



**FRIEDRICH NAUMANN
FOUNDATION** For Freedom.
Ukraine and Belarus

ДИРЕКТОРСЬКІ ЛАЙФХАКИ

ЯК ДОЛАТИ ВИКЛИКИ У ШКОЛІ

ПОСІБНИК. КИЇВ 2020

ЗМІСТ

- 3 [Вступ](#)
- 4 [Рубрикатор тем](#)
- 6-12 Анна Байовська: [зібрати актив школи і вчити дітей не конфліктувати](#)
- 13-20 Павло Гнус: [у школу в джинсах, а в спільні поїздки — у спортивному костюмі](#)
- 21-28 Лариса Грицюк: [як повернути життя школі, яку хотіли закрити](#)
- 29-36 Оксана Добровольська: [де брати гроші на зміни і що робити, якщо з вчителем не по дорозі](#)
- 37-41 Сергій Запісов: [контракти з дітьми про хорошу поведінку та алгоритм вирішення конфліктів у школі](#)
- 42-48 Юрій Кіньков: [не про владу, а відповідальність](#)
- 49-57 Жанна Король: [як зробити вчителів і батьків активними та залучати кошти](#)
- 58-64 Тетяна Лугова: [як вибудувати довіру з дітьми і вчителями](#)
- 65-73 Олександр Остапчук: [про школу, у якій діти заробляють і встановлюють рекорди](#)
- 74-80 Олександр Пошелюжний: [команда з кіберспорту, Family Fest та мотивування вчителів](#)
- 81-89 Оксана Проскура: [про багатокультурність і ротацію вчителів та учнів](#)
- 90-97 Олег Слушний: [як старші вчителі навчаються у молодших, співпраця з батьками та лавка примирення](#)
- 98-107 Ірина Хміль: [як оновити колектив, випрацювати спільні правила для школи й покращити простір](#)
- 108-113 Людмила Хорькова: [співпраця з підприємцями й сортування сміття](#)
- 114-125 Бонус від трьох директорів: [як урізноманітнити освітній процес](#)

ВСТУП

«От якби ми могли поїхати до колег і подивитися, як вони працюють! Це було би дуже ефективне навчання й підвищення кваліфікації», — зауважували директори шкіл під час фокус-груп у Києві та Івано-Франківську, які провела ГО «Смарт освіта».

На важливість обміну досвідом вказували й респонденти онлайн-опитування, проведеного на сайті «Нова українська школа» у 2019 році.

Однак пандемія унеможливила реальні навчальні поїздки. Водночас, потреба дізнатися, як ту чи іншу проблему розв'язують колеги-керівники шкіл, не зникла та навіть загострилася через нові виклики дистанційного та змішаного навчання. Тож ГО «Смарт Освіта» разом із Представництвом «Фонду Фрідріха Наумана за свободу» в Україні вирішили створити цей посібник із лайфхаками від досвідчених та успішних директорів.

У ньому зібрані історії 15-ти директорів шкіл із різних куточків України про те, як вони розв'язують різні проблеми: від мотивації вчителів підвищувати свою кваліфікацію до конфліктів між батьками.

Загалом тут вміщено розповіді директорів із 7-ми областей. Здебільшого, директори працюють на своїх посадах понад 5 років.

Як користуватися посібником

Це залежить від того, з якою метою ви його читаете. Якщо шукаєте порад щодо розв'язання певної проблеми — тоді скористайтеся рубрикатором тем, знайдіть тексти в посібнику, які дають відповіді на ваші запитання.

Рубрикатор тем

1. Вирішення конфліктів

стор. [9](#), [15](#), [33](#), [39](#), [44](#), [50](#), [70](#), [78](#), [88](#), [94](#)

2. Протидія булінгу

стор. [36](#), [44](#), [50](#), [78](#), [87](#), [88](#), [106](#)

3. Фінансування

стор. [31](#), [40](#), [45](#), [52](#), [61](#), [71](#), [73](#), [79](#), [96](#), [103](#), [110](#), [111](#)

4. Як визначити, що треба змінити

стор. [30](#)

5. Як зробити батьків своїми спільниками

стор. [8](#), [14](#), [33](#), [47](#), [56](#), [60](#), [62](#), [84](#), [86](#), [93](#), [105](#), [113](#)

6. Як зробити з учнів своїх друзів

стор. [18](#), [41](#), [59](#), [93](#)

7. Як мотивувати вчителів і працювати з проблемами в колективі

стор. [11](#), [16](#), [34](#), [35](#), [46](#), [53](#), [62](#), [64](#), [69](#), [70](#), [76](#), [77](#), [91](#), [99](#), [107](#), [112](#)

8. Як мотивувати учнів

стор. [18](#), [34](#), [55](#), [67](#), [68](#), [75](#), [112](#)

9. Як працювати з порушеннями

стор. [55](#), [71](#)

10. Як співпрацювати з органами влади

стор. [48](#), [57](#)

11. Як створити дружнє освітнє середовище

стор. [17](#), [66](#), [83](#), [95](#)

12. Як створити спільні правила

стор. [31](#), [101](#), [102](#)

Якщо ж ви шукаєте цікавинок від колег, натхнення від тих, за чиєю діяльністю пильно стежите, — розгортайте розповіді про них і просто читайте. Герої текстів відкриті до комунікації через соціальні мережі, тож якщо у вас виникає якийсь уточнення — пишіть їм або ж нам на редакційну пошту: novashkova2018@gmail.com.

Посібник «Директорські лайфхаки. Як долати виклики в школі» не дає відповіді на всі запитання та всі проблемні ситуації, які трапляються в школах. Крім того, деякі поради можуть бути для вас нерелевантними або неможливими з огляду на особливості школи. Але керівники закладів освіти можуть знайти для себе важливі інсайти, розповіді та поради від колег, осмислити їх і використати у своєму закладі в адаптованому варіанті.

Ми ж на сайті «Нова українська школа» й далі публікуватимемо історії директорів, їхні кейси за хештегом [#агенти змін](#). Сподіваємось, ці тексти будуть для вас корисними та допоможуть подолати труднощі у вашій школі. Хай усе вдається!

Щиро ваша,

ГО «Смарт Освіта»





Анна Байовська,

Львівська загальноосвітня школа «Дивосвіт» I-II ступенів
із поглибленим вивченням англійської мови

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I-II ступені

Кількість учнів: 365

Стаж роботи директором: 22 роки

Автономна бухгалтерія: є

ПРО НАЙБІЛЬШІ ПРОБЛЕМИ

Проблеми, які виникають найчастіше, можна розділити на такі категорії:

- побутові;
- соціальні, пов'язані з дітьми, вчителями й батьками;
- зовнішні, пов'язані з фінансуванням.

Звісно, проблеми — наші друзі, ми без них не можемо. Але найскладніше — дружити з комплексними проблемами, тими, які потребують багато часу. Але без них школа не може функціонувати. Зазвичай вони стосуються господарства, побуту й фінансування.

Ми давно маємо фінансову самостійність — у школі ніколи не було централізованої бухгалтерії. І мені важко порівнювати, що краще. Але окрема бухгалтерія — не незалежна. Усе-таки ми прив'язані до загального бюджету, кошторису міста й субвенцій. Тобто, мусимо виходити з тих коштів, які до нас надходять.

Й от найбільша проблема фінансування в тому, що фінансові можливості не можуть повністю задовольнити наших потреб. Наприклад, складнощі виникають, коли з'являються аварійні ситуації. Йдеться про проблеми з водою, опаленням, світлом. Їх треба розв'язувати негайно.



Тоді підрядники, у яких ми замовляємо послуги, хочуть одразу отримати гроші. До того ж раніше були такі, які надавали послуги за актами виконаних робіт. Нині для цього треба багато документації. Тобто це зайвий клопіт. Так виникає замкнене коло. Не завжди його легко розірвати, і на це витрачається багато часу, який директор міг би використати, аби покращити навчальний процес.

Кожна школа мусить знаходити свій шлях і свій вихід, як розв'язати ту чи іншу проблему. Розв'язання будь-якої з них є нестандартним, воно не має прописаних алгоритмів. Якщо, наприклад, батькам щось не подобається, то я щоразу шукаю новий шлях, як це оминати.

Бувало таке, що залучали вчителів, психологів, заступників. Проте завжди намагаюся робити так, щоби батьки, виходячи з кабінету, казали: «Дякуємо, ми зрозуміли». Бо якщо ні, тоді треба зустрітися з ними кілька разів, поки вони так не скажуть.

Отже, алгоритм розв'язання проблем я складаю сама, перекреслюю — і знову складаю.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ЗРОБИТИ БАТЬКІВ АКТИВНИМИ

Нині батьки стали великими експертами як у навчанні дітей, так і в організації діяльності школи. Але коли треба допомогти, то вони стоять збоку, активність зникає.

Ми знайшли вихід із цієї ситуації.

Зазвичай на перших батьківських зборах батьки самі обирають батьківський комітет. Минає трохи часу — і решта батьків починають принижувати той самий батьківський комітет. Мовляв, вони завжди щось хочуть, вимагають. **Тому ми відмовилися від батьківських комітетів як таких.**

Натомість, якимось я вирішила зібрати активних батьків — тих, які хочуть і можуть щось робити. Справа в тому, що в містах є громадські бюджети, й активна громада має можливість вигравати проекти й отримувати фінансування. Я мала потребу й ідеї кількох проєктів — нам треба було відремонтувати спортивний зал, їдальню, облаштувати майданчик, огорожу навколо школи. На це треба немалі кошти.

Тому у Viber-групах я кинула клич: хто з батьків готовий прийти й обговорити майбутню діяльність школи, розпланувати, подумати, що нам треба. Призначила день і час. У результаті, прийшли двоє найактивніших батьків.

Ми з ними вирішили, що перше, що нам треба зробити, — поставити паркан навколо школи. Відтак взялися писати проєкт для громадського бюджету й заявили, що в нас створився актив школи «Дивосвіт». За 2–3 тижні знову призначили зустріч, аби до нас долучалися.

На неї прийшли 56 батьків. У мене аж крила вирости. Коли почалося голосування, наша школа, у якій навчаються 360 дітей, посіла перше місце із 2800 голосами. Ми загородили школу — і на подвір'ї зникли собаки, не стало незнайомих людей. Тепер подвір'я — для дітей.

Зрештою, ми виграли проєкт із ремонтування спортивної зали, їдальні, проекти із закупівлі обладнання для школи й облаштування ігрового майданчика. Коли я цьогоріч сказала батькам, що можна взяти тайм-аут,

вони відповіли: «Та ви що, ми тільки в азарт увійшли, який тайм-аут?».

