

**Всеукраїнський фонд «Крок за кроком»
Фонд Чарльза Стюарта Мотта
Програма «Школа як осередок розвитку громади»**

**СТАНДАРТИ
ГРОМАДСЬКО-АКТИВНОЇ ШКОЛИ:
НАВЧАННЯ
ВПРОДОВЖ УСЬОГО ЖИТТЯ**

Навчально-методичний посібник

Серія науково-методичних матеріалів у 9 посібниках

**КИЇВ
ВИДАВНИЧИЙ ДІМ «ПЛЕЯДИ»**

2014

УДК 37(075)
ББК 74.05я75
Ш65

Автор: Шиян Р.Б.

Науковий керівник і редактор – Даниленко Л.І., доктор педагогічних наук, професор, заступник завідувача кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України.

Керівник авторського колективу – Ворон М.В., координатор програми «Школа як осередок розвитку громади» Всеукраїнського фонду «Крок за кроком».

Рецензенти:

- Шинкаренко В.І. – начальник відділу інклюзивної освіти та інтернатних закладів департаменту загальної середньої та дошкільної освіти Міністерства освіти і науки України
- Королюк С.В. – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувачка кафедри менеджменту освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського
- Орлів М.С. – кандидат економічних наук, доцент, заступник директора Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України
- Фененко В.В. – директор Миргородської ЗОШ I-III ступенів №1 імені Панаса Мирного, депутат Миргородської міської ради

Видання здійснено за підтримки Фонду Чарльза Стюарта Мотта в рамках реалізації проекту «Розвиток громадсько-активних шкіл в Україні шляхом впровадження програми «Школа як осередок розвитку громади»

**Схвалено для використання Міністерством освіти і науки України
(протокол № 2 від 05 березня 2014 року)**

Ш 65 Стандарти громадсько-активної школи: навчання впродовж усього життя: навчально-методичний посібник / Шиян Р.Б. Під заг. ред. Даниленко Л.І., — К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. — 66 с.
ISBN 978-966-2432-24-4

Серія науково-методичних матеріалів «Стандарти громадсько-активної школи» складається з дев'яти взаємопов'язаних частин, що представляють собою окремі навчально-методичні посібники відповідно до кожного стандарту якості діяльності громадсько-активної школи, а саме: «Лідерство», «Партнерство», «Соціальна інклюзія», «Послуги», «Волонтерство», «Навчання впродовж усього життя», «Розвиток громади», «Залучення батьків» та «Шкільна культура».

У шостому навчально-методичному посібнику «Навчання впродовж усього життя» акцент зроблено на реалізації засад навчання впродовж усього життя на рівні школи та його впливі на якість навчально-виховного процесу; розглянуто труднощі та ризики розвитку стандарту «Навчання впродовж життя»; представлено успішне портфоліо громадсько-активних шкіл України.

Адресовано керівникам загальноосвітніх навчальних закладів, методичним, науково-педагогічним та науковим працівникам, слухачам курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів освіти, представникам громадських організацій, науковцям, членам шкільних громад та іншим фахівцям, зацікавленим у розвитку місцевої громади.

УДК 37(075)
ББК 74.05я75

ISBN 978-966-2432-24-4

© Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2014
© Шиян Р.Б., 2014

ЗМІСТ

Передмова	4
Вступне слово	7
Вступ	
Освіта впродовж життя: навчатися, щоб БУТИ.	9
Розділ 1.	
Навчання впродовж життя: реалізація засади на рівні школи та вплив на якість навчально-виховного процесу	13
Розділ 2.	
Труднощі й ризики впровадження засади «навчання впродовж життя», або коли стимул – не обов’язково палиця	35
Розділ 3.	
З успішного портфолію шкіл	41
Як висновок	49
Використана і рекомендована література та електронні ресурси	51
Додатки	53
Анкети для вчителів	53
Стандарт «Навчання впродовж усього життя»	61
Програма «Школа як осередок розвитку громади»	63

Передмова

*Розбудіть цікавість людей.
Досить відкрити їхні уми, не перевантажуйте їх.
Запаліть іскру.
Анатоль Франс*

Навчання впродовж усього життя є важливим елементом для всіх людей, які реагують на зміни і стежать за швидким розвитком сучасного світу. Для учнів важливо розуміти, що навчання – це процес, який триває впродовж усього життя, а школа не є єдиним місцем для навчання. Прикладом цього повинні бути дорослі, які показують, що навчання може бути не лише задля роботи, а й задля задоволення. Формальні й неформальні можливості для освіти повинні бути доступними мешканцям громади будь-якого віку в усій своїй різноманітності.

У сучасних умовах демократизації суспільства, зростання автономності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів особливого значення набуває проблема трансформації загальноосвітнього навчального закладу у відкрити соціально-педагогічну систему, яка взаємодіє з соціумом; надає значну увагу освітнім, соціальним, оздоровчим послугам; розвитку молодіжного руху та залученню до співпраці громадян, поліпшенню навчання учнів, зміцненню родин та взаємин між мешканцями громади; задовольняє освітні запити різних верств населення; та забезпечує розвиток закладу в конкурентному середовищі.

У цьому контексті важливу роль відіграє функціонування школи як осередку розвитку місцевої громади (тобто громадсько-активної школи) та державно-громадська модель управління школою. Адже основою громадсько-активної школи є твердження про те, що школа не може існувати окремо від потреб громади, саме вона може стати ініціатором розвитку місцевої громади. Модель громадсько-активної школи дає загальноосвітній школі змогу стати громадсько-активною без шкоди для її головних функцій. Громадсько-активна школа ставить перед собою мету не просто надавати освітні послуги учням, а й розвивати громаду, залучати батьків та мешканців до вирішення соціальних й інших проблем, які існують як у школі, так і в громаді. Громадсько-активні школи дбають про членів місцевої громади, через свої програми намагаються задовольнити їхні потреби в навчанні. Це сприяє накопиченню громадського капіталу і створенню навчального середовища в громаді, а також сприятливого середовища для навчання дітей.

У багатьох країнах нині відбуваються швидкі зміни: економічна реструктуризація й нові технології – тільки деякі з них. Колись люди могли працювати на одному місці все життя, а тепер багато людей змінюють місце роботи. І навіть якщо вони залишаються на одному місці, то та робота, яку вони виконують, може дуже сильно змінитися за період їхньої кар'єри. Таким чином, дорослим необхідно буде повертатися до навчання кілька разів за період їхнього дорослого життя. Може, це матиме конкретну мету – отримати нові навички для хобі, змінити роботу, почати свій бізнес. Але також імовірно, що дорослі продовжать навчання просто заради задоволення або для того, щоб залишитися громадсько-активним.

Дехто з людей пізнає радість успіху в навчанні, якої вони не зазнали в школі. ГАШ повинна бути готова запропонувати можливості – використовуючи таланти, навички та знання власних співробітників або працюючи в партнерстві з іншими організаціями, що надають послуги. Це і є навчання впродовж усього життя. Навчання впродовж усього життя можна широко трактувати як навчання, яке є гнучким, різноманітним і доступним у різний час у різних місцях. Це визначення ґрунтується на чотирьох «стовпах» навчання для майбутнього (Delor, 1996):

Навчання, як дізнаватися – вдосконалення навчальних технік, а не набуття систематизованих знань.

Навчання, як робити – підготовка людей для роботи, яка знадобиться і зараз, і в майбутньому; тут ідеться й про інновацію та адаптацію умов роботи.

Навчання, як жити разом з іншими – мирне вирішення конфліктів, упізнання інших людей і їхніх культур, підтримка здібностей громади, індивідуальних компетенцій і здібностей, економічна стійкість і соціальна інклюзія.

Навчання, як бути – освіта, яка розвиває людину повністю: розум і тіло, інтелект, чутливість, естетичне сприйняття і духовність.

Навчання впродовж усього життя може розвивати в людях креативність, ініціативність і чуйність, даючи їм змогу адаптуватися в постіндустріальному суспільстві через розвиток таких навичок, як управління змінами, комунікація в своїй культурі, між культурами, в субкультурах, сім'ї й співтоваристві, вирішення конфліктів. Акцент на навчанні того, як учитися і зберегти потребу в навчанні на все життя.

Усі громадсько-активні школи розвиваються по-своєму, оскільки кожен навчальний заклад має свою визначену структуру, свій колектив, власні погляди на управління та потреби місцевої громади. Незважаючи на це, всі вони ма-

ють певні спільні характеристики. Кожна ланка роботи в громадсько-активній школі чітко описана та має певні критерії, які допомагають зрозуміти та визначити рівень її розвитку.

З метою допомогти громадсько-активним школам визначити сильні й слабкі сторони своєї діяльності, оцінити співпрацю з громадою та потреби у навчанні, окреслити загальні принципи діяльності ГАШ та послуги, які надаються на базі школи, міжнародна команда експертів з питань якості розвитку та діяльності громадсько-активних шкіл розробила міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активних шкіл. Сьогодні Стандарти успішно використовуються в понад 10 країнах, серед яких Боснія та Герцеговина, Великобританія, Вірменія, Молдова, Монголія, Казахстан, Польща, Росія, Чеська Республіка, Україна. В Україні міжнародні стандарти було апробовано в 2009 році на базі 10 громадсько-активних шкіл, і, базуючись на результатах апробації, їх адаптував до реалій колектив українських авторів.

Проведення самооцінювання якості діяльності ГАШ, як того вимагають Стандарти, може стати ключовим елементом створення сильної та ефективної позиції школи. Цей процес складається з перегляду школами власних можливостей, оцінювання та визначення досягнень. Стандарти є засобом самооцінювання, а не контролю, їх можуть використовувати як діючі громадсько-активні школи для покращення своєї діяльності, так і інші школи, які мають бажання працювати як громадсько-активні. Важливим елементом процесу самооцінювання відповідно до Стандартів є створення планів розвитку шкіл, де активну участь беруть і представники школи, і представники місцевої громади.

Цей посібник – це приклад того, як стандарт «Навчання впродовж усього життя» може успішно впроваджуватися на базі громадсько-активної школи і як реалізація засад навчання впродовж усього життя на рівні школи впливає на якість навчально-виховного процесу.

Ми пишаємося тим, що представляємо вам цей посібник, і сподіваємося, що ви – так само, як і ми, – будете захоплені та натхнені його змістом.

З повагою,
Наталія Софій,
директор Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»,
та
Марина Ворон,
координатор програми «Школа як осередок розвитку громади»
Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»

Вступне слово

«Навчання впродовж життя» – сучасний принцип організації навчання, визнаний в усьому світі й актуальний для сучасної освіти України.

Цей принцип є складовою стандарту громадсько-активної школи і потребує відмови від домінування трансляційного (репродуктивного чи повторювального) підходу в навчанні та заміни його діяльним, інноваційним, у якому основна увага зосереджується не на відтворенні знань, а на їхньому постійному пошуку.

У цьому посібнику автор акцентує увагу саме на тому, як правильно організувати такий навчально-виховний процес у загальноосвітньому навчальному закладі, в якому кожний його учасник матиме можливість постійно розвиватись, задовольняти власні інтелектуальні й емоційні потреби; використовувати власні сильні сторони, втілювати принцип «навчання впродовж життя» у навчально-виховний процес, що означає, насамперед, створення умов для:

- мотивації до постійного навчання та уміння навчатися;
- забезпечення доступу до навчання представникам усіх поколінь;
- використання різних стилів навчання та інновацій у навчально-виховному процесі;
- використання потенціалу громади як ресурсу для навчання.

Автор посібника досить чітко розкриває сутність кожної умови, наводить різноманітні приклади, виокремлює індикатори, за допомогою яких можна визначити рівень реалізації даного принципу в управлінні школою.

Основними індикаторами реалізації принципу «навчання впродовж життя» в управлінні школою визнаються:

- рівень залучення дітей дошкільного віку та дітей мігрантів до освіти;
- виокремлення проблем дітей, які з різних причин залишились поза освітою, та їх усунення;
- наявність прозорих і справедливих правил підтримки вчителів та керівників, які постійно працюють над власним професійним розвитком;
- наявність умов для розвитку не лише в учнівської молоді, а й в осіб різного віку бажання навчатися та реалізувати їхні навчальні можливості у різноманітних навчальних стилях та різних формах навчання.

У цьому посібнику наведено цікаві та корисні приклади застосування принципу «навчання впродовж життя» у вітчизняних та зарубіжних загальноосвітніх навчальних закладах, а також слабкі й сильні сторони. До

слабких сторін застосування даного принципу автор справедливо, на наш погляд, зарахував:

- недостатнє відзначення у школі досягнень у професійному розвитку педагогів;
- відсутність стратегій щодо формування в учнів уміння навчатися;
- слабку поінформованість учителів про інноваційні аспекти індивідуалізації навчально-виховного процесу, зокрема планування уроків відповідно до різних стилів навчання, типів мислення учнів тощо.

До сильних сторін, на наш погляд, варто зарахувати лише системне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, яке збереглось у вітчизняній системі освіти і заслуговує на увагу. Інші ж аспекти, визначені автором, – участь учнів і вчителів у житті місцевої громади та громадське навчання, – потребують уточнення і вдосконалення.

У цілому цей посібник є цікавим і корисним для сучасних педагогів. Матеріал, зібраний у ньому, спрямований на поширення ідеї формування розвивального освітнього середовища в загальноосвітньому навчальному закладі й сприяє забезпеченню реалізації одного зі стандартів громадсько-активної школи – освіти впродовж життя.

*Лідія Даниленко,
професор з менеджменту освіти, доктор педагогічних наук*

Вступ

Освіта впродовж життя: навчатися, щоб БУТИ

Виникнення уявлень, що привели до появи сучасної ідеї навчання впродовж життя, пов'язують із наслідками подій «паризької весни» 1968 р. та загальною увагою до стану освітніх систем, викликаною, зокрема, й цими подіями.

Доповідь тодішнього голови відділу освіти дорослих ЮНЕСКО Поля Легра-на «Вступ до навчання впродовж життя», виголошена на Конференції ЮНЕСКО 1970 р., привела до створення Міжнародної Комісії з розвитку освіти, яку очолив Едгар Фрейре, серед іншого Міністр освіти Франції в 1968–1969 рр.

Результати міжнародного дослідження, яке провела комісія, були опубліковані 1972 р. під назвою «Навчатися, щоб бути. Світ освіти сьогодні й завтра». Наголошуючи на праві й необхідності для кожної особи навчатися впродовж усього життя, комісія рекомендувала забезпечувати тісний взаємозв'язок «формальної й неформальної» складових освітніх систем зі справедливим розподілом ресурсів між обома сегментами, а також між освітою наймолодших і найстарших. При цьому наголошувалося не на різновидах освітніх систем, а на якості освіти й було висловлено ідею залучення щонайбільшої кількості людей до освіти через усунення перешкод доступу до неї найменш привілейованим прошаркам. Ішлося також про заохочення тих, хто навчається, до здійснення впливу на управління освітнім процесом, у якому вони беруть участь.

Доповідь Організації економічної співпраці та розвитку (OECD), опублікована 1973 р. під назвою «Періодична освіта: стратегія навчання впродовж життя», стосувалася вимог глобальної економіки та конкуренції і пов'язувала навчання з проблемою зайнятості й особистої освіти, зосереджуючи увагу здебільшого на питаннях «післяобов'язкової» освіти та підготовки.

