і розвивають світогляд, тобто фізика як була, так і залишається, крім усього іншого, натуральною філософією.

Методи, моделі, технології і стратегії навчання треба привести у відповідність з вимогами часу, тому сучасна освіта повинна систематично поліпшуватися шляхом удосконалення та оптимізації методів навчання, втілення принципу „освіта протягом усього життя”. Глобальна стратегія освіти потребує **великої швидкості відновлення знань**, отриманих зі світових інформаційних ресурсів, дозволяє без обмежень розширити аудиторію викладача. Методологія і стратегія навчання повинні бути спрямовані на переосмислення фундаментальних принципів природи і суспільства, забезпечувати випередження його технологічного розвитку. Будь-яка фундаментальна наука генерує *ідеї*, вивчає *принципи* і розробляє *технології*. У цьому плані стає особливо важливим придбання *фундаментальних знань*.

Змінюється система взаємин між тими, хто учить, і тими, хто вчиться, внаслідок безпосереднього доступу учнів до знань, даних та інформації. Викладач, залишаючись головною діючою особою, здобуває роль координатора, інтерпретатора нових знань для тих, хто вчиться, формуючи їх індивідуальні освітні траєкторії. Педагогічна складова і робота по новій креативній моделі, замість репродуктивної, стає центральною проблемою освітньої політики. Видатний педагог Жан Піаже вважав, що: „Основне завдання школи полягає у вихованні людей, які здатні створювати нове, а не тільки відтворювати набуток попередніх поколінь”. Мета кожного педагога – виявити здібності учня, розкрити їх та допомогти йому розвинути свій творчий потенціал повною мірою, тобто сприяти його особистісному зростанню – це задача величезної ваги для будь-якої людини.

ПРОБЛЕМИ ОСВІТИ

Розглянемо проблеми освіти в рамках чотирьох принципів стратегічного планування:

1. Де ми є в даний момент?
2. Де ми хочемо опинитися у майбутньому?
3. Як ми опинилися в цьому становищі? Що зроблено правильно, що невірно?
4. Що треба зробити, щоб опинитися там, де ми хочемо?

1. *Де ми є в даний момент?* На даний момент ми маємо налаштовану систему державної 10-річної середньої освіти, яка чомусь називається 11-річною і знаходиться в стадії переходу до 12-річної; навчальні програми з усіх предметів; безплатні підручники; класно-кабінетну систему навчання; 12-бальну багаторівневу систему оцінювання знань; централізовану систему управління школою, освічених вчителів і систему їх перепідготовки та атестації; учнів та батьків, які традиційно хочуть, щоб їх діти отримали хорошу середню і вищу освіту. Ми маємо також спеціалізовані та профільні школи та систему роботи з обдарованими дітьми (олімпіади всіх рівнів, державний конкурс-захист наукових робіт та малу академію наук).

2. *Де ми хочемо опинитися у майбутньому?* Наша школа взяла курс на 12-річну освіту, щоб приєднатися до міжнародних стандартів освіти та інтегруватися у світовий освітній простір. Ми вводимо систему незалежного зовнішнього тестування, щоб забезпечити єдиний для всіх учнів державний стандарт знань.

3. *Що зроблено правильно, що невірно?* Сформулюємо основні запитання:

- а) Чи потрібно переходити на 12-річну освіту?
- б) Чи відповідають навчальні програми рівню вимог системності та чи забезпечують вони належну організацію навчального процесу?



Від редакції

Без вчителя, викладача, професора освіти не існує. Однією з важливих причин недостатнього рівня освіти школярів і студентів є „вічно заморожена” 57-ма стаття Закону України „Про освіту”. Якби зазначена стаття закону виконувалася, то педагог би більше дбав про якість роботи, а не шукав додаткових заробітків.

Ми будемо активно й рішуче діяти, щоб подолати об’єктивні й суб’єктивні перешкоди на шляху до якісної освіти для нашої молоді. Це не лише наш службовий обов’язок, а й справа нашого сумління!

Іван Вакарчук

в) Чи задовольняють школу наявні підручники і в якій мірі школа ними забезпечена?

г) Чи відповідає матеріально-технічна база шкільних навчальних кабінетів цілям розвитку системи освіти?

д) Наскільки вдалою є 12-бальна система оцінювання знань?

ж) Чи приділяємо ми достатньо уваги обдарованим дітям?

з) Яким є ставлення держави до вчителя?

4. Що треба зробити, щоб опинитися там, де ми хочемо?

12-РІЧНА ШКОЛА

Видається дуже сумнівною ідея переходу на 12-річний термін навчання. З фінансової точки зору — це збільшення витрат на 20% в той час, коли спостерігається хронічне недофінансування освіти протягом більше, ніж 30 років. З демографічної

точки зору і врахування традицій, утримування перерзрілих учнів у школі також не обіцяє нічого хорошого. Чи отримають учні більше знань і чи будуть ці знання якіснішими, якщо учні перебуватимуть у школі зайві два роки? У скільки років молоді люди закінчать вуз: 24-25 років? У скільки років вони досягнуть матеріальної самостійності, а держава отримає повноцінних спеціалістів? Чи не краще відмовитися від такого кроку, поки не пізно, і залишитися при 10-річній освіті, яка довела свою перевагу над західними моделями? На Заході, між іншим, так і не помітили, що наша 11-річна школа в дійсності залишилася 10-річною, зате там добре зрозуміли, що з природничих наук знання наших учнів досить високі.

НАВЧАЛЬНІ ПРОГРАМИ

Наявні навчальні програми мають цілий ряд недоліків, які ускладнюють організацію навчального процесу, роблять передачу знань безсистемною. Вчителі більшості предметів скаржаться на хронічний брак часу, який виділено на викладання програмного матеріалу. Простіше — програми передбачають викладання нереальної кількості інформації за виділений програмою час. Таку кількість матеріалу за таку малу кількість учбових годин можна реалізувати тільки дуже неякісним чином. Як результат — недостатнє засвоєння інформації учнями, оскільки кожного уроку вивчається нова тема — не-

ПРИКЛАД ПРОГРАМИ З ФІЗИКИ ДЛЯ 7 КЛАСУ

(одна година на тиждень)

Розділ I. ПОЧИНАЄМО ВИВЧАТИ ФІЗИКУ (8 год.)

Фізика як природнича наука. Фізичні тіла і фізичні явища. Механічні, теплові, електричні, магнітні та оптичні явища. Методи дослідження фізичних явищ. Спостереження та експеримент. Вимірювання та вимірні прилади. Фізичні величини та їх одиниці. Зв'язок фізики з повсякденним життям, технікою і виробничими технологіями. Творці фізичної науки. Внесок українських учених у розвиток фізики. Навколишній світ, в якому ми живемо. Мікро-, макро- і мегасвіти. Простір і час. Послідовність, тривалість і періодичність подій. Одиниці часу. Виміри простору. Довжина та одиниці довжини. Площа та одиниці площі. Об'єм та одиниці об'єму. Взаємодія тіл. Земне тяжіння. Електризація тіл. Взаємодія заряджених тіл. Взаємодія магнітів. Сила — міра взаємодії. Енергія.

має часу на належне закріплення тем. Програми не забезпечені відповідними підручниками, хоча нібито проводяться конкурси. Програми не збалансовані по часу, місцями матеріал досить простий, а місцями – надзвичайно складний та інформаційно перевантажений. Наведемо приклад програми з фізики для 7 класу (див. віз).

В цьому розділі передбачено *п'ять!* лабораторних робіт і ще одну годину треба виділити на тематичне опитування. Отже, на вивчення такої великої кількості матеріалу залишається *два уроки*. Калейдоскопічність підбору матеріалу, відсутність наступності, його складність, невідповідність наявним математичним знанням учнів (фотометрія, яку раніше за її складність вилучили з програми 11 класу, вивчення закону заломлення світла у віці, коли учні просто не можуть знати тригонометричних функцій, визначення сили, введення поняття енергії з перших кроків, коли учень ще не знає, що таке робота...). На довершення виявилось, що відповідними до нової програми підручниками з фізики школи на перше вересня не були забезпечені. Якщо метою авторів програми було знищення фізики як навчального предмету на самому старті, то вони її досягли.

НЕУЗГОДЖЕНІСТЬ ПРОГРАМ

Програми з різних предметів неузгоджені між собою і перевантажені інформацією. Особливо болюче це відбивається на фізиці та математиці, бо традиційно зміст цих предметів взаємопов'язаний. Це стосується також інформатики та астрономії і таких природничих наук, як хімія та біологія. Наприклад, при вивченні механіки (яка в деяких країнах викладається в курсі математики) в 9 класі учні починають розуміти і навчаються користуватися потрібним математичним інструментарієм тільки наприкінці курсу у другому семестрі.

Виправити положення з програмами нескладно: наявні інформаційні технології дозволяють узгодити програми з різних предметів і збалансувати матеріал по складності та кількості, врівноваживши навантаження учня протягом навчального року.

МАТЕРІАЛЬНА БАЗА НАВЧАЛЬНИХ КАБІNETІВ

За останні 30 років обладнання для фізичних, хімічних та біологічних кабінетів практично не виготовлялося. Останні три роки в нашу область поступає обладнання для двох фізичних кабінетів на рік. При наявності більше ніж 400 шкіл, можна розраховувати, що через 200 років ситуація суттєво покращиться. Вартість кабінету становить 180 000 гривень, якість багатьох приладів невисока, а їхня ціна просто вражає. Комерційна направленість проекту очевидна, а його ефективність наближається до нуля. В той же час нами підготовлено підручник фізики (для 7-8-го класу авторів Мельничука С.В. та Пшенічки П. Ф.), який пропонує створення учнями власної лабораторії з засобів повсякденного вжитку і повноцінне забезпечення учбового процесу при затратах у 30 грн. на учня за його власні кошти. Кожна сім'я сьогодні володіє багатофункціональними мобільними телефонами, лазерним програвачем та іншою високотехнологічною технікою, отже, може придбати і термометр, мультиметр, мензурку, терези та лазерну указку.

ЗМІСТ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОСВІТИ

В системі, де погано налаштований зворотній зв'язок, вірогідність помилки дуже велика. Батьки, учні і вчителі втомилися від масштабних експериментів. Давайте дамо вчителям можливість спокійно працювати, дітям – вчитися, а батькам впевненість, що школа забезпечить їх дітям достойне майбутнє в чесних конкурентних умовах. Парадоксально, але сьогодні, як і сто років назад, учня

заставляють заучувати колосальну кількість інформації, вимагають абсолютно досконалого знання теоретично тонких деталей, незважаючи на наявність комп'ютерів, електронних баз даних, електронних енциклопедій, інтерактивних мультимедійних засобів навчання та Інтернету.

Чиновницько-бюрократична (феодална) система освіти досягла своєї вершини при Бісмарку. Загальновідомий його знаменитий вислів: „Дайте мені хороших вчителів – і я побудую державу”. Задачею цієї системи було створення чиновницького апарату та армії. Але те, що було добре для аграрно-феодалного тоталітарного суспільства, не працює в сучасній економіці знань. Демократія – не примха, а необхідність. Бідний та безправний вчитель не виховає почуття власної гідності і повагу до держави у своїх учнів, бо унаслідуються приклад, а не слова. Навіщо все ускладнювати в ситуації, коли знання учнів все спрощуються, зникаючи з освітнього горизонту? Наявна система перестала сприймати інновації, підручники залишаються такими, якими були 30 років тому, а часто – навіть гіршими.

Хороша школа і якісне навчання мають закласти фундамент знань і навчити вчитися. Інформація поновлюється кожні п'ять років, і з такою ж швидкістю набуті знання застарівають. Єдиний вихід в боротьбі з лавиною нової інформації – це отримання фундаментальних знань, які виробляють навички аналітико-системного та творчого мислення і вміння самостійно та свідомо отримувати і засвоювати знання. Натомість учбові години, виділені на вивчення фундаментальних предметів, скорочуються на користь таких, які не дають системних знань і тільки розпилюють увагу учня та перевантажують його загальновідомою інформацією (валеологія, ОБЖД тощо). Образно кажучи, учнів вчать плавати, не підпускаючи до води, як у відомому анекдоті: „стрибайте поки-що з вишки,

а якщо будете себе добре поводити, то ми в басейн і воду напустимо”. Середня школа повинна розвивати навички практичної діяльності, вміння самоорганізації, управління часом та емоціями, комунікабельності, відповідальності та самодисципліни, вміння долати перешкоди, розв'язувати справжні проблеми, на які не існує наперед визначених відповідей. Метод проєктів – проєктно-орієнтоване навчання – повинен стати рядовим елементом освітнього процесу. Учень має не тільки отримувати готові знання, він повинен хоч іноді „виробляти” їх сам, щоб набути вміння бути успішним. А бути успішним часто означає бути неуспішним і виробити звичку шукати причини невдач і долати їх. Трієчники раніше стикаються в своєму житті з проблемами, тому після закінчення школи вони іноді швидше досягають успіху ніж відмінники, у яких проблеми починаються тільки після закінчення школи, а частіше – вузу. Якщо учневі не надати можливості самостійних дій, то він не має шансів досягти рівня компетентності.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

Система оцінювання покликана виконувати принаймні оцінювальну та стимулюючу (вже не кажучи про виховну) функцію. Перехід з п'ятибальної на 12-бальну систему оцінювання не був до кінця продуманим, можливо, ця система була б хорошою для студентів, але вона не підходить школярам. Сьогодні учня оцінюють тільки на атестаціях, а між ними він, фактично, відпочиває. На уроці не розвивається вміння усно викладати свою думку, дискутувати. Психологічно діти не готові до нечастих тематичних опитувань, віддалена перспектива стимулює тільки близько 20% академічно обдарованих дітей. Наявна система оцінювання не спонукає учня працювати на кожному уроці та готуватися до нього, не сприяє якісному та ґрунтовному

засвоєнню знань. З другого боку, батьки бажають бачити в атестатах 10-11-12 балів, як виняток – 8-9 балів – і усіма способами домагаються свого – тобто система оцінювання дефакто залишилася 5-бальною.