Актив різуче відрізняється від батьківського комітету. Батьківський комітет виконував усе на побутовому рівні, а актив — на ідейному. Вони приходили з ідеєю, запитуючи «Що нам для цього треба? Що я можу зробити?». Це не означає, що вони давали гроші. Вони шукали шляхи вирішення.

У такий спосіб батьки змушують інших батьків бути активними. Зрештою, тим, хто не долучаються, сумно бути просто споглядачами. Вони долучаються до активності, бо їм прикро, що вони не долучилися раніше, маючи ідею. Хоча є частина, яким байдуже. І це треба прийняти.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ З БАТЬКАМИ Й ДІТЬМИ

Складнощі виникають тоді, коли в конфлікти дітей включаються батьки. Тому, якщо можливо подолати проблему в школі, ми намагаємося, щоби вона не доходила до батьків. Зрештою, у нас небагато конфліктів

і вони не такі, як у старших класах. У малих дітей часто бувають забави, які з нашого боку виглядають жорстокими. Але виявляється, вони граються. І зазвичай діти здатні самі вирішити такі ситуації.

Коли вчителі не можуть впоратися з конфліктами, звертаються до мене. Тоді ми збираємося з усіма учасниками, за потреби залучаємо заступників і психолога. Далі — діти мають написати на папері, що сталося. Якщо йдеться про тих, які не вміють писати, тоді вони надиктовують ситуацію вчителям, а ті записують.

Опісля ми зачитуємо вголос, хто що написав, — і починаємо обговорювати. Ми розбираємо кожне речення. Наприклад, «Він підбіг до мене і штовхнув». Виникає запитання: «Чому він це зробив?». Зрештою, може виявитися, що конфлікт стався випадково.

Ми обрали такий метод, бо інакше людина може сказати: «Я такого не говорила». А в нас усе є на папері. А ще дитина вправляється в письмі, старається не робити помилок, формулює речення, формується відповідальність, адже це хтось читатиме. До слова, батьки також мають писати такі записки, якщо конфлікт виходить за межі школи.



Також ми влаштуємо зустрічі з батьками, куди запрошуємо психологів. Себто проводимо таку собі просвітницьку діяльність. Ми зустрічаємося із зацікавленими батьками, я не влаштовую загальних зборів.

Наприклад, батьки вчать дітей вирішувати конфлікти так: «Дай здачу». І рідко радять відійти. Але ж «Дай здачу» — означає «Розпали конфлікт». Про це й розповідаємо на зустрічах. І я помітила, що в школі випрацьовується тактика «Я краще відійду».

Ще одна ситуація: якщо дитина спіткнеться, то може сказати: «Мене хтось штовхнув». Але ми маємо камери у дворі — знаходимо той момент і показуємо дитині. Виявляється, часто діти нарікають на інших, бо хочуть

згладити свою провину перед батьками. Вони розповідають батькам, що в конфлікті винний хтось інший. І батьки вірять дитині.

Проте вони мають навчити дитину говорити правду. Вона має не боятися сказати: «Так, це сталося, я зламав ручку, я штовхнув однокласника». А батьки мають навчитися це приймати. Про це також говоримо на зустрічах.

А ще вчителі влаштовують активні батьківські збори класу й разом складають так звані афіші. Це — думки батьків із того чи іншого приводу, які фіксують на папері. Так, наприклад, мені запам'яталися минулорічні зустрічі в перших класах. Учителька попросила, аби батьки описали друга чи однокласника для своєї дитини, про якого вони мріють. Поруч зі своїми дітьми батьки хочуть бачити ввічливих, щедрих, добрих, щирих однокласників. Далі — можна ставити запитання: «Чи ваша дитина може бути таким однокласником?».

Також учителька запитувала, де батьки хочуть, аби сиділа їхня дитина. На щастя, вони не намалювали три рядочки парт і не посадили свою дитину за першу. Батьки об'єднали дітей за партами в групи. А на запитання «Яка роль учителя

в класі» відповіли, що це — наставник, який дає дітям можливість розкритися і проявити себе. І ніхто не написав, що вчителька має перевіряти зошити і звертати увагу тільки на мою дитину.

Я завжди переглядаю ці афіші й беру думки батьків до уваги. А ще папірці висять у класі як нагадування. Так випрацьовується довіра, усі розуміють, чого очікують від інших.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК СТВОРИТИ КОЛЕКТИВ АКТИВНИХ УЧИТЕЛІВ

Минулоріч наш колектив поповнився чотирма молодими вчителями. Це — радість. Коли вливають нову кров в організм школи, він функціонує краще. Але для того, щоби створити таку школу, як ми маємо, мені довелося багато працювати на початку.

Ми мали постійні зустрічі, семінари, наради, навчання. Зранку ми вчили дітей, а після обіду вчилися самі. Ще з 1998 року ми працюємо за принципами, які пропонує НУШ, — робота в групах, навчання без дзвінків, інтегроване й тематичне навчання.

Коли до школи приходять нові вчителі, я одразу оголошую їм наші ідеї. І багато відсуються. Бо не хочуть так працювати. Залишаються тільки ті, які готові працювати саме

за нашими принципами. І кожна нова людина, яка долучається до колективу, потребує опіки та підтримки директора. Це — для того, щоби вона стала такою, як основне тіло школи. Щоби вона стала частинкою шкільної спільноти, аби відчула нашу специфіку роботи.

Так, я відвідую уроки нових вчителів. Але це не означає, що я сиджу цілий урок на останній парті й щось записую. У наших класах завжди відчинені двері, тому мені все видно. Аби зрозуміти, що вчителіві треба підтягнути й на що звернути увагу, варто поспостерігати за ним по кілька хвилин на різних уроках. Треба подивитися, як учитель спілкується з дітьми, як організовує роботу, скільки часу відводить для дітей, а скільки для себе, чи контролює час, що робить на перерві, як гуляє з дітьми надворі.

Тоді я складаю якусь картину й кажу *«Ти добре зробила таке й таке, а в цьому я б порадила тобі підійти до вчительки Оксани. Бо вона це добре робить, поспостерігай. А ось література, яку можна почитати. За кілька днів я знову прийду і прослідкую, як ти вправляєшся»*. До того ж у молодих вчителів зазвичай є наставники. Таке менторство триває доти, доки вчитель, якого навчають, сам не зможе стати ментором. Комуś може знадобитися місяць чи два, а комуś — пів року.

Кожен наш учитель є мотиватором для іншого. Наприклад, я постійно вчуся — на різних семінарах, курсах, тренінгах. І до того спонукаю всіх учителів. Коли було дистанційне навчання, кожна з учительок пройшла 2–3 вебінари. Тоді ми ділилися інформацією між собою. Ми проводимо тренінги одне для одного так, як вчителі мають проводити заняття з дітьми. Тобто формуємо групи, обговорюємо інформацію.

Вчителі знають: якщо вони дізналися цікаву інформацію, мають поділитися нею з колегами. Нині це відбувається онлайн (вебінари і Zoom-конференції), раніше — офлайн.

Я люблю повторювати: *«Вчитель — доти вчитель, доки він вчиться»*. Це працює. От я зараз сиджу й думаю: *«У мене немає неактивних. Кожен вчитель — зірочка»*.

Авторка: Марія Марковська
Фото: Дмитро Ларін

Текст на сайті НУШ:
<https://cutt.ly/YhegfSo>





Павло Гнус,

Середня загальноосвітня школа №68 м. Львова

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 700

Стаж роботи директором: 14 років

Автономна бухгалтерія: є

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

Він виділяє чотири комплексні проблеми у своїй школі: взаємини з батьками, точкові моменти в роботі вчителів, виховання учнів та господарська частина школи. Коли він став директором, у школі не вистачало місця для всіх учнів: часом 34 дитини мусили навчатися в класі площею 50 квадратних метрів.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК «ВИХОВУВАТИ» БАТЬКІВ

Давати раду претензіям

Покоління сучасних батьків відрізняється від того, з яким я мав справу, ще коли вчителював. З батьками треба говорити, переконувати їх та пояснювати багато, здавалося б, елементарних речей. Батьки часом можуть поначитуватися фейків, і починається неконструктивна розмова. Хто їм пояснить стан речей? Не Міністерство освіти, а ми — школа.

Коли до мене приходять із претензіями та звинуваченням і кажуть «мені не подобається», я прошу аргументувати позицію й запропонувати шляхи вирішення. Інакше це не спрацює.

Також потрібно вчити батьків правильно ставити запитання. Трапляється, що батькам дитина вдома щось розповіла й вони приходять до класного керівника розбиратися. Звісно, дитині потрібно вірити, але важливо і зважати на те, що в кожному конфлікті є дві сторони. Тому питання буде радше не «дитина мені сказала, що ви

на неї накричали», а «розкажіть, будь ласка, що сталося, і як поводитися в тій ситуації ви та моя дитина».

Вчити поважати особистий час учителя

Ще одна проблема — коли батьки у вихідні телефонують учителю з умовною проблемою «дитина їхала на ровері й забилася». Доводиться пояснювати й батькам, і вчителям, що це не проблема школи. А вчителям також говорити про те, що вихідні — для родини й відпочинку.

Якщо вчитель не відпочиває у вихідні, то в понеділок прийде до школи змучений і не зможе ефективно навчати. Важливо не переносити в одну площину й не змішувати шкільні речі та особисті справи. Усе, що відбувається вдома, ми залишаємо вдома, і навпаки.

Не всі батьки розуміють це й можуть втручатися в процеси, за які відповідальні вчителі. Або ж залучати вчителів у власні процеси більше, ніж необхідно. Наприклад,

достатньо повідомити вчителю, що дитина забилася, коли їхала на ровері, — але не більше.

Скасувати обов'язкове здавання коштів

Окрім того, ми не маємо такої практики як збори коштів на потреби школи. Я колись почув фразу: «Добра й вимушена воля». Вона дуже доречна в цій ситуації. Хочете ремонт у школі? Я не можу виділити на то кошти, але радо посприяю тому, аби цей ремонт відбувся, якщо батьки включаться в процес.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК ВИРІШИТИ КОНФЛІКТИ

Львівська міська рада реалізувала проєкт щодо впровадження шкільної служби порозуміння, у якій наша школа взяла участь. Учні навчили медіації (*метод врегулювання конфліктів із залученням третьої сторони — медіатора, — ред.*), і тепер вони можуть допомагати з вирішенням конфліктів у школі. Я називаю їх шкільними арбітрами.

Ми відібрали чотирьох учнів зі старших класів серед тих, хто мали бажання спробувати себе в медіації, і тих, хто видавалися нам найбільш вдалим кандидатами

турами через свої риси характеру. Шкільний психолог допомагала нам із цим.