Ідею підхопили міжнародні організації, вона зацікавила численних експертів. Серед них Т. Гусен з його «Суспільством, що навчається» (*Learning Society*) [16] та Дж. Боткін із доповіддю Римському клубові «Ніяких обмежень навчання: прокладення мостів між людьми» (*No limits to learning: Bridging the human gap*) [15].

Розвиваючи ідеї доповіді Фрейре, пізніші документи виносили на обговорення модель суспільства, що залежить від особистостей, здатних аналізувати та прирощувати «свіжі» знання і доступну інформацію, а також покладатися на власну позицію та цінності.

Від середини 1970-х рр. система поглядів на проблему разом з ідеями, що відбрунькувалися від неї, була відсунута на задній план через обмеження дер-

жавних видатків. Тоді ж, коли економічні та соціальні перетворення уможливили на початку 90-х повернення до проблеми, вона опинилась у зовсім інших умовах, пов'язаних з боротьбою проти безробіття, що стало пріоритетом порядку денного в політиці та освіті.

Доповідь ЮНЕСКО Міжнародної комісії з освіти для XXI століття «Навчання: прихований скарб» (1996), відома також як доповідь Делора, подає таке визначення освіти впродовж життя: «Згідно з підходами XXI століття освіта стає такою різноманітною у своїх завданнях та формах, що це охоплює всю діяльність, притаманну людині від дитячих років до старості й спрямовану на досягнення «живих» знань про світ інших людей та самих себе». Подана в доповіді типологія навчання зводиться до чотирьох відомих «стовпів»:

- навчатися, щоб знати;
- навчатися, щоб діяти;
- навчатися, щоб жити разом, жити з іншими;
- навчатися, **щоб бути.**

І саме в цьому «освітньому континуумі», що поєднує життя і суспільство, розгорнулася панорама «освіти впродовж життя» і здійснювався пошук «ключів до XXI століття», які, на думку Комісії Жака Делора, мають таку конфігурацію: «навчання впродовж життя буде життєво необхідним для пристосування до щораз вищих вимог ринку праці та для кращого опанування часовими рамками, що змінюються, а також ритмами існування особистості».

XXI століття принесло суспільству, що навчається, нові виклики, загрози, але й нові здобутки. Сучасна модель ціложиттєвої освіти ґрунтується на компетентнісному підході і враховує, зокрема, Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи щодо формування ключових компетентностей ціложиттєвої освіти (18.12.2006 р.), серед яких визначено й «уміння вчитися» (про цю компетентність читайте докладніше в розділі «Труднощі й ризики впровадження засади «навчання впродовж життя»). У Рекомендаціях йдеться, зокрема, і про те, що «вкрай необхідно, щоб молодь після здобуття базової освіти та відповідного навчання мала ключові компетентності, потрібні їй у дорослому житті для подальшого навчання та роботи, і щоб дорослі могли розвивати власні ключові компетентності впродовж усього життя, пристосовуючи їх до змінних умов світу» [19].

Двадцятого листопада 2012 року Європейська комісія представила на розгляд громадськості новий документ – стратегію «Нові підходи до освіти». У ній чітко окреслено нові вимоги до європейської освіти XXI століття – зокрема збільшити кількість дорослих, які беруть участь у неперервному навчаль-

ному процесі, до 15% (сьогодні цей показник коливається на рівні 9%), – наголошено на формуванні вмінь, навичок, розвитку компетентностей у сфері ціложиттєвої освіти на тлі серйозних загроз: безробіття серед молоді (у ЄС воно становить 23%), зменшення фінансування на освіту тощо [13].

Україна декларує впровадження принципу ціложиттєвої освіти як пріоритетного від 2002 року, коли було ухвалено Національну доктрину розвитку освіти. І хоча неперервну освіту та «навчання впродовж життя» названо одним із ключових напрямів державної освітньої політики в «Національній стратегії розвитку освіти на 2012–2021 рр.», конкретних кроків до утвердження цього принципу в документі не знаходимо, за винятком тези про важливість «вивчення досвіду зарубіжних партнерів з модернізації системи освіти, зокрема вивчення системи професійного зростання в рамках концепції «Вчитися все життя» шляхом запровадження міжнародних шкіл, дискусійних майданчиків тощо» [6].

Про те, як втілюється цей принцип в українське шкільництво, піде мова в цій книжці.

Розділ 1. Навчання впродовж життя: реалізація засади на рівні школи та вплив на якість навчально-виховного процесу

Кожна школа, що дбає про формування конкурентоздатного учня, змушена будувати свою діяльність на засадах ціложиттєвої освіти. Без втілення цього принципу знання та вміння, здобуті сьогодні, завтра можуть втратити свою актуальність, а післязавтра загалом стати непотрібними. Саме тому в умовах сучасного світу, що постійно змінюється, реалізація принципу «навчання впродовж життя» на рівні школи – це шанс постійно вдосконалюватися, розвивати кар'єру, розширювати можливості свого професійного вибору, а в разі потреби шукати нової роботи. Школа – це та інституція, де чи не найбільше реалізується принцип ціложиттєвої освіти в Україні, й основні цільові групи в цьому процесі – *учні, їхні батьки, вчителі*.

Принцип «навчання впродовж життя» мав би передусім реалізовуватися в учнівському середовищі, бо власне на це скерована основна діяльність школи. І коли мова заходить про якість освітніх послуг, то батьки й учні – головні клієнти школи, одностайні в тому, що вміння вчитися – запорука успіху в дорослому житті. В українських реаліях, де в шкільництві традиційно домінує трансляторний підхід, а не діяльнісний, а навчання зосереджується на відтворенні знань, а не на їхньому пошуку, існує загроза того, що наші діти, переступивши шкільний поріг, не вмітимуть конструювати нові знання на основі наявної (старої) інформації і творчо осмислювати її відповідно до зовнішніх потреб. Наскільки наша школа вчить школяра навчатися? На це, власне, запитання покликане відповісти пропоноване нижче самооцінювання.

Якщо ми говоримо про якість навчально-виховного процесу, то мова заходить і про постійний професійний розвиток учителя. На це скеровано освітні реформи в тих системах, які знані з успішних результатів¹, засвідчених рівнем навчальних досягнень за програмами TIMS, PISA, PIRLS тощо. Як розвивати вчительську майстерність на базі школи і як оцінювати її ефективність – важливе запитання, яке ставить собі сьогодні не тільки директор школи, а й усі ті, хто турбується про якість освітніх послуг. Постійним стимулом розвитку пе-

¹ Дослідивши досвід успішного реформування освітніх систем, які постійно вдосконалюються, знаний науковець Майкл Барбер виокремив 6 груп змін, які важливі для підвищення якості освіти: 1) трансформація навчальних програм; 2) зміна мотивації через винагороди й збільшення оплати праці; 3) постійний професійний розвиток педагогів, керівників і чиновників; 4) визначення навчальних досягнень учнів за універсальними критеріями; 5) аналіз результатів; 6) зміна нормативної бази в освітній сфері [11, 7].

дагогічної майстерності в Україні стала не лише атестація вчителя, а й запровадження в обласних інститутах післядипломної освіти, зокрема Львівському як одному з перших, кредитно-модульної системи навчання, що акцентує на періодичних очних заняттях і – що найважливіше – на самонавчанні, взаємонавчанні, внутрішньошкільних та дистанційних формах освіти.

Так само важливо дбати про педагогічну грамотність батьків, від яких залежать не тільки спадкові схильності та інтелектуальний потенціал учня, а й його відкритість до навчання, вихованість, адекватна самооцінка тощо. Постійна навчальна діяльність школи, спрямована на батьків усієї громади, – гарантія того, що вони стануть рівноправними учасниками навчально-виховного процесу і зможуть максимально долучитися до розвитку власної дитини, озброєні сучасними здобутками педагогіки.

Крім трьох перелічених груп, на які скероване постійне навчання, важливою і часто недооцінюваною групою, з якою мало працює традиційна українська школа, є громада, а саме ті дорослі її мешканці, які часто не можуть реалізувати себе професійно, мріють про зміну виду діяльності або ставляться до навчання як до способу спілкування (літні мешканці). Громадсько-активні школи вигідно вирізняються серед «звичайних» шкіл саме налаштованістю на просвіту місцевих громадян і можуть похвалитися цікавими ідеями щодо навчальної діяльності на користь громади. Про це читайте нижче в третьому розділі книжки «З успішного портфолію шкіл».

Усі, хто прагне оцінити діяльність школи крізь призму стандарту «навчання впродовж життя», мусять відповісти щонайменше на три важливі запитання:

1. Як виявити ознаки ціложиттєвої освіти на шкільному рівні (встановлення критеріїв і показників) та їхній вплив на якість навчально-виховного процесу?

2. Що можна зробити, щоб удосконалити слабкі ланки в цій сфері, виявлені під час самооцінювання?

3. Як використати сильні сторони, якими вирізняється конкретна школа, що втілює принцип «навчання впродовж життя»?

Подібні запитання ставлять собі й освітяни Європи (див. польський [1, 14–16], швейцарський [1, 11–14] чи британський досвід [2]), які вже давно не сприймають самооцінювання конкретного виду діяльності школи як інновацію, а радше як постійний внутрішній інструмент ефективного менеджменту. Спроби прищепити самооцінювання в українське шкільництво наразі не були успішними, хоч тривають уже від кінця 1990-х рр. І хоч аргументів на його користь значно більше, ніж на користь зовнішнього оцінювання ЗНЗ (і

об'єктивність, і невеликі затрати, і відсутність стресу в учасників цього процесу), проте тенденції до центрацізації освітньої галузі, які загострились останніми роками, бюрократизм та велика кількість зовнішніх перевірок зводить ці спроби нанівець.

Громадсько-активні школи в Україні часто ставали базою для втілення цікавих інноваційних ідей. Тому розроблений інструментарій самооцінювання в рамках проекту «Міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активної школи» і перший позитивний досвід у цій сфері може стати гарним поштовхом до залучення в цей процес інших шкіл, відкритих до інновацій, а отже, до усталення самооцінювання як важливого елементу в керуванні школою.

Самооцінювання в рамках цього проекту трохи відрізняється від європейської практики:

- 1) простішою процедурою (відносна простота таблиць, відсутність формул тощо);
- 2) учасниками процедури (у самооцінюванні – а точніше, на підсумковому засіданні «круглого столу» з цієї проблеми – можуть брати участь усі охочі, зацікавлені проблемою, вони ж дають остаточний вердикт під час голосування²);
- 3) меншою тривалістю.

Така простота процедури підкуповує, однак може призвести до недостатньої доведеності й суб'єктивності оцінювання, а іноді й до непорозумінь під час наступного самооцінювання в разі, якщо зміниться склад учасників підсумкового «круглого столу». Тому пропонується нижче методика – це, радше, сплав того, що пропонує проект «Міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активної школи» та освітяни з Польщі [1]. Вона допоможе уникнути суб'єктивізму під час самооцінювання, перетворивши якісні показники на кількісні й зробивши процедуру об'єктивнішою.

² Ризик у дотриманні об'єктивності під час такої демократичної процедури в тому, що вміло (з погляду керівництва) підібрані учасники «круглого столу» не завжди відобразять думку всієї громадськості, виявлену, нпр., під час анкетування, а висловлюватимуть ідеї адміністрації.

Крок 1. Як виявити ознаки ціложиттєвої освіти на шкільному рівні (встановлення критеріїв та показників) та їхній вплив на якість навчально-виховного процесу?

Ціложиттєва освіта – важлива тенденція сьогоденного світу, відображена в багатьох європейських документах [13], [14], [18], [19], [20]. Її вага в сучасному цивілізаційному розвитку спричинилася до того, що проблеми ціложиттєвої освіти стали стрижневими для багатьох освітніх проєктів, зокрема й тих, що з'явилися за підтримки Програми ЄС «Навчання впродовж життя» («Коменіус» (шкільництво), «Еразмус» (вища школа), «Леонардо да Вінчі» (професійна освіта), «Грундтвіг» (навчання дорослих) тощо). Як наслідок, експерти опрацювали групи критеріїв прогресу ціложиттєвої освіти, до яких, зокрема, належать запровадження інновацій, компетентнісний підхід, мобільність тих, хто навчається, тощо [18]. Щодо шкільної практики, то тут основну увагу зосереджено на трьох важливих сферах:

1. доступі до якісної освіти – зокрема йдеться про дошкільну освіту (охоплення навчанням дітей дошкільного віку), освіту дітей мігрантів та проблему залишення школи (діти, що з різних причин залишилися поза освітою);

2. компетентнісному підході;

3. підтримці вчителів, освітніх керівників, освітян-лідерів, що передбачає мотивацію, професійний розвиток та ефективний відбір педагогів [20].

«Міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активної школи» розробили свої параметри стандарту «навчання впродовж життя» на рівні школи [5, 29–30]:

1. Ми прагнемо створити бажання до навчання, яке фокусується на тому, як навчатися, а не на вузькому підході до змісту і знань.

2. Ми пропонуємо підтримку та навчальні можливості для всіх поколінь.

3. Ми пропонуємо навчальні можливості з використанням різноманітних навчальних стилів, зокрема рекреаційних, професійних та практичних.

4. Ми використовуємо громаду як ресурс для навчання, запрошуючи людей з усієї місцевості поділитися своїми знаннями та досвідом з нашими працівниками та учнями.

Такі параметри формують основні напрями самооцінювання школи за стандартом «навчання впродовж життя»: мотивацію до навчання, залучення до навчання представників різних вікових груп, використання ефективних навчальних стратегій, зокрема інноваційних, та залучення громади до навчального процесу в ролі експертів. Пропоновані нижче таблиці допоможуть нам перетворити ці якісні характеристики на кількісні показники, покликані за-

безпечити об'єктивність оцінювання. Напередодні «круглого столу» координатор ГАШ і керівництво школи могли б використати їх для інформування всіх учасників навчально-виховного процесу (зокрема й запрошених до процедури самооцінювання) про те, що зроблено у згаданій сфері, і довести це конкретними цифрами, взятими з анкетування, зрізу знань тощо. Ці таблиці можна використовувати не тільки під час самооцінювання школи за стандартом «навчання впродовж життя», а й під час зовнішнього оцінювання – наприклад, у рамках порівняльного проекту щодо ефективності громадсько активних шкіл; вони допоможуть за чіткими критеріями провести міжшкільні конкурси, стануть підґрунтям для шкільних проектів, зокрема щодо підвищення професійної майстерності вчителів тощо.

Стандарт «Навчання впродовж життя» належить до найбільш універсальних і багатоаспектних, він співзвучний з місією кожної школи, а не тільки громадсько-активної. Тому провести самооцінювання, дослідивши, наскільки школа реалізує засаду ціложиттєвої освіти, було б цікаво не тільки керівникам ГАШ. Для початку, щоб потренуватися в азах самооцінювання, можна скористатись однією з запропонованих нижче таблиць, щоб оцінити один із аспектів діяльності школи, який Ви вважаєте важливим для її діяльності.