Отже, тонка диференціація рівня знань, про яку мріяли вчителі, не виправдала очікувань. На наш погляд, розумно було б повернутися до простішої системи, наприклад, ввести шестибальну систему – легше записувати оцінки в маленькі клітинки журналу, вона простіша для розуміння і так само легко, як і 12-бальна, ділиться на 3 і 2 (правда, не ділиться на чотири), тобто піддається диференціації для побудови рівнів оцінювання. Треба також відмовитися від тематичного опитування і заставити оцінки працювати на кожному уроці. Не забуватимемо також, що без врахування особистості вчителя та учня будь-яка, навіть найкраща система оцінювання, не працюватиме, а, можливо, завдаватиме непоправної шкоди.

МАТЕРІАЛЬНЕ ТА МОРАЛЬНЕ ПОЛОЖЕННЯ ВЧИТЕЛЯ

Критерієм оплати роботи вчителя має бути не розмір заробітної плати, а запитання, чи може він купити або зняти квартиру, придбати комп'ютер, встановити вдома безлімітний Інтернет і сучасні засоби зв'язку? Держава презентує себе молодому поколінню через вчителя, фінансове забезпечення якого наступне: 900 грн./міс. ділимо на 45 тижневих годин (18 годин ставки + 1,5 години підготовки до кожного уроку, помножені на чотири) – отримуємо 5 грн./год. = 1 \$/год. Молодий вчитель, що прийшов у школу, не має ніяких життєвих перспектив, він не може утримувати сім'ю, не може розвиватися як професіонал. Чого навчить такий вчитель і який приклад він подає учням? Якщо знання – це сила, то чому вчителі такі бідні? Висновок, який робить учень – освіта не забезпечує нормального рівня життя – навіщо тоді вчи-

тися? Результат – корупція (списування, імітація навчальної діяльності) і цинізм. Діти добре розуміють, що такі знання їм не потрібні.

Рівень поведінки та спілкування учнів поза класною кімнатою не витримує ніякої критики, звичайно, це „заслуга” не тільки школи, а й позашкільних факторів. Чого тільки варта постійна реклама цигарок, алкоголю та пива? А в якому стані сімейне виховання? Пересічний батько приділяє 18 хвилин на день вихованню дитини і 4 години – телевізору.

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ

Головною фігурою навчального процесу завжди був вчитель. Сьогодні центральною фігурою навчального процесу став чиновник, і не має великого значення, чи це керівництво, перевіряючі інстанції, чи той же вчитель, що перетворився на бюрократа. **Предмет бізнесу – хороші оцінки, а не хороші знання.** Подивіться, куди в першу чергу ідуть ходоки – в кабінет директора і завуча, а класний керівник працює диспетчером. Відмітимо принизливе, а часто просто грубе відношення до вчителя з боку чиновника, тобто держави. І чим кращим професіоналом є вчитель, тим більше він заважає, бо професійна чесність не дозволяє іти на компроміси. Перевірка вчителя включає стільки вимог, що все одно їх ніхто не може виконати. Захочуть – розтопчуть, якщо улесливий – полюблять. Учень часто знаходиться в такому ж положенні, та й чиновник, до речі, також. З другого боку – треба, щоб хтось утримував учнів у класі, і це створює необхідний баланс інтересів сторін. Вчитель, у свою чергу, виміщає свої стреси на учнях та їх батьках, підтверджуючи принцип кругообігу речей у природі.

Найкращі програми і обладнання не допоможуть, якщо не буде хороших вчителів і не буде ясного розуміння, чому треба вчити і навіщо. **Школа у високому розумінні слова – це передача знань з рук у руки, від покоління**

до покоління, від серця до серця – дуже делікатний процес, формотворчий, інтелектуальний і високоморальний. Передача інформації від робота до робота не працює. Ефективному суспільству потрібне культурне та морально-етичне навчальне середовище замість торгівлі оцінками, медалями та пільгами.

Міністерство та відповідні інститути повинні були б по ідеї забезпечити вчителя навчальними програмами, календарними та поурочними планами, відповідними до програм підручниками, а лабораторії та кабінети належним обладнанням і лаборантами. Натомість спостерігається бурхлива самодіяльність бюрократичного апарату, що керує школою, у виготовленні нескінченного і постійно поновлюваного потоку циркулярів та вимог до вчителя, який, якщо він ретельно виконуватиме всі вказівки, просто не матиме часу на виконання своїх прямих обов'язків. Складається враження, що керівні органи, замість виконання своїх безпосередніх функцій, тобто забезпечення вчителя належною навчально-методичною та матеріальною базою, хочуть просто зняти з себе усяку відповідальність і перекласти її на плечі вчителя. Психологічний тиск на вчителя має на меті зробити його повністю залежним від примх начальства і викликає стрес і депресію. Більшість вчителів не стільки скаржаться на невисоку заробітну платню чи слабку навчальну матеріальну базу, скільки на свою безправність і приниженість.

ПОХОДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ

Спробуємо проаналізувати, як сталося, що *хронічно не вистачає хороших програм, належного обладнання, відповідних підручників і нормального відношення до вчителя?* Скоріш за все, це брак попиту з боку економіки на справжню освіту з причини відсутності потреби в освічених кадрах. Створився замкнутий круг – технологічна відсталість не створює реальної

потреби в якісних знаннях, що в свою чергу приводить до подальшого відставання країни, в той час як кращі наукові кадри, які все ще готує школа і вуз, вимиваються за кордон. Країна, де належним чином не вивчаються природничі науки, стає технічно і технологічно залежною, вона залишається бідною. Потрібна політична воля і ясне розуміння проблеми, щоб розірвати цей порочний круг. Задамо риторичне запитання – *скільки високотехнологічних речей нашого побуту створено і виготовлено в Україні?*

Роками ніхто не перевіряв якість освіти в справжньому сенсі цього слова, перевіряють наявність паперів – і на цьому все закінчується. Те, що рівень підготовки школярів падає – факт, відомий у всьому світі. Але на відміну від Америки чи Європи, де стан освіти періодично і чесно перевіряється, ми уникаємо дивитися правді в очі. На папері знання учнів стають все кращими, і це надихає освітні інститути на подальше ускладнення учбових програм. Планка вимог піднята так високо, що більшість учнів вже навіть не намагається стрибати, а спокійно обходять сектор стрибків або проходить під планкою. Ми робимо вигляд, що не помічаємо цього, привчаючи до обману дітей. Масовий обман в освіті досяг критичних масштабів. За останні тридцять років школа перетворилася на систему роздачі атестатів. Освітня галузь стала однією з найбільш корумпованих сфер нашого життя. Треба подумати про те, як змінити відношення школярів до навчання, а їх батьків – до виховання дітей. Для цього потрібні потужні стимули, освіта дійсно повинна стати шляхом до життєвого успіху, матеріального достатку, і тільки так вона стане престижною.

НЕЗАЛЕЖНЕ ТЕСТУВАННЯ

Пропоновані сьогодні тести, на наш погляд, ставлять нереально високі вимоги до рівня знань учня. Тести повинні бути „м'якими”, вони

не повинні вимагати олімпіадних знань, а перевіряти здатність учня вчитися. Існує також небезпека того, що добре налаштована система такого строгого тестування може заморозити наявну схоластичну систему отримання знань, які не розвивають учня, а навпаки, роблять його неуспішним у житті. Потрібно перейти від схоластики до аналітики. Потрібна аналітична історія чи література замість підручника, який скоріше нагадує телефонний довідник, перевантажений цифрами і діючими особами. Тести тільки тоді відіграватимуть свою роль, якщо сам зміст навчання буде збалансовано так, щоб він поєднував дедуктивний та індуктивний метод навчання, в результаті чого в учнів виробиться оптимальне поєднання конвергентного та дивергентного мислення. Зараз в школі переважає дедуктивний метод навчання, найшвидший і найменш затратний, але він зводить навчання до некритичного заучування фактів. В той же час дивергентне мислення сприяє творчості, створенню нового, і, як результат, підвищує конкурентоспроможність людини на ринку праці.

Між знаннями, які учень набуває в процесі навчання, і втіленням цих знань у життя — величезна дистанція, і якщо відразу не навчити людину шляхам самореалізації, то вона змушена самотужки, методом проб та помилок, іноді протягом десятиліть, „шукати себе”. Школа і вуз, як правило, ставлять собі за мету тільки

першу половину задачі — дати знання, в той час як вивчене треба обов’язково перевіряти на практиці.

Усі тренінги, контрольні роботи і тести, які пропонує учневі школа, направлені на те, щоб виробити в нього уміння не робити помилок або робити їх якомога менше. Насправді це хибна стратегія, бо саме помилки, які ви робите на шляху до вирішення справжньої проблеми (а відповіді ви ще не знаєте), і є тим матеріалом, який приведе до вирішення цієї проблеми. Коли Едісона запитали, чи не вважає він, що 5 000 невдалих дослідів на шляху до винайдення потрібного матеріалу для спіралі лампи, цілком достатньо, щоб кинути цю марну справу, він відповів, що навпаки, вважає себе на 5 000 кроків ближчим до вирішення задачі (проблему було вирішено після більш ніж 10 000 спроб).

ПРИВІД ДЛЯ ОПТИМІЗМУ

Критичний погляд на стан освіти повинен сприяти виправленню недоліків, але треба відмітити те позитивне, чим ми ще володіємо. Будемо радіти, що незважаючи на матеріальні проблеми і численні різкі „інновації”, ми все **ще маємо систему освіти**, на відміну від країн, де така система відсутня. Наші учні попри всі негаразди усе ще достатньо допитливі і охоче вчаться, якщо учбовий процес викликає в них інтерес, а їх батьки традиційно хочуть дати дітям хорошу і якісну освіту, цікавляться проблемами школи і допомагають їй.



Від редакції

Особливо наголошую на необхідності підвищення рівня природничо-математичної освіти в навчальних закладах. Інтерес до цих наук впадо до загрозливо небезпечно рівня. Ситуація не лише тривозжна, а й справді загрозлива. Адже — це і питання високотехнологій, економічного зростання і конкурентоспроможності України, і, врешті-решт, — питання нашої національної безпеки.

... один з кроків до вирішення цього складного завдання — обладнати сучасними приладами навчальні кабінети фізики, хімії, біології, математики. Одночасно з цим потрібно створити цікаві підручники, науково-популярні журнали, підготувати й перепідготувати вчителів.

Іван Вакарчук



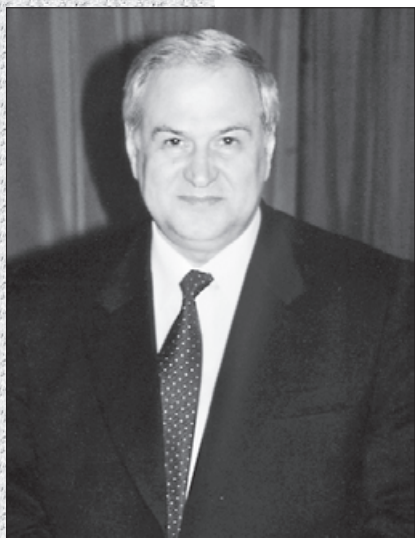
Управління
школою

„В МОЕЙ СУДЬБЕ ТЫ СТАЛ ГЛАВНЫМ”

ИСПОВЕДЬ СЧАСТЛИВОГО ДИРЕКТОРА

Тем, кем мы становимся, мы обязаны многим людям, событиям...

Мне было очень интересно и полезно найти подтверждение этой мысли в автобиографической книге¹ нашего автора и друга А.П. Омельченко, с фрагментами которой решила познакомить и Вас. Хотелось бы, чтобы она и Вам принесла пользу.



**Алексей
ОМЕЛЬЧЕНКО**

Директор Луганского техникума транспортного строительства, кандидат педагогических наук

**НЕ МЕСТО
КРАСИТ
ЧЕЛОВЕКА,
А ЧЕЛОВЕК
ЕГО!**

Хочу хотя бы штрихами охарактеризовать две наиболее яркие личности, сделавшие глубокие отметины в древе истории техникума.

К великому счастью, в Главное управление кадров и учебных заведений Минтрансстроя СССР пришел на работу, выйдя на пенсию, **Владимир Михайлович Минин** – бывший начальник Главка Урала и Сибири. Крупный внешне и по масштабам деятельности он сумел убедить руководство министерства в том, что техникумы нуждаются в более весомых финансовых вливаниях.

¹Фрагменты из книги А. Омельченко „История учебного заведения”.

Составитель: **Ольга Выговская.**

Побывав в Луганске, он был поражен масштабами разрушенного, пересмотрел размеры финансирования и, видя мои усилия, стал мне искренне помогать.

С именем Минина В.М. я связываю начало своей созидательной деятельности, он помог мне мыслить масштабней, смелее, быть оптимистом.

Он поддержал идею строительства нового учебного корпуса. В течение года было выделено финансирование, дано задание институту „Харгипротранс” и выполнены эти проекты. Я был потрясен темпами изыскательских работ. При такой активности Владимира Михайловича мы с заместителем Блиновым Э.П. также крутились на высоких оборотах.

Уже провели обследование, геологоразведку на строительной площадке, Министерством был определен генподрядчик строительства нового учебного корпуса – трест „Донбасстрасстрой”, но грянула „перестройка” со всеми вытекающими последствиями. Через некоторое время после развала СССР Министерство транс-

портного строительства было ликвидировано. Наш техникум был передан в подчинение Министерства высшего образования Украинской ССР.

О подобных крупномасштабных проектах мы уже не можем и мечтать. Вся проектная документация на строительство нового корпуса № 1 под мастерские хранится в архиве. Быть может, наступят лучшие времена, и наша мечта будет воплощена в жизнь.

Вторым работником Министерства, который также причастен к судьбе техникума, является **Байденко Валентин Иванович** – начальник отдела учебных заведений. Человек большой эрудиции и культуры, прекрасный оратор, интеллигент – он сразу заставил уважать себя и прислушиваться к каждому его слову. Чувствовалось, что за плечами у Валентина Ивановича большая преподавательская и общественная деятельность и что он много работает над совершенствованием самого себя.