Так, якщо учень-арбітр став свідком конфлікту (в класі або в коридорі), він або вона можуть одразу ж включитися у врегулювання. Також буває, що адміністрація школи знає про конфлікт і запрошує учня-арбітра допомогти налагодити діалог. Діти легше сприймають як авторитетів своїх однолітків, а не вчителів.

Якщо ж конфліктна ситуація виникає з батьками, то це вже — до мене, а я завжди приходжу на зустріч разом із

Не ображайтеся
колеги, але система
освіти створена для
дітей

психологом. Спершу ми слухаємо батьків — даємо їм можливість виговоритися та вивільнити емоції. Я можу запропонувати людині чаю: так вона заспокоюється й налаштовується на правильний лад. Потім починаємо конструктивну розмову.

Проте якщо батьки дійшли до мене, то це означає, що на попередніх етапах проблему не змогли розв'язати. Я постійно кажу батькам: спершу до класного керівника, потім — до мого заступника, а вже потім — до мене.

У конфлікті завжди є дві сторони, і потрібно вислухати обидві. Завжди необхідно йти до вчителів або до дітей, аби з'ясувати, хто має рацію.

Допомагає, що нещодавно ми встановили в школі прозорі двері (у кабінетах вчителів, адміністрації школи тощо). Це про певний контроль і відповідальність, бо тебе бачать крізь двері.

Також встановили відеокамери. Це допомагає розібратися в конфліктних ситуаціях. Часом сказати «подивімося запис із відеокамер» достатньо, аби учень зізнався в чомусь. Або навпаки: відеокамери стримують учнів від конфліктних ситуацій.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК «ВИХОВУВАТИ» ВЧИТЕЛІВ

У нас у команді є молоді та вчителі пенсійного віку. Коли я прийшов у цю школу, команда була вже сформована. У школі залишилися всі, хто були до мене. Єдине — поступово шукав собі заступників. Без них не вдалося би й половини втілити. Усі рішення ми ухвалюємо колегіально.

«Виховувати» вчителів також потрібно. Якщо вчителі підвищують голос на дитину, як потім із нею працювати? Це проблема вчителів, вони отримують за таке догану. Часом доводиться і вчитувати їх за різноманітні ситуації.

Ще один приклад: дного разу дитина отримала в ніс м'ячем. Вчителька не надала першу медичну допомогу (хоча мала би) і відправила дитину в медпункт зі словами «до весілля заживе». Хіба ж так можна?

Є суперпорада: говорити з батьками про їхніх дітей одразу ж. Це нібито логічна річ, але я часом чув від батьків прохання: «Гаразд, дитина травмувалася в школі, трапляється, але ж повідомте нам одразу. Не треба, щоби ми дізнавалися про це від дитини ввечері вдома». Варто нормально пояснювати батькам обста-



вини інциденту та вміти брати на себе відповідальність за те, що сталося.

Ще один випадок: одна дитина мала великі проблеми з поведінкою, через що її перевели у вечірню школу. Замість того, аби закрити цю тему, вчителі могли продовжувати обговорювати цю дитину з її вже колишнім класом. А це неправильно.

Особистісні судження вголос про учнів із боку вчителів, ще й у присутності інших учнів, — неприпустимі.

У молодих учителів такого немає, натомість ця проблема часом поширена серед старших колег.

Наступного року вчителька, яка обговорювала того учня, була вимушена припинити викладання в нашій школі. Це був хороший урок для інших учителів.

«Виховувати» вчителів — це процес. Мені, як керівнику, важливо, щоби моя команда була успішною та ефективною. Деколи треба підказати щось учителям, деколи насварити, а деколи — похвалити.

Якщо вони не вмітять щось робити, це доведеться робити мені самотужки. Тому я сам зацікавлений у їхньому навчанні.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ОРГАНІЗУВАТИ ШКОЛУ

За кордоном є таке явище як школа повного дня. У нас вона функціонує вже третій рік для учнів початкової школи та фінансується місцевою владою (це не те ж саме, що група подовженого дня). До прикладу, якщо зазвичай уроки закінчуються о 12-й дня, то місцева влада оплачує вчительці початкових класів додаткові три години, які вона працює в школі повного дня.

Відповідно до положення про школу повного дня, навчання розподілене на дві половини: власне уроки й фізична активність у комплексі — до обіду та прогулянка і простір для творчості — опісля. Таке комплексне навчання дає змогу урізноманітнювати сам навчальний процес, робити його цікавішим та легшим для дітей і більш гнучким для вчителів.

Навчання починається о 8:30 і закінчується опів на четверту. Свій день діти починають із ранкової зустрічі, де обговорюють, як минув попередній день та що планують робити сьогодні.

Українська мова, малювання, фізкультура, математика йдуть одна за одною в цікавий спосіб. Наприклад, на уроці з української мови ми вивчили, як пишеться слово «яблуко», на уроці малювання намалювали його, а на математиці — порахували кількість яблук. Так діти не встигають знудитися й завжди зацікавлені в навчанні.

У початковій школі немає дзвінків. У будь-який час можна зробити перерву. А посеред дня в дітей тривала прогулянка — цілу годину.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ВЗАЄМОДІЯТИ З ДІТЬМИ НА РІВНИХ

Вибудовування довіри

Коли я тільки прийшов до школи й забороняв дітям курити, чув у відповідь: «Ви можете виходити курити, а я не можу?». Протягом року я кинув цю звичку, аби показати приклад, і помітив, що вони теж припинили курити. Усе завдяки учням!

Ми регулярно їздимо в поїздки всім колективом та з учнями. Батько одного з учнів, який працює в туристичній фірмі, виділяє нам водія та автобус. Переважно, їздимо в гори, бо вони близько.

До школи я можу ходити і в джинсах, але уявіть собі, як діти ставляться до директора, коли він у спортивному костюмі разом із ними готує їжу на ватрі й розповідає історії з життя. Це зближує.

Активність учнів

Ще 5 років тому діти робили суперові речі, а потім — затишшя й пасивність. Зараз вони знову стають більш активними. Наприклад, якщо хтось з учнів пропонує якусь



ініціативу, ми шукаємо лідера, який був би відповідальним за її реалізацію. Хочете велопарковку? Шукаємо лідера.

Що в нас є зараз? До карантину щопонеділка була ранкова зустріч на пів години, де учні разом з учителями обговорювали, як вони провели вихідні і які плани мають на тиждень. Це відрізняється від класної години тим, що це не зустріч на сьомому уроці, коли всі втомлені. Також ми співпрацю-

ємо з місцевою бібліотекою, де часом можемо проводити уроки або водити групи учнів.

У школі у вестибюлі є телевізор, на якому ми показуємо ролики, змонтовані учнями. Коли учні бачать, що їхні ролики показують у школі, вони мають більше мотивації. Одна дитина займалася ліпленням із пластиліну, і ми зробили виставку її робіт. За таку включеність від шкільного парламенту є подяки і призи.

Можемо купити кілограм шоколадних цукерок або інші смаколики. Кошти на ці призи я виділяю з грошей, які здають батьки за принципом «доброї й невимушеної волі». По-перше, батьки самі розуміють цінність цих нагород і мотивацію їхніх дітей. По-друге, це не такі й великі гроші — школа не збідніє.

Вчителька фізкультури, наприклад, воліє сама купувати призи, які вручає на честь перемоги учнів у змаганнях. Натомість грамоти купую я. Для нас вони можуть видаватися несуттєвими, а діти дуже цінують такі нагороди.

О 8:25 у нас лунає гімн України (лиш карантин вніс тимчасові корективи). Перед гімном я дякую учням за їхні досягнення та вручаю призи і грамоти. Цьогоріч, наприклад, 14 жовтня ми підіймали прапор і водночас вручили грамоти шістьом учням. Це було красиво й емоційно.

До речі, цінно те, що я прийшов у російськомовну школу, а зараз вона — україномовна. На ці зміни вплинув не лише я, свою роль зіграло й законодавство України.

Проте попри ухвалені закони в школі досі залишалася схильна до всього російської ментальність.

Ми багато говорили про це й порушували питання того, що ми живемо в Україні, що це наша країна, яку ми разом створюємо. І сьогодні мовна ситуація в школі покращилася на користь України.

Авторка: Валерія Діденко

Фото: M&M Photography

Стаття на сайті НУШ

<https://cutt.ly/KhegjRQ>





Лариса Грицюк, Миколаївська загальноосвітня школа I-III ступенів №29

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 461

Стаж роботи директоркою: 17 років

Автономна бухгалтерія: планується запровадження з 1 січня 2021 року

З ІСТОРІЇ ШКОЛИ

Цю школу збудували ще 1952 року. Сюди я йшла працювати спрямовано. На моїй вулиці працювали багато вчительок звідси — інтелігентні, добрі, до них усі зверталися за порадами... Вони мені сказали: *«Лора, ти не пожалкуєш, бо наша школа — це людяність, порядність, доброта й чесність»*.

Коли я прийшла працювати вчителькою історії в 1983 році, у цій школі у дві зміни навчалися до 1600 учнів. Невдовзі поряд звели нову школу. А що таке нова школа? Це більші можливості, краще оснащення. Наша школа наче лишилася на узбіччі. У нас був хороший колектив, але виникло відчуття, що школу хотіли закрити. Усе робилося так, щоби її знищити. Кількість дітей була такою мінімальною, що кожен учитель думав: *«Чи буду працювати наступного року?»*.

2003 року колектив обрав мене директоркою. Я думала, що не готова на той момент бути директоркою, не бачила себе в цій ролі. Хто я? Проста вчителька історії. Я вагалася. Але вчителі сказали: *«Ти хочеш, щоби нашу школу закрили?»*. Тоді сумніви довелося відкинути.



Були часи, коли до школи приходили, наче на «оглядини», представники приватного вишу. Вони ходили коридорами та вирішували, де й що розмістять. Тоді довелося писати листи до місцевих депутатів із проханнями захистити нашу школу. Деякі батьки були радикально налаштовані — аж до оголошення голодування.

На той час моїм завданням було зберегти школу, дати їй поштовх для розвитку й вивести на новий рівень. У нас довго не було кабінетів інформатики, місця для групи подовженого дня, вчительської кімнати. Ми будь-яку

площу раціонально використовуємо — підсобки, побутові. У мене кабінет, який жартوما називаємо комірчиною папи Карло.

Тепер учні, які давно закінчили школу, кажуть: «Дякую за те, що зберегли і примножили традиції нашої школи».