Перший параметр стандарту «ми прагнемо створити бажання вчитись, яке фокусується на тому, як навчатися, а не на вузькому підході до змісту і знань» [5, 29–30] націлює нас на те, що мотивація до навчання і вміння вчитися – важливі передумови ціложиттєвої освіти. Виміряти мотивацію тих, хто навчається, – складна справа. Відповісти на запитання, чи ефективно мотивує школа до постійного навчання, допоможе подана нижче таблиця (див. Табл. 1).

Таблиця 1

Мотивація до постійного навчання і вміння вчитися

Основні стратегії	Реалізація стратегій на рівні школи	Можливі методи оцінювання	Джерело даних	Вплив на навчально-виховний процес
1	2	3	4	5
<p>Демонстрація навчальних досягнень та їх відзначення (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • майстер-класи; • семінари; • конференції; • Дні відкритих дверей; • шкільні стіннівки, радіо-репортажі; • ЗМІ; • урочисті публічні заходи; • грамоти, дипломи (традиція їхнього демонстрування в публічному місці) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети й пилітальники для учасників навчально-виховного процесу (Чи у Вас практикують...? Це цікаво й ефективно?) • записи в учнівських щоденниках, стіннінках; • стенди, фотографії «Найкращі учні / вчителі»; • демонстрація дипломів, сертифікатів тощо 	<ul style="list-style-type: none"> • 89% директорів ЗНЗ і тільки 34% вчителів вважають, що у школі достатньо відзначені професійні здобутки вчителя³ • 93% освітян вважають відзначення умовою професійного розвитку
<p>Потрібність знань і вмінь, які пропонує школа (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • мотивація до вивчення конкретної теми уроку • кризь призму того, де учень може застосувати знання (щодоуроку); • виявлення освітніх потреб учнів і втілення їх у навчально-виховний процес; • розроблення і виконання завдань, які ґрунтуються на вирішенні конкретних проблем учнів, їхніх родин, громади, держави тощо; • реалізація громадських проєктів 	<ol style="list-style-type: none"> 1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети й пилітальники для учасників навчально-виховного процесу (Чи потрібні знання, які дає школа? Наскільки? Що Вам потрібно, щоб бути онкурентоздатними?); • завдання, які ґрунтуються на вирішенні конкретних проблем учнів, їхніх родин, громади, держави тощо; • конспекти уроків 	<p>на думку опитаних освітян Львівщини (керівників шкіл, методистів, учителів), сучасні навчальні програми пропонують 34% непотрібного матеріалу, який не знайде застосування в житті учня;</p> <p>93% опитаних освітян вважають шкільні програми надто складними</p>

1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> Інструктування про те, як навчатись ефективно (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи) 	<ul style="list-style-type: none"> шкільні уроки (іх окремі фрагменти); тренінги з ефективного навчання / запам'ятовування; інтенсивні курси з вивчення іноземної / української; тренінги зі швидкісного читання; тренінги з пізнання власного стилю навчання; бібліотечка з допоміжними матеріалами; інформація про ефективне навчання на сайті школи 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анкети для учасників навчально-виховного процесу (Це ефективно? Ви практикуєте...?); питальники; конспекти уроків (наявність на організаційному етапі мотивації до навчання) 	<p>тільки 8% ЗНЗ можуть похвалитися спеціальними тренінгами про те, як навчатися ефективно; на уроках на інструктажі про те, як ефективно засвоювати інформацію, шукати її, припадає всього до 5% часу</p>
<p>Розмаїття навчальних стратегій (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> учні в ролі вчителів; учителі в ролі учнів; громадське навчання; проектні методи; інтерактивне навчання; навчання за межами класу (екскурсії, літні табори та школи, відвідини театрів, музеїв 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анонімні анкети й питальники для учасників навчально-виховного процесу (Це ефективно? Ви практикуєте...?); письмові відгуки учнів тощо 	<p>83% вчителів реалізують засаду «учень у ролі вчителя» винятково в День учнівського самоврядування або на День учителя</p>
<p>Ваша оцінка за чотирибальною системою цієї сфери діяльності: Мотивація до постійного навчання і вміння вчитися</p>				<p>Оцінка:</p>

³ Статистика, подана в цих та інших наведених тут таблицях, взята з анкетувань автора (вибірка становить 150 – 300 осіб). У Ваших школах результати будуть іншими. Сподіваюсь, що таблиці надихнуть Вас до таких опитувань та анкетувань. Взірці анкет подано в Додатку.

Забезпечення доступу до навчання представникам усіх поколінь

Цільова група	Основні форми навчання	Кількісні критерії	Можливі методи оцінювання	Джерело даних	Вплив на навчально-виховний процес
1 Діти ⁴ : учні школи; діти місцевих громадян (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)	2 • перебування в Центрі раннього розвитку/ дошкільній групі тощо; • тренінги з основ навчання, запам'ятовування, швидкісного читання; • тренінги з проектного менеджменту, нпр., для членів учнівського самоврядування, громадсько активних учнів; • гурткові заняття (з підприємництва, створення веб-сайтів, освоєння комп'ютерних програм тощо); • заняття секцій; • семінари; • конференції; • культурні події	3 • кількість проектів, втілених з ініціативи дітей; • кількість осіб, охоплених навчанням; • кількість проведених заходів	4 1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів	5 • анкети й питальники для учнів (Чого б Ви хотіли навчитися?); • анкети й питальники для учителів (Що Ви практикуєте?);	6 74% міських старшокласників хотіли б узяти участь у тренінгах з ефективного навчання
Дорослі мешканці громади: батьки (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)	• тренінги; • батьківські лекторії; • семінари; • конференції; • родинні заняття;	• кількість проектів, втілених з ініціативи батьків; • кількість осіб, охоплених навчанням; • кількість проведених заходів; • кількість часу, витраченого на спілкування батьків з дітьми в родині;	1) інтерв'ю, 2) анкетування, 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів	• анкети й питальники для батьків (Які проблеми виховання Вас турбують? Чого б Ви хотіли навчитися?); • анкети й питальники для учителів (Ви практикуєте...?);	тільки 19% опитаних батьків задоволені рівнем проведення лекторіїв, батьківських бесід тощо ⁵

1	2	3	4	5	6
<p>Дорослі мешканці громади: вчителі («учитель у ролі учня») (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • індивідуальні консультації з педагогом, психологом; • «школа батьківства» на сайті школи; • література для батьків щодо виховання дитини; • родинні культурно-мистецькі й спортивні заходи <p>Самонавчання</p> <ul style="list-style-type: none"> • наявність індивідуального плану професійного розвитку; • читання педагогічної літератури; • запровадження інноваційних технологій на власних уроках; • авторські публікації у фахових виданнях; • участь у проєктах; • ініціювання конференцій, семінарів, проєктів 	<ul style="list-style-type: none"> • кількість родинних подій, однаково важливих для дітей і батьків; • кількість інтегрованих завдань з кожного шкільного предмету, які б допомогли продовжити час спілкування батьків з дітьми 	<p>1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів</p>	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети для учнів (Скільки часу спілкуються з Вами Ваші батьки? Які теми спілкування?); • виховна програма школи/ плану виховних заходів; • конспекти уроків, сценарії позакласних заходів 	<p>22% освітніх керівників уважають самонавчання найважливішою формою професійного вдосконалення</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • рівень навчальних досягнень учнів, його динаміка; • кількість інновацій, впроваджених у навчально-виховний процес; • кількість осіб, охоплених навчанням; 		<ul style="list-style-type: none"> • анкети для вчителів, адміністрації школи щодо самонавчання, внутрішнього та зовнішнього вдосконалення педмайстерності; 	

1	<p>Внутрішньошкільне вдосконалення вчительської майстерності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренінги; • семінари; • майстер-класи; • педконференції; • тематичні педради; • школа молодого вчителя; • наявність системи наставництва; • наявність системи взаємонавчання / коучінгу тощо 	3	4	5	6
	<p>Зовнішнє вдосконалення вчительської майстерності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участь у курсах вчительської майстерності (нпр., «Учитель Року»); • навчання на курсах в Інститутах післядипломної педагогічної освіти / в університетах; • дистанційне навчання; • тренінги в рамках проєктів; • на рівні освітнього округу, району; • тренінги; • семінари; • майстер-класи; • педконференції тощо 			<ul style="list-style-type: none"> • питальники; • індивідуальні навчальні плани; • конспекти уроків; • зошит взаємодіювання уроків 	<p>20% освітніх керівників уважають професійне навчання на рівні школи другим за ефективністю після самонавчання</p> <p>57% освітніх керівників уважають курси в інституті післядипломної освіти найважливішою формою професійного вдосконалення;</p> <p>19% освітніх керівників уважають професійне вдосконалення на рівні освітнього округу найважливішою формою професійного розвитку</p>

1	2	3	4	5	6
<p>Дорослі мешканці громади; пенсіонери; ті, хто прагнуть знайти кращу роботу; ті, хто хоче відкрити власну справу тощо (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<p>Тренінги з:</p> <ul style="list-style-type: none"> розвитку зеленого туризму; основ здорового способу життя; підприємництва, заснування своєї справи; відкриття громадської організації <p>Гуртки:</p> <ul style="list-style-type: none"> перукарського мистецтва; кулінарії; комп'ютерної грамотності; української мови; іноземної мови тощо 	<ul style="list-style-type: none"> кількість проектів, втілених з ініціативи учасників навчання; кількість осіб, охоплених навчанням; кількість проведених заходів 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анкети й опитувальники для представників громади (Чого Ви хотіли навчитися?); анкети й питальники для учителів (Ви практикуєте...?); письмові відгуки про навчання, культурні заходи; сценарії свят; виховна програма школи 	<p>11% громадян охоче придитимуть до школи, щоб навчатися безкоштовно або за невеликі гроші</p>
<p>Ваша оцінка за чотирибальною системою цієї сфери діяльності: Забезпечення доступу до навчання представникам усіх поколінь</p>					<p>Оцінка:</p>

⁴ Йдеться про ті форми навчання, які виходять за рамки шкільних дисциплін.

⁵ Про цю проблему та можливі шляхи її вирішення читайте в книжці «Залучення батьків до діяльності школи», що виходить у цій серії.

Використання різних стилів навчання та інших інновацій у навчально-виховному процесі⁶

Основні стилі навчання	Форми діяльності		Можливі методи оцінювання	Джерело даних	Вплив на навчально-виховний процес					
1	<p>для візуала:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ІКТ-технології; • змінні наочні матеріали (нпр., таблиці, схеми); • постійні наочні матеріали (нпр., стенди у класі); • яскравий інтер'єр; • фільми 	<p>для аудіала:</p> <ul style="list-style-type: none"> • слово вчителя (інтонація, тембр); • навчальні аудіоматеріали; • музика; • ІКТ-технології 	2	<p>для кінестетика:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ІКТ-технології; • експерименти; • сигнальні картки; • викладання на парті • схем з готових елементів; • руханки, фізкультхвилинки 	3	<p>1) інтерв'ю;</p> <p>2) анкетування;</p> <p>3) опитування;</p> <p>4) фокус-групи;</p> <p>5) аналіз документів</p>	4	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети для старшокласників (Як Ви найкраще сприймаєте інформацію? Чи врахований Ваш індивідуальний стиль сприйняття?); • анонімні анкети для вчителів (Ви враховуєте різні стилі сприйняття інформації під час розроблення конспекту?); • конспекти уроків, сценарії позакласних заходів 	5	<p>79% освітян (керівників ЗНЗ, методистів, учителів) не ознайомлені з індивідуальними стилями засвоєння інформації й типами мислення</p>
Використання «рекреаційного» стилю (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)	<ul style="list-style-type: none"> • вишкільні табори; • екскурсії до музею; • перегляд художніх фільмів з навчальною метою; 			<p>1) інтерв'ю;</p> <p>2) анкетування;</p> <p>3) опитування;</p> <p>4) фокус-групи;</p> <p>5) аналіз документів</p>	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети для учнів (Чи хотіли б Ви взяти участь, нпр., у літній школі? Наскільки це ефективно?); 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% школярів уважають вишкільний табір⁸ ефективним для навчання; • 100% учасників уважають, що вишкільний табір допоміг підвищити патріотизм; • 76% дітей наприкінці першого семестру визнали, що літній вишкільний табір допоміг у вивченні шкільних курсів історії та географії; 				

1	2	3	4	5
<p>Використання «професійного» стилю (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> літні школи (з вивчення мов, комп'ютерних технологій); прогулянки до лісу / парку (спостереження); навчальні мандрівки; «веселі» перерви 		<ul style="list-style-type: none"> анонімні анкети для вчителів (Ви практикуєте...?); програми виховних таборів, літніх шкіл; конспекти музичних уроків, уроків-мандрівок; письмові відгуки учнів тощо 	<ul style="list-style-type: none"> 100% дітей уважають, що табір допоміг фізичному розвитку (і дівчата, і хлопці після закінчення табору змогли відтиснути як мінімум 10 разів і пробігти 3 км); 100% учасників табору визнали, що набули життєвих навичок (як-от куховарити, розпалювати багаття, ставити намет, орієнтуватися на місцевості); 21% старшокласників-учасників табору на час анкетування (листопад 2012 р.) започаткували молодіжні організації в Сокалі, що свідчить про ефективність формування
<p>Використання «професійного» стилю (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> шкільна газета, яку випускають учні; шкільні радіопрограми, які готують учні; монтування відеороликів / відеосюжетів з навчальною метою; розроблення сайтів; догляд за шкільною ділянкою / теплицею / клумбами / садом; навчання в шкільній майстерні, конкурсні заходи; робота на шкільній кухні; 	<p>1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз документів</p>	<ul style="list-style-type: none"> анонімні анкети для учнів (Чи хотіли б Ви взяти участь, нпр., у випуску шкільних радіопередач, шкільної газети тощо? Наскільки це ефективно для Вашого розвитку?); 	<p>немає конкретних відомостей</p>

1	2	3	4	5
<p>Використання «практичного» стилю (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • гуртки / тренінги з підприємництва, пе-рукарського мистецтва, кулінарії, місцевих ремесел, зеленого туризму тощо • навчальні проекти; • навчальні вправи, пов'язані з потреба-ми громади (запис фольклору, історичних свідчень, збір етнографічного матеріалу, аналіз стану довкілля – нпр., якості води, впливу териконів тощо); • дискусії, дебати; • курси ораторського мистецтва; • школа молодого лідера 	<p>1) інтерв'ю; 2) анкетування; 3) опитування; 4) фокус-групи; 5) аналіз доку-ментів</p>	<ul style="list-style-type: none"> • анонімні анкети для учнів (Чи хотіли б Ви брати участь, нпр., у на-вчальних проєк-тах? Наскільки це ефективно для Ва-шого розвитку?); • анонімні анке-ти для вчителів (Ви практикуєте...?); • конспекти уро-ків; • письмові відгуки учнів тощо 	<p>немає конкретних відомостей</p>
<p>Ваша оцінка за чотирибальною системою цієї сфери діяльності: Використання різних стилів на-вчання та інших інновацій у навчально-виховному процесі</p>				

⁶ Конкретніші й достовірніші результати щодо застосування різних стилів навчання ми одержимо від учителів та учнів, тому цю таблицю варто поширити пе-редусім серед цих учасників навчально-виховного процесу.

⁷ Спеціальну анкету з визначення стилю мислення див. [3, 360 – 362].