Не могу не описать факт, который показал его кругозор, интуицию и прозорливость. В 1989 г. в область приехала инспекция Министерства высшего образования Украинской ССР. Где-то в верхах было принято решение сократить выпуск младших специалистов – строителей. Для этого надо было найти какие-то учебные заведения, имеющие специальность „Промышленное и гражданское строительство”, желательно, не относящихся к украинскому Министерству.

Выбор пал на наш техникум и Ровеньковский горный. Была проведена жесточайшая проверка и подготовлен материал на коллегию Министерства высшего образования Украинской ССР.

Проверяющие постарались набрать максимум негатива, чтобы подвести к решению коллегии о закрытии специальности в этих двух техникумах. На заседание коллегии Минуглепром СССР, в подчинении которого находился Ровеньковский горный техникум, не посчитал необходимым направить хотя бы представителя, в тоже время Минтрансстрой СССР

был представлен начальником отдела учебных заведений Байденко В.И., который выступил с блестящей речью, и это решило исход заседания. В Ровеньковском горном строительную специальность закрыли, директора впоследствии освободили от должности. Нам же указали на недостатки и пожелали успехов!

Эти работники Министерства заслуживают того, чтобы их фотографии и биографии были в нашем музее на самом почетном месте.

КАК РОЖДАЕТСЯ НАСТОЯЩИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

В формировании меня, как руководителя, приняли участие много людей. Однажды мне позвонил **Вагин Евгений Иванович**, в ту пору он работал первым секретарем Каменнородского райкома партии г. Луганска, а знал меня по совместной работе в обкоме комсомола и предложил мне возглавить этот техникум, при этом сказал: “Ты занимаешься стройками, знаешь многих руководителей, прошел хорошую организаторскую закалку. А в техникуме очень много проблем, холодно зимой, идет много жалоб. Не все благополучно в коллективе. В моем районе это одно из слабых мест”.

Я испытывал чувство долга перед своим бывшим руководителем и, хотя хотел отказаться, но поехал в Москву на встречу с заместителем Министра Минтрансстроя СССР.

Министерство транспортного строительства СССР располагалось в одном из 8 самых высотных зданий Москвы. Масштабность этого сооружения, бесчисленность этажей (мало кто знает, сколько их находится под землей, так как эти здания были стратегическими объектами, построенными по приказу Сталина), наполнили сердце гордостью за то, что меня хотят приобщить к тем грандиозным делам, которые осуществляет Минтрансстрой. Я знал, что именно это Министерство построило Байкало-Амурскую магистраль, строит все крупнейшие железные дороги и автобаны, вокзалы, морские и

воздушные порты, мосты, виадуки и многое другое. Все это склонило меня к будущей работе.

Сыграло положительную роль и доброжелательное отношение ко мне работников Министерства. Но встреча с начальником Главного управления кадров, седовласым и строгим, поселила в душе сомнения в правильности того, что я делаю. Он показал на толстенные папки, стоящие в шкафу, и спросил: “А вот это ты сможешь выдержать?”

Я не понял вопроса. Тогда он пояснил: “В этих папках – жалобы на наших директоров техникумов. У нас их 17. Одна папка толще, другая тоньше, но они есть, и это, к сожалению, атрибутика педагогических коллективов”.

Видя мое расстройство, он испугался того, что я откажусь работать, и сказал: „Ну, ты не бойся, может быть, это тебя и не коснется”. Министр подписал приказ, и с 16.03.1988 г. я приступил к работе в должности директора.

Этот разговор был для меня очень полезен. Впоследствии, работая в техникуме и в Главном управлении образования Луганской облгосадминистрации, я старался все конфликтные ситуации решать в коллективе.

Каждый день должен прибавлять новое, конкретное достижение. Это может быть интересное, неизбежное мероприятие, конференция... И тогда на проведение такой акции мобилизуется весь коллектив, он гордится своей работой, и не остается времени для склок и сплетен, в коллективе царит творчество и порядок.

Понимание этих и многих других закономерностей, так необходимое руководителю большого коллектива, пришло, естественно, не сразу, ему предшествовала двенадцатилетняя директорская работа.

Но несравнимо большие объемы знаний и опыта управленческой деятельности дала мне работа в облгосадминистрации, которая оказала влияние и на мое мировоззрение, и на мой профессиональный рост. Она

потребовала от меня максимальной собранности и самодисциплины.

Эта работа давала мне возможность знакомиться с известными людьми, талантливыми учёными. Таким судьбоносным событием стала встреча с **Галиной Павловной Шевченко** – доктором педагогических наук, членом-корреспондентом АПН Украины. Сегодня я горжусь тем, что вместе с Галиной Павловной стоял у истоков создания Института духовного развития человека.

Бывал я и в учебных заведениях не только Украины, России, Белоруссии, но и стран Европы – Австрии, Англии, Венгрии, Финляндии. Поездки в учебные заведения, обмен опытом работы передовых педагогических коллективов привел меня к мысли о совершенствовании методической работы в техникуме, о внедрении инновационных методов обучения и воспитания, о расширении внешних связей нашего коллектива и приобщении его к лучшему опыту педагогической работы, накопленному в образовательном пространстве нашего региона.

Смена власти в стране в 2005 году привела к смене руководства облгосадминистрации. *Главной задачей новых руководителей стала немедленная замена директоров учебных заведений, заведующих городских и районных отделов образования в зависимости от их политической ориентации во время выборов.* Я не пожелал становиться участником и исполнителем политических преследований, и вынужден был уйти с должности.

Вернулся в свой техникум. Искренне хочется передать свой опыт, свои убеждения в том, что многие хорошие дела можно делать, не вкладывая каких-то больших средств; важно иметь желание, кругозор и хороший вкус.

КОЛЛЕКТИВ ТЕХНИКУМА

О директорах техникума

Как обращение от славной плеяды директоров на стенде рядом с их фотографиями начертаны слова: „Не забывая прошлого, мы творили се-

годняшнее во имя будущего”. Есть и *портрет единственной в истории техникума женщины-директора*, Натальи Валентиновны Шийко, которая заменила меня на этом посту на время моей работы в облгосадминистрации.

Педагоги

Я никогда не слышал ни одного упрека или претензии на качество подготовки специалистов. В кулуарных беседах строителей или педагогических работников области отмечалось, что ЛСТТС готовит хорошие кадры, что там есть сильные педагоги, инженеры, очень опытные заместители и заведующие отделениями.

Хорошая работа руководителей подразделений позволяла мне больше времени уделять внешней политике. Теперь хотел бы видеть в них не статистов, работающих по указкам директора или завуча, а творческих, солидных руководителей, авторитетных и ответственных лидеров профессионалов. Для этого я стараюсь создать им все условия и на это их нацеливаю.

Выпускники

Есть еще одна категория людей, судьба которых связана с техникумом — не могу не сказать о наших выпускниках.

Многие из них, пройдя сложнейшие военные испытания, а затем большой трудовой путь, прославили наше учебное заведение на века, и их имена давно вписаны золотыми буквами в нашем музее.

Коллектив техникума благодарен своим выпускникам, которые в трудные минуты всегда подставляют свое плечо: обеспечивают столяркой, металлопрокатом, оказывают финансовую помощь, строят, пропагандируют техникумовские традиции педагогического коллектива.

Моя цель — пополнить* этот список фамилиями выпускников, живущих в наше время.

*Редакция решила помочь директору в этом и рассказать об одной выпускнице техникума, с судьбой которой тесно переплетена и судьба редактора журнала. — См. статью О. Выговской.

“БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ” современного управления

Нелишне будет подчеркнуть, что эти строки пишутся в сложное и противоречивое время. После известных событий, которые произошли в экономической и социальной сфере, ни в одной из отраслей не достигнуто стабильного и эффективного состояния.

На мой взгляд, больше других страдают образование, культура, медицина. На протяжении 17 лет Министерство образования Украины не может определиться с назначением и ролью техникумов в образовательном пространстве страны. Несколько лет назад их отнесли к системе высшего образования, сегодня идет дискуссия о переводе их на уровень профтехучилищ. В любом случае, это не решает наших проблем.

Мы практически не получаем финансирования на содержание материальной базы, не ощущаем помощи в организации практик студентов, их трудоустройства. **Министерство нестойчиво навязывает идею вхождения техникумов в состав университетов. Этот печальный опыт уже привел ряд техникумов к потере юридического лица, обезличиванию и растаскиванию материальной базы.** Есть и другие негативные факторы, усложняющие и без того сложную жизнь педагогических коллективов: низкая заработная плата преподавателей, демографические проблемы, отрицательно влияющие на набор абитуриентов и многое другое.

ЕСТЬ О ЧЕМ ПОРАЗМЫСЛИТЬ СОВРЕМЕННЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ

Многое коренным образом изменилось в обществе за последние 20 лет... Все учебные заведения в Украине оторваны от своих отраслей. Идет упрямое и слепое выполнение Болонских требований в образовании. Я на протяжении всего этого времени искал оправдание этим процессам. Хотел найти положительные стороны реформирования. И, к сожалению, не нашел. Думаю, **отрыв техникумов от отраслевых министерств, от имеющих у них методических кабинетов, от базовых предприятий,**

трестов – это самая серьезная проблема для учебного заведения. Именно предприятия, мнение их специалистов давали оценку педколлективам, оценку качества подготовки специалистов, которых мы направляли к ним на работу.

На совещаниях в Министерстве, особенно когда их проводил Министр и присутствовали руководители Главком из территорий всего Советского Союза, мы, директора техникумов, а нас было 17 человек, сидели в тревоге – не дай бог прозвучит информация из трестов о том, что это или другое учебное заведение направляет на стройки страны слабых выпускников. Такой факт был бы позором для техникума!

Вслед за этим последовала бы проверка учебного заведения нашим Главком, методкабинетом и, конечно, ситуация была бы изучена, и внесены соответствующие коррективы в организацию учебного процесса этого техникума.

Таким образом, *благодаря системе обратной связи и общей заинтересованности всей отрасли, техникум всегда знал, какого специалиста он готовит и для кого.* К сожалению, сегодня этим не может похвастаться ни одно высшее учебное заведение.

Вильям Шекспир сказал: *„Восхваление утраченного порождает драгоценные воспоминания“.*

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

В этой обстановке мы видим своё будущее в сохранении техникума как самостоятельного и авторитетного учебного заведения, осуществляющего качественную подготовку млад-

ших специалистов в различные сферы деятельности. С этой целью мы и дальше продолжим совершенствование учебного процесса, используя лучший педагогический опыт, а также продолжим развитие учебной базы.

В условиях демографического спада будем работать над повышением конкурентоспособности и привлекательности учебного заведения. Для этого мы планируем осуществить ряд серьезных программ: дальнейшего благоустройства и озеленения территории силами студентов новой специальности „Зеленое строительство“, строительства нового стадиона, реконструкции неиспользуемого стрелкового тира под мастерские, реконструкции актового зала с целью установки новой системы управления озвучиванием, освещением и проецированием.

Планируем продолжать и развивать международные связи с учебными заведениями и общественными организациями Австрии, Дании, Белоруссии, России и других стран в целях обмена опытом и делегациями в рамках заключенных и новых договоров о сотрудничестве. Будем шире развивать научное сотрудничество с коллегами из других учебных заведений на примере созданной в техникуме научной лаборатории Института духовного развития человека (директор Г.П. Шевченко). Сотрудники лаборатории работают над проблемами духовного воспитания будущих социальных работников.

Вот такая получилась исповедь счастливого человека, 15 лет жизни которого отдано Луганскому техникуму транспортного строительства.



Коллектив Луганского техникума транспортного строительства

О ВЫПУСКНИЦЕ ЛУГАНСКОГО ТЕХНИКУМА ТРАНСПОРТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА



Управління
школою

Желание директора техникума А.П. Омельченко расширить список живущих ныне выпускников его техникума, которое он высказал в своей книге, актуализировало мое давнее желание, не исполненное до сих пор из-за постоянной загруженности, да и потому, что всегда первоочередными являются дела других, а не то, что дорого тебе.*

Я давно хотела рассказать в Луганской прессе о судьбе женщины, которая так много сделала для своего города, оставшись при этом никому неизвестной. Десяток лет назад подобрала и название статьи – „Любимый город, знай своих героев!“, но так и не опубликовала ее.

Фрагмент книги Алексея Петровича разбудил меня, ибо волею судеб женщина, о которой я хотела поведать Луганску, еще и выпускница Луганского техникума транспортного строительства, о котором идет речь в этой статье.

Вот так неожиданно и представилась возможность опубликовать в этом журнале то, что давно задумано.

Луганский стадион „Авангард“, футбольный матч двух местных команд, их фаны покупают семечки у пожилой женщины, взгляд которой с любовью, требовательностью и заботой спокойно и гордо осматривает футбольное поле и беговые дорожки, что около поля. Никому и в голову прийти не может, сколько труда ею затрачено, чтобы беговые дорожки соответствовали стандартам, что именно ею и по рисунку ее вышивки были сначала в лабораторных условиях разработаны и изготовлены

цветные плитки, а затем ими выложены места для судей и другие представительские фрагменты стадиона!

Добавим к этому и то, что для центральной части города Луганска она разработала состав асфальтового покрытия, которое не требовало десятки последующих лет своей переделки.... Чтобы оценить сделанное этой женщиной, вспомните, дорогой читатель, как делается это сейчас: не успели положить асфальт, как уже его переделывают. И так без конца!

**Ольга
ВИГОВСЬКА**

Головний редактор журналу „Директор школи, лицею, гімназії“

**Фрагменты книги – см. в статье А. Омельченко на с.84*

Так сложилось, что через маму, ее отношение к работе я с детства имею эталон, как надо работать, каким быть самим в работе и как должна она оцениваться и почему это нужно делать.

Во время учёбы в техникуме



Сейчас (фото 2007 г.)



Еще больше недоумеваешь, когда узнаешь, что разработанным ею составом была покрыта и взлетная полоса аэропорта г. Луганска, которая долго ему служила и не требовала годами ремонта. Экономия государству от использования ее предложений составляла на то время миллион рублей!