Критична ситуація, яка склалася зі школою, допомогла всім зрозуміти, що потрібно робити, що не варто опускати руки. Потрібно було ввімкнути мозок і креатив. І добре, що в нас на той час був хороший кістяк учителів і дуже підтримали батьки.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК НАЛАГОДИТИ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ДІТЬМИ

Кожній людині потрібне добре слово — учителям, працівникам школи, дітям, батькам. Усе життя має триматися на доброті й повазі одне до одного.

На 1 поверсі нашої школи написано: «Ми — школа щастя».



У нас є шкільний автобус, який нам оплачує управління освіти. Уранці я їду з дітьми в ньому і часто спілкуюся з ними. У нас є іграшка — рожева мавпочка. Через неї я розпитую дітей — про настрій, самопочуття, що цікавого відбулося в житті, що таке щастя в їхньому розумінні. Діти дуже люблять цю мавпочку. Вона всім, хто заходять в автобус, дає лапку. Завдяки мавпочці відкриваються не тільки молодші, а і старші учні.

Діти знають, що до директорки можна прийти з будь-чим, бо вона — така ж людина, як вони. У неї теж буває поганий настрій чи може щось боліти. Але вона зав-

жди вислухає й підтримає. Коли я бачу, що дитину щось турбує, завжди запропоную свою підтримку.

Наша школа була першою серед 32-х учасниць проєкту «Демократична школа» (його мета — налагодити демократичні управлінські практики в школі, — ред.). Нас підкупили ті демократичні стосунки, які давав цей проєкт. Ще моя бабуся говорила: «Ніколи не кричи на дітей. Це стосується і власних, і чужих дітей. Ти маєш із ними говорити, як із рівними, — чути їх».

Мене часто в радянські часи викликали на партійні збори, ставили перед усіма й говорили: «Що ви за класний керівник? У вас діти бігають на перерві». А я відповідала: «А що вони мають робити? Це ж діти».

Коли стала директоркою, я сказала: «Діти, бігайте!». У нас перерви всі на свіжому повітрі, грає колонка у дворі — хто хоче, танцює.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК СТАТИ ІНІЦІАТИВНИМ

Одного разу приходиться моя заступниця зі словами: «Підпишіть мою заявку на участь у конкурсі». Я підписую й бажаю їй успіху, а вона каже: «А в якому конкурсі ви брали участь як директор?».

Коли я це почула, то задумалась: «І справді, як я можу щось вимагати від інших, якщо сама не беру участі в жодному конкурсі, якщо не розвиваюсь?». Мене тоді

весь час не було в школі, оскільки потрібно було займатися господарськими справами, які забирали багато часу. Але ті слова колеги стали поштовхом для розвитку. Того року я взяла участь у 5-ти конкурсах і у всіх перемогла.

Я довела їй, і насамперед собі, що можу це робити.

Писати перші проєктні заявки було страшно. Заважали страх і невпевненість у своїх силах. Однак моя колега порадила: «Чим ти гірша? Починай». Важливо, щоби поряд були люди, на яких ти можеш рівнятися.

Так вийшло, що в нашій школі працюють лише активні вчителі. Ті, хто не розділяли наші погляди, — йшли працювати в інші школи. А коли приходять молоді вчителі, то вони тягнуться за старшими колегами.

Наша школа зажила іншим життям, коли ми почали брати участь у проєктах. Перші проєкти, у які ми зайшли паралельно, — Демократична школа й EdCamp.

Ми фанати руху відповідального вчительства (так себе позиціонує EdCamp, — ред.). Наша школа — єдина в Україні, яка 5 років поспіль проводить EdCamp'и (невеликі вчительські кон-

ференції, які завдяки неформальності мають назви (не) конференцій, — ред.).

Зараз ми беремо участь у литовському проєкті з інтегрального лідерства. Ми шукали себе, ми знали, що рухаємося в правильному напрямку, але до кінця не розуміли, що робимо. Коли ми потрапили до Катерини Ясько (з ГС «Міжнародний інститут інтегрального розвитку», — ред.) і почули від індійської директорки, яка працює в ОАЕ в приватній школі, про школу щастя, ми зрозуміли, що ми — про це.



ЛАЙФХАК 3.

ЯК ВЛАСНИМИ ІДЕЯМИ Й РУКАМИ СТВОРЮВАТИ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

Більше активностей на вулиці

У нас мало дітей хворіють, оскільки ми багато часу проводимо на вулиці. Поблизу школи є парк із джерелами води. Там учителі часто організують уроки з природознавства, географії, праці.

На території школи є зелений клас. Цей майданчик ми облаштували в межах проєкту «Демократична школа». Для цього оголосили конкурс на дизайнерську ідею. До облаш-



тування долучилися всі — учні, батьки, вчителі. Батьки з палетів зробили лавочки, посадили довкола багато квітів, зробили альпійські гірки.

Також біля школи є тренажери, де діти можуть самостійно займатися на перервах. Школярі також запропонували й запросили активістів з workout. Вони розповіли, як правильно займатись, показали, як вони це роблять, що це важливо — підтримувати здоровий спосіб життя.

Також ми брали участь у проєктах громадського бюджету й від місцевого глиноземного заводу виграли велостоянку. Це була ініціатива дітей, вони самі малювали ескізи.

Брати участь у проєктах громадського бюджету непросто. Буває, що сидиш із телефоном у руках від ранку до ночі, телефонуєш усім — учням, колишнім випускникам, батькам дітей (щоби проголосували, — ред.). Однак результат того вартий.

Через громадський бюджет ми, окрім велопарковки, виграли оснащення в тренажерну залу. Діти ходять туди за спеціальними ваучерами — це не обов'язково хороша оцінка, а може бути будь-яка хороша справа чи досягнення. Кому давати ваучери, вирішують спільно вчителі й учнівське самоврядування наприкінці чверті — хто був активний і проявив себе в

проєктах, житті школи, спортивних змаганнях, облаштуванні освітнього простору тощо.

Оцінка — не головне

У школі налаштовані не на оцінку, а на те, щоби дитина була реалізована, пристосована до життя, щоби знайшла справу свого життя. Вища освіта — це не самоціль. Головне — знайти свій шлях, те — чим би ви займалися залюбки. І хочеться, щоби діти бачили весь спектр можливостей. Для цього запрошуємо до школи батьків, які розповідають про свої професії, як вони досягали успіху, а також випускників, які діляться своїм досвідом і на прикладі свого життя мотивують дітей.

Цікавинки для шкільного простору

Я всім даю можливість проявляти ініціативу. Усі три поверхи школи мають своє обличчя й наповнення. Облаштування й декор часто підглядаємо, коли беремо участь у проєктах.

Кожна інтерактивна зона в нас про щось говорить. Наприклад, є Лава дружби на третьому поверсі. Там є подушки, плед. Якщо ти хочеш знайти собі друга, то сідаєш на ту лаву і всі бачать, що ти шукаєш товариша. Вона майже ніколи не стоїть порожня.

Також у нас було дерево дружби — усі, хто хотіли за-свідчити свою дружбу, обвішували його стрічками з іменами.

Наші шкільні коридори постійно в русі. Тут життя, як у вулику. Так було, звісно, до карантину. Зараз на перервах більше намагаємося проводити часу на вулиці.

Ми завжди оригінально проводимо 1 вересня. Організуємо велопробіги, фарбовані свята, дискотеки й залучаємо спонсорів до нагородження учасників. Діти пам'ятають це впродовж усього року.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ПРОСИТИ ПРО ДОПОМОГУ

У мене велике коло спілкування з депутатським корпусом. Ми всі люди. Якщо з людиною будеш говорити відверто, щиро і з повагою, то й до тебе так само будуть ставитися.

Я постійно звертаюся по допомогу, відверто говорю, які в нас проблеми. Більша частина того, що є



в школі, — мультимедійне забезпечення в кожному класі, пластикові вікна, плитка на підлозі, технічне оснащення в кабінетах — це допомога депутатів. Вони також підтримують хороші починання молоді.

Коли ми брали участь у проєкті «Молодь дебатує», я звернулася до одного депутата з тим, що дітям потрібні призи — флешки, павербенки. Інший депутат за перемогу в

конкурсі фільмів організував солодкий стіл для дітей.

Я запрошую депутатів на звіти перед громадськістю, щоби вони бачили, на що витрачені кошти.

Батьки теж активні, бо вдалося зібрати ініціативну групу, а за нею всі потягнулися. Мої батьки (учнів, — ред.) говорять, що їм легко в школі. «Тому, що ми відкрито комунікуємо», — кажуть.

Кожен клас за дизайном відрізняється — зірочки, веселка... Батьки й учні показують мені, що придумали, а я тільки затверджую.

Був проєкт «Теплий дім». Робітники не встигли завершити ремонтні роботи до початку навчального року. Ми провели акцію «Допоможи сам собі». Під час осінніх канікул усі разом (учні, вчителі, батьки) фарбували всю школу — коридори, спортивну залу, сходи.

Авторка: Ольга Головіна
Фото: надані директоркою

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/lhe4PM0>





Оксана Добровольська, Загальноосвітня школа №14 Тернополя

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 900

Стаж роботи директором: 2 роки

Автономна бухгалтерія: є

ЯКИМ МАЄ БУТИ ДИРЕКТОР

Директору треба мати розуміння, чого він / вона хоче досягти. Не на велику перспективу, бо світ непередбачуваний. Усе робиться малими кроками — ставиш цілі й поступово їх досягаєш. Також варто розуміти, що зміни одразу не відбудуться.

Проблеми намагаюся розв'язувати так, щоби було найменше спротиву й найбільше користі. Я — тренерка НУШ і прийшла на посаду директора з баченням, що школа має бути сучасною і з новим обладнанням.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ВИЗНАЧИТИ, ЩО ПОТРІБНО ЗМІНИТИ

Спочатку ми мали окремі зустрічі з учителями, батьками й дітьми, а потім зустрілися разом. Кожен писав своє бачення на плакатах, і тоді приходили до спільного. Це було щодо всіх шкільних проблем: й освітнього процесу, і середовища, і фінансового забезпечення.

Наприклад, так ми зробили курси за вибором, які пропонували батьки й учні: з'явилися медіа-



й фінансова грамотності, інтегровані курси української мови та літератури. Також ввели додаткові уроки англійської й курси польської.

Утім, найпоширенішою проблемою для нас залишається зміна освітнього середовища.

Кошторис

Найперше ми вирішили провести інтернет у кожен кабінет. Тоді ми це запротоколювали й порахували, скільки потрібно грошей. Оскільки школа має платні послуги — надає в оренду приміщення — ми мали кошти на спеціальному рахунку.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК СТВОРИТИ ПРАВИЛА

Коли я стала директоркою, то почала реєструвати школу в різних проєктах. Так ми потрапили в проєкт «Демократична школа», завдяки якому відбулося багато змін: поменшало конфліктів, а ті, що залишилися, вирішуємо мирно. Також ми налагодили демократичні стосунки між учнями, батьками і вчителями, почали прислухатися одне до одного, сформувавши шкільні правила.