⁸ Йдеться про 10-денний вишкільний наметовий табір «Лидар Честі», який відбувався 10 – 20 червня 2012 р. з ініціативи молодіжних громадських організацій та Сокальського відділу освіти для підвищення патріотизму старшокласників та поглиблення їхніх знань з історії рідного краю, фізичного розвитку. Докладні-ше про цей табір можна прочитати в книжці «Розвиток громади» з цієї серії.

Чіткі кількісні критерії цих таблиць допоможуть тим, хто прагне оцінити, наскільки школа мотивує до навчання, зробити це не інтуїтивно, а ґрунтуючись на конкретних показниках. За кожну стратегію (рядок таблиці), яку ефективно реалізує школа (на думку учасника «круглого столу», озброєного результатами попередніх анкетувань, опитувань тощо), варто зараховувати один бал, так щоб у сумі за таблицю виходила максимальна кількість балів – 4, як цього вимагає посібник «Міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активної школи» [5]. Зрозуміло, що таке самооцінювання потребує багато часу і попередніх зусиль, тому будьте готові до того, що до нього долучаться не всі представники громади, а лише ті, що найбільше зацікавлені в якісній освіті: найактивніші вчителі та учні, батьки-ентузіасти, шкільне керівництво. Їхня думка й домінуватиме на засіданні «круглого столу». Запрошені представники громади, присутні на засіданні, слугуватимуть радше гарантом чесності такого процесу. Наприкінці кожної таблиці учасники «круглого столу» поставлять свою оцінку запропонованому виду діяльності. Тоді виведене середнє арифметичне балів цієї таблиці усіх, хто брав участь у її заповненні, і вкаже на об'єктивну оцінку конкретної сфери, у цьому випадку – здатності школи мотивувати до навчання та навчати того, як учитися.

Другий параметр у рамках цього стандарту «ми пропонуємо підтримку та навчальні можливості для всіх поколінь» [5, 29 – 30] акцентує на доступі до навчання всім охочим, незалежно від віку та соціального статусу. Подана нижче таблиця допоможе об'єктивно оцінити його, озброївши кількісними критеріями (див. Табл. 2). Зважмо, що оцінювання професійного розвитку вчителів школи, окреслене в цій таблиці одним рядком («учитель у ролі учня»), може стати предметом окремого серйозного дослідження, провести яке допоможе ця таблиця.

Третій параметр стандарту «Навчання впродовж життя» («ми пропонуємо навчальні можливості з використанням різноманітних навчальних стилів, зокрема рекреаційних, професійних та практичних» [5, 29–30]) наголошує на педагогічній майстерності вчителів, які застосовують різні стратегії щодо індивідуалізації навчально-виховного процесу та нові підходи до засвоєння великої кількості інформації, чим характеризується сьогоденний світ. Оцінити ефективність цієї діяльності – завдання Таблиці 3.

Четвертий параметр («ми використовуємо громаду як ресурс для навчання, запрошуючи людей з усієї місцевості поділитися своїми знаннями та досвідом з нашими працівниками та учнями» [5, 29–30]) цього стандарту має на меті підкреслити специфіку громадсько-активної школи як такого навчального закладу, який ефективно використовує потенціал громади, зокрема інтелектуальний. Перетворенню якісного параметра на кількісний слугує подана нижче таблиця (див. Табл. 4).

Використання потенціалу громади як ресурсу для навчання

Основні стратегії	Форми діяльності	Можливі методи оцінювання	Джерело даних	Вплив на навчально-виховний процес
1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> Громадське навчання (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи) 	<ul style="list-style-type: none"> громадяни в ролі експертів на уроці; громадяни в ролі експертів на позакласних заходах; представники державних установ, влади в ролі експертів на виховних заходах; представники громади як «митці» (на концертах, пленерах, майстер-класах) 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анкети й питальники для батьків, громади (Що Ви можете зробити для ефективного навчання наших дітей?); анкети й питальники для учителів (Ви практикуєте...?); анонімні анкети для учнів (Це цікаво й ефективно?); записи у шкільному журналі; конспекти уроків, поза-класних заходів 	<p>89% усіх опитаних учнів на Львівщині уважають уроки за участю експертів ефективними, цікавими й не нудними</p>
<p>Участь учнів та вчителів у громадському житті (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> участь у громадських організаціях; участь у концертах, музичних конкурсах; участь у подіях із релігійного життя громади; участь у подіях зі вшанування історичних подій, земляків; участь у спортивних та фізкультурних заходах, змаганнях (нпр., у команді з футболу); участь в екологічних акціях; участь у локальних художньо-мистецьких акціях (виставки, поповнення збірок місцевого музею); фандрайзинг для культурних акцій 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анонімні анкети й питальники для громадян (Це потрібно? Чи школа бере участь у громадському житті, наскільки ефективно?); сценарії свят/ відзначення важливих подій 	<p>34% директорів і заступників ЗНЗ на Львівщині є членами громадських організацій, 11% їх очолюють;</p> <p>19% вчителів (переважно старшого віку) є членами громадських організацій</p>

1	2	3	4	5
<p>Знання потенціалу громади (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> база даних волонтерів для громадського навчання з окресленням їхніх компетентностей; День відкритих дверей як форма взаємопізнання; тематичні дні громадського навчання; шкільний красназничий музей як форма пізнання громади; наявність календаря важливих для громади дат; наявність шкільної газети як форми взаємопізнання; наявність сайту школи як форми взаємопізнання 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анкети й питальники для громади (У чому Ви експерт? Чого Ви можете навчити учнів? Що їм розповісти?); конспекти уроків; сценарії; письмові відгуки учнів тощо 	<p>немає конкретних відомостей</p>
<p>Використання матеріальних громадських ресурсів (1 бал, якщо Ви задоволені цим аспектом роботи школи)</p>	<ul style="list-style-type: none"> музей як місце навчання; бібліотека як місце навчання, культурних заходів, зібрань, дискусій; будинок «Просвіти» як місце концертів, молодіжних зібрань; спортивні будівлі / споруди (як місце спортивно-розважальних, вишкільних заходів); дитячий майданчик; ліс / озеро / ставок (як місце спортивно-розважальних, вишкільних заходів) 	<ol style="list-style-type: none"> інтерв'ю; анкетування; опитування; фокус-групи; аналіз документів 	<ul style="list-style-type: none"> анкети й питальники для учасників навчально-виховного процесу (наскільки ефективно використовувати музей, бібліотеку в навчально-виховному процесі?); письмові відгуки учнів тощо 	<p>немає конкретних відомостей</p>
<p>Ваша оцінка за чотирибальною системою цієї сфери діяльності: Використання потенціалу громади як ресурсу для навчання</p>				<p>Оцінка:</p>

⁹ Див. схожу анкету в книжці цієї серії «Залучення батьків» («Із успішного портфоліо вчителя»).

Крок 2. Що можна зробити, щоб удосконалити слабкі ланки, виявлені під час самооцінювання?

Самооцінювання, що провели пілотні школи Львівщини, а також кілька анкетувань (на основі поданих вище таблиць), у яких взяло участь від 150 до 300 слухачів курсів Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, показало, що засада «навчання впродовж життя», хай і повільно, однак впроваджується в українську практику. Повільність впровадження часто не залежить від волі педагогів, а радше зумовлена зовнішніми чинниками, про які піде мова далі (див. розділ «Труднощі й ризики»). Результати анкетувань та самооцінювання оголили слабкі ланки українських шкіл, які можна покращити внутрішніми зусиллями, не чекаючи додаткових матеріальних ресурсів чи зміни нормативного забезпечення. До таких слабких ланок, зокрема, належать:

- 1) недостатнє відзначення у школі досягнень у професійному розвитку педагогів;
- 2) відсутність стратегій щодо формування в учнів уміння навчатися;
- 3) слабка поінформованість учителів про інноваційні аспекти індивідуалізації навчально-виховного процесу, зокрема планування уроків відповідно до різних стилів навчання, типів мислення учнів тощо.

Як нівелювати ці слабкі ланки або перетворити їх у переваги школи – одне із завдань самооцінювання.

1. Результати анкетувань показали, що 89% директорів ЗНЗ вважають, що в школі достатньо відзначені професійні здобутки вчителя. Така статистика окрилювала б, якби не одна деталь. На таке ж запитання відповіли ствердно тільки 34% вчителів. Отож можна схилитися до думки, що все таки рівень відзначення досягнень у професійному розвитку на рівні школи недостатній. І йдеться не тільки про те, що сучасний директор школи не має безпосередніх повноважень винагороджувати працівників (хіба що пропонувати це зробити відділові освіти) та й практика така трапляється рідко. Однак варто також пам'ятати, що деякі методи мотивації цінуються майже так само високо, але не коштують нічого, крім часу та уваги керівника. Зокрема гарним стимулом до постійного вдосконалення в професійній сфері є, на думку вчителів, окрім додаткової винагороди (98%), словесна похвала керівництва на публічних заходах (74%), запрошення до участі в цікавих проектах (10%)¹⁰. А от традиційне вивішування в школі грамот, сертифікатів, на думку вчителів, не належить до дієвого методу мотивування, його підтримали тільки 2% вчительства.

¹⁰ Освітняни, відповідаючи на запитання «Що найбільше мотивувало б Вас до професійного розвитку?», могли підкреслювати дві відповіді або подавати свої варіанти.

2. Анкетування засвідчило і серйозну прогалину у сфері формування в учнів уміння вчитися. За останнє десятиріччя український книжковий ринок поповнився чималою кількістю літератури про те, як ефективно навчатися. На жаль, вона не стала надбанням українських педагогів, які працюють у школі. Її основні читачі й «адепти» – тренери бізнес-програм, викладачі курсів іноземних мов тощо. А українська школа й далі залишилася на задвірках інноваційного процесу – частково через недостатність урочного часу на ці важливі інструктажі (66% освітян визнало це основною причиною ігнорування такої інформації). Однак глибша причина криється в іншому: український вчитель не довіряє іноземним інноваціям, часто вважаючи їх непотрібним шарлатанством (тільки 12% учителів визнало, що черпають інформацію про ефективне навчання з літератури, решта – з власного досвіду, від своїх учителів тощо). Тому тренінги про те, як навчатись ефективно, основані на засадах сучасної інноваційної педагогіки, – велика рідкість в українському шкільництві. А їх потребує кожен учень. Цю потребу усвідомлює 74% міських старшокласників, які хотіли б узяти участь у вишколах з ефективного запам'ятовування та відтворення інформації (у сільській місцевості такого анкетування провести не вдалося). Про те, як організовувати тренінги з ефективного навчання, швидкого запам'ятовування, можна прочитати в книжці «Революція в навчанні» [3], а позитивний український досвід у цій сфері почерпнути з останнього розділу цього посібника.

3. Ще однією слабкою ланкою стандарту «Навчання впродовж життя» є те, що самі вчителі не надто добре орієнтуються в сучасних педагогічних інноваціях. Зрештою, ця слабка ланка виявляє і серйозний недолік у роботі інститутів післядипломної освіти, які часто пропонують учителям теоретичні аспекти інноваційної педагогіки, замість того щоб подати практичні інноваційні методи роботи з дітьми. Навчання про те, як вчитися, могли б проводити у школі не тільки вчителі, а й ті учні, які знають власні цікаві методи запам'ятовування інформації. Зрештою, зосередження уваги на формуванні вміння вчитися могло б спонукати учнів до колекціонування цікавих методів засвоєння інформації, публікації цих матеріалів на сайті школи, у шкільній газеті.

Крок 3. Як використати сильні сторони, якими вирізняється конкретна школа, що втілює принцип «навчання впродовж життя»?

Провівши самооцінювання, кожна школа виявить, що має сильні сторони у сфері ціложиттєвої освіти. Зазвичай керівник про них знає і без самооцінювання, однак власне ця процедура допоможе йому нагромадити конкрет-

ні кількісні аргументи щодо переваг своєї школи і використати їх під час позиціонування свого навчального закладу, формування його позитивного образу. Самооцінювання, яке провели пілотні школи Львівщини, а також анкетування, в яких узяли участь слухачі курсів Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, показали, що наші школи можуть похвалитися й чималими здобутками у впровадженні ідей ціложиттєвої освіти. Зокрема до наших сильних сторін належать:

- 1) професійний розвиток педагога («вчитель у ролі учня»);
- 2) участь учнів і вчителів у житті місцевої громади;
- 3) громадське навчання (використання потенціалу місцевих громадян-експертів у конкретній сфері).

Професійний розвиток педагогів в Україні порівняно з іншими країнами, знаними зі своїх ефективних освітніх систем [11, 7], не здається аж таким ідеальним. У нас багато труднощів, які полягають у формальному підході до підвищення кваліфікації, слабкій мотивації, застарілих підходах до навчання дорослих, про що можна прочитати в наступному розділі цієї книжки. Однак, на думку учасників самооцінювання (а це учні, самі педагоги, представники влади та громади – батьки, бізнесовці) і наших респондентів (учителів, директорів шкіл і їхніх заступників, методистів), професійний розвиток педагогів – та сфера, яка заслуговує найвищої оцінки в цьому стандарті. Якщо Ваша школа одержала таку похвалу з уст громадськості, не забудьте поінформувати про це вчителів, похваливши їх і нагадавши, що добрий учитель зміцнює довіру до школи [8, 53]. Форми похвали можуть бути різними – від інформації на сайті школи чи в стіннівці до місцевої газети, регіонального радіо чи телебачення. Так само важливо поширювати гарний досвід щодо професійного розвитку не тільки в межах школи, а й освітнього округу, району, області: таким досвідом можуть бути приклади ефективного взаємонавчання та наставництва, здобутки школи молодого вчителя та ін.

Часто громада недооцінює роль учнів і вчителів у творенні місцевої культури. Анонімне анкетування показало, що тільки 23% сільських мешканців Львівщини вважають учителів моральними авторитетами в громаді (див. докладніше про це в книжці «Розвиток громади», яка входить до цієї серії). І справді, українське учительство не очолює сьогодні протестних акцій. Однак активна участь учителів та учнів у проведенні концертів, місцевих фестивалів, у вшануванні історичних подій, в ініціюванні толок стає вагомим аргументом на користь того, що учасники підсумкового «круглого столу» – представники громади – високо відгукуються про цю діяльність. На жаль, часто про

ініціаторів місцевих культурних подій мало хто знає в громаді й школі. Тому вшанування ініціативних учнів і педагогів, які розвивають культуру у своїй місцевості, – обов’язок керівництва школи. Гарна традиція – проводити творчі звіти школи, на які запрошувати всіх представників громади. Тоді ж можна було б і подякувати тим громадянам, які на прохання вчителів приходять до школи й радо діляться своїми знаннями з учнями, навчаючи їх пекти короваї за місцевим рецептом, куварити, щепити дерева, займатися традиційними місцевими ремеслами тощо. Відзначення таких громадян почесними титулами «Приятель школи» на публічних громадських заходах, грамотами та подяками, допомога їм по господарству (якщо це літні люди, які потребують опіки) – і обов’язок школи, й інструмент створення гарного іміджу про себе.