Вспомнилось, что при этом ей не только никто не помогал, а еще создавались препятствия для работы, как добивалась она права работать по ночам в лаборатории, и как была оценена ее бескорыстная и бесплатная работа на благо государства. Оценена выговором в прямом смысле этого слова – умели у нас ценить своих новаторов! (См. врез на с.91)

Не обращая внимания на незаслуженные обиды, делилась своим авторством на рационализаторские предложения с руководством треста „Луганскспецдорстрой” (так было принято тогда, жива традиция и доныне). Новшества, а было их восемь, три из них запатентованы, в конечном итоге имели уже не одного, а нескольких авторов. Но для нее главным было то, что ее составами пользовались, а покрытия дорог качественно улучшались. Этим жила, этому радовалась!

Существует положение, что нашед-

шему вклад, полагается 30%, а сколько полагается тому, кто сэкономил государственных средств на миллион? К сожалению, эти вопросы государство пока и не поднимает! Поэтому, будучи обычным пенсионером, сегодня она собирает справки на субсидию, чтобы оплатить свое проживание в собственном доме, также построенном от первого до последнего камешка ее бесценными умелыми ручками. Этими ручками, будучи 14-летним подростком, в военное время, она, как учащаяся ремесленного училища, работала в литейном цехе на формовке в заводе имени Пархоменко. Дети тогда вместе со взрослыми работали для фронта по три смены, они помогали больше, чем могли физически. Стране было тяжело, тяжело было и ее патриотам, взрослым и детям. В военное время цеха не отапливались и девочка простудила руки, пришлось оперировать каждый пальчик на ее руке – именно этими руками уже после окончания заочного отделения техникума транспортного строительства по специальности „строительство и эксплуатация путевого хозяйства” она проведет в лабораторных условиях треста „Луганскспецдорстрой” по собственной инициативе, на общественных началах серию длительных экспериментов, которые увенчаются успехом – ее рационализаторскими предложениями.

А в 1945 году, сразу после войны, выпускница ремесленного училища, отличница учебы получила

6-ой разряд формовщицы и в качестве поощрения ее фото было направлено из Луганска в Москву в “Трудовые резервы” – там со всей страны собирали материалы о тех, кто в военное время окончил ремесленные училища с отличием. Сразу после окончания училища несовершеннолетним подоростком вышла на самостоятельную работу с рабочим днем в 12 часов, тогда как по закону до 18 лет работать следовало не более 6 часов. Замечу, что спустя почти 40 лет, при выходе на пенсию, эти два года детского труда, превышающего норму в два раза, не были адекватно учтены в ее общем трудовом стаже.

Страна возрождалась после войны, ее граждане все эти годы работали круглосуточно по три смены. От накопившейся усталости, работая в третью смену, одно неточное движение – и рука уже молодой женщины оказалась в бегунах, которые ее раздавили, но не сломали у героини моего рассказа боевой дух на ее повседневном трудовом фронте. Как взяла она еще юной высокую планку в отношении к труду на благо Родины, так и пронесла ее через всю свою профессиональную жизнь!

Именно об этом я хотела рассказать луганчанам много лет назад. Я была уверена, что они должны знать, талантом и плодами бескорыстного труда кого они пользуются, при этом не благодарят за такие дары, что считают абсолютно несправедливым и, по-человечески, с этим не могу согла-

ЖИЗНЬ – СПЛОШНОЙ ТРУДОВОЙ ПОДВИГ!

В условиях, совершенно не пригодных для нормальной жизнедеятельности человека, где обычный человек с трудом мог бы пробыть не более 5 минут, мама в течение нескольких десятков лет круглосуточно работала в непроветриваемом подвальном помещении, насыщенном компонентами асфальта – не было даже вытяжного шкафа для обезвреживания вредных газов и токсических веществ от переработки каменного угля и нефти, чтобы на общественных началах проводить свои эксперименты, добиваясь нужного качества. В результате ею разработана технология, с помощью которой и была обеспечена в более чем на миллион рублей экономия государственных средств.

Составляющими этой технологии стали отдельные ее рационализаторские предложения, имеющие документальное подтверждение.

Думаю, что каждому из нас понятно, что такой труд должен быть высоко оценен и материально, и морально.

А как было на самом деле, опишу кратко далее. Когда мама была в зените своих исследований, то ее работу отметили выговором за какую-то мелочь, но на этом не остановились, а организовали собрание по фиктивному заявлению непосредственного начальника, заведующей лабораторией, чтобы уволить только лишь за то, что своими новшествами в работе мешала спокойной жизни нерадивому работнику и бездарному руководителю. Коллектив же на собрании проявил искренний интерес к результатам исследований и все вернулось “на круги своя”.

Справедливости ради обозначу, что различных грамот и от треста, и профильного министерства за всю трудовую жизнь мамы было у нее предостаточно – в целом таких 29. Но, когда у людей такие производственные показатели, а, с другой стороны, такая оценка их заслуг, когда, с одной стороны – жизнь Человека положена на достижение обозначенных результатов, а, с другой – грамоты местного значения, то налицо не соразмерность, с одной стороны, заслуг человека, с другой – наград.

В результате самоотверженного труда стала инвалидом второй группы. Получает одинаковую пенсию наравне с другими, кто “палец об палец не ударил”, чтобы сделать что-то больше для страны, в чем-то себя ущемить (например, во времени, отдыхе), да и результаты труда которых ничего нового для государства не принесли.



Награды, которыми подвиг отмечен...

ситься по сей день. Мое несогласие с ситуацией, когда во время выхода на пенсию моей героини, ее самоотверженный, бескорыстный, творческий труд и значительный вклад в обустройство города, не получил адекватной общественной оценки, послужило толчком к написанию этого рассказа.

Помню, как управляющий трестом “Луганскспецдорстрой” Л.Г. Акабардин во время вечера проведений ее на пенсию подчеркнул, что она работает за пятерых, а получает 100 рублей.

Преданная своей стране, всю себя без остатка отдавала работе, *творец по своей сути и результатам труда*, но не народный, не заслуженный, не герой *для своей страны*. Кто же тогда может быть героем?

Мои переживания по этому поводу послужат в последствии основой моего собственного отношения к новаторам и новаторству, но это будет позже¹, а сейчас время сказать Вам, дорогой мой читатель, что героиня моего маленького рассказа – моя мама, **Зинаида Ивановна Кругь**, которая проработала более 45 лет для благоустройства своей “малой Родины”.

Мама всегда относилась к учебе как ценности, как к святыне, почитала учителей и относилась к ним с большим уважением. Комплексовала из-за недополученного образования. Поэтому когда я уже была старшим подростком, мама стала ученицей вечерней средней школы. Мне памятна просьба мамы помочь ей с географией – я гордилась этим и готовилась к своему уроку, как мамина домашняя учительница, со всей ответственностью.

После окончания школы мама стала студенткой Луганского техникума транспортного строительства, училась на заочном отделении. Помню,

как поздно вечером пришла мама из техникума и говорит папе, что учитель математики Абрам Михайлович Райхель (а мама его очень ценила и к тому же любила математику!) сказал, что в таком возрасте у нее уже ничего не получится....

Мне это хорошо запомнилось, потому что уже тогда я знала, что обязательно стану учителем математики и физики. Мне было приятно видеть, как папа вместе с мамой допоздна решают задачи по математике, а через некоторое время еще приятней было услышать, что мамин учитель взял свои слова обратно, сказав при этом: “Я ошибся!” Настойчивость и упорство мамы победили. Математика поддалась. А я, как будущий учитель, вывела для себя правило: “Учитель, верь в ученика: не спеши делать выводы о его возможностях и выносить ему приговор!” Так Абрам Михайлович, сам того не зная, стал учителем и для меня – он научил на всю мою жизнь, как не нужно поступать и, в то же время, как нужно! Нужно извиниться, если ты, учитель, не прав!

Алексей Петрович, сегодняшней директор техникума, написал в присланной в редакцию статье, что А.М. Райхель прислал из Израиля материалы о своих методах и опыте работы как преподавателя математики и как руководителя художественной самодеятельности. Он пишет, что все написанное учителем содержит бесценный опыт учебной и воспитательной работы и, несомненно, должно быть использовано современным поколением преподавателей.

Интересно знать, а помнит ли учитель математики свою ученицу, мою маму?!

В своей книге директор техникума А.П. Омельченко высказал желание расширить список живущих ныне выпускников его техникума. Оно породило в моей душе отклик – так и появился в нашем журнале этот рассказ о еще одной его выпускнице, как подарок редакции коллективу техникума.

¹У жовтні 2006 року започатковано Всеукраїнський щорічний проект АПН “Педагоги-новатори в Україні”.

Сподіваюся – проект допоможе учителям віднайти способи найкращого навчання українських дітей, підніме статус освітянина, вчителя, бо створений для усіх нас, щоб зірка кожного з Вас засяяла на освітянському небі України.

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ПРАЦІ І СИСТЕМА ЗАОХОЧЕНЬ: НЕДОСКОНАЛІСТЬ ПЕРШИХ І ВІДСУТНІСТЬ ДРУГИХ



Управління
школою

Країна, яка орієнтована на розвиток людини, перш за все повинна подумати про розвиток своїх педагогів.

Зайнятися цією проблемою змусив мене попередній наш автор, який повідав нам про той жах, який його охопив, коли в союзному міністерстві під час його призначення на посаду директора технікуму він побачив роздуті папки з анонімками і скаргами на керівників установ освіти. Його розповідь примусила мене ще раз поглянути на стару проблему. Сьогоднішній стан справ з процедурою оцінювання як педагогів, так і інших у державі викликає великі сумніви щодо зроблених висновків з нашого з Вами, дорогий читачу, не такого вже і далекого минулого, про яке в своїй книзі згадує О.П. Омельченко (див. с. 84-88).

В цей час у форматі сюрпризу я готувала ще і статтю про мою маму, випускницю технікуму, директор якого мріє розширити список своїх випускників. Поринувши в спогади маминого трудового життя, яке проходило перед моїми очима, а з оцінкою його результатів я не можу погодитися і сьогодні (див. с. 89), пригадалося багато що.

Відсутність об'єктивності в такому життєво важливому питанні як оцінка багаторічної продуктивної діяльності

громадян країни обурювала тоді і викликає шире здивування своєю невіршеністю зараз.

Життя не стоїть на місці, а проблема об'єктивного оцінювання праці була актуальною у минулому 20 столітті і залишається такою до сьогодні.

Мені захотілося розібратися в причинах зазначеного ґрунтовно, не поспіхом. Якось відомий англійський вчений Резерфорд¹, гуляючи подвір'ям університету, помітив світло в одній з його лабораторій. Не полінувався піднятися, і коли побачив, що в лабораторії сидить молодий вчений, запитав його: "Що ви робите?". У відповідь почув: "Працюю!" Пізно ввечері він повертався вже додому, те ж віконце залишалось освітленим. І коли запитання і відповідь повторилися, Резерфорд запитав свого юного колегу: "Вибачте, а коли ж Ви думаєте?!"



Ольга ВИГОВСЬКА

Головний редактор всеукраїнського науково-практичного журналу „Директор школи, ліцею, гімназії”, завідувач відділу обробки і поширення інформації в сфері освіти ДНПБ АПН України, доцент, кандидат педагогічних наук

¹ Даниил Гранин. Резерфорд. М.: „Молодая гвардия“, 1966.

Останнім часом все частіше чую від керівників усіх рівнів управлінської вертикалі, що через численні масові зібрання, безліч циркулярів згори працювати ніколи й ніколи думати. Ми ж усі весь час в суцільній круговерті: поспішаємо, біжимо, справ у нас більше, ніж ми фізично можемо їх осягнути, опрацювати, одночасно проводимо безліч заходів, розповідаємо

про успіхи, проблеми окреслюємо побіжно.

Через останнє, напевно, й проблеми десятками років не вирішуються!

Ця стаття – конструктивний роздум про давню проблему, актуальну сьогодні.

Проведений мною аналіз розвитку цієї ситуації в останні 25 років дає змогу констатувати наявні у наукових психолого-педагогічних розробках досліджені вченими механізми розвитку людини, серед яких виділено й оцінювання людської значущої діяльності, більш того, яке в цілях розвитку має бути позитивним. У такий спосіб змінюється статус самої оцінки діяльності людини, бо тепер від неї залежить в цілому розвиток нашого українського суспільства.

Дозволю собі виказати далі деякі міркування із цього приводу і продемонструвати їх на прикладах, що стосуються одночасно і педагогів, й інших співгромадян.

Як не дивно, виокремлені мною багато років тому за стилем створення проблем типи керівників “живуть” і сьогодні в наших школах, вузах, інших установах системи освіти (див вріз на цій стор.).

Але керівник завжди може змінити будь-яку ситуацію до кращого – про це нам завжди слід пам’ятати! Це азбука управління персоналом.

Якщо виникає проблема через якість особи керівника – це означає, що не розв’язана проблема вибору претендентів на цю посаду за адекватними посаді людськими якостями, а також і те, що так і не спромоглися розробити ефективну

ТИПИ КЕРІВНИКІВ:

приклади “живих” ситуацій

Перший тип – це такий, який явно *псує роботу колеги-творця*, нібито з кращих намірів рекомендує все “перерізувати” і взагалі замінити іншою темою і лише тому, що сам керівник “прокинувся” і хоче за собою “застовпити” цю проблему, стати її першовідкривачем натомість свого колеги.

Є і **тип керівника, який приховує своє істинне відношення** і маскує його під оцінкою нібито не тієї якості діяльності дослідника, новатора, творця. Як це легко зараз робити в умовах відсутності прозорих об’єктивних критеріїв. Як хочу, так і оцінюю. Схочу, то помічу і відзначу роботу, а не схочу – ніхто не примусить.

А є **тип**, який і роботу відзначає, що, звичайно ж, добре, але погано, що *тільки говорить, і нічого не робить*, адже “господар – пан”.