Наші правила — це не якісь заїжджені формулювання, діти самі їх пропонували, прописували на рівні кожного класу. Тоді ми вибрали спільні правила і зробили їх загальношкільними. Вони стосуються всіх: і вчителів, й учнів.

Завдяки участі в іншому проєкті — «Happy Ukraine» ми визначили цінності нашого закладу: мудрість, свобода й любов. Школа мусить мати цінності, бо це її обличчя, це те, чим дихає школа, що вона розвиває в дітях, принаймні намагається.



ЛАЙФХАК №3.

ДЕ БРАТИ КОШТИ НА ЗМІНИ

Оренда приміщень

Оренда — вагома підтримка школи. Ми здаємо в оренду спортзал і зал у підвальному приміщенні. Так діти мають можливість додатково займатися в спортивних

секціях і танцювальному клубі, а орендарі допомагають і з ремонтом, і з оснащенням.

Благодійний рахунок

Час від часу публікуємо його на нашій сторінці у фейсбуці. Якщо хтось із випускників чи батьків має бажання — надсилають кошти. Нам краще, щоб усе було чітко, офіційно й зі звітом.

Допомога міста

Багато допомагає управління освіти й міська влада — потрібно звертатися.

Перед тим, як відбувається розподіл міського бюджету на школи, ми складаємо план, що би хотіли змінити, і подаємо заявки. Це все прописуємо із заступниками. Перед тим — збираємо батьків та учнівське самоврядування і визначаємо пріоритети розвитку школи.

Так ми, наприклад, просили гроші на ремонт туалетів — і нам допомогли. Тепер туалети сучасні. Діти в захваті.

Громадський бюджет

Є багато проєктів громадського бюджету. Цьогоріч ми виграли 300 тисяч на встановлення тренажерів на спортмайданчику. Нещодавно встановили. Але



це мусить мати підтримку батьків. Вони мають голосувати самі й залучати родичів, знайомих. Я не вважаю, що має бути адміністративний тиск, але класні керівники просять батьків бути активними. Зазвичай батьків мотивують діти: «Зробіть це для нас, це потрібно».

Також цьогоріч міська влада пропонує шкільний громадський бюджет. Кожен клас, від 7-го до 11-го, буде створювати свої проєкти про те, що би вони хотіли змінити в школі. Тоді відбудеться голосування серед дітей. Проєкт, який набере найбільше голосів, розгляне конкурсна комісія (сюди входитимуть батьки, вчителі й учні), і тоді подамо проєкт на розгляд у міськраду, де на нього виділять фінансування.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З БАТЬКАМИ

Зараз у законодавстві немає положення про батьківський комітет, тому ми зробили ініціативну групу, до якої може долучатися будь-хто, а не тільки голови батьківських комітетів, як це було раніше. Тепер залучених батьків більше. Якщо є 29 класів, то на зустрічі приходять 35 людей. Для швидкого інформування маємо групу у Viber.

Ми спілкуємося з вузьким колом, а далі кожен член ініціативної групи в межах свого класу розповідає й переконує решту батьків. Зустрічі проводимо разом із заступником. Бувають зустрічі разом із дітьми.

Такі зустрічі модерую я або психолог.

На що впливають батьки

Батьки можуть впливати на формування варіативного складника навчання (саме так з'явилися курси фінансової й медіаграмотності, польської мови). Також батьки проводять уроки, організовують екскурсії, освітні й виховні квести в межах школи й парку.

На зміну харчування впливати не можемо, бо є держдокументи, яких мусимо дотримуватися. Проте батьки можуть прийти й подивитися, як харчуються їхні діти в їдальні.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК РОЗВ'ЯЗУВАТИ ПРОБЛЕМИ МІЖ УЧИТЕЛЯМИ Й УЧНЯМИ

Трапляється проблема конфлікту поколінь. Було, що учні 7–8 класів казали, що вчитель їх не сприймає, занижує оцінки. Коли починаєш розбиратися, то вчителі інколи не розуміють поведінки сучасних дітей, що вони по-іншому думають і що телефон на парті не обов'язково свідчить, що дитина не слухає чи грається. Забороняти телефон не має сенсу — краще перетворити його на засіб для навчання.

У таких конфліктних ситуаціях ми проводимо тренінгові заняття про психологію підлітків для вчителів. Розказуємо й батькам. Усе відбувається в діалозі. Якщо вчитель не мав рацію, то визнає помилку й намагається інакше ставитися до дітей. Якщо мав рацію, то пояснюємо дитині, що бувають

ситуації, коли й вона може помилятися, що не варто загострювати ситуації, а краще не повторювати подібне. Усе спрямовано на роз'яснення за допомогою бесіди.

Часто бувають проблеми з оцінками, коли батьки вважають, що дитина знає на вищий бал. Такі спірні питання треба вирішувати. На початку року й діти, і батьки ознайомлюються з критеріями оцінювання. Вчителям я наголошую, щоби більше використовували принципи формування оцінювання, акцентували на поступі в розвитку, щоби кожна дитина бачила, як вона зростає. Якщо виникають конфліктні ситуації — можемо розібрати подібні випадки на загальних зборах (без імен і прізвищ), щоби надалі таких проблем не було.



ЛАЙФХАК №6.

ЯК ПОДОЛАТИ ПАСИВНІСТЬ ДІТЕЙ І ВЧИТЕЛІВ

Ми пояснюємо батькам, що й вони відповідальні за навчання дітей. А самі намагаємося підвищувати мотивацію, залучаючи сучас-



ні технології і форми роботи. Вчителі працюють над підвищенням мотивації учнів. Для цього ми проводимо багато тренінгів.

На шляху змін дуже важлива команда. Усі кажуть, що я прихильна до людей і люди до мене тягнуться. Мене підтримала адміністрація попереднього директора, усі заступники залишилися. Ми всі розуміємо, що треба змінюватися.

Згуртувати як адміністрацію, так і вчителів, допомагають саме тренінгові заняття. Минулого року ми провели дводенну серпневу конференцію: виїхали на турбазу. Усі думали, що ми будемо відпочивати, а ми працювали! Вчителі ділилися досвідом, підготували різні майстерки... Цю подію потім згадували цілий рік.

Цьогоріч ми проводимо в межах школи (не)конференцію в стилі ЕдКемп, де присутні діти, батьки і вчителі.

Щоб вчителі хотіли підвищувати свої компетентності — директору треба показувати приклад. Я відвідую багато семінарів і освітніх форумів, а потім ділюся знаннями на наших педагогічних спілкуваннях. Тоді вчителі бачать, що можливості є — і самі намагаються щось відвідувати. На початку було 2–3 таких вчителів, потім 5–6. Чому так мало? Бо працювали, як працювали, і всім було добре. Але я людина, яка не може сидіти на місці, тому рекомендую — або ми працюємо й рухаємося вперед, або нам не по дорозі.



ЛАЙФХАК №7.

ЩО РОБИТИ, КОЛИ З УЧИТЕЛЕМ НЕ ПО ДОРОЗІ

Я нікого не примушую звільнитися й не створюю таких умов. Я говорю так: «Ви маєте бачити, наскільки цікаві дітям. І якщо готові працювати із сучасними технологіями — працюйте далі. Ви маєте розуміти, що треба вчитися і змінюватися». І були вчителі, які визнавали: я того не осилю й цього не робитиму. Допрацьовували рік і прощалися. Усе спокійно, демократично й без образ.

Також щороку ми проводимо анкетування, де діти оцінюють роботу вчителя. Постійно є скринька зворотного зв'язку, яку я щотижня переглядаю. Це роблю тільки я й можу підказати вчителю, у якому класі треба змінити методикку, бо не всі діти сприймають. Минулого навчального року тривожних записок було менше. Буває, дитина пише, що вчитель несправедливо до неї ставиться. Тоді я роблю індивідуальні зустрічі: окремо з учителем, окремо з дитиною — і ми приходимо до спільної думки.

Спільних зустрічей не проводимо, бо в таких випадках учитель буде почуватися винним, а дитина — що їй усе дозволено. Треба зважати й на вчителя, бо навчальний процес має бути комфортний для всіх учасників.

Кабінет у мене завжди відчинений. Учні знають, що можуть спокійно заходити й говорити про будь-які проблеми, які в них виникають.



ЛАЙФХАК №8.

ЯК ЗАПОБІГТИ ЦЬКУВАННЮ

У нас є школа медіації, де діти працюють із психологом і запрошеними гостями (це можуть бути арттерапевти). У школі медіації вчать розуміти, що таке конфлікт, як він виникає, як його уникати і правильно з нього виходити. Ці заняття може відвідувати кожен, але, як правило, це роблять активні учні. Якщо психолог бачить, що хтось із дітей провокує інших, то запрошує їх на заняття. Проте далі відвідувати ніхто не змушує.

До директора в разі конфліктів учня не ведуть. Діти не сприймають мене як кару, бо я не хочу, щоби мене боялися. Тільки якщо класний керівник і заступник із виховної роботи не можуть упоратися із ситуацією — долучаюся я.

Авторка: Надія Швадчак

Усі фото, окрім підписаних: Дмитро Ларін

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/Fhegz9o>





Сергій Запісов,

Стрийська загальноосвітня школа №11, Львівська область

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I (початкові класи)

Кількість учнів: 321

Стаж роботи директором: 19 років

Автономна бухгалтерія: є

Важлива особливість: у директора нема заступників — він сам намагається скеровувати процеси в школі

ЯК МУСИТЬ ПОВОДИТИСЯ ДИРЕКТОР, ЩОБ ЕФЕКТИВНО РОЗВ'ЯЗУВАТИ ПРОБЛЕМИ

Умовно всі проблеми можна поділити на такі групи:

- управлінського характеру;
- фінансово-господарські питання;
- конфліктні ситуації в трикутнику «батьки — учні — вчителі».

Важко відповісти, які з них прості, а які комплексні, адже будь-яке просте питання чи незначна проблема за неправильної поведінки сторін може швидко перерости в комплексну.

І навпаки, інколи, на перший погляд серйозна і складна проблема, швидко вирішується сама собою або за мінімальних зусиль.

Одним з основних завдань керівника є уміння розв'язувати проблеми. Щоправда, це, як правило, приходиться із досвідом роботи, але значною мірою залежить і від особистісних якостей керівника (до речі, це стосується керівників усіх рівнів), його авторитету, харизми, якщо хочете. Коли в очах громади директор — моральний авторитет або, як тепер модно казати, лідер думок, то вирішити ту чи іншу конфліктну ситуацію набагато легше.