Розділ 2. Труднощі й ризики впровадження засади «навчання впродовж життя», або коли стимул¹¹ – не обов’язково палиця

Втілювати інновації у школу, знану зі своєї консервативності, надзвичайно складно. Однак ті педагоги, які розуміють потрібність змін, що наближають школу до реального життя, впроваджують ідеї ціложиттєвої освіти, попри проблеми та перешкоди, які трапляються їм на шляху. Серед *труднощів* у цій сфері вони виокремлюють такі:

1. Складність шкільних навчальних програм, негнучкість і непристосованість їх до засад ціложиттєвої освіти.
2. Трансляторний підхід до навчання.
3. Слабка мотивація до професійного розвитку вчителя.
4. Недостатня мотивація педагогів до самонавчання.
5. Недостатня увага до професійного розвитку в школі та освітньому окрузі.
6. Формальний підхід до навчання на базі інститутів підвищення кваліфікації, університетів.
7. Труднощі з залученням до навчання дорослих мешканців громади.

Складність шкільних навчальних програм, негнучкість і непристосованість їх до засад ціложиттєвої освіти. На думку опитаних освітян Львівщини (керівників шкіл, методистів, учителів), сучасні навчальні програми пропонують 34% непотрібного матеріалу, який не знайде застосування в житті учня; 93% опитаних освітян вважають шкільні програми надто складними. Власне складність програм, яка полягає у надмірній кількості нового матеріалу, не дозволяє вчителю приділити достатньо часу на найважливіше – на формування вміння вчитися. Це вміння окреслено як одну з ключових компетентностей у «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради Європи щодо формування ключових компетентностей ціложиттєвої освіти». У документі читаємо, що «вміння вчитися – це здатність до постійного й наполегливого навчання, організації навчального процесу (власного і колективного), зокрема через ефективне керування часом та інформаційними потоками. Ця компетентність передбачає свідомий підхід до навчального процесу та індивідуальних потреб, пошук можливостей і долання перешкод, щоб навчатись успішно. Це збереження, обробка та засвоєння нових знань, формування навичок, а також пошук довідкових засобів і користування ними. Уміння вчитися спонукає до того, щоб,

¹¹ Відомо, що стимул – слово, що прийшло до нас із латини й означало «палицю, батіжок».

спираючись на попередні знання та життєвий досвід, застосовувати знання і вміння в різних життєвих ситуаціях: удома, на роботі, в освіті, у практичному навчанні. Вирішальними елементами цієї компетентності є *мотивація та впевненість у своїх силах*» [18]. За умов подання великого обсягу знань, насиченості програм і незастосовності матеріалу важко мотивувати школярів учитися, а ще важче – формувати в них упевненість у своїх силах та високу самооцінку. А проте робити це треба, бо кожен учитель розуміє, що знання – це те, що можна наздогнати й пізніше, особливо коли любиш і вмієш учитися, а підвищити самооцінку в дорослому віці – значно складніша річ. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. обіцяє кілька важливих кроків до цього: баланс між інваріантною і варіативною частинами, спрощення навчальних програм та зменшення кількості предметів [6]¹². До речі, оптимальна кількість предметів у середній школі, як свідчать дослідження науковців, – близько десяти; саме такою кількістю обмежилися творці Федерального державного освітнього стандарту [10, 196], ухваленого 2010 року, який буде впроваджено у Росії 2020 року.

Трансляторний підхід до навчання – це теж одна з причин того, що наші діти не вміють учитися так, як цього вимагає сучасний світ. Відтворення матеріалу з одного параграфа – традиційна практика сучасної школи, яка не рятує дитину перед викликами сьогодення, і про це б'ють на сполох сучасні науковці та практики [9, 16]. Як знайти потрібну інформацію у великих інформаційних потоках, як не потонути в них – важливе завдання школи, що й досі залишається не виконаним.

На зміну трансляторному підходу, що підкріплюється проблемами, про які йшлося вище (великий обсяг непотрібного для життя матеріалу, фрагментарність і розрізненість шкільних дисциплін), має прийти інша школа – діяльнісна. Бо тільки в діяльності відбувається найефективніше навчання. Це підтверджує інтеграційний підхід Пата Нолана (див. про 10-денну мандрівку Національними парками Нової Зеландії, коли діти з низьким рівнем навчальних досягнень інтенсивними методами засвоюють прогалини шкільної програми, а потім, працюючи в комп'ютерному класі, підсумовують засвоєне) [3, 414–421], методика SuperCamp [3, 422–436], результати навчальних академій підприємливості в школах США [3, 408–415], Польщі [4], України [4], позитивна практика українських педагогів-інноваторів. На тому, що діяльнісний підхід ефек-

¹² Тенденція останніх кількох років показує, радше, зворотну практику – зменшення варіативного компонента, ускладнення навчальних програм (і то навіть у початковій школі), збільшення кількості предметів.

тивний у виховному процесі, наголошують і науковці, й практики [12, 45]. Ритуальний захід із випуску шкільної газети під керівництвом учителя можна організувати як дієвий інструмент виховання дітей (майже без втручання вчителя), коли формується відповідальність, громадське лідерство, вміння працювати в команді тощо. Українська практика (щоправда, таких прикладів обмаль) теж показує дієвість таких підходів. Учасники 10-денного вишкільного табору «Лицар Честі», що відбувався влітку 2012 року в лісі на березі Бугу за співпраці молодіжних громадських організацій та районного відділу освіти Сокальщини, одноставно ствердили, що табір допоміг відчутти гордість за свій народ, глибше пізнати історію, мотивував до саморозвитку. Зрештою, результати анкетування учасників цього табору подано в таблиці «Використання різних стилів навчання та інших інновацій у навчально-виховному процесі» (1-й розділ), а про організацію табору та його програму докладніше можна прочитати в книжці «Розвиток громади» з цієї серії. Гарні приклади того, як навіть у сучасних умовах зробити школу діяльнісною, знаходьте в 3-му розділі цієї книжки «З успішного портфолію школи».

Якщо говорити про зміну трансляторної школи на діяльнісну, то першою складовою її успіху мав би стати підготований учитель. Тому підґрунтям більшості змін – зокрема тих, які орієнтуються на впровадження якісної ціложиттєвої освіти, – є професійний розвиток учителя.

Документи ЄС у сфері професійного зростання вчителя, зокрема «Удосконалення якості освіти вчителів: звернення Європейської Комісії до парламенту ЄС та Ради Європи», ухвалений в Брюсселі у серпні 2007 року (діє до кінця 2013 р.) [17], дають змогу говорити про народження нової філософії вдосконалення, яка полягає в:

- акценті не на знаннях, а на компетентностях;
- доборі й пристосуванні змісту вдосконалення до потреб конкретної школи;
- перенесенні акценту з позашкільної інституції на школу як «організації, що навчається»;
- переході від оказіонального вдосконалення до постійної праці над собою;
- принципі поширення знань в установі й поза нею.

У Програмі «Навчання впродовж життя» (2007–2013) зазначено, що вчитель – це:

- професія високої кваліфікації;
- професія ціложиттєвого навчання;
- мобільна професія;
- професія партнерства і співпраці [17].

Слабка мотивація до професійного розвитку вчителя. На відкрите запитання, що перешкоджає вчителям удосконалювати педагогічну майстерність, педагоги відповідають майже однотайно – низька оплата праці (98%), що змушує їх підробляти, зокрема й репетиторством, займатися сільськогосподарськими роботами (якщо вчитель живе в селі), а найкращих або найменш терплячих – залишати школу. Досвід 20 освітніх систем, які постійно вдосконалюються, показав, що успішне реформування освіти можливе тільки тоді, коли посилити мотивацію педагогів через винагороди й збільшення оплати праці, а тоді спонукати їх до постійного професійного розвитку [11, 7]¹³.

Ще одна перешкода, про яку часто згадують педагоги, – бюрократизація в освіті (46%), що краде левову частку часу, який можна було б використати для вдосконалення професійної майстерності. Відповідно, часу на самонавчання, – а це важливий компонент професійного розвитку, – вчителів не вистачає. Зрештою, на самонавчанні та налагодженні співпраці між педагогами наголошують європейські стратегічні освітні документи, зокрема «Удосконалення якості освіти вчителів: звернення Європейської Комісії до парламенту ЄС та Ради Європи» [17].

Недостатня мотивація до самонавчання. Самонавчання для наших учителів – радше проблема власного вибору, аніж обов'язковий компонент професійного розвитку. І хоч цей вид професійного вдосконалення як невід'ємний компонент педагогічної діяльності зафіксований у Положенні про атестацію педагогічних працівників [7], серйозним поштовхом до самонавчання цей документ не став. На жаль, тільки 9% опитаних учителів Львівщини знають, що таке індивідуальний план професійного розвитку; користуються таким планом тільки вчителі кількох інноваційних навчальних закладів області. Про істотну роль цього документа свідчить досвід Польщі. Самостійно укладений план професійного розвитку, затверджений керівником школи (або ж – у випадку з молодим учителем – план, складений разом із наставником), допомагає педагогові спроектувати власну траєкторію навчання на різних рівнях відповідно до власних потреб і очікувань школи, власних можливостей і зацікавлень учнів. Кредитно-модульна система, яка впроваджується у Львівському обласному інституті післядипломної освіти, допомогла б зробити цей план професійного розвитку дієвим, стимулюючи вчителів більше навчатися самостійно.

Недостатня увага до професійного розвитку у школі та освітньому окрузі¹⁴. Ще один важливий компонент, недооцінюваний в Україні, – удосконалення про-

¹³ Та чи тільки винагорода мотивує? Найвища в ЄС оплата праці в розрахунку на одиницю населення та стосовно ВВП – у Португалії, Італії та на Кіпрі [17], однак ці країни посідають далеко не перші місця щодо якості освіти та професійного розвитку педагогів.

фесійної майстерності на рівні школи та освітнього округу. У вже згадуваному стратегічному документі «Удосконалення якості освіти вчителів: звернення Європейської Комісії до парламенту ЄС та Ради Європи» окреслено найважливіші чинники професійного розвитку, більшість із яких зосереджено в школі: доступ до наставництва та професійної підтримки, програми формування професійної компетентності та 3-річна програма «впровадження у професію» для молодих учителів, систематичне обговорення потреб, проблем та планів професійного розвитку вчителя тощо.

Удосконалення на рівні школи (так само, як і на рівні освітнього округу) має свої переваги, бо воно:

- інтегрує працівників школи над вирішенням спільних проблем;
- переносить акценти із зовні в організацію;
- орієнтує на тісну співпрацю, діалог, ефективно впровадження зміни;
- дешевший та ефективніший засіб, бо спирається на діагностування проблем учасників навчально-виховного процесу.

З огляду на це у багатьох інститутах післядипломної педагогічної освіти практикують виїзні сесії до навчальних закладів, тренінги для педагогічних колективів відповідно до їхніх навчальних потреб, однак ця практика, на жаль, не стала поки що масовою.

Формальний підхід до навчання на базі інститутів підвищення кваліфікації, університетів. Підвищення професійного розвитку на рівні Львівського обласного інституту післядипломної освіти 57% освітніх керівників вважають найефективнішим, хоча передбачаю, що такий відсоток серед учителів був би нижчим. Серед проблем підвищення кваліфікації на рівні інститутів та університетів – зведення навчання до відвідування певної кількості занять один раз на п'ять років для одержання посвідчення. Для того, щоб змінити цю ситуацію, у Львівському обласному інституті післядипломної освіти впроваджено дві важливі зміни:

1) кредитно-модульну систему, що спонукає вчителя навчатись на очних курсах частіше, ніж один раз на п'ять років, як цього вимагає Положення про атестацію педагогічних працівників [7], й дає змогу ознайомлювати з інноваціями в освіті, змінами в нормативно-правовій базі, добирати курси відповідно до того, які предмети читає педагог;

2) дистанційне навчання, яке має на меті оперативно й безкоштовно (для слухача) обирати курси відповідно до потреб, проходити деякі спецкурси – зокрема інваріантні – в дистанційному режимі.

¹⁴ Професійний розвиток на рівні школи, освітнього округу не варто плутати з методичною роботою – це значно ширше поняття.

Запровадження цих змін супроводжується чималими *ризиками*, здебільшого прогнозованими, однак не менш загрозливими. Серед них найважливіші такі:

1. Низька готовність учителя брати відповідальність за власний професійний розвиток на себе. Зазвичай учитель діє за принципом, що його професійний розвиток – проблема керівника.

2. Низька комп'ютерна грамотність учителів, незважаючи на те, що більшість із них володіє сертифікатами Intel, Microsoft.

3. Низький рівень усвідомлення переваг кредитно-модульної системи, яка гарантує неперервність освіти і, щоби більше, дає змогу педагогові не втратити в заробітній платі, якщо він читає кілька предметів у школі [7].

4. Низька адаптивна здатність викладачів інституту до кредитно-модульної системи та слабка мобільність. Саме це перешкоджає в розробленні великої кількості короткотривалих практичних спецкурсів – зокрема й дистанційних, – які б скеровували слухача на самонавчання та внутрішньошкільне вдосконалення. Зрештою, на важливості навчання впродовж життя наголошує окремий розділ європейського документа «Професія викладача вчителів. Програма освіти та навчання до 2020 р.» [14].

5. Слабка матеріальна база шкіл, зокрема оснащення їх швидкісним інтернетом.

Усі ці ризики спонукають не тільки моніторити процес впровадження змін (перша перебуває на стадії завершення, друга лише розпочинається), а й вивчати потреби цільової аудиторії, корегувати зміни відповідно до обставин і, що найважливіше, ламати усталений стереотип про те, що неперервне навчання – європейська казочка, яка не приживається в українській освіті.

Труднощі з залученням до навчання дорослих мешканців громади. Найважливіший виклик, що стоїть перед системою освіти для дорослих в Україні, – подолання стереотипу, що навчаються тільки діти, дорослим це робити не личить. Тому позитивної практики школи як ресурсного центру, коли одночасно за партами на уроці сидять і діти, і дорослі (досвід багатьох новозеландських шкіл), які хочуть, нпр., дізнатися більше про комп'ютери, опанувати іноземну мову, у нас немає. Долання цього стереотипу потребує багато часу, позитивного налаштування суспільства та й державної підтримки таких ресурсних центрів. Громадсько активні школи Львівщини, які намагаються залучити дорослих до навчання, пропонуючи потрібні (відповідно до виявлених очікувань) курси, скаржаться на неможливість зробити це з огляду на жорстку економію коштів у централізованих бухгалтеріях, де за кожную копійку, витрачену на електроенергію в позаурочний час, доводиться звітувати, переконуючи чиновників у раціональності таких витрат. Тому навчання дорослих на сьогодні залишається радше спробою, а не практикою української школи.

Розділ 3. З успішного портфоліо шкіл

Щоб вислів «навчання впродовж життя» став актуальним принципом українських шкіл, потрібно багато – зокрема забезпечити школу ресурсами й мотивувати громадян працювати для свого розвитку, змінити нормативну базу в цій сфері на взірць європейської, надати державне забезпечення тим школам, які втілюють цю засаду, тощо. Однак найважливішою передумовою впровадження ціложиттєвої освіти є зміна ментальності українського середньостатистичного громадянина, що звик трактувати школу як підготовку до дорослого життя, а дорослість – як межу достатності знань. Як перебороти стійкі стереотипи, що панують в українському суспільстві, і досягти успіхів у впровадженні засади «навчання впродовж життя» в місцеві громади – діляться досвідом громадсько-активні школи Львівщини.

