***Пропозиції***

***відділу економіки та управління загальною середньою освітою Інституту педагогіки НАПН України та Асоціації керівників шкіл України до Парламентських слухань «Збалансований розвиток людського капіталу в Україні: завдання науки і освіти»***

***10 квітня 2019 року***

Ризики механізму профільного навчання і слабкої підготовки вступу до вищих навчальних закладів

Відсутня чітка стратегія щодо збалансування кількості старшокласників на різних профілях навчання.

Не враховано:

- співвідношення потреб регіону, місцевих громад і потенційної кількості робочої сили регіону з відповідною профілізацією старшої школи;

- специфіку освітньої діяльності в залежності від етнонаціонального складу, виробничої специфіки тощо;

* формування мотивації здобувачів освіти під структуру потреб робочої сили регіону;
* не створене відповідне освітньо-культурне середовище для реалізації різних видів практик старшокласників із залученням бізнесу, різних виробничих, наукових організацій тощо;
* недостатня матеріально-технічна та науково-методична база для організації профільного навчання в органічній єдності теорії і реальної практики, зокрема фізико-математичного, технологічного, природничого та інженерного профілів;
* застаріла класно-урочна система гальмує організацію підготовки учнів до професійного самовизначення;
* не використовуються належним чином інноваційні освітні та управлінські технології;
* . недостатній рівень уваги до розвитку задатків, здібностей та талантів з боку не тільки представників освіти, але і всіх структур суспільства;
* надмірна кількість навчальних предметів у старшій школі;
* переважаюча теоретична складова навчального плану;
* застарілий часом зміст навчального матеріалу, перевантажені підручники унеможливлюють якісну профільну освіту;
* наслідування моделі масового виробництва, яка була актуальною після першої індустріальної революції заважає наданню якісної освіти
* Розробити на державному рівні з урахуванням пропозицій регіонів, закладів освіти, замовників освітніх послуг та інших зацікавлених сторін науково-обгрунтовану Програму організації допрофільної підготовки та профільного навчання здобувачів освіти, у якій передбачити і фінансово забезпечити вирішення зазначених та інших питань.

- З метою підвищення якості фізико-математичної, технологічної та природничої освіти пропонуємо: ввести доплату вчителям-предметникам, які дають високі показники, починаючи з 5 класу.

- Виділити додаткові кошти для організації позакласної та позашкільної роботи з означених предметів і галузей;

- посилити реальну змістовну співпрацю вчителів-предметників та відповідних кафедр і факультетів педагогічних вишів та класичних університетів;

- організовувати предметні літні школи, стажування здобувачів освіти з метою зацікавленості в названих предметах.

- Передбачати стипендії різних рівнів для учнів, які цікавляться предметами даного циклу;

- забезпечити проведення ЗНО в інших параметрах, які будуть вимірювати не тільки знання, а здатності дітей, розвиток тощо;

- залучати ширше до викладання у школах профільних предметів науковців, надаючи їх педагогічну підготовку;

- розвивати на безоплатній основі мережу дитячих клубів, гуртків технічної творчості, формуючи і виховуючи винахідників;

- включати до здійснення дослідно-пошукових проектів студентів та викладачів вишів старшокласників, передбачаючи при цьому фінансування діяльності всіх учасників творчого і освітнього процесів.

- Не допустити погіршення прав учнів, які проживають у сільській місцевості, та педагогічних працівників щодо вимог до відстані їх підвозу від місця проживання до місцезнаходження закладу освіти;

- перейти до моделі масової персоналізації навчання, яка поєднує інноваційні методи педагогіки та освітні технології.

Надання якісної освіти педагогічними працівниками тісно пов’язана з соціальним статусом учителя та інших працівників освіти в суспільстві .

Підвищення заробітної плати, яке здійснюється урядом, повністю не вирішує фінансово-економічного і соціального становища педагогів. Ця заробітна плата є низькою і принизливою, тому молодь, випускники педагогічних вишів, не поспішають іти до школи, або довго не витримують.

Причини:

* низька морально-правова та економічна підтримка іміджу вчителя, крім окремих випадків, з боку влади і суспільства;
* велика інтенсивність змін, які пропонує МОН України та органів управління, перевантажують учителя, унеможливлюють навіть якісне вивчення вчителем нормативно-правових та методичних матеріалів, не кажучи про їх осмислення та адаптацію до свого класу тощо;

- значна частина педагогічних працівників не підготовлена до написання авторських програм, у багатьох на це просто немає вільного часу. Крім того, вчителі стверджують, що занадто забюрократизована та незрозуміла процедура акредитації програм;

- частина вчителів не підготовлена до проведення курсів за вибором у профільних класах.