Але стати таким моральним авторитетом одночасно неможливо. Це спосіб життя, постійна робота над самовдосконаленням і саморозвитком. Батьки, а особливо діти, дуже тонко відчують фальш, нещирість у словах, а ще гірше — у діях.

Мені здебільшого вдається вирішувати конфліктні питання між батьками чи учнями. З учнями набагато простіше, оскільки мої стосунки з ними базуються на повній довірі. Я для них — радше старший товариш, друг, а не директор. Я ніколи не підвищую голос на дітей, не лякаю їх «традиційними лякалками»: викликанням батьків, телефонуванням їм на роботу, у поліцію, службу в справах дітей і т. ін.

По-перше, це покоління дітей уже не реагує на такі «методи», а, по-друге, мені самому неприємно так чинити. У мене є кілька лайфхаків, як саме внормувати поведінку дитини. Про це трішки нижче.

Щодо батьків, то тут усе набагато складніше, особливо з мамами (як я їх за це люблю!), які гіперболізовано сприймають своїх дітей і у своїй уяві звинувачують усіх і вся навколо, крім власної дитини. Але й тут можна та треба знайти порозуміння.

Хочу наголосити, що значною мірою дитина виховується в сім'ї, тому часто бачимо, як на дитині відображається модель соціальних стосунків у сім'ї чи родині.



ЛАЙФХАК 1.

ВРЕГУЛЮВАННЯ СКЛАДНИХ КОНФЛІКТІВ

1 Насамперед, я націлив усіх класних керівників на те, що здебільшого внутрішньокласні питання вони повинні намагатися вирішити самостійно, адже для цього вони і є «класні», тобто чудові.

Кабінет директора — не тюрма, а директор — не ексекютор. Мене необхідно залучати у випадках дійсно форс-мажору.

2 Дуже важливою є атмосфера в класі, яку повинен / повинна створити класний/-а керівник/-ця. Базально, але в нього / неї не має бути «любимчиків», «вигнанців», тобто жодної дискримінації за будь-якою ознакою.

3 Кожному керівнику треба усвідомити, що він повинен зайняти нейтральну й об'єктивну позицію. У жодному випадку, принаймні публічно, не займати ту чи іншу сторону.

4 Якщо є можливість, доцільно перенести зустріч із батьками (сторонами конфлікту) хоча би на наступний день, краще на 2–3 дні (особливо, якщо попереду вихідні). За цей час емоції трішки вляжуться, і порозумітися буде набагато легше.

5 Я ніколи не зустрічаюся один на один із батьками. Завжди запрошую ще когось: практичного психолога, педагога-організатора тощо.

6 Інколи доцільно запропонувати всім випити чаю чи кави, мінеральної води. Це трішки емоційно розслабляє та заспокоює батьків.

Зустріч треба проводити за конференц-столом на рівних, паритетних, засадах і в жодному випадку не зі свого директорського місця. Починати й закінчувати дискусію має керівник.

У своєму вступному слові я говорю приблизно так: *«Шановні батьки, ми зустрілися з вами, щоби спокійно, без емоцій, спільно знайти найоптимальніший вихід із ситуації, що склалась. Усвідомимо всі, що це вже трапилось і «відмотати» час назад неможливо. Маю надію, що ми всі дорослі, а отже — не перетворимо зустріч на обливання одне одного брудом, оскільки наша спільна мета — допомогти дітям та знайти розумний компроміс. Адже в будь-якому конфлікті не може бути хтось один стовідсотково винен, а хтось абсолютно мати рацію».*

Говорити це треба доброзичливим і спокійним тоном, дивлячись батькам у вічі. Далі треба дати висловитись усім сторонам конфлікту, стримуючи надто образливі випадки тієї чи іншої сторони.

- 7** Наступний крок — думка колег-педагогів. Далі — необхідно запропонувати сторонам висловитися щодо їхнього бачення залагодження конфліктної ситуації.
- 8** У деяких випадках, коли розмова відбувається на надто підвищених тонах, доцільно перенести зустріч на інший час.
- 9** Як правило, треба мати кілька варіантів розв'язання проблеми, які базуються на компромісі з обох сторін.

Здебільшого, діти швидко забувають конфлікт, він більше переростає в конфлікт між батьками чи сім'ями, аніж дітьми.

- 10** У підсумковому слові керівник має наголосити, що школа — це соціальна інституція, яка є частиною суспільного життя.

Тому, як у житті, неможливо вберегтися від різних загроз, спокус, конфліктів, так і в школі, навіть за найпильнішого контролю, це може також трапитись.

- 11** Якщо сталася травма з дитиною (нещасний випадок), ніколи не треба це приховувати, а діяти згідно з інструкцією. Рано чи пізно все стане явним, і буде набагато складніше щось вирішити.

Де бачу серйозну проблему, чітко вирішення якої поки що не усвідомлюю, — це соціально-мережевий булінг

між батьками. Це відносно нове явище, яке полягає у свого роду цькуванні одних батьків іншими. У такому випадку ініціюю класні збори, на яких пояснюю недопустимість такого ставлення одне до одного, намагаюся знайти причину такої ситуації.

Підсумовуючи, хочу наголосити: немає стовідсотково дієвих рецептів, адже кожна конфліктна ситуація — дуже індивідуальна, специфічна і її вирішення залежить від багатьох чинників. Але будьмо відкритими, доступними для батьків. Покажіть, що ви дійсно співпереживаєте їм і щиро намагаєтесь вирішити конфлікт.



ЛАЙФХАК 2.

ЯК ЗАЛУЧАТИ БАТЬКІВ ДО ФІНАНСУВАННЯ ПОТРЕБ ШКОЛИ

Якщо фінансові питання й виникають, то треба про них чітко заявляти на загальних зборах, окреслюючи ті потреби, на які підуть кошти, і мотивуючи, чому їх не можна покрити з інших джерел.

Далі, батьки хочуть бачити, що саме змінилося в школі завдяки їхнім благодійним пожертвам, а також публічну й конкретну звітність.

У такому випадку благодійні внески не будуть «поборами». І наголошую, що це виключно для платоспроможних батьків у межах розумних сум та на добровільній основі.

Щороку під час мого публічного звіту ми спільно з батьківським комітетом оприлюднюємо всю фінансову звітність. Її завжди можна завантажити на сайті школи.

На жаль, поки без допомоги батьків нам дійсно не обійтись.



ЛАЙФХАК 3.

ЯК УНОРМУВАТИ ПОВЕДІНКУ ДІТЕЙ БЕЗ ПОКАРАНЬ

Ну й, обіцяні лайфхаки щодо «покарання» дітей. У мене їх чимало. Для прикладу, якщо приводять гіперактивних дітей, які частенько на перервах поводяться неадекватно, граю з ними в таку рольову гру:

Оголошую їх своїми тілоохоронцями. За легендою, мені погрожують невідомі зло-

чинці і я конче потребую їхнього захисту, тому вони повинні кожної перерви мене охороняти. Спочатку діти захоплено включаються в цю гру й дійсно кожної перерви супроводжують мене по всій школі.

Я ж свідомо «навантажую» їх роботою: рухаюся всією школою, подвір'ям. Через кілька перерв мої тілоохоронці вже не хочуть ними бути... Тоді ми підписуємо «контракт», що я тимчасово їх звільняю від виконання обов'язків тілоохоронців у обмін на їхню ґречну поведінку та відсутність конфліктів між собою.

Один примірник «контракту» зберігається в мене, інший передаю вчительці на зберігання в класі. Як не дивно, така рольова гра допомагає.

Фото: надано директором

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/lhegvnw>





Юрій Кіньков, Навчально-виховний комплекс №141 «ОРТ», Київ

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 1023

Стаж роботи директором: 20 років

Автономна бухгалтерія: немає

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

- 1 Важко знайти кадри.** Особливо це стосується вчителів української мови та інформатики, а також техпрацівників.
- 2 Класи перевантажені.** Погодьтеся, у класі, у якому навчаються 37–38 дітей, дуже важко викладати. Цьогоріч один перший клас ми змушені були відкрити в нашому дитячому садочку. Натомість, не набирали ясельну групу.
- 3 Змінилася законодавча база,** а нормативно-правових актів до неї немає. Це стосується, зокрема, оплати екстернатного, індивідуального та дистанційного навчання.
- 4 Матеріальне забезпечення.** Скільки би грошей нам не давали, їх однаково недостатньо. До слова, я — за фінансову автономію у великих школах. Тоді, наприклад, вони можуть вирішити, що першочергово треба закупити.

Очевидно, ситуація в Києві відрізнятиметься від інших регіонів, бо Києвом опікуються, і місто більш-менш добре забезпечене. Наприклад, засобами гігієни. Зокрема, антисептиками й туалетним папером школу забезпечує міська влада.

А ще, на щастя, Київ розв'язав проблему з класними журналами. За бажання, класи переходять на електронний документообіг: електронні журнали та

щоденники. Після переходу заповнювати паперові документи не треба.

ПРО КОМПЛЕКСНІ ПРОБЛЕМИ Й РОЗВ'ЯЗАННЯ

Із проблем, які я перерахував, комплексною й найважливішою вважаю кадрову. Усе починається з того, що в людей низька мотивація для вступу до педагогічних вишів. Причина, зокрема, у тому, що суспільство ставиться до школи як до інституції неналежно. У школи місія — формувати компетентності та навички в учнів. А здебільшого батьки вважають, що ми маємо утримувати й розважати дітей.

Також вступники розуміють, що вчителі зазвичай мало заробляють. Виходить, бути вчителем неprestижно. Випускники шкіл, які мають хист до викладання, зазвичай після вишу не йдуть працювати до школи. Натомість, учні з низькими балами стають студентами. Часом до школи на практику приходять студенти й одразу попереджають, що навіть не розглядають варіант працювати в школі.

Учитель повинен постійно розвиватися і вчитися, ознайомлюватися з новими методиками й технологіями та опановувати їх. Але здебільшого ті люди, які вступають до вишів, просто не здатні на це.

Розв'язати цю проблему можна тільки завдяки комплексній програмі державного рівня. Для цього треба кілька кроків:

- 1 Психологічне тестування**, не пройшовши яке учнів не зараховуватимуть до педагогічних вишів.
- 2 Цільові направлення для вступу до педагогічного вишу.** Їх мала би видавати педагогічна рада школи, яку закінчує вступник (як знак, що з цієї людини вийде хороший педагог, — ред.). Я не думаю, що хтось буде давати хабар, аби вступити на педагога.
- 3 Підтримка вчителів.** Наприклад, нині вчителі в такій самій групі ризику, як лікарі. Я можу забезпечити умови, щоб уроки відбувалися компактно, але вчителі однаково контактуватимуть із дітьми. Але ніхто про це не говорить, учителів не підтримують.
- 4 Медичне страхування**, аби вчителі не ризикували своїм здоров'ям і були захищеними.
- 5 Програма забезпечення вчителів житлом.** Наприклад, часто люди, які працюють у Києві, не живуть тут. Оренда квартири коштує набагато більше, ніж учителі заробляють.