Серед типів керівництва виділяється такий, **коли принижується гідність колеги**, при цьому, фактично, завдається шкода державі – останнє тоді буває, якщо ти, керівник, не сприяєш роботі твого колеги-дослідника, раціоналізатора, творця.

Не менша шкода від роботи **керівника, який не цінує служіння справі**, проте цінує особисте служіння, і не дай Бог, мати власну думку, яка розходиться з його власною думкою. А якщо ти ще й публічно критикуєш – ось тоді бережися! Тебе почнуть витравляти, обходити мовчанням, перекручувати сказане і зроблене тобою, і нести всю цю “нісенітницю” у вуха тому, від кого залежить можливість створення ще великої незручності для тебе. Ти ж не бігатимеш виправдовуватися – поперше, це завжди важче і часто марно, по-друге, тобі шкода свого часу, якого і так не вистачає для корисної суспільству твоєї роботи. На іншій стороні цих проблем немає, там живуть цим – там завжди є час, щоб напаскудити, адже це ж в задоволення собі любимого. Що дивно, так це те, що з часів Т.Г. Шевченка мало що і змінилося, бо як він писав в поемі “Сон”, так і зараз раді старатися, щоб від начальства отримати “хоч дулю, але під самую пику...” і котиться, як і колись котилося.

систему управління “персоналом”. Фактично, це не проблема поганого або хорошого начальника, керівника, це проблема розробки психологічних основ трудової діяльності людини.

Свою задачу бачу в тому, щоб позначити існуючу проблему і намітити деякі підходи до її вирішення в освітній сфері.

Люди реалізують себе в праці, всім важлива її об’єктивна оцінка, особливо зараз, коли стає все більше розуміючих, що прогрес нашого суспільства залежить перш за все від якості його громадян, отже, вимагається забезпечити гідний їх розвиток. Оцінка їх праці – один з механізмів цього. Якщо проблема оцінки праці педагогів така важлива – від неї залежить напряму якість морально-психологічного клімату в колективах, а перше, і друге – найважливіші чинники розвитку особистості всіх суб’єктів навчально-виховного процесу, то її давно слід грамотно вирішити.

Забули А.С. Макаренка, який говорив про індивідуальну підготовку вчителя, як готують музиканта, скульптора, про таїну дотику педагога до душі дитини, до людини.

Ось і залишається до сьогодні важлива проблема, з одного боку, необхідність нагородження педагогів, а їй повинна передувати об’єктивна оцінка педагогічної діяльності, її автентичних результатів, щоб вдихнути в педагогів душу, щоб відкрилося у них друге дихання, щоб додати імпульс їх особистісному розвитку а, з іншого – відсутність прозорості, об’єктивної системи оцінювання педагогічної праці і його заохочень.

Невирішеність зазначеної проблеми веде до серйозних наслідків, коли принижується стан учителя, нівелюються результати його праці. Ось як, наприклад, це буває в житті. Вчитель щоденно протягом 42 років з ранку до вечора вчить наших дітей, за образним висловом академіка Віктора Андрущенка, дає їм путівочку в життя, а не Герой, державними нагородами працю його не вшановано, хоч якісь грамоти і є. Хто ж тоді Герой?! *Хто більше за вчителя на це заслуговує?!*

ВИСНОВКИ ЩОДО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ПРАЦІ

Осмилення генезису даної проблеми, її стан сьогодні, з’ясування причин її виникнення дозволяє констатувати наступне:

- Відсутність об’єктивної системи оцінки праці в педагогічній сфері проявляється станом морально-психологічного клімату, наявністю неефективних умов для особистісного зростання всіх без виключення суб’єктів навчально-виховного, педагогічного і управлінського процесів від учнів до директора.
- В проблемі оцінки сьогодні панує всім бід є особа керівника.
- Законодавча база країни розроблена без урахування психологічних механізмів розвитку людини. Через це професійна діяльність вчителів оцінюється не професійно, по-дилетантськи.

А що значить відсутність об’єктивної оцінки праці для держави? Розглянемо, до чого це приводить.

- Людина праці в суспільстві не цінується. Ми звертаємо увагу на США, копіюючи в чомусь їх устрій, на країні європейської коаліції. Я пропоную подивитися на схід, на Японію – країну, де кожний майстер у пошані. Ми не цінуємо своїх майстрів, новаторів, винахідників. За великим рахунком, у суспільстві конкурентноспроможної, поважної країні кожний її громадянин – майстер, шанована людина!
- Статус низький у тих, у кого він повинен бути щонайвищим – у наших вчителів. У таких умовах вчителю важко, вірніше, проблематично бути провідником нації. За таких умов, щоб ми не робили – наша освіта не поведе країну і не стане пріоритетом № 1.
- Істинна оцінка діяльності педагога замінена її сурогатом, більшість педагогічних конкурсів проводиться у форматі шоу, чим профануються автентичні результати діяльності шкіл, вчителів, директорів.
- Створена суєта навкруги насущних проблем – проводяться численні заходи, створюється видимість бурхливої діяльності, видимість вирішення проблем, а насправді – нічого кардинального і не здійснюється, і все залишається на тих же позиціях і тих же місцях. Заговорюють проблеми, інновації, багато у всіх роботи, а в результаті – все те ж саме, що і раніше. Навіщо тільки стільки енергії і часу вчителів, вчених, управлінців витрачається дарма?

ЯК У КРАЇНІ СЬГОДНІ НАГОРОДЖУЮТЬ ВЧИТЕЛІВ

Добре, що в політиці МОН нарешті замість традиційної — на тих, кого вже давно немає серед живих, вибрана правильна орієнтація — на тих, що нині живуть і працюють. Адже, якщо гарненько подумати: “це потрібно не мертвим, це потрібно живим!”

Тож минулого року започатковано позитивні зміни з цього питання — до Дня вчителя МОН і обласні держадміністрації провели велику роботу з масового нагородження різними преміями, знаками і медалями педагогів і керівників освітніх структур й установ. Заснували декілька нових знаків і медалей.

Значною подією 2007 року на державному рівні слід вважати і те, що фактично уперше в житті України усі політичні сили проголосували одноголосно за прийняття премій вчителям — **30 премій по 20000 грн.** З радістю, яку поділяємо і ми, сповістив про це нашому редактору під час бесіди головний консультант Комітету освіти і науки ВР В.П. Головінов. Він зазначив, що це була велика перемога в минулому році, та окреслив важливий механізм масового залучення усіх до проблем вчителя, школи — це коли і місцева, і центральні влади опікуються проблемами вчителя, коли диплом і премію вручає голова ВР, тоді увага всього суспільства зосереджена на вчителів.

ДЕРЖАВНІ НАГОРОДИ — Й ОСВІТЯНАМ: *аналітична довідка*

Вищим ступенем відзнаки в Україні є звання Герой України. Звання Герой України присвоюється громадянам України за здійснення визначного героїського вчинку або визначного трудового досягнення. Герою України вручається орден „Золота Зірка” за здійснення визначного героїського вчинку або орден Держави — за визначні трудові досягнення.

Ордени України:

- **орден князя Ярослава Мудрого I, II, III, IV, V ступеня** — за видатні заслуги перед Україною в галузі... освіти, ... за визначні благодійницьку, гуманістичну та громадську діяльність;
- **орден "За заслуги" I, II, III ступеня** — для відзначення видатних заслуг громадян...;
- **орден княгині Ольги I, II, III ступеня** — для відзначення жінок за визначні заслуги в державній, громадській, науковій, освітній, культурній, благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї.

Почесні звання України є державними нагородами України, що присвоюються за особисті заслуги перед Українською державою громадянам, які працюють у відповідній галузі економічної або соціально-культурної сфери, як правило, *не менше десяти років*, мають високі трудові досягнення і професійну майстерність.

Присвоєння почесних звань провадиться указом Президента України. Всі почесні звання є рівнозначні між собою, крім тих, що мають ступені.

Почесне звання „*Народний вчитель України*”... може присвоюватися, як правило, *не раніше ніж через десять років після* присвоєння відповідного почесного звання „*Заслужений вчитель України*”.

Державні премії України:

- Національна премія України імені Тараса Шевченка.
- Державна премія України в галузі науки і техніки.
- Державна премія України в галузі освіти.

Президентські відзнаки. Президент України відповідно до Конституції України встановлює президентські відзнаки та нагороджує ними.

Від кого залежить і що потрібно зробити, щоб змінити ситуацію, що склалася, до кращого?

Думаю, що ніхто з Вас, дорогий читачу, не в змозі пригадати жодного випадку, коли керівника, що припустився помилки або забув, або не помітив колегу, робота якого давно заслуговувала високої оцінки, притягали б до відповідальності. Часто і в колективах такі ситуації не одержують належної оцінки з боку колег — або позначається наша слов'янська особливість й український менталітет, або справедлива оцінка діяльності перестала бути цінністю?!

Звичайно, і відбирати керівників треба, і учити їх треба, і виховувати треба, але таке життєво важливе питання не можна віддавати на відкуп якості керівника, це питання системи об'єктивного оцінювання праці. Її і треба розробити. Ось тоді безліч інших проблем вирішиться сама собою!

Перше, з чого слід почати — це усвідомити на всіх рівнях управлінської вертикалі значущість оцінки праці, перш за все педагогів, її роль в розвитку їх особи. Об'єктивна оцінка роботи вчителів, визнання її на державному рівні автоматично передадуться їх численним учням, а через них батькам. Створюваний ефект “ланцюгової реакції” дозволяє, вирішуючи проблеми вчителя, вирішувати одночасно і проблеми нашого суспільства. Як наслідок, *розв'яжуться й інші насущні проблеми — проблема статусу вчителя і статусу освіти в державі, а з ними і проблема якості українського суспільства.*

Своє слово повинна сказати українська психологічна школа і школа менеджменту, тим більше, що з цього року в Україні відкрився університет освітнього менеджменту – думаю, що є тепер кому розв'язати зазначену проблему професіонально, зі знанням справи.

Тому вихід – в розробці нової, перспективної, орієнтованої на виховання Людини, державної політики стосовно праці всіх у країні, особливо це стосується вчителів і системи оцінки їх праці. Системи, з якої буде виключений взагалі суб'єктивний чинник, бо оцінювання результатів діяльності проходитиме на правах вибору альтернативного варіанту або на правах самооцінки, але за об'єктивними критеріями оцінки діяльності вчителя.

Один із варіантів такої системи представлений в авторському курсі “Педагогічна творчість”² для майбутніх вчителів. **Найпростіше, що можна зробити для учительства, без особливих капіталовкладень, – це розробити адекватну запитам освітньої сфери об'єктивну і через це ефективну заохочувальну систему вчительської і управлінської праці!**

Ми маємо право ображатися (хоча це і не конструктивно) на державу, яка нам не платить стільки, скільки ми заслуговуємо. Вона нам не дякує за довголітню і самовіддану працю. Але ж держава – це всі ми! Ми і є українське суспільство! Від усіх нас, а особливо від керівників, залежить моральний стан кожної людини, яка в більшості своїй стверджує себе в праці і працею. І, безумовно, є за що дякувати людині праці. Наявний стан зазначеної проблеми попереджає про те, що ми ризикуємо “наступити на власні граблі двічі”, бо фактично дозволяємо бути тому фундаменту, на якому знову виростуть різновиди анонімок і т.ін.

Тож свято вірую в наш, українців, розум! Нам вести! Нам й починати! Віхи і контур цієї діяльності окреслений – справа за реалізацією.

ЩО РОБИТИ АБИ ВЧИТЕЛЬ ЗАЙНЯВ ТУ ВИСОТУ, НА ЯКІЙ ДАВНО МАВ СТОЯТИ

- Якщо по-справжньому думати про майбутнє країни, то повинні йти колони нагороджених вчителів, працівників сфери освіти. Пам'ятаю питання нашого педагога-новатора В.Ф. Шаталова, поставлене ним у 80-х під час телепередачі в Останкіно, але який залишається актуальним до цього дня: **чому не нагороджуєте?** Чому хлібороби йшли увішані орденами і медалями, а вчителі – ні. Як правильно закликав він усіх керівників: „Представляйте!” – Цей заклик залишається актуальним дотепер! Хоч вже і намітилися зрушення у вирішенні цього насущного питання з боку ВР і МОН, все ж таки слід констатувати, що в питанні нагородження громадян за їх роботу слід керуватися тим, скільки у нас таких гідних, кому ми зобов'язані за їх працю, а не квотами, які визначаються нашими фінансовими можливостями. **Слід докорінно змінити підставу для визначення претендентів на нагороди** – їх кількість визначається тільки тим, скільки таких є в країні.
- Треба, щоб у керівників країни і галузі з'явилася ділова заклопотаність проблемами освіти і відповідальність за вирішення наявних проблем. Вчитель давно заслуговує на широкий розголос значущості своєї діяльності для українського суспільства. На вчителя-провідника нації має працювати весь арсенал мас-медіа країни. Ці важелі якраз у держави, влади. У такий спосіб престиж учительської професії, авторитет вчителя в державі буде гарантовано.
- По освітньому каналу, як і по всіх інших, повинні заговорити, затрубити про результати праці вчителів, директорів, вчених всіх категорій.

Будучи дитиною, часто чула, як у ЗМІ розповсюджувалася інформація про передовиків виробництва, ткаць, шахтарів – вся країна їх знала і гордилася їх успіхами, критерії оцінки їх праці ні у кого не викликали заперечень. Навпаки, підсвідомо ми, діти, рівнялися на них! Народжувалося відчуття гордості за країну і бажання також по-стахановськи працювати. Люди праці були в шані! Це мало величезний виховний ефект!

Тому кращі імідж-мейкери країни повинні працювати на освіту, “розкручуючи її педагогічних зірок”.

² „Точка опори“ в педагогічній діяльності. // Рад. школа. – 1991. – № 12. – С. 41 – 48.

ДРУГИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС НА КРАЩУ НАУКОВО-ПОПУЛЯРНУ АБО ПУБЛІЦИСТИЧНУ СТАТТЮ СЕРЕД МОЛОДІ

За підтримки Міністерства освіти і науки України

Засновники Конкурсу:

- Всесвітня Рада для Обдарованих і Талановитих Дітей (WCGTC).
- Всеукраїнська молодіжна громадська організація „Союз обдарованої молоді” (СОМ).
- Науково-освітня спілка „Майбутнє”.
- Редакція науково-популярних журналів для молоді „Країна знань” та „Страна знаний”.
- Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова.
- Інститут обдарованої дитини Академії педагогічних наук України.

Мета Конкурсу – виявлення і підтримка обдарованих учнів та студентів, що мають здібності до науки та журналістики.

Учасники конкурсу – молоді люди віком від 14 до 35 років.

Журі конкурсу – відомі науковці, освітяни, журналісти.

Голова журі – *Андрущенко В.П.*, голова Наглядової Ради ВМГО „Союз обдарованої молоді”, ректор Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, академік АПН України, доктор філософських наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України.

Голова оргкомітету – *Терещук С.О.*, голова Правління ВМГО „Союз обдарованої молоді” – представництва Всесвітньої Ради для Обдарованих і Талановитих Дітей в Україні (World Council for Gifted and Talented Children).

АНКЕТА УЧАСНИКА

Другого всеукраїнського конкурсу
на кращу науково-популярну або
публіцистичну статтю серед школярів
і студентів

1. Прізвище, ім'я, по батькові
2. Дата народження
3. Адреса місця проживання
4. Контактні телефони
5. Адреса e-mail
6. Навчальний заклад, клас (курс, група)

Тематику матеріалів (статей, есе, інтерв'ю) організатори не обмежують. Проте теми мають бути актуальними і цікавими для читачів.

Термін проведення Конкурсу – з 25 лютого 2008 р. до 25 травня 2008 р.

Призи і номінації Конкурсу:

- **Гран-прі** – за матеріал, який за сумою характеристик можна вважати найкращим;
- **I місце** – за надзвичайно високий рівень роботи;
- **II місце** – за дуже високий рівень роботи;
- **III місце** – високий рівень роботи.

Встановлено дві основні номінації окремо серед учнів і студентів:

1. Краща науково-популярна стаття.
2. Краща публіцистична стаття.

Лауреатам Конкурсу вручатиметься Диплом лауреата Конкурсу та надаватиметься можливість опублікувати свою роботу в журналах „Країна знань” та „Страна знаний”. Результати конкурсу висвітлюються на офіційному сайті МОН України – <http://www.mon.gov.ua>; сайті Союзу обдарованої молоді – <http://som.org.ua> та у ЗМІ.

Основні критерії конкурсних матеріалів:

1. висвітлення актуальних питань;
2. оригінальність стилю автора;
3. незалежність висновків і суджень.

Термін подачі матеріалів на Конкурс – до 11 травня 2008 року.

До статті потрібно додати інформацію про автора, заповнивши анкету встановленої форми.

Роботи та анкети приймаються звичайною та електронною поштою за адресами:

**Редакція журналу „Країна знань”
пр. 40-річчя Жовтня, 92/1, к.37
м. Київ, 03040
konkurs@som.org.ua**

ЕЛЕМЕНТАРНА ОДИНИЦЯ УПРАВЛІННЯ



Віталій БАКАЛЮК

Директор НВК „ЗОШ I-III ступенів № 5 та гімназія”, м. Красилів Хмельницької області

Управління освітнім закладом є системним процесом і характеризується всіма ознаками, які притаманні системам. Основними характеристиками соціально-педагогічної системи, якою є загальноосвітній навчальний заклад, є цілісність, ієрархічність, багаторівневість, структура, наявність елементів, взаємозв'язків між ними, взаємодії з навколишнім середовищем, процесом передачі інформації. Важливе значення для дослідження і моделювання системи має виявлення одиниці системності, елементарної одиниці системи. Такою одиницею дослідження капіталістичного виробництва К. Маркс визначив обмін товарів; елементарною біологічною системою, основною структурно-функціональною одиницею живих організмів є клітина; одиницею хімічної форми матерії є хімічний елемент гідроген; елементарною одиницею еволюції вважають популяцію. На клітинному рівні організації живої матерії проявляються

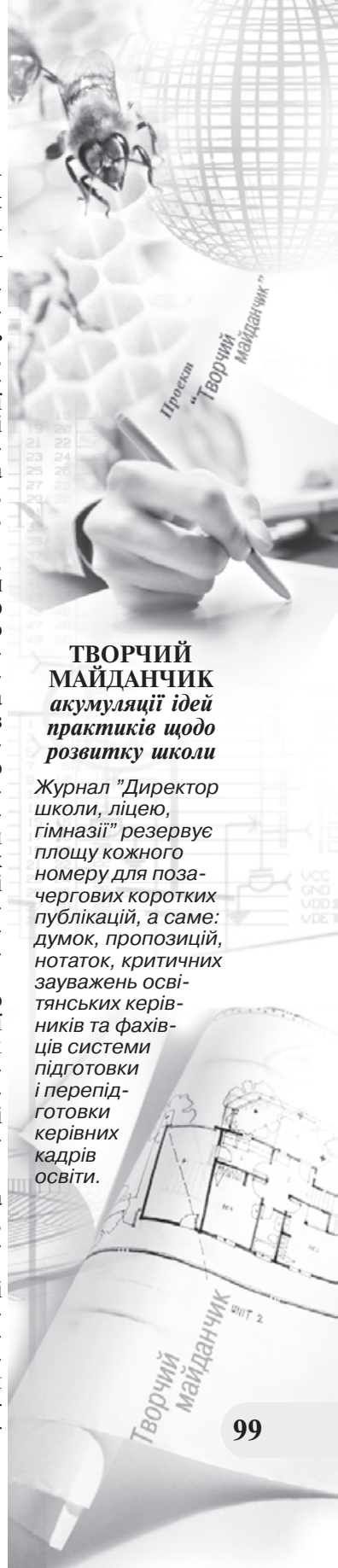
основні властивості живого: обмін речовин і перетворення енергії, здатність до росту і розмноження, збереження спадкової інформації, руху. У популяції спостерігаються усі основні еволюційні процеси: спадкова мінливість, боротьба за існування, природний добір, хвиля життя, дрейф генів, ізоляція.

Висувається гіпотеза, що **управлінське рішення є елементарною одиницею системи управління** і його розвиток може бути відображений у теоретичній моделі. Елементарна система управління складається з мети, процесу матеріалізації мети, результату і його оцінки як передумови нової мети. Генезис елементарної одиниці управління відбувається у напрямках розвитку мети, ускладненні способів її досягнення, покращенні результату, удосконаленні методів оцінки результату.

Виділення управлінського рішення як елементарної одиниці системи управління забезпечує оптимізацію прийняття і виконання управлінських рішень у діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Вітчизняну освіту можна уявити у вигляді дерева, коріння якого сягає глибинних історичних пластів.

Є надія, що в результаті творчих консилиумів професіоналів-менеджерів вітчизняне дерево освіти принесе і пишний цвіт, і зрілий плід. *Запрошуємо Вас радитися, дискутувати, творити.*



ТВОРЧИЙ МАЙДАНЧИК акумуляції ідей практиків щодо розвитку школи

Журнал "Директор школи, ліцею, гімназії" резервує площу кожного номеру для позачергових коротких публікацій, а саме: думок, пропозицій, нотаток, критичних зауважень освітянських керівників та фахівців системи підготовки і перепідготовки керівних кадрів освіти.

ПОНОВИТИ СТРУНКУ СИСТЕМУ ПІДГОТОВКИ ДИРЕКТОРІВ ШКІЛ



Іван ЖЕРНОСЕК

Професор Інституту педагогіки АПН України,
директор ЦІУВ у 1979-1992 роках

Не так давно я відвідував одну із шкіл Харківського району міста Києва, і після ознайомлення з роботою педколективу школи (під час знайомства з роботою школи у мене склалося приємне враження) я запитав у директора, які ідеї впроваджуються в управлінні школою. Тут же він дістав із шафи по-жовтілий загальний зошит і виявилось, що це був зошит з конспектами, які він записав, будучи на курсах резерву директорів школи в Центральному інституті в 80-х роках минулого століття.

Як так трапилось, що в роки незалежності ми зруйнували відпрацьовану в Україні систему підготовки резерву директорів шкіл, яка створювалась ще з кінця 60-х років минулого століття?

Система передбачала вимогливий відбір кандидатур до списку резерву директорів шкіл. Підготовка резерву розпочиналась за місцем роботи кандидата в загальноосвітній школі і завершувалась в Центральному інституті удосконалення вчителів.

В загальноосвітній школі зарахованого до списку резерву залучали до підготовки засідання педради або методоб'єднання, доручали виступити

перед педколективом, написати план заходів та ін. А на рівні району резервіста залучали до інспекторських перевірок, вивчення передового досвіду управління школою та ін. На рівні області з резервістами працювали Обласні інститути удосконалення вчителів: вони проводили з резервістами періодичні короткотривалі курси і семінари, знайомили з передовим досвідом управління школою. Резервісти, які не проявляли інтересу до управлінської діяльності, виключались із списку резерву.

Завершував підготовку резерву директорів шкіл Центральний інститут удосконалення вчителів. Він організовував для резервістів 2-х місячні курси, на яких читались лекції з теорії і практики управління школою, проводились семінарські і практичні заняття, педагогічна практика у кращих школах. Резервісти писали курсові роботи, складали екзамени. Курсанту видавалось посвідчення про закінчення школи резерву директорів шкіл.

До середини 80-х років минулого століття Центральний інститут готував щорічно 400-500 чол. резерву директорів шкіл, а до початку 90-х років – 600-700 чол. З другої половини 80-х років Інститут розпочав готувати через кожні три роки по 100 резервістів завідуючих районних відділів народної освіти. Підготовка резерву директорів шкіл і завідуючих відділів освіти значно покращувала якісний склад керівного складу апарату управління загальноосвітньою школою і відділами освіти, що безумовно, позначилось на поліпшенні якості діяльності загальноосвітніх навчальних закладів і відділів освіти.

Як трапилось, що Україна дала зразки вирішення кадрової проблеми в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами всьому СРСР, а саме тепер призначаємо на посади директорів шкіл теоретично і практично не підготовлених до управління школою керівників?

Справа вимагає невідкладного включення в дію розроблену і практично здійснену в минулому практику підготовки резерву висококваліфікованих директорів загальноосвітніх навчальних закладів.

ЧОМУ НЕ БЕРЕМО КРАЩИЙ ДОСВІД У США?



Іван ГОНЧАРЕНКО

Директор СШ №13 м. Полтави, Заслужений працівник освіти України

Незалежне зовнішнє тестування при умові, що воно даватиме достовірні дані про знання та підготовку учнів в школі, вигідне насамперед учителям та учням. Але минулорічне тестування показало парадоксальні результати: учні Севастополя пройшли тестування краще з української мови, ніж учні Львова. Повірити в достовірність таких результатів може лише іноземець. Чому результати тестування видаються як абсолютні безгрішні результати? Чому, якщо це вимірювання, не вказується похибка вимірювання?

Чому б замість випускних екзаменів у школі та пробного тестування не провести тести, хоча б тричі, знайти середнє значення та похибку вимірювання? Адже вирішується доля дитини.

Хочеться подивитися в масштабі країни результативність навчання? А чи не занадто дорогою ціною? І матеріально, і морально. У Франції, наприклад, складають випускні екзамени в школі, які називають бакалавратом, причому в звичайній

письмовій формі без тестів. Той, хто набирає бали вищі від певних, отримує молодший науковий ступінь бакалавра і право вступу без екзаменів до університету. Але, мені здається, найдієвіша система боротьби з корупцією в освіті, і найдешевша, існує в США.

Там в університети приймають всіх бажаних без обмеження і на будь-який факультет. Якщо студент доведе, що він може навчатися успішно, він продовжує навчатися, не доведе – залишає університет.

У США 12-річне навчання. В університеті можна безкоштовно навчатися вже в 11 та 12 класах та закінчити разом зі школою паралельно 2 курси університету. **Вже в школі можна займатися науковою роботою у провідних університетських дослідницьких центрах**, наприклад, у лабораторії високих магнітних полів Флоридського А&М університету, де отримали найсильніші в світі магнітні поля і де я стажувався. Хіба це співрозмірно з тими дитячими науковими роботами, а фактично, рефератами наших українських учнів? Хоча, безумовно, є виключення.

Але ж потрібно пам'ятати – **учитель повинен учити основам знань, а наукову роботу потрібно вести науковцям**, за умови фінансування державою.

Чому не беремо кращий досвід у США? Чому взяли неприйнятну для нас систему обчислення робочих днів? У США кожен день проводяться одні й ті ж уроки, тому і рахують у днях, і днів 195, бо починають навчальний рік у середині серпня, а у нас кожного дня різні уроки і різна їх кількість, і ми починаємо з 1 вересня. Робочих днів не вистачає. А святкові дні відпрацьовуємо. Чим більше свят, тим більше відпрацьовань, бо закінчуємо, як і США, в червні.

ЯК РОЗВ'ЯЗАТИ ГОСТРІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ШКОЛИ.

Думки практика



Іван ОСАДЧИЙ

Начальник відділу освіти Ставищенської РДА,
кандидат педагогічних наук

Проблема сільської школи є однією із найбільш гострих проблем освіти в Україні. Від її розв'язання залежить успіх реформування освіти в цілому.

Ще в 1999 році нами була запропонована нова ідея щодо організації освіти в сільських регіонах. Вона полягає у перенесенні головних акцентів з рівня окремої сільської школи на рівень територіальних освітніх систем. Подальший розвиток цієї ідеї знайшов втілення в положеннях мережевої педагогіки та в ідеї освітніх округів.

Але напрям змін, які в останні роки відбулися на теренах освіти в Україні, переконливо свідчить про ігнорування перспективного досвіду і навіть руйнацію його основних засад.

Коротко торкнуся лише окремих проблем.