Усталений стереотип, пов'язаний з ціложиттєвою освітою, ґрунтується на тому, що ми звично асоціюємо її з навчанням дорослих, забуваючи, що це значно ширша сфера, яка безпосередньо пов'язана зі школою, а саме: з формуванням у школярів уміння вчитися, з т. зв. радісним умотивованим навчанням, яке асоціюється не зі стресом, а з професійним розвитком педагогів та їхніми компетентностями, спрямованими на застосування різних стилів навчання відповідно до індивідуальних потреб дітей тощо.

Учителі в ролі учнів: чи можливий «кайзен»¹⁵ по-українськи?

Українська освіта сформувала досить дієвий інструментарій професійного розвитку вчителів, що ґрунтується на внутрішньошкільному вдосконаленні вчительської майстерності – через шкільні методоб'єднання, Школи молодого вчителя, шкільні педсемінари, – та «зовнішньому (через окружні та районні методоб'єднання, семінари, конференції, курси підвищення кваліфікації на базі обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти). Досвід, представлений у цьому розділі, виходить за рамки звичної практики. По-перше, він полягає в залученні до навчання впродовж життя широкого кола тих, хто прагне навчатися, – від учнів до літніх мешканців громади. По-друге, він демонструє інноваційні форми впровадження цієї ідеї на базі українських шкіл. По-третє, запропоновані тут проекти спрямовані на зміну ментальності тих, хто навчається, що надзвичайно важливо в умовах сьогоденного світу, що постійно змінюється. Власне ці критерії й стали вирішальними при відборі тих проектів, які ввійшли в цей розділ. А приводом до такої ширшої розмови про реалізацію принципу «навчання впродовж життя» стала серія однойменних семінарів у Львівському інституті післядипломної педагогічної освіти.

¹⁵ Кайзен – слово, що прийшло в менеджмент з японської мови й означає «постійне вдосконалення». Це ціла філософія, яка спонукає будь-яку особу до постійного вдосконалення всього: себе, своєї роботи, довкілля, товарів і послуг, продуктів тощо [3, 207].

Сьогодні Винниківську школу-інтернат знають на Львівщині як одну з найкращих шкіл, де втілюються цікаві проекти, впроваджуються інноваційні методи, громада активно працює на користь школи. А почалося все з приходом нової директорки – Лілі Свистович, яка вирішила змінити культуру школи. Ця зміна безпосередньо залежала від професійного розвитку вчителів і втілення у шкільну практику засади «навчання впродовж життя». Працювати звичними старими методами було неефективно, тому директорка почала діяти по-новому. Найперше вона разом із однодумцями розробила серію важливих тренінгів для вчителів відповідно до їхніх освітніх потреб; вишколи відбувалися під час шкільних канікул. Спочатку тренером була сама директорка школи, яка брала участь у багатьох проектах, а тому тренерська робота була для неї не чужа. Однак з'ясувалося, що зустрічатись у звичному шкільному довіллі було не надто ефективно, бо спрацьовувало бажання «якнайшвидше піти додому». Тому директорка написала проект зі зміни ментальності працівників організації до однієї з голландських фундацій, аргументувавши зміну в засадах професійного розвитку як важливий компонент зміни ментальності й одержавши кошти на інноваційну роботу. І вже наступний 4-денний тренінг відбувся під час травневих вихідних в одному з санаторіїв Львівщини. До участі в ньому було запрошено провідних фахівців з Польщі, Голландії, України. На такі вишколи вчителі їхали з великим бажанням. Серед педагогів школи викристалізувалася група активних вчителів, які створили Школу лідерів. Саме вони навчалися більше, ніж усі решта, і згодом узяли на свої плечі організацію шкільних тренінгів. Таке взаємонавчання виявилось ефективним і цікавим для школи.

Ще одним важливим кроком до мотивації професійного розвитку стала щорічна дводенна міжнародна конференція, яку проводить ЗНЗ та громадська організація «Школа мрій», яку створила й очолила директорка школи. Власне громадська організація допомогла керівництву працювати у вільніших нормативних рамках і розширила можливість брати участь у конкурсах проектів. Впродовж 2011–2013 рр. було проведено три конференції: «Школа – крок у майбутнє» (2011), «Сучасні методи управління школою» (2012), «Коли навчання – на радість» (2013), кожна з яких збирає понад 100 слухачів з різних куточків Львівщини, а також представників з інших областей України. Традиційно конференція поділяється на дві частини: до обідньої перерви учасники слухають доповідачів, а серед них – відомі польські, голландські, американські й українські педагоги, а по обіді всі розходяться на майстер-класи, щоб в інтерактивний спосіб підвищити свій професійний рівень. Така діяльність мотивує вчителів до професійного вдосконалення більше, ніж традиційні форми роботи.

Звичайно, ритм постійного навчання не всім був під силу. Таким чином, за кілька років викристалізувався колектив однодумців, і, навпаки, зі школи пішли ті, хто не зміг побачити себе в ролі того, хто постійно навчається. Цікаво, чи знають учителі школи-інтернату магічне японське слово «кайзен»?

Серед учителів усе ще існує стереотип, що навчальні семінари – нудні й не надто цікаві. Цей стереотип узялися подолати у Золочівській «Школі радості» (директор – Ярина Сухецька), розуміючи, що навчання дорослих мусить бути яскравим і цікавим.

«Педагогічний калейдоскоп», який традиційно відбувається у «Школі радості» як 3-етапне навчання вчителів з окресленої проблеми (знання + вміння + застосування), заступник директора і координатор ГАШ Ганна Михайлишин вирішила провести нетрадиційно, у формі молодіжного квесту. Напередодні вона попередила учасників навчання, щоб прийшли у зручному взутті, що вже заінтригувало вчительок, звиклих ходити на підборах.

Навчальний маршрут пролягав кількома точками. На кожній із точок, де стояли учні, треба було виконати якесь педагогічне завдання, часто його опис супроводжувався веселим коментарем або жартом. Невеликі групи учителів (увесь колектив був поділений на команди), бігали, дискутували, прагнути найшвидше дійти до мети. У спеціально визначеній точці-«підглядаци» можна було з'ясувати відповідь, якої команда не знала.

Усі учасники семінару визнали, що він був цікавим, невтомливим і повернув їх у дитинство, коли пізнання нового давало радість. А ще вчителі переконалися, яким ефективним є взаємонавчання, як гра мотивує до розкриття себе, як легко сприймати інформацію «на ходу». Керівництво школи вирішило зробити такі педагогічні квести традиційними, однак змінювати склад команд, щоб не запровадити клановість у колективі. Учителі, які брали участь у такому незвичному семінарі, вирішили, що, попри велику завантаженість, запропонують такий навчальний квест своїм учням, адже «Школі радості» потрібне радісне навчання!

Учні в ролі вчителів: кожному – навчати!¹⁶

В анкетуванні, у якому брали участь вчителі, керівники шкіл та методисти рай- (міськ-)методкабінетів, на запитання про те, як реалізується засада громадсько-активної школи «учень у ролі вчителя», 97% опитаних ствердило, що у школі під час відзначення Дня самоврядування або Дня вчителя учні мають можливість на один день відчувати себе справжніми вчителями. Вони готують конспекти уроків, навчають, виховують і навіть ставлять оцінки та мають спільну педраду. Такі форми роботи уже ввійшли в традицію української школи, а от досвід шкіл, представлений нижче, мав би надихнути читачів до цікавих нетрадиційних проєктів, які мають підтвердити давно відому в педагогіці істину: учень найкраще засвоює знання тоді, коли може передати їх комусь іншому [3, 177].

У Винниківській школі-інтернаті, де засаду навчання впродовж життя щоденно підтверджують конкретною діяльністю, вже кілька років діє цікавий проєкт. Традиційно на один тиждень до школи приїжджають волонтери з Корпусу Миру, щоб навчити учнів англійської мови. Школа в цей час перетворюється на справжній Англійський клуб (English Club) – так, до речі, й називається цей проєкт. Усі на заняттях і перервах розмовляють винятково англійською, вивчають культуру англійських країн, бавляться в ігри, організують дискотеки, куховарять, послуговуючись англійською. Завдяки цьому проєкту і мандрівкам за кордон у рамках проєктів ЄС діти Винниківської школи-інтернату можуть похвалитися доброю англійською, кілька випускників школи стали студентами факультету іноземних мов.

Однак «Англійський клуб» може охопити невелику кількість дітей, як правило, старшого шкільного віку. Щоб їхні навички не пропали даремно, у школі придумали цікавий проєкт «Вчи сам, щоб допомогти іншому». Його ідея надзвичайно проста. Те, що опанували учасники «Англійського клубу», – а це не лише слова і конструкції, а й цікаві методи навчання, – вони передають молодшим школярам, навчаючи їх англійської. Проєкт допомагає і тим, хто навчає (старші школярі мусять удосконалювати свої комунікативні навички, бо треба бути вчителем на взірць волонтерів із Корпусу Миру), а молодші учні у формі гри, не маючи бар'єрів перед старшими, можуть вивчити комунікативну англійську. Власне ті, хто виконував роль «вчителів» у цьому проєкті, і стали щасливими першокурсниками відділень англійської філології. Отож це дуже ефективно, варто спробувати усім!

¹⁶ Це девіз методу професора університету в Берклі Маріани Даймонд. Вона переконана, що кожен, незалежно від віку, – навіть дитина з дитсадка! – може бути вчителем. У цьому успіх навчання [3, 177].

Цікаву практику впровадження ідеї «учень у ролі вчителя» уже не один рік демонструє приватна гімназія Блаженного Климентія Шептицького (директор – о. Петро Майба). Користь від такої діяльності мають і ті учні, що навчають, і ті, хто навчається, і батьки. Директор переконаний, що тільки через виховання можна навчити дитину, бо воно є стрижнем освіти.

На одному із семінарів у ЛОППО під час презентації «запобіжної» системи виховання в приватній гімназії Блаженного Климентія Шептицького заступниця директора гімназії Мирослава Риковська на запитання про існування в навчальному закладі групи подовженого дня відповіла: «Такої групи в нас немає, вона нам не потрібна, бо збільшує витрати на навчання учнів, а це лягає на плечі батьків, заклад-бо приватний». Виявляється, в гімназії від 2006 року активно діє велика група старшокласників-аніматорів¹⁷. Після серйозних вишколів – щомісячних тренінгів, релігійно-пізнавальних зустрічей, реколекцій, семінарів, інструктажів – старшокласники-волонтери беруть на себе відповідальність за опіку над молодшими дітьми після уроків. Так само аніматори допомагають меншим у їдальні, ігрових кімнатах під час перерв.

У гімназії постійно діє «Школа аніматорів» під керівництвом заступника директора з виховної роботи Орести Щур. Аніматором може стати кожен учень від 9-го класу. Сама «Школа аніматорів» передбачає трирічне формування особи (I, II, III етапи відповідно до класу). Багато випускників залишаються учасниками аніматорського руху після закінчення гімназії і радо допомагають в організації свят, літніх таборів «Веселі канікули» для учнів гімназії та дітей сіл Івано-Франківщини (с. Фитьків, с. Яблуниця) тощо.

І попри те, що навчання у школі платне, жодна мама не обурилася тим, що її дитину використовують як вихователя-волонтера. Навпаки, часто від батьків можна почути подяку за те, що їхні діти стали добрішими, уважнішими, толерантнішими та відповідальнішими, допомагають їм у вихованні молодших братиків і сестричок. У тому, що аніматори – найкращі у світі вихователі, переконують і самі молодші учні. Гарний приклад старшого товариша, його тактовна порада дає більше, аніж контроль традиційного вчителя.

Те, що взаємонавчання ефективно, вчителі Підгородецької школи на Сколівщині (директор і координатор ГАШ – Ольга Прецель) знають не тільки з книжок. Методи взаємонавчання вони ефективно застосовують у своїй шкільній практиці, і ви зможете це зробити, коли переконаєтесь, що це не важко і дуже ефективно.

Учителі початкових класів Підгородецької школи використовують методiku взаємонавчання на уроках читання. Вона полягає в тому, що на початку навчального року у другокласників виявляють рівень читання, а потім об'єднують дітей у пари так, щоб один учень читав краще (він і вчитиме читати) за іншого. Учень-«вчитель» одержує точні вказівки від педагога, як він має навчати: дотримання пауз, доречність похвали, читання на перервах і під час виконання домашнього завдання. Такі пари працюють у класі один-два місяці, і вже за цей час видно, які великі досягнення мають і ті, хто навчає (у них формується співвідповідальність за своїх товаришів, толерантне ставлення, вміння безкорисливо допомагати іншому), і ті, які вчать. Окрім підвищення рівня читання, ці діти здобувають і інші, важливіші речі: впевненість у собі, підвищення самооцінки (часто вони теж навчають свого «вчителя» того, що вміють самі найкраще, нпр., грати у футбол). А ще вони зізнаються, що люблять читати зі своїми однокласниками: ті не кричать, не сваряться, як це часом роблять батьки, і читати з ними не страшно...

¹⁷ Аніматорський рух – явище не нове у світі. У Львові він сформувався при парафії церкви Покрови Пресвятої Богородиці у 1991–1992 рр., коли до міста повернулися представники монашого згромадження о. салезіян та с. салезіянок.

Діти в ролі учнів: хочете чогось навчитись? – дійте!

Те, що в школі більшість часу дитина виконує все-таки традиційну роль учня, – цілком зрозуміла справа. Однак дуже часто школярі вчаться за принципом одноденної мухи дрозоділи. Зрештою, до того схиляє традиційний уклад шкільного життя: уроки, що здебільшого будуються на відтворенні матеріалу; вивчення того, що ніколи не знадобиться за порогом класу; слабкий акцент на тому, що становить основу ціложиттєвої освіти, – вмінні навчатися. Школа може за кілька тижнів убити інтерес до навчання і пізнання світу (як ми спостерігаємо на прикладі першокласників), а може щоденно підживлювати потяг до навчання та саморозвитку за допомогою цікавих форм мотивації, засвоєння знань чи демонстрації навчальних досягнень.

Досвід такої школи – а це Жидачівська гімназія ім. О. Партицького (директор – Василь Благий) – подаємо в цьому розділі.

Жидачівська гімназія ім. О. Партицького (координатор ГАШ і заступник директора з виховної роботи – Леся Баранкевич) відома зі своїх міжнародних проєктів. «Молоді лідери Жидачева – в дії» – шкільний проєкт, який гімназія реалізує разом із волонтеркою з Корпусу Миру Сарою Келегер. Його мета – активізувати старшокласників, часто охоплених зневірою і розчаруванням, до діяльності на користь громади. Ефективність такої роботи часто залежить від уміння молодих лідерів шукати та засвоювати інформацію, творити нові ідеї, креативно мислити. Тому в рамках проєкту відбуваються тренінги «Як творити нові ідеї?», «Як мислити креативно?», «Як навчатися ефективно?» та ін. Спочатку в ініціаторів проєкту виникали побоювання, чи потрібні учням, які майже цілий день перебувають у школі й завантажені великою кількістю домашніх завдань, ще й додаткові навчання з цих тем. Тому у школі вивісили ватмани з написами тем тренінгів і попросили охочих записатися на кожен із них. З'ясувалася цікава річ: кожен учень гімназії захотів узяти участь у тренінгах, – принаймні в одному з них, – бо розуміє, що вміння вчитися допоможе йому в майбутньому. До речі, підготуватися до такого тренінгу – певний виклик для педагогів. Знайти найважливіші напрямки в цій діяльності допоможе посібник «Революція в навчанні» Г. Драйдена та Дж. Вос [3].