Тільки коли ми комплексно вирішимо питання нестачі кадрів, може, через 10 років усе зміниться. Інакше — ми опинимося в глибокій кризі. Я відкриваю Facebook і бачу, що директори постійно шукають учителів. І в мене теж є вакансії!

До того ж школи некомплектовані техперсоналом. Адаже за зарплату 5000 грн прибиральниця повинна прибрати 500 квадратних метрів. Уявіть, йдеться про всі туалети, коридори й десь 7 класів. Чи може один прибиральник вимити досконало всі кабінети, протерти батареї, відмити шафи, підлогу, парти? І, як правило, прибиральниці — це жінки віком 60+. Водночас, мені треба втримати її на роботі, а не поховати тут.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ, БОРОТИСЯ З ЦЬКУВАННЯМ

За 20 років роботи директором я не стикався із ситуацією, коли вчителі цькують дітей. Я пояснюю вчителям свою політику щодо цього, і ніхто не наважиться так вчинити. Бо це — неприпустимо.

Робочі конфліктні ситуації між дітьми, звісно, виникають, але я не вважаю їх проблемами. З кожною ситуацією ми розбираємося індивідуально і здебільшого вирішуємо їх розмовами. У старших класах кон-

флікти стаються на підґрунті закоханості, а в молодших здебільшого це — «Він на мене не так подивився» або «Він сказав, що я дурний». Найчастіше конфлікти за межі класу не виходять, бо класні керівники вчасно говорять із дітьми.

Також у школі ми наголошуємо: не можна відкладати проблемні питання в шухляду — їх треба вирішувати, як тільки вони виникли. Якщо замовчати один раз, а потім — другий, втретє буде вибух. Якщо конфлікт не вирішується в класі, ми долучаємо соціального педагога, психолога, когось з адміністрації.

Я завжди починаю розмову з дітьми, учасниками конфлікту, з того, що немає однієї сторони, яка стовідсотково має рацію. Винні обоє. А тоді пропоную: робимо 10 кроків назад і шукаємо причину. Й от ми починаємо розбиратися, згадувати, покроково розбирати ситуацію, робити висновки.

До батьків ситуація доходить або тоді, коли вчитель не може розібратися, або коли вчитель навіть не знає про те, що сталося. Але я за те, щоб одразу повідомляти батькам про конфлікт і проти того, щоби замовчувати. Якщо треба винести конфлікт за межі школи, краще так і зробити. Адже якщо ми цього не зробимо, люди далі можуть страждати. Своєї провини в тому, що я повідомлю батькам, я не бачу. Бо я шукаю вихід із ситуації. Але таке траплялось, може, раз чи двічі за 20 років роботи.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК ЗАЛУЧАТИ КОШТИ

- 1 Ми беремо участь у проєкті громадського бюджету.** За ці кошти свого часу ми проводили тренінги на тему ІТ для вчителів району, облаштували спортивний майданчик у дитсадочку.
- 2 Займаємося фандрайзингом спільно зі всесвітньою організацією «ОРТ».** Це організація, на кошти якої побудована й реконструйована наша школа. Це — платний договірний проєкт між міською, районною владами й організацією «Всесвітній ОРТ Швейцарії».
- 3 Батьки створили благодійний фонд. У нас велика школа, і її треба обслуговувати.** Який міський бюджет це витримає? Тому батьки скооперувались, аби допомогти. Наша школа модернізована за кошти іноземного благодійника (і зараз триває ще один етап модернізації — реконструкція з прибудовою), тож саме це стало поштовхом для благодійності інших.

Якщо у фонді є надходження, а мені треба кошти на реалізацію якогось проєкту, то я пишу лист до голови фонду. Він розглядає моє прохання й може ухвалити або відхилити його.

Цими коштами ми, звісно, не можемо додатково фінансувати вчителів. Це — наша домовленість із батьками. Але можемо звернутися до голови фонду з проханням виділити кошти на ремонт комп'ютерної техніки, купівлю канцелярії (якщо її не вистачає). Також батьківський благодійний фонд оплачує послуги охорони школи.

Фіксованої суми, яку здають батьки, немає й не може бути. Це суперечить законодавству та поняттю благодійності загалом. Благодійці з'являються й не серед батьків, але в деталі я не занурююся, адже не маю повноважень на такі речі.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК РОЗВ'ЯЗАТИ ПРОБЛЕМУ НЕАКТИВНОСТІ ВЧИТЕЛІВ

У нас плюс-мінус активні вчителі, бо:

1 Активна адміністрація. Треба все показувати на власному прикладі. От я одним із перших почав працювати дистанційно, вчителі побачили, що так можна. Вони бачать, що я беру участь в EdCamp, їжджу на тренінги, навчаюся. Повірте, колектив одразу переймає це на себе. Також вони бачать, що треба бути відкритими. Наприклад, давати ті ж такі інтерв'ю журналістам. Словом, треба починати із себе. Я завжди повторюю вчителям: «Якщо хочете щось змінити, змінюйтеся самі. Інакше — нічого не вдасться».

2 Я налаштовую вчителів на позитив. Командою ми подорожуємо разом, збираємося великим колективом, аби святкувати свята. Так ми зближуємося, у нас з'являються спільні жарти, історії, ми стаємо відкритішими. Мені шкода тих директорів, які мають великі школи, і їм просто бракує часу на спілкування з колективом. Бо це — основне.

3 Часом треба простимулювати ідею, навіть якщо спочатку здається, що вона не дуже вдала. З часом ідея може перерости в щось суперове! Таке траплялося неодноразово. Наприклад, коли виникла пропозиція організувати шкільні хакатони, усім здавалося, що це неможливо. А з часом це переросло в традицію школи — і діти презентують IT-проекти на них.

4 Переконувати вчителів стати класними керівниками. Я розповідаю історії про учнів, жартую. Якщо я знаю клас, то кажу вчителям: «Подивись, тут така талановита дитина, а тут — така, гріх не працювати».

5 Ми домовляємося про все. Нині з позиції «Я — начальник, а ти дурень» не попрацюєш ні з дітьми, ні з учителями. Треба вміти домовлятися. От якось вчителі порушували питання щодо користування мобільними телефонами на уроках. Тоді я запропонував, аби вчителі пограли з учнями, розробили правила.

Наприклад, я не можу працювати на уроці без мобільних телефонів. Аби дати завдання, мені завжди треба були аркуші, бо я не працюю за підручниками понад 15 років. Тепер те, що треба було друкувати, я надсилаю

поштою чи в чаті. Але на контрольних і самостійних я прошу учнів сховати гаджети. Часом прошу скласти їх на першу парту й забрати після уроку. Я пояснюю учням: якщо ти забиваєш м'яч у свої ворота, то цей гол зараховують команді суперника. Вчителів вчу працювати так само.

6 Вчителі мають вільні дні посеред тижня. Тобто ми виділяємо день, коли у вчителів немає уроків, і вони розвантажуються! Хтось слухає вебінари, хтось перевіряє зошити вдома, хтось готується до уроків, а хтось може відпочити, якщо є можливість.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ВПОРАТИСЯ З ПАСИВНІСТЮ БАТЬКІВ

Стимулювати, аби батьки спілкувалися між собою. Наприклад, влаштовувати спільні заходи. Тоді батьки самі почнуть збиратися. От я бачив фото у Facebook, на яких батьки п'яťох класів ще за три дні до початку навчального року святкували початок. І це круто! Бо вони між собою спілкуються, і пасивних батьків меншає, підключаються всі.

Також треба працювати з активністю дітей. Якщо в неактивних батьків є дуже активні діти, вони змінюють своє ставлення до шкільного життя. Треба в кожній дитині розгледіти родзинку. Дитина може бути пасивною в одному й активною в іншому. Наприклад, пасивна в олімпіаді з математики, але активна в змаганнях із баскетболу. Треба виявляти нахили дітей. Ну, як тут можна бути пасивними, коли твоя дитина активна у всьому?

А ще треба не заважати батькам. Наприклад, перед початком навчального року деякі батьки збиралися в кабінетах, в яких до того прибрали техпрацівниці. Вони вирішили помити їх ще раз. Я зайшов до класу й кажу: «Тут уже все зробили», а вони мені: «Ми ще краще зробимо! Це наша справа». Якщо вони хочуть допомогти, нехай допомагають. От вони бачать свою роль саме в цьому — і хай буде так.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ПОРОЗУМІТИСЯ З ОРГАНАМИ ВЛАДИ

За 20 років роботи директором у мене жодного разу не було конфліктів із владою. Ось чому:

- 1** Треба обстоювати й пояснювати свою позицію. Потрібно зрозуміти, що представники влади не налаштовані проти директора чи його школи. Вони налаштовані на конструктив, але не завжди знають, що відбувається в кожній школі, зокрема у вашій. І їм треба це пояснювати.
- 2** Найкраще працює особисте спілкування, ділова переписка — менш дієва.
- 3** Директору також треба пам'ятати, що він не завжди має рацію. Влада може надавати розв'язання проблеми, але не таке, як вважає за потрібне директор. Утім, це не означає, що рішення погане.

Загалом, щоби розв'язати будь-яку проблему, кожній людині треба чути думку іншої. Також треба бути відкритим, комунікабельним, готовим до нестандартних рішень і компромісів, не соромитися проблем і дивитися вперед.

Авторка: Марія Марковська

Фото: Надія Швадчак

Стаття на сайті НУШ

<https://cutt.ly/ThegUs2>





Жанна Король,
Жовтанецький опорний заклад загальної середньої освіти I-III ступенів (Львівська область)

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 552; є дві філії — 38 і 55 учнів

Стаж роботи директором: 4 роки; до цього 8 років працювала директоркою в іншій школі

Автономна бухгалтерія: немає

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

- 1 Бюрократія.** Звіти, запити, листи, на які треба відповісти не просто терміново, а на вчора, забирають багато часу. Було би добре, якби була якась платформа, до якої мали б доступ директори шкіл та служби, які з ними контактують. Аби вони могли зайти й переглянути зведену картину. Адже доводиться відповідати на ті самі запитання кілька разів.
- 2 Школу постійно інспектують різні служби й комісії.** Як на мене, прийти до школи і проконтролювати, як виконують те чи інше, може тільки той, хто дав на це кошти. Інакше виходить так, що ні копійки не нарахували, а запитань ставлять багато.