1. Проблема управління. Не можна успішно управляти сучасними освітніми мережами, які мають динамічну ринкову природу, з єдиного неререформованого центру, яким сьогодні є відділ освіти районної державної адміністрації. Як відомо, його діяльність жорстко регламентується

положеннями Законів України „Про місцеві державні адміністрації”, „Про державну службу” та іншими нормативними документами.

Сьогодні у відділах освіти працюють 2-3 спеціалісти, які аналізують і контролюють функціонування освітньої системи з 40-50 напрямків. Але у структурі відділу освіти немає фахівців, які б організовували і управляли тією або іншою діяльністю освітньої мережі.

Вихід бачаю у створенні муніципальних органів управління освітою та у введенні до їх штатів нових посад – керівників проектів. Саме ця категорія працівників здатна здійснювати інноваційні перетворення, забезпечувати сталий розвиток територіальної освітньої системи в умовах динамічного ринкового соціально-економічного середовища, нести відповідальність за кінцевий результат.

2. Проблеми економіки освіти. Ці питання освіта здала повністю на відкуп фінансовим та контролюючим органам, в тому числі і казначейству. Всі нововведення останніх років здійснено з позиції уніфікації підходів, за якими не видно проблем великої мережі навчальних закладів (між іншим, юридичних осіб) із сотнями працівників і приміщень, тисячами одиниць обладнання. На економічному полі гравцем є лише відділ освіти – маленька контора з великим бюджетом.

Всупереч здоровому глузду та навіть вимогам ст.14 Закону України „Про закупівлю робіт і послуг за державні кошти” відділ освіти все ж таки зобов'язали здійснювати закупівлі фактично на засадах міжвідомчої координації і загнали проблему ресурсного забезпечення територіальних освітніх систем в глухий кут.

Вихід бачу у відновленні прав і обов'язків директорів навчальних закладів на здійснення ними управ-

ління економікою закладу. Це можна зробити на підставі типової угоди про обслуговування навчальних закладів централізованою бухгалтерією відділу освіти відповідно до їх кошторисів.

3. Проблема існування спеціалізованих підприємств для обслуговування освітніх мереж. Через запровадження існуючих механізмів державних закупівель неможливо створити і забезпечити якісне функціонування і розвиток спеціалізованих підприємств (підрозділів) для перевезення учнів (наприклад, об'єднати шкільні автобуси і створити відповідну інфраструктуру для їх експлуатації), організації харчування або забезпечення продуктами, проведення ремонтних та інших робіт тощо.

Всі ці послуги винесені на тендери, а їх переможці є ситуативними партнерами на рік і не зацікавлені у зміцненні матеріальної бази навчальних закладів, її збереженні і відновленні.

Тому освітні мережі руйнуються, школи знову залишаються сам на сам із гострими проблемами, а сільські діти ще міцніше „прив'язаними“ до місцевої школи.

4. Проблеми технологічних класів. Цілком природно, що в старшій школі, а вона скоро стане трьохрічною, потрібно здійснювати трудову підготовку учнів. І розумною виглядає пропозиція надавати випускникам технологічних класів загальноосвітніх навчальних закладів першу робітничу професію, наприклад, водія, оператора комп'ютерного

набору, продавця, повара, тощо.

Але різке зростання обсягів навчальних програм, зніщений системною профтєхосвіти, привело до того, що загальноосвітні навчальні заклади втратили можливість продовжити (одержати) ліцензії на здійснення відповідної освітньої діяльності, якою вони займалися роками, маючи кадри і відповідну матеріально-технічну базу.

Пропоную негайно повернутися до навчальних програм з підготовки окремих масових робітничих професій обсягом до 400-450 годин. Доцільно також ввести такі рівні професійної підготовки, як молодший робітник (помічник робітника тощо), і готувати їх за програмами обсягом до 250 годин. Це дасть можливість учням технологічних класів впродовж 3 років отримати 2-3 професії молодшого робітника або 1-2 професії робітника.

Існує і багато інших актуальних проблем в освіті. Тому пропоную організувати з питань розвитку освіти загальнонаціональну дискусію, провести Всеукраїнський з'їзд¹ освітян в кінці цього або на початку 2009 р. і розробити Концепцію програми розвитку освіти України на найближчі 5-10 років, яка б складалася із 5-7 національних інноваційних проектів.

Вважаю, що проблеми в освіті настільки гострі, що їх неможливо буде в черговий раз заговорити на камерних галузевих зібраннях або ж припудрити закордонними грантами.

¹ Збираймося на форум – див. с. 64

Ваша участь у цьому Проекті – це участь у загальнонаціональній дискусії: запрошуємо на сторінки журналу!

Шановні колеги, надсилайте свої думки, ідеї, пропозиції, на адресу редакції з поміткою „Творчий майданчик“. Ці матеріали редакція друкує позачергово. Разом ми знайдемо вихід!



Управління
школою

Олена МОВЧУН

Директор спеціалізованої школи „Тріумф” м. Києва, ГО „Асоціація приватних закладів освіти м. Києва”

ПРИВАТНА ОСВІТА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ГРОМА- ДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ФОРУМ

За підтримки Академії педагогічних наук України та Головного управління освіти і науки КМДА у м. Києві 17 грудня 2007 року відбувся Всеукраїнський форум „Приватна освіта як засіб розвитку громадянського суспільства”.

Метою роботи секцій Форуму було наступне:

- ініціювання розробки нормотворчих документів, спрямованих на демократизацію системи освіти та визначення правового статусу навчальних закладів приватної форми власності;
 - пошук оптимальних шляхів розв’язання проблем приватних навчальних закладів та подолання „державного рекету” щодо учнів та батьків цих шкіл;
 - розвиток організаційних засад діяльності приватних шкіл та утвердження державно-громадської моделі управління освітою.
- В обговоренні вищезазначених питань висловилися представники 20 областей та Автономної Республіки Крим.

На пленарному засіданні відбувся публічний діалог, в якому йшла розмова про те, що приватні загальноосвітні

навчальні заклади в Україні – ровесники незалежності, ознака прогресивного демократичного суспільства, прогресивного, динамічного і конкурентного розвитку демократичного суспільства, прогресивного, динамічного і конкурентного розвитку традиційної системи освіти. За 16 років діяльності переконливо довели, що приватна школа – це нова ефективна педагогічна модель спільної творчості вчителів, батьків, учнів. Тут забезпечується індивідуальний підхід до кожної дитини, створюються комфортні умови навчання та виховання, запроваджуються інноваційні форми та методи навчання. В умовах економічної і методичної самостійності приватної школи з’явилися унікальні можливості для педагогічного експериментування, створення нових педагогічних технологій, оновлення змісту і тим самим для вагомого внеску в розвиток національної системи освіти. Саме такі загальноосвітні школи, маючи потужний кадровий та матеріально-технічний потенціал, за умови підтримки з боку держави, можуть бути ефективними майданчиками для відпрацювання ідей модернізації системи освіти в Україні.

Разом з тим, цілковита неузгодженість норма-

ОСВІТЯНСЬКІ
ПОДІЇ

Директор школи, ліцею, гімназії № 1 2008

тивно-правової бази, що визначає діяльність приватних загальноосвітніх навчальних закладів, породжує на державному рівні ідеологію подвійних стандартів і подвійної моралі: декларативне схвалення приватної освіти, з одного боку, а з іншого – ігнорування проблем приватної освіти.

Підсумком став прийнятий Меморандум та Відозва учасників форуму до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти та науки з конкретними пропозиціями:

- Найближчим часом провести громадські слухання у Верховній Раді України стосовно проблем і перспектив існування та розвитку приватних середніх загальноосвітніх закладів.
- Сприяти приведенню законодавчого поля України у відповідність до основних законів, які регулюють систему освіти в державі, визначити рівні права приватної загальноосвітньої школи поряд з державними й комунальними навчальними закладами освіти.
- Негайно внести додаткові зміни та уточнення до проекту Закону „Про державний бюджет України на 2008 рік” щодо:
 - виконання чинного законодавства України, зокрема Закону України „Про освіту“, в питанні державного фінансування приватних загальноосвітніх навчальних закладів у межах інваріативної частини державного стандарту освіти з розрахунку на кожного учня;
 - до Закону України „Про землю” стосовно повернення пільг щодо сплати земельного податку вітчизняними закладами освіти без виокремлення за ознаками фінансування чи форми власності.
- Постановою Кабінету Міністрів:
 - Дозволити органам місцевого самоврядування надавати приватним загальноосвітнім навчальним закладам поза конкур-

сом вивільнені приміщення соціальної сфери в довгострокове (не менші дії ліцензії) користування, встановлювати розцінки за оренду, які слугуватимуть тільки символом орендних відносин.

- Визначити обов'язковою умовою встановлення тарифів на послуги за комунальні послуги для приватних загальноосвітніх навчальних закладів в розмірах, передбачених для державних і комунальних закладів.

У пленарному засіданні взяли участь: народні депутати Верховної Ради України Стретович В.М., Оробець Л. Ю; головний консультант секретаріату комітету з питань науки та освіти Верховної Ради України Красняков Є.В; представники Міністерства освіти та науки – заступник начальника директорату загальної середньої освіти Єресько О. І.; від Академії педагогічних наук України – академік-секретар Ляшенко О.І.; начальник Головного управління освіти і науки КМДА Гриневич Л.М.; голова комісії з питань освіти Київради, перший заступник начальника ГУО КМДА Руденко Г.В.; представники Державної податкової інспекції, громадських організацій, ЗМІ.



Олена Мовчун



Управління
школою



**Ганна
САЗОНЕНКО**

Директор
Українського
гуманітарного
ліцею КНУ
ім. Т.Г. Шевченка,
президент
„Партнер“-клубу,
заслужений учитель
України, кандидат
педагогічних наук



**Світлана
СУШКО**

Директор Києво-
Святошинської
районної класич-
ної гімназії, член
„Партнер“-клубу

РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ТВОРЕННЯ ЄДИНОГО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ОСВІТЯНСЬКОГО ПРОСТОРУ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР „ПАРТНЕР“-КЛУБУ

Творчий колектив педагогів та учнів Природничо-наукового ліцею №145 з 19 по 21 листопада 2007 року гостинно приймав членів Міжнародного „Партнер“-клубу (див. вріз на с. 108).

Відповідно до плану діяльності цього елітного освітнянського клубу творчі директори з різних куточків України та Придністров'я взяли участь у науково-практичному семінарі “Розвиток особистості в умовах творення єдиного європейського освітнянського простору”.

Відбулась цікава дискусія між партнерами щодо основних проблем діяльності гімназій та ліцеїв.

Партнери приділили значну увагу питанням виховання особистості. Ініціатором обговорення проблем виховання стала президент „Партнер“-клубу Ганна Сазоненко, яка на завершення МОНУ останні місяці разом із іншими авторами напружено працювала над створенням Концепції національного виховання „Громадянин України XXI століття”, переходу від „виховання як системи” до „вихованості особистості”, що базується на концепції родинності. Звідси – необхідність державної підтримки проекту національної «школи-родини», заснованої на родинному вихованні й батьківській відповідальності

„від виховання до вихованості”.

У виступах деканів фізичного та радіофізичного факультетів КНУ ім. Т. Г. Шевченка, завідувачів кафедрами прозвучало занепокоєння сучасним станом та майбутнім природничої освіти в Україні, адже зрозуміло, що для особистісного та професійного становлення і розвитку людини необхідні знання не лише українознавчих предметів, а й фізико-математичних. Особливого значення це набуває на сучасному етапі інтеграції України в європейську спільноту. На жаль, саме в цей час виникла проблема з кадрами в даній галузі. Отже, на часі перед школами, гімназіями, ліцеями постає завдання розвитку інтелекту випускника, вміння його логічно мислити, бажання і можливості стати студентом фізико-математичних факультетів вищих навчальних закладів освіти. Тоді у країні буде реальна можливість інтегруватись в Європу, де вищеназваний напрямок освіти давно і успішно розвивається. А крім цього, можливо, це допоможе формуванню національної свідомості учнів, їх бажанню застосувати свої таланти в Україні, а не за кордоном.

Як завжди, палкі дискусії на педагогічні теми вдало поєднувались з психологічними тренінгами та пізнавальними

лекціями. Наприклад, нікого не залишила байдужим лекція кандидата фізико-математичних наук Інституту серцево-судинної хірургії ім. М. М. Амосова АМН України Настенка Євгена про роботу серця та методи профілактики серцево-судинних захворювань. Адже серце учителя, а особливо директора, працює в режимі постійних стресів, перевантажень, перевтоми і потребує особливого „догляду“ за ним з боку „власника“.

Звичайно, багато в чому моральне і фізичне благополуччя директора залежить і від позиції керівників відділів освіти, саме тому приємно вражаючою була зустріч з начальником відділу освіти Печерського району м. Києва *Оленою Батечко*, спілкування якої із творчими та досвідченими директорами з різних куточків України та Придністров'я було відвертим, діловим та конкретним.

Як завжди *дискусійними* були проблеми функціонування та розвитку сучасної освіти, серед них:

- Розробки економічної моделі розвитку стратегії державної системи освіти.
- Надання автономії загальноосвітнім закладам, що дозволило б забезпечити відповідальність керівників та педагогічних колективів за результати діяльності.
- Забезпечення виконання статті 57 Закону “Про освіту” в повному обсязі – визначивши заробітну платню вчителя на рівні середньої по промисловості.
- Залучення наукового, інтелектуального потенціалу тих вчителів, що мають науковий ступінь, до роботи в школі. З цієї метою слід прирівняти їхній статус до статусу викладачів ВНЗ.

У роботі семінару взяли участь:

декан фізичного факультету КНУ ім. Т. Г. Шевченка, кандидат фізико-математичних наук, доцент *Микола Макарчук*, декан радіофізичного факультету КНУ ім.Т.Г. Шевченка, доктор фізико-математичних наук, проф. *Ігор Анісімов*, доктор психологічних наук *Валентин Рибалка* (Інститут освіти та освіти дорослих АПН України), кандидат педагогічних наук *Валерій Киричук*, виконуючий обов'язки завідувача лабораторією педагогічних інновацій Інституту педагогіки АПН України, кандидат історичних наук *Іван Єрмаков*, заступник Міністра закордонних справ України, Національний координатор України в ГУАМ *Веселовський А.І.*, Генеральний секретар ГУАМ *Чачалашвілі В.К.*, директор Науково-дослідного інституту українознавства Міністерства освіти і науки України *Петро Кононенко*.