Один зі способів мотивувати школяра до навчання – через яскраве довкілля, кольорову наочність. І справді, наші школи можуть похизуватися дорогими стендами, зробленими майстерними руками творчих батьків і педагогів. Витрачені на них зусилля, час і кошти зумовлюють те, що такі стенди роками висять у класі, прикрашаючи стіни. Отже, одну функцію вони все-таки виконують, та чи ту найважливішу, навчальну? Романтичний погляд великої когорти вчителів на ефективність багаторічних шкільних стендів як наочності розбивається об жорстоку реальність: учні не бачать інформації зі старого стенду. Це підтверджують і сучасні педагоги, і науковці, висуваючи до такого виду наочності серйозні вимоги: барвистість, 7-«бітова» порційність у подан-

ні матеріалів, схематичність, змінність і новизна тощо. Цікавий експеримент зробив один із колишніх директорів школи, а тепер науковець І. Фрумін: варто зняти гасло, яке роками висіло над дверима школи, і більшість учнів та вчителів не те щоб не згадає його зміст, а й узагалі поставить під сумнів його існування [12, 28]. А от у львівській школі № 97 запропонували ефективну мотивацію до засвоєння інформації зі стендів та привернення уваги на них.

Багато учнів школи № 97 м. Львова (директор – Петро Крупник) люблять грати у гру «Що? Де? Коли?». Конкуренція цієї гри, її пізнавальність і розважальний ефект, можливість учитися разом є серйозними стимулами для учнів, щоб читати науково-популярну літературу, запам'ятовувати цікаві факти, розвивати свій інтелектуальний потенціал. Отож гра чи не найбільше мотивує учнів до того, щоб навчатися. Для того, щоб той запал до пізнання не згас, організатори гри щоразу вигадують нові цікаві правила. Один зі способів – часте оновлення стендів-плакатів і поміщення в них ключової інформації, яка знадобиться для того, щоб правильно відповісти на запитання вікторини. Педагоги зізнаються, що коло свіжих плакатів виникає справжній ажіотаж. Кілька днів поспіль на перервах діти з записниками і ручками вивчають інформацію, шукають таємних знаків, бігаючи наввипередки від одного стенда до іншого. Коли ажіотаж згасає, зникають і старі плакати, на їхньому місці з'являються нові – кольорові, з цікавими матеріалами, схемами, таблицями. І учні, і вчителі одностайні в тому, що таке навчання цікаве й ефективне.

Можливість демонструвати результати свого навчання мотивує учнів до діяльності. У Винниківській школі-інтернаті учні самі придумали цікаву і незвичну форму демонстрації своїх досягнень, а їхнє творче мислення надихнуло директорку школи Лілю Свистович до зміни девізу навчального закладу.

Учнівський проект «Коли директора немає в кабінеті» викликав спочатку здивування директорки. Коли на порозі свого кабінету вона побачила кількох старшокласників, то зраділа. Ця група «інноваторів» щоразу приходила зі свіжими ідеями. Однак цього разу прохання учнів трохи насторожило керівника: «Чи не могли б Ви на три дні залишити свій кабінет і не заходити до нього?» Довіра до учнів узяла гору над сумнівами, і директорка пообіцяла, що впродовж трьох днів вона не переступить порогу свого кабінету... Коли ж минув обіцяний термін і Ліля Свистович із хвилюванням зайшла до кабінету, її здивуванню не було меж. Усі стіни були розмальовані яскравими оптимістичними малюнками, а над робочим столом красувався вислів, який відтоді став особистим девізом директорки і гаслом школи: «Все можливо!» З'ясувалося, що такий художній інтер'єр – результат кількох тренінгів, які пройшли учні в рамках профорієнтаційної діяльності. Учні зрозуміли, що найкраще вчитися – через діяльність. Тому, подбавши про фарби, вони вирішили застосувати те, що вміють, із користю для себе і школи. І знайшли цікаву форму демонстрації навчальних досягнень. Напевно, ці та інші проекти, які робить школа, дають змогу щиро і з гордістю сказати директорці Лілі Свистович фразу, яка могла б стати епіграфом до діяльності школи: «Я пишаюся своїми дітьми. Де б ми не були, вони мене ніколи не осоромлять».

Батьки в ролі учнів: як навчити любити правильно?

Без школи батьківства важко сьогодні уявити утвердження засади неперервної освіти. Про цікаві методи навчання батьків (батьківські тренінги, «круглі столи», батьківські куточки на сайті школи) ви зможете прочитати в одній з книжок цієї серії «Залучення батьків до діяльності школи». Тут подамо лише один цікавий приклад такої діяльності, навіяний рядками Діани Луманс:

Якби я заново виховувала дитину,
 Я б використовувала палець на те, щоб ним малювати,
 А не забороняти.
 Менше б виправляла,
 А більше б спілкувалась.
 Замість того, щоб постійно дивитись на годинник,
 Я б дивилась на дитину [...].
 Я б менше вчила про любов до влади,
 А більше – про владу любові... [3, 230].

У Золочівській «Школі радості» (директор – Ярина Сухецька, заступник директора і координатор ГАШ – Ганна Михайлишин) школа батьківства – один із пріоритетів роботи навчального закладу. Часто вчителі ставали свідками того, як надмірна любов батьків або надмірна їхня суворість (викликана, знову ж таки, любов'ю) шкодить дитині. Специфіка цього навчального закладу така, що діти залишаються у школі впродовж усього робочого дня і виконують домашнє завдання у класі разом з учителем. Це зручно для батьків, однак тут існує і певний ризик, який усвідомлюють педагоги, – зниження зацікавлення батьків до виховання дитини. Тому в школі було започатковано серію батьківських тренінгів під гаслом: «Не перетворюйте дім на школу! Перетворіть гру на навчання!» Завдання цих тренінгів – показати, що в цікавій розважальній формі, бавлячись із дитиною, мандруючи з нею до лісу, йдучи в супермаркет, можна навчити її більше, аніж посадивши за стіл і змусивши несвідомо зазубрювати матеріал. Так само велике зацікавлення у батьків викликали тренінги з ефективного навчання. Хто підкаже дітям, як легше запам'ятовувати вірш чи вчити іноземні слова, як не любляча мама чи бабуся? Тим більше, що з'ясувалося, що бабусині поради про книжку під подушкою не такі уже й застарілі...

Дорослі в ролі учнів: школа як ресурсний центр

Навчальних закладів, які пропонують курси для дорослих, не так уже й багато. Тому досвід, представлений у цьому розділі, особливо цінний. Він показує, що важливо в цій сфері: добре знання справи, відвага і наполегливість. Як ці складові поєднати в успішний проект – ділиться досвідом Бродівська гімназія ім. І. Труша Львівської області.

Цю гімназію на Бродівщині давно знають як громадсько-активну (координатор ГАШ – Юрій Мельник, одночасно вчитель інформатики). Школа славиться також впровадженням ІКТ у навчально-виховний процес, а вчитель інформатики прагне, щоб з комп'ютером на «ти» були не лише учні, а й їхні батьки, вчителі, представники громади. Перед тим, як розпочинати проект «З комп'ютером на «ти», Юрій Мельник вирішив дізнатися, чи цього справді хочуть клієнти і який час навчання їм найзручніший; потім поширив інформацію про комп'ютерні курси, гарантувавши учасникам гарні результати в цій сфері. Серед охочих навчатися виокремилося дві категорії: а) ті мешканці громади, які мешкають недалеко від гімназії; б) батьки учнів. Програму двомісячних курсів було розроблено за методиками андрагогіки. Асистентами тренера під час навчання були самі учні гімназії, які на волонтерських засадах допомагали дорослим позбутися страху перед комп'ютером.

Сьогодні, з впровадженням на курсах підвищення кваліфікації кредитно-модульної системи та дистанційного навчання, гімназія ім. І. Труша та координатор ГАШ Юрій Мельник працюють зі ще однією цільовою аудиторією – вчителями всіх шкіл міста, які прагнуть опанувати комп'ютер для того, щоб самостійно, за допомогою інтернет-технологій, обирати спецкурси, які пропонує інститут, і професійно вдосконалюватися.

Як висновок

Навчання впродовж життя – не просто гарне гасло, яким рясніє сучасна література. Це і щоденна практика українських шкіл, що прагнуть впроваджувати інновації в навчально-виховний процес: по-новому мотивують учнів до навчання, залучають інноваційні стратегії, що підвищують його ефективність, стимулюють професійний розвиток педагогів, дбають про формування такої важливої компетентності, як «уміння вчитися». Наскільки навчально-виховний процес змінюється на краще від втілення цього гасла в життя, допомагає з'ясувати перший розділ цієї книжки.

Однак впровадження цього принципу супроводжується труднощами, серед яких: відсутність серйозних матеріальних стимулів, а отже, і низька мотивація до професійного зростання педагогів; зведення професійного розвитку до відвідування курсів; слабкий акцент на самонавчання. Якщо говорити про учнів, то великою перешкодою до плекання вміння вчитися є складні й відірвані від життя навчальні програми, зорієнтовані на відтворення матеріалу, а не на пошук та діяльність, ігнорування на уроках індивідуальних особливостей учнів щодо засвоєння матеріалу тощо. Ще однією слабкою ланкою в цій сфері є проблеми з залученням дорослих до навчання на базі школи.

Надавати освітні послуги учням – безпосереднє завдання навчального закладу, створювати умови для ціложиттєвого навчання всім мешканцям громади – обов'язок школи, що дбає про майбутнє. Досвід таких шкіл майбутнього, запропонований у третьому розділі книжки, сподіваємося, надихне всіх читачів до того, щоби втілювати ідеї неперервної освіти у своїх навчальних закладах.

Використана і рекомендована література та електронні ресурси

1. Баумгартнер-Шаффер М., Бруднік Е., Фіалковська Е., Кендрацька-Фельдман Е., Овчарська Б., Зелінська М., Шиян Р. Самооцінювання в школі / За ред. Е. Толвінської-Круліковської. – Львів: Літопис, 2011. – 186 с.
2. Гопкінз Д. Оцінювання для розвитку школи. – Львів: Літопис, 2003. – 256 с.
3. Драйден Г., Вос Дж. Революція в навчанні: Навчальний посібник. – Львів: Літопис, 2005. – 542 с.
4. Ініціативна молодь – регіональна система підготовки тренерів з підприємництва для української системи освіти / За ред. В. Одзімека, Я. Квятковського, А. Окрашевської, М. Товкало. – Краків: МІСТІА, 2012. – 264 с.
5. Міжнародні стандарти якості діяльності громадсько-активної школи / Програма «Школа як осередок розвитку громади». – Київ: ВФ «Крок за кроком», 2010. – 44 с.
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. // <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
7. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>
8. Серджіовані Т., Барлінгейм М., Кумз Ф., Тарстон П. Керування освітою і шкільне врядування. – Львів: Літопис, 2002. – 440 с.
9. Любимов Л. Что мешает нашей стране улучшить качество школьного образования // Вопросы языкознания. – 2011. – № 4. – С. 11–26.
10. Любимов Л. Эффективный инструмент создания Новой школы // Вопросы языкознания. – 2011. – № 2. – С. 193–203.
11. Муршед М., Чийоке Ч., Барбер М. Как лучшие системы школьного образования продолжают совершенствоваться // Вопросы языкознания. – 2011. – № 2. – С. 5–122.
12. Фрумин И. Интеллектуальная нищета высоких стремлений // Вопросы языкознания. – 2011. – № 4. – С. 27–52.
13. ЕС presents new Rethinking Education strategy // http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1233_en.htm?locale=en.
14. Education and Training 2020 programme. Cluster 'Teachers and Trainers'. Report of a Peer Learning Activity in Reykjavik, Iceland, 21-24 June 2010. *The Profession of Teacher Educator in Europe* // http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/prof_en.pdf.
15. Elmandjra M., Malitsa M., Botkin J. No limits to learning: Bridging the human

gap. A Report to the Club of Rome // <http://www.elmandjra.org/limits.pdf>.

16. Husen T. The learning society. – London: Methuen, 1974. – 268 p.

17. Improving the Quality of Teacher Education. Communication from the Commission to the Council and European Parliament. Brussels, 3.8.2007 // http://ec.europa.eu/education/com392_en.pdf.

18. Lifelong Learning Policy // European Commission // http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/index_en.htm.

19. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>.

20. School education: equipping a new generation : Lifelong Learning Policy // European Commission // http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/school_en.htm.

Додаток 1

Анкети для вчителів

Вельмишановний учителю!

Ця анкета має на меті допомогти нам більше дізнатися про те, наскільки ефективно навчає українська школа і наскільки ефективно мотивує до навчання впродовж життя наша система освіти.

Тому просимо Вас бути відвертими. Дякуємо за час, який Ви витратили на заповнення нашої анкети.

1. Чи вважаєте Ви, що маєте достатньо можливостей до професійного розвитку і постійного вдосконалення своєї майстерності?

Так Ні Вагаюсь відповісти (*потрібне підкреслити*)

2. Чи вважаєте Ви, що у Вашій школі достатньо відзначають Ваші професійні досягнення?

Так Ні Вагаюсь відповісти (*потрібне підкреслити*)

3. Що найбільше мотивувало б Вас до професійного розвитку? (треба позначити дві відповіді)

- а) додаткова винагорода за професійний розвиток
- б) словесна / письмова похвала на професійних публічних заходах
- в) традиція вивішувати в школі сертифікати, грамоти, дипломи
- г) статті про Вас у місцевих засобах масової інформації
- г) інше _____

4. Що вважаєте найбільшою перешкодою до постійного професійного розвитку педагогів? (перелічіть хоча б 3 перешкоди)

-
1. _____
 2. _____
 3. _____

5. Що перешкоджає, щоб знання і вміння, які діти засвоять на Ваших уроках, знадобились їм у практичному житті незалежно від того, який фах вони оберуть?

- а) ніщо
- б) складність тем програми
- в) мала кількість часу на уроці, щоб пояснити, де можна застосувати ці знання в житті
- г) щільність нових тем у програмі
- г) інше _____

6. Чи є у програмі з Вашого предмету такі теми, які, на Вашу думку, непотрібні за межами класу для всіх учнів?

(якщо так, то подати у відсотках непотрібний матеріал)

Немає 10% 30% 50% (потрібне підкреслити)

7. Чи виявляєте Ви навчальні потреби з Вашого предмету?

Так Ні Вагаюсь відповісти (потрібне підкреслити)

8. Якщо так, то де Ви можете використати Ваші знання про навчальні потреби Ваших учнів?

- а) організувавши гурток
- б) запровадивши факультатив
- в) розробивши і зреалізувавши проект
- г) інше _____

9. Скільки шкільних проектів Ви зреалізували як учитель за семестр? _____

10. Що перешкоджає Вам впроваджувати проектний метод?

