

МАТЕРІАЛИ РЕГІОНАЛЬНОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ І ПЕДАГОГІЧНІ ПОГЛЯДИ СОФІЇ РУСОВОЇ В КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ»

УДК 371.113.08

Михайло АРТЮХ,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки,
дошкільної та початкової освіти
Чернігівського ОІППО імені К. Ушинського

НАЦІОНАЛЬНІ ІДЕЇ СОФІЇ РУСОВОЇ В ПРАКТИЦІ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

У статті проаналізовано передумови, причини та чинники, що впливають на підготовку керівних кадрів. Обґрунтовано причини дефіциту та старіння керівних кадрів, зниження вимог до їх підготовки, які б охоплювали зміст, структуру, технології, етапи навчання претендентів на посаду керівника навчального закладу з урахуванням регіональних умов функціонування загальної середньої освіти. Особливу увагу приділено вимогам до вчителя-майбутнього керівника – патріота, професіонала, знавця дитячих та людських душ, людини з активною життєвою позицією, знавця етнографії та фольклору.

Ключові слова: виявлення претендентів, резерв, керівні кадри, патріотизм, професіоналізм.

В статті проаналізовані передпосылки, причини и факторы, влияющие на подготовку руководящих кадров. Обоснованы причины дефицита и старения руководящих кадров, снижения требований к их подготовке, которые бы охватывали содержание, структуру, технологии, этапы обучения претендентов на должность руководителя учебного заведения с учетом региональных условий функционирования общеобразовательной средней школы. Особенное место отведено требованиям к учителю-будущему руководителю – патриоту, профессионалу, ценителю фольклора и народных традиций.

Ключевые слова: выявление претендентов, резерв, руководящие кадры, патриотизм, профессионализм.

The article highlights the main problems and factors that affect the school situation, in particular management training. The problem of shortage of management personnel, including aging, loss of system leadership training, lack of training, which would include content, structure, technology, training stage of candidates for the post of head of the institution, taking into account regional conditions of functioning secondary education. Special attention is paid to the requirements of the teacher - the future leader - patriot, professional, expert of children's souls, a man with an active lifestyle, expert in ethnology and folklore.

Key words: identification of applicants, reserve, cadre, career progression, patriotism, professionalism.

Постановка проблеми. В процесі реформування освітньої галузі України невичерпним джерелом з різних питань освіти й виховання є спадщина Софії Русової. Освітнянські перетворення, які нині відбуваються, підвищують відповідальність керівника школи, адже в нових соціально-економічних умовах розбудови національної освіти більшість навчальних закладів працюють або прагнуть працювати в режимі інноваційного розвитку, зміни принципів і підходів, підвищення результативності

нововведень. Школа потребує сучасних керівників-менеджерів, яких необхідно не тільки знайти, а й вивчити та навчити працювати.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Проблеми теорії і практики післядипломної освіти висвітлювали у своїх працях В. Дивак, Н. Клокар, В. Маслов, В. Олійник, Т. Сорочан, Є. Чернишова та ін.

У наукових дослідженнях О. Ануфрієвої, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, О. Зайченко, В. Кременя, В. Маслова, В. Пікельної окреслено системну сутність управлінської діяльності керівника закладу освіти, розкрито її критеріальну основу.

Результати педагогічних досліджень таких вітчизняних учених, як В. Бондар, В. Маслов, Л. Даниленко, Н. Островерхова, В. Олійник, Т. Сорочан, Г. Тимошко, засвідчують, що управління школою в сучасних умовах усе більше стає професійною діяльністю, зміст якої виходить за межі педагогічних знань і вимагає оволодіння педагогічним менеджментом, знаннями й уміннями суміжних із педагогікою наук.

Мета статті – проаналізувати особливості підготовки претендентів на посаду директора школи.

Виклад основного матеріалу. Аналіз стану підготовки резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів дозволяє стверджувати, що за роки незалежності нашої держави ми не тільки втратили існуючу систему підготовки керівних кадрів, а й не створили систему підготовки, що охоплює зміст, структуру, технології, етапи підготовки претендентів на посаду директора школи з урахуванням регіональних умов функціонування загальної середньої освіти.

Який же ідеал учителя? Яким сьогодні повинен бути вчитель, а завтра – керівник нової української національної школи? Ці болючі питання постійно були в центрі уваги теоретичної і практичної діяльності Софії Русової. У зв'язку з цим вона зазначала: «Особа вчителя взагалі є найважливіший фактор в усякому шкільному вихованні, але в національній школі вона набуває особливого значення. Тут він не може не бути сам патріотом щирим і глибоким. Він мусить бути закоханим своїм завданням – виховувати майбутніх правдивих українців-патріотів. Він має тільки остерігатися не викликати в своїх учнях ворожого почуття до чужих націй, але бути завше готовим боротися з ким доведеться за незалежність і щастя свого народу. В усьому своєму навчанні учитель мусить додержуватися самої правди – чи в історії, чи в природознавстві. Правда мусить бути єдиним ґрунтом, на якому він буде своє навчання і своє виховання. Але, разом з тим, він своїм захопленням мусить захоплювати своїх учнів, чи він їм оповідає історію рідного краю, чи читає той або другий словесний твір – учні мусять бути захоплені його палкою щирістю, його художнім умінням читати і оповідати.