* З метою підвищення іміджу педагога необхідно використовувати всі ресурси, висвітлюючи позитивний досвід і кращі практики у ЗМІ, телебаченні, у конкретних рішеннях органів управління всіх рівнів;
* не допускати порушення Конституції України ,Закону України «Про освіту» та трудового законодавства щодо обмеження максимального розміру педагогічного навантаження вчителя та доплат за окремі види діяльності, а також щодо істотних змін умов праці та підстав для припинення безстрокового трудового договору;
* - за результатами сертифікації підвищити заробітну плату на 30%; передбачити доплату вчителям фізико-математичного,технологічного, природничого та інженерного профілю за роботу з обдарованими і здібними учнями;
* - передбачити підвищену стипендію студентам названих спеціальностей і надавати їм можливості працювати у школі з частковим навантаженням;
* - формувати вчителя-дослідника, який, крім педагогічної освіти, має досвід у певній професії ( і це знатимуть учні) та – найголовніше- він на власному прикладі демонструє наукове мислення. Маємо підготувати такого вчителя, який не буде вчити історії, а навчить мислити, як історик.
* Незадовільне фінансування закладів загальної середньої освіти. - Кошти державної субвенції надаються тільки на заробітну плату педагогічних працівників, а не всіх працівників закладів освіти усіх ступенів;
* - формула освітньої субвенції недосконала і коштів не вистачає на зарплату вже у вересні-жовтні. Місцеві бюджети покрити всі видатки не можуть;
* - освітня субвенція не завжди надходить вчасно і це спричиняє всі інші проблеми;
* - освітня субвенція розподіляється без дотримання принципу рівності та справедливості;
* - існує проблема поділу класів на групи для вивчення окремих предметів, і, хоч у субвенції вони закладені на місцях, ця позиція не виконується;
* - є проблема щодо наповнюваності класів у невеликих містечках ( вони відповідають наповнюваності у великих містах) і відрізняються суттєво від шкіл сільської місцевості, де працюють зовсім інші нормативи.
* - Є суттєві проблеми у закладів освіти, які не входять до складу ОТГ.

Наші пропозиції:освітня субвенція має виділятися на заробітну плату всіх працівників закладів освіти, зокрема - вихователів груп подовженого дня;

Зобов’язати органи влади та підвідомчі їм органи управління освітою здійснювати поділ класів на групи при вивченні окремих предметів; передбачити кошти для поділу на групи у профільних класах усіх предметів, які входять до циклу профільної групи предметів; переглянути нормати наповнюваності класів у сільській та міській місцевості з урахуванням реальної демографічної ситуації.

Керівник закладу освіти: професійна підготовка, процедура призначення, ставлення держави і суспільства, соціальний захист Терміни призначення на посаду вважаємо необґрунтованими тому, що:

- новопризначений на два роки молодий керівник ніяк не встигне стати успішним професійним керівником, та і за шість років не встигне багато;

- у деяких регіонах конкурси щодо призначення керівників закладів загальної середньої освіти проводять під час навчального року, що є неприпустимим по відношенню не тільки до керівника, а й, насамперед, до всіх учасників освітнього процесу;

- проголошена в Законі України «Про освіту» автономія закладу освіти не реалізується з кількох причин. Це небажання органів управління освітою поділитися владою, надмірний контроль, забюрократизованість.

Керівників закладів освіти продовжують призначати з числа кращих вчителів чи заступників.

Управління сучасним закладом освіти потребує спеціальної менеджерської підготовки керівника- лідера. Отримати магістерську освіту за бюджетні кошти можуть обрані одиниці. Хто має можливості, навчається сам, але це ніяк не позначається на його заробітній платі тощо.

Відсутнє стимулювання праці керівника, мотивація до професійного зростання з боку держави і суспільства.

Надмірно культивуються тільки недоліки.

Є тільки безліч обов’язків і майже ніяких прав; звільнення зпосади керівника не дозволяє йому не тільки брати участь у конкурсі на призначення на загальних підставах у цей же навчальний заклад, але і не гарантує йому роботу на іншій посаді у цьому ж закладі.

Є багато проблем у керівників опорних закладів освіти. Якісна освіта можлива при якісному керівництві. Забезпечення внутрішньої системи якості освіти залежить, насамперед, від керівника, а потім – від команди, яку він зможе зібрати і навчити. Для цього необхідно навчити керівника, бо він має стати відмінним режисером і лідером. Йому потрібно створювати умови, кардинально зменшити контроль і опіку над керівниками закладів освіти, надавши їм автономію. МОН України, органи влади всіх рівнів мають змінити своє ставлення до керівників і демонструвати всіляку підтримку тим, хто працює успішно.

Передбачити підвищення заробітної плати для керівників, об’єктивно оцінювати їх діяльність.

Із запровадженням організаційної децентралізації

для ефективного забезпечення життєздатності опорних закладів освіти і діяльності їх керівників за активної участі органів громадського самоврядування необхідно розробити зрозумілі всім нормативні документи щодо функцій і обов’язків цих ланок управління.

***Завідувач відділу економіки та управління О.М.Онаць***

***загальною середньою освітою***

***Інституту педагогіки НАПН України,***

***кандидат педагогічних наук,***

***президент асоціації керівників шкіл України***