а) брак часу на уроці

б) власне переконання, що проекти не здатні навчити

в) недостатні знання про те, як це робити

г) інше _____

11. Чи розкажете Ви дітям про те, як легше запам'ятовувати матеріал, ефективніше навчатися?

Так

Ні

(потрібне підкреслити)

12. Якщо так, то скільки часу припадає на такі інструктажі (у відсотках)? _____

13. Якщо так, то звідки Ви черпаєте інформацію про ефективне запам'ятовування та навчання?

а) з власного досвіду

б) від своїх учителів

в) зі спеціальних тренінгів

г) зі спеціалізованих книжок

г) інше _____

14. Чи застосовуєте Ви на уроках знання про різні стилі навчання?

Так

Ні

(потрібне підкреслити)

15. Якщо так, то як Ви навчаєте кінестетиків?

16. Як у Вашій школі реалізується громадське навчання?

17. Як у Вашій школі реалізується засада «вчитель у ролі учня»?

18. Як у Вашій школі реалізується засада «учень у ролі вчителя»?

20. Вкажіть свій вік і свою стать:

Дякуємо за ретельно заповнену анкету!

Додаток 1-А

Шановний колего!

Ця анкета має на меті допомогти нам більше дізнатися про Ваші освітні потреби, щоб налагодити тіснішу співпрацю з Вами. Тому просимо Вас бути відвертими і дякуємо за час, який Ви витратили на заповнення нашої анкети.

1. Як Ви оцінюєте власні можливості щодо вдосконалення педагогічної майстерності?

- А) дуже добре
- Б) добре
- В) задовільно
- Г) незадовільно

2. Що заважає Вам навчатись і розвиватись професійно?

- А) бюрократія в системі освіти
- Б) відсутність коштів
- В) брак вільного часу
- Г) відсутність мотивації
- Г) відсутність вибору
- Д) інше _____

3. Проставте числа (від 1 – найважливіша форма вдосконалення до 4 – найменш важлива) за вагомістю / ефективністю професійного вдосконалення вчителя.

- самонавчання
- професійне вдосконалення на рівні школи
- професійне вдосконалення на рівні освітнього округу
- професійне вдосконалення на курсах підвищення кваліфікації

4. Чи маєте Ви план індивідуального професійного розвитку? (потрібне підкреслити)

Так Ні Не знаю, що це

5. Скільки друкованих сторінок тексту на педагогічну / освітню тематику Ви читаєте в середньому на місяць?

6. Скільки навчальних проектів Ви зніщували за останній рік?

7. Скільки уроків своїх колег Ви відвідали за останній рік?

8. На скількох Ваших уроках побували колеги за останній рік?

9. У скількох тренінгах Ви взяли участь за останній рік?

як слухач _____ як тренер _____

10. Якої допомоги Ви потребуєте для ефективного самонавчання?

А) методичних розробок (уточнити, яких саме) _____

Б) підтримки шкільної адміністрації _____

В) іншого _____

11. Які форми внутрішньошкільного вдосконалення працюють у Вашій школі? (підкресліть найефективніші форми)

- А) Школа молодого вчителя
 - Б) педконференція
 - В) семінар
 - Г) шкільне методоб'єднання
 - Г) система шкільного наставництва
 - Д) школа вчителів-лідерів
 - Е) інше _____
-

12. Чи належите Ви до якоїсь громадської організації, об'єднання?

- А) так
- Б) ні
- В) так, керую нею

13. Чи вважаєте Ви, що достатньо займаєтесь своїм інтелектуальним розвитком?

- А) так
- Б) ні
- В) хотілося б більше

14. Як Ви працюєте над розвитком свого інтелекту найчастіше?

- А) багато читаю
- Б) відвідую тренінги, семінари
- В) дивлюся телевізор

15. Чи вважаєте Ви, що достатньо займаєтесь своїм духовним розвитком?

- А) так
- Б) ні
- В) хотілося б більше

16. Як Ви працюєте над своїм духовним розвитком найчастіше?

- А) ходжу до церкви
- Б) відвідую мистецькі й культурні заходи
- В) дивлюся телевізор
- Г) допомагаю добрими справами тим, хто потребує

17. Чи вважаєте Ви, що достатньо займаєтесь своїм фізичним розвитком?

- А) так
- Б) ні
- В) хотілося б більше

18. Як Ви працюєте над власним фізичним розвитком найчастіше?

- А) фізично працюю у власному господарстві;
- Б) займаюся в облаштованих для цього місцях (на стадіоні, у спортзалі тощо)

Дякуємо за заповнення анкети!

Додаток 2

Стандарт «Навчання впродовж усього життя»

1 – відсутність розвитку; 2 – початковий рівень; 3 – сильна позиція;
4 – відмінні результати.

Навчання впродовж усього життя (ми реалізуємо концепцію навчання впродовж усього життя для академічних досягнень, покращення професійних навичок і задоволення)	1	2	3	4
Ми прагнемо розвинути бажання до навчання, яке фокусується на тому, як навчатися, а не на вузькому підході до змісту і знань				
Ми пропонуємо підтримку й навчальні можливості для всіх поколінь				
Ми пропонуємо навчальні можливості з використанням різноманітних навчальних стилів				
Ми використовуємо громаду як ресурс для навчання, запрошуючи людей з усієї місцевості поділитися своїми знаннями та досвідом з нашими працівниками й учнями				
Тут ви можете додати свій індикатор				
Коментарі				
Першочергові дії				

Навчання впродовж усього життя

Ми прагнемо розвинути бажання до навчання, яке фокусується на тому, як навчатися, а не на вузькому підході до змісту і знань

- Ми пропонуємо регулярні тренінги для вчителів, наставників і надаємо підтримку працівникам у питаннях заохочення людей різного віку до отримання насолоди від навчання.
- Ми робимо навчання різноманітним.
- Ми залучаємо учнів будь-якого віку до рефлексії щодо процесу навчання і даємо можливість підтримувати зворотний зв'язок упродовж процесу навчання.
- Ми поділяємо думку про те, що кожний є учнем і кожний є вчителем.

Ми пропонуємо підтримку й навчальні можливості для всіх поколінь

- Ми знаємо, які вікові групи навчаються і які не навчаються (а також чому).
- Ми активно проголошуємо принцип сімейного навчання, надаючи можливості та публічно відзначаючи успіхи.
- Ми організуємо та підтримуємо діяльність між різними поколіннями у школі та поза її межами.

Ми пропонуємо навчальні можливості з використанням різноманітних навчальних стилів

- Усі наші працівники пройшли тренінги з розуміння різноманітних стилів навчання та їх використання у своїй педагогічній діяльності.
- Ми проводимо моніторинг розуміння підходів до різних стилів навчання та їх використання учителями та іншими працівниками.
- Ми заохочуємо інновації у класі та поза ним.
- Наша діяльність бере до уваги навчальні потреби всіх учнів таким чином, щоб ми змогли запропонувати навчальні можливості, які регулярно переглядаються.

Ми використовуємо громаду як ресурс для навчання, запрошуючи людей з усієї місцевості поділитися своїми знаннями та досвідом з нашими працівниками й учнями

- Ми маємо детальну інформацію про знання та компетентності членів громади, яка завжди доступна для працівників та широко використовується.
- Ми організуємо тематичні дні громадського навчання, коли члени громади запрошуються у школу і всі навчаються разом.
- Ми стежимо за тим, щоби всі вміння громади регулярно відзначались і цінувались.
- Ми залучаємо учнів до громадських заходів і заохочуємо до участі в них (наприклад, художні галереї, вистави чи карнавали).
- Ми впроваджуємо інші навчальні заходи в розклад і таким чином цінуємо та заохочуємо їх.

Додаток 3

**Програма «Школа як осередок розвитку громади»
Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»**

В Україні рух громадсько-активних шкіл зародився у 2003 році. Ініціаторами розвитку партнерських стосунків між школами й місцевими громадами стали громадські організації. Так, у 2003 році Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» за підтримки Фонду Чарльза Стюарта Мотта та Міжнародного фонду «Відродження» розпочав реалізацію **програми «Школа як осередок розвитку громади»**, яка сьогодні успішно діє на території нашої країни.

Цілями програми є розвиток громадсько-активних шкіл, діяльність яких сприяє розвитку партнерства між школою та громадою; розробка й реалізація партнерських програм, спрямованих на вирішення проблем і задоволення потреб місцевих громад; активізація громадян; реалізація концепцій освіти громади та навчання впродовж усього життя. Програма сприяє розвитку громадської активності всіх членів місцевих громад і громадянського суспільства в цілому.

Реалізація цілей програми забезпечує розвиток громад, чиї ресурси та структури покликані служити інтересам кожного члена громади, де є:

- спільні переконання освітян, підприємців, громадських лідерів, інших громадян у погляді на освіту як процес, що відбувається впродовж усього життя та повинен бути доступним для кожного;
- переконання у виході освіти зі своєї традиційної ролі та бачення її доступності впродовж семи днів на тиждень, участі в управлінні інших членів громади, доступності шкільних ресурсів для всіх членів громади;
- спільний голос у визначенні потреб і ресурсів громади, залученні бізнес-структур, підприємців до співпраці;
- можливість для батьків залучитися до процесу прийняття рішень про якість освіти їхніх дітей та участі в житті школи;
- бажання бути інноваційними, гнучкими та творчими у визначенні нового бачення розвитку школи й освіти;
- визнання ролі всіх членів громади в освіті та розвитку громади, покращенні життя кожного члена громади.

За минулі роки Україна досягла значного прогресу в розвитку громадсько-орієнтованої освіти, про що свідчать успіх реалізації програм «Школа як осередок розвитку громади», проведення міжнародних конференцій, поширення програми в нових областях.

Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» є однією із провідних організацій у цій галузі й на сьогодні об'єднує мережу українських громадсько-активних шкіл, які працюють як осередки розвитку місцевих громад. Багато учасників, ставши частиною програми «Школа як осередок розвитку громади», отримали досвід прямого залучення громади до прийняття рішень. Проекти, що реалізуються громадсько-активними школами, спрямовані на відновлення традицій у громадах і покращення рівня життя в місцевих спільнотах шляхом активізації місцевих мешканців.

Загальноосвітня школа може бути не тільки ресурсом для навчання дітей, а й центром активності громади, яка мешкає навкруги. Представники громад погоджуються, що приміщення школи можуть використовуватись упродовж усього дня, і не тільки учнями, а й усіма мешканцями громади (*школа – для громади, громада – для школи*).

Більше дізнатися про програму, її учасників і ресурси ви зможете на сторінках онлайн-бази даних громадсько-активних шкіл www.gash.ussf.kiev.ua.

Серія науково-методичних матеріалів «Стандарти громадсько-активної школи» складається з дев'яти взаємопов'язаних видань, що представляють собою окремі навчально-методичні посібники відповідно до кожного стандарту якості діяльності громадсько-активної школи (а саме: лідерство, партнерство, соціальна інклюзія, послуги, волонтерство, навчання впродовж усього життя, розвиток громади, залучення батьків та шкільна культура), які разом дають школам, що прагнуть саморозвитку та самовдосконалення в сфері діяльності школи як осередку розвитку місцевої громади, відповідь на актуальне запитання: «Як підвищити якість діяльності громадсько-активної школи?»

У першому навчально-методичному посібнику «Лідерство» акцент зроблено на демократизації освітнього процесу як напрямі діяльності громадсько-активних шкіл України; розглянуто нормативно-правові засади державно-громадського управління ГАШ; проаналізовано успішний досвід застосування стандарту «Лідерство» на базі ГАШ.

У другому навчально-методичному посібнику «Партнерство» акцент зроблено на місці громадсько-активних шкіл у налагодженні соціального партнерства; розглянуто оцінювання якості діяльності ГАШ як дієвого інструменту в налагодженні партнерства; проаналізовано успішний досвід проведення самооцінювання діяльності ГАШ за стандартом «Партнерство».

У третьому навчально-методичному посібнику «Соціальна інклюзія» акцент зроблено на розгляді понять «соціальна ізоляція», «соціальна інклюзія» та «соціальна інтеграція»; представлено поняття, принципи та складові інклюзії та інклюзивної освіти; розглянуто труднощі, які виникають під час впровадження інклюзивної освіти; проаналізовано досвід реалізації програм та проектів громадсько-активних шкіл України, спрямованих на забезпечення соціальної інклюзії.

У четвертому навчально-методичному посібнику «Послуги» акцент зроблено на змісті та видах послуг у діяльності громадсько-активних шкіл; розглянуто труднощі та ризики під час оцінювання якості послуг, що їх надають громадсько-активні школи; проаналізовано досвід роботи громадсько-активних шкіл щодо надання послуг.

У п'ятому навчально-методичному посібнику «Волонтерство» акцент зроблено на впливі волонтерства на навчальний процес; розглянуто труднощі та ризики розвитку волонтерства в загальноосвітньому закладі; представлено успішне портфоліо шкільного волонтера.

У шостому навчально-методичному посібнику «Навчання впродовж усього життя» акцент зроблено на реалізації засад навчання впродовж усього життя на рівні школи та його впливі на якість навчально-виховного процесу; розглянуто труднощі та ризики розвитку впровадження засади «навчання впродовж життя»; представлено успішне портфоліо громадсько-активних шкіл України.

У сьомому навчально-методичному посібнику «Розвиток громади» акцент зроблено на реалізації засад розвитку громади на рівні школи та його впливі на навчально-виховний процес; розглянуто ризики та труднощі, що виникають під час розвитку громади; представлено успішне портфоліо громадсько-активних шкіл України.

У восьмому навчально-методичному посібнику «Залучення батьків» акцент зроблено на залученні батьків до діяльності школи та його впливі на навчально-виховний процес; розглянуто труднощі та ризики під час залучення батьків до діяльності школи; представлено успішний досвід залучення батьків до діяльності школи.

У дев'ятому навчально-методичному посібнику «Шкільна культура» акцент зроблено на розвитку шкільної культури та її впливі на навчально-виховний процес; розглянуто труднощі та ризики впровадження демократичної шкільної культури; представлено успішне портфоліо громадсько-активних шкіл України.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ВИДАННЯ

НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ УСЬОГО ЖИТТЯ

**Навчально-методичний посібник із серії
науково-методичних матеріалів «Стандарти громадсько-активної школи»**

Автор:

Шиян Роман Богданович,

кандидат біологічних наук, завідувач кафедри освітньої політики,
директор Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

За загальною науковою редакцією

Даниленко Лідії Іванівни,

доктора педагогічних наук, професора,
заступника завідувача кафедри парламентаризму та політичного менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України

Коректор: І.Л. Новіцька

*Погляди, висвітлені у матеріалах посібника, є винятково відповідальністю їхніх авторів
і не обов'язково збігаються з позицією Всеукраїнського фонду «Крок за кроком» та Фонду
Чарльза Стюарта Мотта*

РОЗПОВСЮДЖУЄТЬСЯ БЕЗКОШТОВНО

*Жодна частина цієї публікації не може бути відтворена
в будь-якому вигляді та будь-якими засобами без попередньої згоди
Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»*

Підписано до друку 24.03.2014. Формат 60x841/8.

Друк офсетний. Гарнітура Minion Pro.

Умовн. друк. арк. 7,5.

Наклад 500 прим.

ТОВ «Видавничий дім «Плеяди»

Свідоцтво ДК №3653

Друк СПД ФО «Парашин К.С.»