Від учителя національної школи можна вимагати окрім загальної доброї педагогічної підготовки ще правдивої любові до рідного краю – без неї він не знайде шляху до дитячого напрямку, щоб їх обігріти цією любов'ю; окрім загальної освіти можемо вимагати особливого знання народної літератури і національного письменства, історії свого народу, його етнографічних особливостей; він мусить також

добре розумітися в дитячій і національній психології.

Велика місія учителя національної школи – в його руках майбутність його народу, бо діти, які вийдуть із цієї школи, мають бути каменярями в відбудуванні молодого української держави, мають розробляти свою культуру і вести свій народ на шлях світового поступу, приносячи до загальносвітової скарбниці усі свої національні скарби. А для такої майбутньої роботи української молоді потрібне очевидне національне виховання, яке може їм дати лише педагог – свідомий і щирий патріот. Для цього і потрібно націоналізувати наші учительські інститути і семінарії, бо саме там і може підготуватися учитель для національної школи» [5].

Упродовж кількох десятиліть учена наполегливо й активно дискутувала на сторінках педагогічних періодичних видань, виступаючи на різноманітних з'їздах, конференціях, симпозіумах, зборах, курсах тощо, щоразу розширюючи, доповнюючи, збагачуючи, конкретизуючи й уточнюючи відповідні думки, положення, поради, вимоги та інше про вчителя та його підготовку; будучи творчим і вдумливим педагогом-практиком, добре знаючи життя і палко вболіваючи за майбутню долю свого народу і вчительства, глибоко розуміючи проблеми педагогічної теорії і практики, усвідомлюючи завдання, що висувало на порядок денний життя перед українським народом, його школою, системою освіти у справі виховання підростаючого покоління, а також глибоко розуміючи роль, місце і значення особи вчителя у цій справі.

У своїх працях Софія Русова всебічно проаналізувала різноманітні проблеми, пов'язані з підготовкою і перепідготовкою вчителів для нової української школи, підвищення їх фахової кваліфікації, докорінного поліпшення соціального і правового статусу, матеріально-побутових умов життя та праці та ін.

Розбудова національної освіти змушує педагогічні колективи працювати сьогодні в режимі інноваційного розвитку, зміни принципів і підходів, підвищення результативності нововведень. Школа потребує сучасних керівників-менеджерів, яких потрібно не тільки знайти, а й вивчити та навчити працювати. Якими ж оціночними критеріями слід послуговуватися, щоб виявити потенційного претендента на посаду керівника освітнього закладу? Головне завдання – виховати Людину – високоосвічену, високоморальну, фізично й естетично розвинену, працелюбну й гуманну.

Найвиразніше вимоги до вчителя Софія Русова сформулювала в монографії «Дошкільне виховання». І хоча ці вимоги адресуються найперше вихователям дитячих садків, вони настільки доречні, науково обґрунтовані й виважені, доцільні й незаперечні, що набувають загальнопедагогічного характеру і в основі своїй стосуються вчителів, вихователів усіх типів навчально-виховних закладів, починаючи від дошкільних і закінчуючи вищими. Софія Русова назвала основні вимоги до вчителя – індивідуальні якості, загальноосвітня підготовка і світогляд та фахова підготовка [2, с. 128].

Професійна придатність до педагогічної діяльності передбачає наявність у людини міцного фізичного здоров'я, хороших мовних даних, урівноваженої нервової системи, здатність витримувати

досить сильні моральні, нервові, психологічні навантаження, проявляти витримку, урівноваженість, спокій, розсудливість, здоровий глузд [1, с. 132].

До якостей, що характеризують придатність людини до педагогічної діяльності, відносяться нахил до роботи з дітьми, намагання і вміння спілкуватися з людьми, лагідність, тактовність, скромність, організаторські здібності, висока вимогливість до себе, почуття міри в усьому.

Софія Федорівна також зауважувала, що кожен учитель повинен бути хорошим організатором навчально-виховної, трудової, позашкільної та позаурочної діяльності учнів, уміти здійснювати контроль за своєю діяльністю та діяльністю інших, приймати максимально правильні рішення.