З вітальним словом до колег звернулась президент клубу, кандидат педагогічних наук, Заслужений учитель України, директор Українського гуманітарного ліцею Київського національного університету імені Тараса Шевченка *Ганна Сазоненко*.

Основні проблеми в діяльності гімназій та ліцеїв:

- Необхідності встановити високий рівень заробітної плати управлінських та педагогічних кадрів, а також інших працівників гімназій та ліцеїв.
- Потреба розробки нового Положення про ліцей та гімназію, яке врахувало б традиції, сучасний інноваційний підхід та перспективи розвитку закладів такого типу.
- Надання можливості закладам подібного типу затверджувати в Міністерстві освіти і науки України індивідуальні штатні розписи, які відповідали б структурі, меті та завданням конкретних інноваційних закладів. Наприклад, розробити Положення про посаду педагога-куратора та ввести його в штатний розпис.
- Розробка типового для гімназій та ліцеїв навчального плану, який врахував би специфіку діяльності закладів для обдарованих та здібних дітей.
- Забезпечити ліцеї та гімназії державної форми власності фінансуванням з державного бюджету.
- Проблеми виховання успішного, компетентного, конкурентноздатного випускника, який вміє самостійно здобувати знання і має сформоване почуття відповідальності за досягнення власних успіхів у житті залишаючись при цьому патріотом України.
- Відсутності нормативно-правової бази діяльності закладів такого типу, адже інструкція про діяльність гімназій та ліцеїв застаріла і не регламентує всіх напрямів діяльності інноваційних закладів

- Визначення місця і ролі гімназій і ліцеїв у системі середньої освіти. Чи це заклади для обдарованих та здібних дітей, чи лише різновид загальноосвітньої школи?
- Відсутність затверджених МОНУ окремих норм фінансування таких закладів освіти як гімназії та ліцеї. Діючи норми не враховують потреб та специфіки експериментально-дослідницької, науково-методичної та інноваційної діяльності закладів такого типу.
- Недостатнє фінансування матеріально-технічної бази гімназій та ліцеїв з державних бюджетних коштів.

Окрім традиційної презентації **Природничо-наукового ліцею № 145 м. Києва**, багатого на здобутки та інновації, увазі партнерів були запропоновані інші цікаві та корисні форми роботи: зустріч із юристом – правником Боглюковою Інною на тему “Деякі аспекти юридично-правових засад функціонування навчального закладу”, презентація програми „Універсал”, що завершилась дискусією з автором програми – докторантом ЦППО АПН України Валерієм Киричуком. У приміщенні Дипломатичної академії при МЗС України партнери разом із заступником Міністра закордонних справ України, Національним координатором України в ГУАМ Веселовським А. І. та Генеральний секретарем ГУАМ Чачашвілі В. К. обговорили проект МЗС України „Освіта – ГУАМ – Європейський Союз”, куратором якого є *Левтик М.М.*, директор Природничо-наукового ліцею №145.

- Призначення Міністра освіти і науки не за партійною приналежністю, а за рівнем професійної компетентності в галузі освіти.
 - Виконання наказу МОНУ “Про подолання проявів бюрократизму в освіті” (№297 від 17.05.2005) усіма ланками вертикалі управління освітою.
 - Подолання існуючого бар'єру між педагогічною наукою і практикою, внесення структурних змін до діяльності НДІ АПН України. Забезпечення проведення експериментальних досліджень на базі відповідних навчальних закладів.
- Багатоплановість, різноманітність та серйозність освітніх проблем (див. вріз на с. 107) аж ніяк не заважали партнерам та гостям семінару активно проводити вечори відпочинку, відвідати виставу у столичному театрі, здійснити екскурсію по місту, жваво обговорити новини і події в особистому житті, а також узгодити план діяльності клубу на друге півріччя навчального року.

Отже, все було гаразд, як і водиться серед добрих друзів. Учасники цього зібрання залишилися задоволеними результатами науково-практичного семінару і переповненими творчими планами на майбутнє. А майбутнє в системі інноваційного управління закладами освіти саме за такими творчими спілками, як „Партнер“-клуб, який неформально об'єднав творчих керівників та їх заклади для того, щоб у закладів освіти для обдарованих та здібних дітей України було краще майбутнє. Можливо, це звучить трохи пафосно, але справедливо.



ОДИНАДЦЯТА МІЖНАРОДНА ВИСТАВКА НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ „СУЧАСНА ОСВІТА В УКРАЇНІ – 2008”

27-29 лютого 2008 року у Київському Палаці дітей та юнацтва відбулась Одинадцята міжнародна виставка навчальних закладів „Сучасна освіта в Україні – 2008”. Вкотре в столиці України зібралися фахівці освіти, що щедро ділилися досвідом, демонстрували найновіші розробки, презентували учням та майбутнім абітурієнтам навчальні заклади.

Міжнародну виставку навчальних закладів „Сучасна освіта в Україні – 2008” відкрили Перший заступник міністра освіти і науки України Гребельник О.П. та Президент АПН України Кремень В.Г. Привітав організаторів, учасників та гостей виставки Голова підкомітету освіти Комітету Верховної Ради з питань науки та освіти України Курило Віталій Семенович. Варто зазначити, що у виставці взяли участь органи державної влади і управління з 23 регіонів, що засвідчує пріоритетність освіти у розв'язанні соціально-економічних проблем держави, зацікавленість у підготовці кваліфікованих кадрів сучасного ривня.

У рамках виставки відбулось обговорення актуальних проблем розвитку освіти, презентація інновацій, досвід удосконалення навчально-

виховного процесу. На виставці було представлено понад 600 навчальних закладів, обласні (міські) управління освіти, заклади післядипломної освіти, науково-методичні центри, видавці сучасних підручників, виробники технічних засобів навчання, розробники інноваційних педагогічних технологій, міжнародні і наукові установи, підприємства, комерційні структури та видавництва, які співпрацюють з системою освіти, професійна преса: 477 – університетів, академій, інститутів, коледжів, профтехучилищ, шкіл, гімназій, ліцеїв; 37 – науково-методичних центрів, наукових і міжнародних установ; 23 – регіональних органів управління освітою; 46 – підприємств, фірм, видавництв, засобів масової інформації.

Новітні розробки представили АТЗТ „Квазар-Мікро Техно”, представництво „Epson Europe B.V.” в



науково-педагогічний журнал
ДИРЕКТОР
ШКОЛИ
ЛІЦЕЮ
ГІМНАЗІЇ
НАЙПОПУЛЯРНІШІ
УКРАЇНСЬКІ
ЖУРНАЛИ
ДЛЯ КЕРІВНИКІВ
ОСВІТИ

Організатори виставки:
Міністерство освіти і науки України,
Академія педагогічних наук України,
виставкова фірма „КАРШЕ”

Директор школи, ліцею, гімназії № 1'2008



Україні, компанія „Алтай” (Польща), інженерно-виробничий центр „Учбова техніка” (Росія, м. Челябінськ), німецьке об’єднання „Сопен”, компанія „ЗМ”, компанія „Інтел”, ЗАТ „Оніко”, ТОВ „Інгрес”, ТОВ „Холит Дейта Системс”, ВАТ „Електровимірювач”, ВАТ „Київський завод реле та автоматики”, інтерактивні мультимедійні курси „Inmarket”, ДП „Офіс Солюшнз Україна”, виробниче підприємство „Геліка”, фірма „ІС Україна”, науково-виробничий центр „Дидакта” та багато інших підприємницьких структур та навчально-методичних центрів Київської, Вінницької, Запорізької, Одеської, Сумської, Луганської, Дніпропетровської, Житомирської, Миколаївської, Харківської, Черкаської, Полтавської та інших областей.

В ході Одинадцятої міжнародної виставки навчальних закладів „Сучасна освіта в Україні-2008” були представлені новітні інноваційні розробки, досвід їх впровадження відповідно до вимог Болонської конвенції, відбулося 69 семінарів та “круглих столів” з обговоренням актуальних проблем навчально-виховного процесу.

В рамках виставки відбулося нагородження переможців Золотими, Срібними і Бронзовими медалями в конкурсі в шести номінаціях: „Інноватика у вищій освіті”; „Школа майбутнього – стратегічний напрям розвитку освітнього середовища”; „Упровадження здобутків педагогічної науки в освітню практику”;

„Модернізація позашкільної освіти”; „Створення та виробництво інноваційних засобів навчання”; „Кращий дизайн виставкового стенду та реклама досягнень”.

Вже вчетверте на виставці учасники були удостоєні Почесного звання „ЛІДЕР СУЧАСНОЇ ОСВІТИ” „За багаторічну інноваційну педагогічну діяльність по модернізації освіти”. Цього звання були удостоєні навчальні заклади, які протягом багатьох років презентують на виставці досягнення сучасного рівня з удосконалення навчально-виховного процесу, наукової діяльності, впровадження у навчання комп’ютерних та телекомунікаційних технологій, систематично беруть участь у конкурсах в номінаціях виставок та мають найвищий рейтинг серед навчальних закладів України. Ряд учасників був удостоєний Почесного звання „Лідер у створенні сучасних засобів навчання” „За багаторічну інноваційну діяльність по створенню інформаційних технологій і засобів навчання та обладнання для освіти”.

Для студентів зі спеціальностей образотворчого мистецтва і архітектури 29 лютого 2008 р. було проведено **Восьмий міжнародний конкурс на кращу студентську роботу (малюнок академічної постановки)**, переможці якого нагороджені річними стипендіями від виставкової фірми „Карше” та заохочувальними преміями. Для участі в конкурсі були запрошені студенти архітектурних та художніх спеціальностей. Конкурсним завданням було малювання протягом короткого проміжку оголеної натури. Зазначимо, що це доволі складне завдання для художника.

Очолював журі Президент виставкової фірми „КАРШЕ” *Олександр Михайлович Карпов*, котрий у 2000 році вперше ініціював проведення

цього конкурсу в рамках виставки „Сучасна освіта в Україні – 2008”. До складу журі увійшли також представники Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури і Української академії друкарства.

Переможцями конкурсу стали:

1 місце – *Намистюк М.*, студент Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури;

2 місце – *Кадир-Алі С.*, студент Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури;

3 місце – *Литвиненко А.*, студент Національної академії образотворчого мистецтва та архітектури.

Переможці були нагороджені річними стипендіями. Учасники, які посіли 1 та 2 місця, отримали туристичні путівки до Угорщини. Кращі роботи учасників конкурсу були нагороджені 10 заохочувальними преміями.

Вперше в рамках виставки „Сучасна освіта в Україні – 2008” Оргкомітет виставки ініціював проведення **Конкурсу концептуальних проєктів (клаузури)** з архітектури. 35 авторських робіт було надіслано на адресу Оргкомітету. Конкурсне журі відібрало п’ять кращих проєктів, автори яких публічно 28 лютого 2008 р. з демонстрацією на плазмових панелях захищали свої роботи. Переможці 3-х з них нагороджені творчими туристичними подорожами до Польщі, Угорщини та Чехії від виставкової фірми „Карше”. Переможцями конкурсу стали студенти Київського національного університету будівництва та архітектури Чульська Юлія, Андріяко Аліна та Козир Поліна, які посіли I, II та III місця відповідно.

Успішний характер проведення виставки „Сучасна освіта в Україні – 2008”, підвищений інтерес до її фахової спрямованості дозволяє передбачити, що і наступний освітянський форум буде таким же широкомасштабним та ефективним, корисним як для викладачів і науковців, так і для майбутніх абітурієнтів та учнів в цілому для динамічної модернізації освіти.

З більш детальною інформацією про роботу виставки „Сучасна освіта в Україні – 2008” та її експонентів рекомендуємо ознайомитись на нашому сайті <http://www.osvita.carshe.com>

Вітаємо!



ЗЯЗЮН Іван Андрійович, директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих, академік АПН України, заслужений працівник освіти України, автор і член редакційної ради нашого журналу. *Ви в собі маєте три таланти – вченого-мислителя, учителя-добротворця, керівника-батька! Завдячуючи цьому ми маємо "педагогічну майстерність". Але без Вашого таланту лідера-організатора "педагогічна майстерність" не була б так поширена в країні й світі.*



СИСОЄВА Світлана Олександрівна, завідувач відділу інноваційних педагогічних технологій Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України, член-кореспондент АПН України, професор, доктор педагогічних наук, як колишня випускниця славетних курсів підготовки резерву директорів шкіл ЦІУВ УРСР була і директором школи й педагогічного училища. *Світлана Олександрівна допомагає ширити ряди науковців, чим значно сприяє інноваційному поступу нашої української школи.*



ГОРБАЧУК Іван Тихонович, професор кафедри фізики НПУ імені М.П. Драгоманова, заслужений працівник освіти України, має понад 100 наукових праць, 7 винаходів, 22 навчальних посібники. Голова профкому університету протягом двох останніх десятиріч. *За його головування НПУ першим і єдиним в Україні протягом тижня страйкував, а його колектив тоді усвідомлював свої можливості у боротьбі за свої права.*



КАТАШОВ Анатолій Іванович, директор ліцею іноземних мов М. Луганська, заслужений вчитель України, член-кореспондент міжнародної академії наук педагогічної освіти (Москва), лауреат національного проекту "Лідери регіонів", кандидат педагогічних наук, автор і друг нашого журналу. *Анатолій Іванович першим відкрив в Україні трибуну кращого управлінського досвіду, якою є обкладинка нашого журналу. Заклад, яким він керує, був і залишається серед найкращих шкіл України.*

Щиро сердні наші вітання усім ювілярам!

Щиро зичимо Вам усім, щоб щастя всміхалось при кожній годині, щоб спокій і мир панували в родині, незгоди втікали, а люди за щирість завжди цінували. Хай здоровиться Вам й мріється ще многі літа!