Важливими умовами успішної педагогічної діяльності є наявність в учителя таких якостей, як доброта, чуйність, скромність, наполегливість, витримка, терпіння, самовладання, щирість. Учителю завжди слід пам'ятати, що під впливом його власного прикладу формуються риси характеру учнів. «Велике значення в школі має приклад учителя: це мусить бути надзвичайної моральної краси людина, що безпосередньо своїми переконаннями, всім своїм поведінням повинна впливати на своїх учнів, – писала Софія Русова. – Тепер, коли школа набирає такого великого значення, коли школа не є лише наукова організація, а морально виховуючи, – учитель не сміє бути якимось ремісником, а апостолом правди і науки, який має перед собою не лише матеріальну винагороду за працю, а велике гуманне завдання» [3, с. 144].

Надзвичайно важливе значення для вчителя має також вміння встановлювати правильні відносини з батьками учнів з метою успішного виховання і розвитку дітей. Найперша спільна турбота батьків і вчителів – це турбота про здоров'я дітей. Учителі повинні широко роз'яснювати батькам і учням санітарно-гігієнічні вимоги, необхідність забезпечення їх дотримання. Крім того, батькам і учням варто прислухатися до порад учителя, виконувати їх.

Провідним у підготовці кадрів для майбутньої школи вчена вважала «національне самовиховання» вчителя. Послідовно й цілеспрямовано дотримуючись принципу націоналізації виховання, вона вимагала від учителів української народної школи глибокого усвідомлення свого патріотичного обов'язку перед нацією і народом за їх майбутню долю, освіту і культуру, національну самовизначеність і незалежність. Обов'язок кожного вчителя – глибоко вивчати психологію, побут, звичаї, обряди, культуру того народу, серед якого він живе і працює; вивчати індивідуальні й національні особливості дітей. Не рахуватися з національними особливостями дітей, штучно і насильно прищеплювати їм чуже, незрозуміле й нерідне, – означає, на думку Софії Русової, робити велике зло дітям, народу і нації [1, с. 137].

Модернізація освіти підвищує відповідальність керівника школи, адже в нових соціально-економічних умовах відбуваються не тільки кваліфіковане виконання управлінських рішень, а й пошук і втілення нових ідей модернізації шкільної освіти.

У процесі дослідження ми виявили низку проблем, які характеризують стан кадрового забезпечення керівників загальноосвітніми навчальними закладами, серед них: зниження соціального статусу

освіти вчителя в суспільстві; зростання функціональних обов'язків директора школи на тлі недостатнього фінансування школи; плінність керівних кадрів через недостатню їх підготовленість до управлінської діяльності в школі; незабезпеченість своєчасної та якісної підготовки резервного складу керівних кадрів.

Зазначені вище особливості функціонування і кадрового забезпечення шкільної освіти зумовили потребу розробки нової системи підготовки нової системи підготовки резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінської діяльності, одним із етапів якої є виявлення претендентів до кадрового резерву.

Під час виявлення претендентів до кадрового резерву керівних кадрів необхідно враховувати такі особливості функціонування і потреби розвитку освітньої галузі регіону, як: демографічна та етнополітична ситуація, розташування значної кількості шкіл у сільській місцевості, низька наповнюваність шкіл і класів у селах, старіння та плінність педагогічних, зокрема й управлінських, кадрів.

Сьогодні нікого вже не здивує тим, що керівникові навчального закладу за 70, а інколи – і за 80 років. Кожен шостий керівник навчального закладу області – пенсіонер, а в деяких районах – кожен четвертий.

При Чернігівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти ім. К. Ушинського діє дворічна «Школа резерву керівних кадрів освіти». Кожен район та міста Чернігів, Ніжин, Прилуки направляють по одному слухачеві. Є райони, в яких навчальних закладів утричі більше, ніж в інших, але слухачів направляють не за потребою, а за квотою.

На підготовку претендента на посаду керівника навчального закладу з 2015-2016 навчального року відводиться 64 години. Курс підготовки складається з 8 модулів по 4 заняття в кожному. Якщо раніше резервісти приїжджали упродовж двох років чотири рази на рік на два дні (один день – теорія, інший – практика), то тепер тільки на один день. Крім того, немає курсів новопризначених керівників навчальних закладів. Причина класична – відсутність коштів. За один день слухачам необхідно викласти теорію, відвідати з ними школу та різноманітні заходи, ознайомитися з документацією школи тощо. Ніхто не може гарантувати, що після закінчення Школи резерву слухачі будуть працевлаштовані на керівні посади. Так, із 25 слухачів минулого випуску на керівні посади було працевлаштовано тільки трьох.

Незрозумілою є й сама процедура відбору слухачів школи. Зробивши віковий аналіз слухачів, які закінчують навчання цього року, можна констатувати наступне: до 30 років – 6 чол. (24%); 30-35 років – 3 чол. (12%); 35-45 років – 9 чол. (36%); 45-55 років – 7 чол. (28%).

На наш погляд, потрібно розглядати такі вікові періоди кар'єри педагогічних працівників:

- навчання (до 23 років);
- формування (23-30 років);
- просування (30-35 років);
- професіоналізм (35-45 років);
- спочивання (45-55 років);
- утримання (55-60 років);
- пенсійний (понад 60 років).

Ми вважаємо, що під час виявлення претендентів до резерву керівних кадрів слід урахувати віковий проміжок часу, перспективи розвитку кар'єри керівника загальноосвітнього навчального закладу.

На наш погляд, класифікація може використовуватись як орієнтовна, адже кар'єра окремого керівника – це процес індивідуальний, що залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів.

Узагальнивши досвід підготовки керівних кадрів до роботи у сфері загальної середньої освіти й формування майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів на рівні школи районних (міських) відділів (управлінь) освіти, розглянемо етап виявлення педагогів на посади директорів шкіл.

Якщо вчитель – це організатор процесів виховання, навчання і розвитку дитини, а також одночасно і суб'єкт саморозвитку, то директор школи – адміністратор-організатор діяльності педагогів, «лідер», який об'єднує волю та інтелект окремих особистостей в єдину колективну діяльність, «соціальний архітектор», який конструє систему педагогічно організованих відносин, взаємодію всіх учасників навчально-виховного процесу.

На етапі виявлення претендентів у кандидати до резерву керівних кадрів використовується інтуїтивний підхід. Застосування інших підходів можливе лише на етапі відбору кандидатів. Інтуїція допомагає скласти загальне уявлення про особу майбутнього керівника. При цьому враховуються організаційні здібності, професійні якості, соціальні риси характеру, наявний досвід, ерудиція ймовірного керівника тощо. Інтуїція також підказує, як виявити потенційних лідерів, відчуті їх можливості. Зрештою, вона необхідна при будь-якому прогнозуванні й ризику, без яких важко уявити кадрову роботу.

К. Ушинський, аналізуючи організацію й управління школами в різних країнах, висловлює тверде переконання, «що в справі громадського виховання наслідування одним народом іншого неодмінно приведе на хибний шлях... Однак в усякому громадському явищі, крім історичної, суто народної і тому не наслідуваної сторони, є і своя раціональна сторона, відкидати яку тільки тому, що вона виявилася раніше в іншого народу, було б дуже нелогічно» [6, с. 39] Такими раціональними ідеями управління освітніми закладами К. Ушинський називає тісне поєднання в управлінні основних «шкільних еле-

ментів – адміністрування, навчання і виховання. Він наголошує на тому, що керівник школи повинен бути головним вихователем і вчителем для учнів і старшим товаришем для колег, а не лише їх начальником, у своїй діяльності він мусить опиратися на колективну думку ради школи, а найважливіші справи вирішувати на загальних зборах вчителів [4, с. 26-42].

Дослідження показало, що основними критеріями виявлення претендентів до кадрового резерву є вчитель, який, за висловом Софії Русової, має сформовану національно-патріотичну свідомість, що включає етнічне, національно-політичне, державно-патріотичне самоусвідомлення особистості.

Високий рівень сформованості професійних цінностей і професійно-значущих якостей особистості, які менше піддаються змінам у процесі формування, ніж діяльнісні компоненти (знання, вміння, навички), високий рівень розвитку педагогічних здібностей, стаж роботи не менше п'яти років, здатність до педагогічної творчості, активна життєва позиція.

Висновки. Етап виявлення претендентів до резерву керівних кадрів навчальних закладів – це один з етапів кадрової роботи районних (міських) відділів (управлінь) освіти (виявлення, відбір, навчання, професіоналізм, кар'єрний ріст). Дане дослідження не є вичерпним, оскільки потребує розгляду такого питання стосовно визначення, який відсоток претендентів пройде етап відбору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зайченко І. В. Педагогічна концепція С. Ф. Русової : навчальний посібник для студентів педагогічних спеціальностей ВНЗ / І. В. Зайченко ; передм. М. Д. Ярмаченка. – Вид. 2-ге, допов. і перероб. – Чернівці : Чернігівський держ. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 2000. – 234 с.
2. Русова С. Дошкільне виховання / С. Русова. – Катеринослав, 1918. – 163 с.
3. Русова С. Нова школа соціального виховання / С. Русова. – Катеринослав = Лейпциг, 1924. – 151 с.
4. Ушинський К. Д. Три елементи школи / К. Д. Ушинський // Вибрані педагогічні твори : в 2-х т. – К., 1983. – Т. 1. – С. 26–42.
5. ЦДАВОВ, ф. 1889, оп. 1, спр. 9, арк. 81.

Дата надходження до редакції: 21.01.2016 р.