Також працівники служб, які перевіряють школу, не мають залякувати людей із приводом і без нього. Висловлення штибу «Школу закріють» або «Тебе звільнять» неприпустимі.

- 3 Немає можливості фінансово стимулювати вчителів.** Було би добре, якби на це передбачалися кошти.

Усі ці проблеми — комплексні. Поки їх не розв'яжуть вище, у школах нічого не зміниться. Те, що школа має автономію, має бути й на дії, а не тільки на папері й на словах. Влада має довіряти директорам. Решта питань — це робочі моменти, а не проблеми.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ, БОРОТИСЯ ІЗ ЦЬКУВАННЯМ

Як і в кожній школі, коли стається якийсь конфлікт між дітьми й це доходить до директора, ми залучаємо до розмови психолога і класних керівників. Але здебільшого працюємо з профілактикою. Йдеться про ставлення вчителів до учнів.



Наприклад, старші діти, як правило, цькують молодших, або сильніші цькують слабших. Тобто той, хто має перевагу, може цькувати інших. А от по відношенню до дітей такими є вчителі. І тому, аби діти, які схильні до булінгу, так не поводитися, насамперед, вони не мають відчувати такого ж пресу з боку дорослих.

Тому я постійно пояснюю й нагадую цей принцип учителям: вимагати можна тільки тоді, коли ви відповідаєте цим вимогам. Зрештою, діти бачать наше ставлення до них, і в них встановлюється паттерн дружньої, мирної, партнерської атмосфери.

До карантину щопонеділка ми з учителями проводили так звані п'ятихвилинки на великій перерві. Там я не зачитувала директиви, а ми розв'язували психологічні тести або розвантажувалися. На День писемності я дала вчителям тест на знання нового правопису. У межах таких п'ятихвилин ми також обговорюємо правило бути дружніми, особливо якщо в колективі з'являється нова людина, або розбираємо цікаві шкільні ситуації.

Якщо ж усе-таки трапляються конфлікти, зазвичай класний керівник вирішує це розмовами з дітьми. За 4 роки моєї роботи тільки 3–4 рази було так, що випадки цькування чи конфлікти доводилося вирішувати в мене в кабінеті.

Тоді працюють два правила:

1. Завжди вислуховувати дві сторони конфлікту;
2. Якщо є свідки події, треба послухати і їх.

Як правило, на цьому й закінчується. Я вислуховую всіх, ми розбираємо ситуацію, проговорюємо образи, я проводжу профілактичну бесіду — і всі погоджуються.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК ЗАЛУЧАТИ КОШТИ НА РІЗНІ ПОТРЕБИ

- **Ми звертаємося до підприємців або засновника школи.** Але просто з проханням ми не йдемо. Робимо все, що можемо, а потім демонструємо й пояснюємо, чого саме нам не вистачає й чому. Якщо приходиш уже з якимись напрацюваннями, на тебе й на твоє прохання дивляться по-іншому.

Наприклад, якось учні запропонували облаштувати старий захаращений кабінет і зробити там тренажерну залу. Спочатку вони забрали звідти все непотрібне та зробили ремонт, а за наповненням звернулися до дирекції, сільського голови та підприємців. Так само, з допомогою підприємців, у школі створили лінгафонний кабінет, де учні можуть тренуватися проходити аудіювання.

- **Працюємо з краудфандингом.** Наприклад, нещодавно в школі вирішили створити простір MediaBookSpase, бо старий читальний зал діти не відвідували: старенькі перекошені стелажі, столи й застарілі книжки. Ми вирішили повністю змінити цей простір і зробити сучасну читальну залу.

Спочатку ми провели опитування серед дітей, що їм буде цікаво там бачити та читати. Так, вирішили поєд-



Що було до MediaBookSpase



MediaBookSpase

нати в одному приміщенні книги та сучасні технології. Тобто, окрім усього, у просторі мають бути 3D-окуляри, проєктор, ноутбук. Так-от, ми підрахували, що для цього нам треба 120–130 тисяч.

Ми звернулися до платформи GoFoundEd. Нас частково профінансували (понад 50%).

- **Влаштуємо аукціони дитячих виробів.** Наприклад, учні погодилися продати свої картини й віддати кошти на створення сучасної шкільної бібліотеки. Такі акції нині проводимо онлайн.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК ЗРОБИТИ ВЧИТЕЛІВ АКТИВНИМИ

Я працюю так: багато спілкуюся з людьми. Зазвичай спілкування здатне розв'язати всі проблеми. Моє завдання як керівниці — пояснювати людям, що я від них очікую, підкріплювати прикладами.

Наприклад, у нас була така ситуація: я поставила вимогу, що всі вчителі мають обов'язково користуватися інноваційними технологіями. Тоді вчителі старшого віку почали протестувати. Мовляв, їм складніше і від них не треба цього вимагати.

Я збрала їх і пояснила так: «Насамперед, визначимося, як ми бачимо вчителів поважного віку. Адже зазвичай ми говоримо про те, що вчитель пенсійного віку — це не вирок, і бувають вчителі старшого віку, які можуть дати фору молодим. Тому вікової дискримінації в освіті бути не може, і всі мають працювати на рівні. Якщо вік — не вирок, то він — і не виправдання». Після цього ніхто нічого не каже, і всі навчилися працювати з комп'ютерами й телефонами.

Заохочення

Звісно, найкраща мотивація працювати — це матеріальна відзнака. Зазвичай ми не можемо собі цього дозволити, тому в керівника для мотивації залишається небагато: усмішка, добре слово, похвала. З іншого боку — це немало. У мене є знайома, яка досягла дуже багато в освіті, але директор жодного разу не відзначив її в колективі чи особисто. Тому вчителям, які зробили якісь досягнення, я даю зрозуміти, що я це помічаю й мені це подобається. Наприклад, обов'язково відзначаю їх на п'ятихвилинці, лайкаю у Facebook та пишу коментарі із підтримкою.

А ще раз на рік до Дня працівників освіти держава виділяє винагороду. Проте всім призначають однакову суму. Але ж люди працюють



по-різному! Якщо ти, як директор, даси більше відсотків одному вчителю, тебе звинуватять у прихильності, якщо менше — в упередженості.

Так, я розуміла, що я наражаю себе на те, щоби постійно виправдовуватися й щось доводити, тому зробила так: створила таблицю з кількома колонками, яку вчителі мають заповнювати протягом року. Припустимо, ми їздили на Міжнародний фестиваль освіти в місто Винники. Ті, хто були 1 день, ставлять плюсики, а ті, хто

2 дні, — два плюсики. І так усе, що в школі відбувається, вчителі відзначають.

Вони мають самі вписати, чого вони досягли й що ще робили. В останній колонці я дописую те, що забули написати про себе вчителі. Я називаю це колонкою «для скромних». Водночас, кожна колонка має свої бали — і Excel рахує, скільки кому відсотків нарахувати.

Так, у когось може бути 50 % від державної винагороди, а в когось — 150 %. Так учителі стають бухгалтерами своєї винагороди. На жаль, більше в мене немає фінансових важелів. Це дуже енергозатратно, бо потім я маю все перерахувати. Але воно того варте.

Цю систему я застосовую тільки щодо річної винагороди. Положення про винагороди і премії закладені в Колективному договорі, схваленому трудовим колективом, погодженому профспілкою й затвердженому директором і засновником.

Спочатку вчителі були незадоволені. Але в тих, хто зловили суть, одразу зросла активність. А ті, хто не хочуть нічого робити, знаходять виправдання, що погані система, таблиця й директорка.

Також часом я звертаюся у відділ освіти, якщо бачу, що людина достойна додаткової премії. Так, у грудні я маю написати лист із мотивацією та поясненням, чому саме цій людині треба винагорода.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК БОРОТИСЯ З ПАСИВНІСТЮ ДІТЕЙ

Вчителям треба показувати власний приклад: бути активними у всьому.

Також я прошу класних керівників максимально залучати дітей. Наприклад, коли вони організовують якісь заходи, треба, аби брали участь усі діти. От у нас відбувався конкурс «Сурми звитяги». Немає значення, чи дитина, яка співає, попадає в ноти. Має значення те, що їй дали шанс і вона вийшла на сцену.

Минулоріч хлопчик із девіантною поведінкою співав дуетом ще з одним хлопчиком. Я була вражена. Бувають діти, які не звикли бути в центрі уваги, тоді класний керівник має дати дитині таку можливість. Наприкінці концерту ця дитина зупинила мене й запитала, чи мені сподобалось. Розумієте, як їй це важливо?

Також дітей мотивує, коли вони бачать, що якась група учнів реалізувала щось цікаве. Тобто, педагоги мають давати трохи волі учням, бо потім до активності підтягуються інші.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ПРАЦЮВАТИ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЗВИЧКАМИ ДІТЕЙ

Правило таке: давати дітям альтернативу. Наприклад, у нас надворі були старі туалети. Десять учнів 10–11 класів на перерві завжди ходили туди курити. Я й біля входу до школи їх чекала, і показувала відео про шкоду куріння, і спілкувалася з ними. Нічого не змінювалося.

Тоді подумала: треба альтернатива. Більшість дітей сказали, що хочуть тенісні столи, а інтернат поряд, який реорганізували в дитячий садочок, передав нам тенісний стіл. Другий стіл шкільна команда виграла в телепроекті «Шкільні батли» у Львові. Відтоді з 10-ти людей «за туалети» ходили дві. А тепер їх взагалі розібрали.



Ще одна альтернатива — читання або фізкультура. Якщо дитина не бере спортивне взуття на урок фізкультури, то потрапляє до мене в кабінет. Я не сварюсь, не читаю нотації й не ставлю двійку. Натомість, даю учневі книжку «Українські традиції» й кажу: «Не хочеш займатися спортом — займайся розумовою діяльністю».

Позитив такий: діти читають, вони сліdkують за мною, за зустрічами, дзвінками й розуміють, що таке дирек-

торська робота. Дуже рідко хтось потрапляє в мій кабінет двічі. Власне, треба шукати вихід. Аби діти подумали, що краще було би піти на урок.



ЛАЙФХАК №6.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З ПАСИВНІСТЮ БАТЬКІВ

Коли я вперше прийшла на батьківські збори як директорка, було 29 батьків. На останніх зборах нам не вистачило місць — було десь 120. Коли я почала цікавитися, чому стався такий стрибок, батьки пояснили, що це через зміну формату.

Ми почали збиратися, аби переглядати соціальні відео, обговорювати цікаві ситуації, зустрічатися з експертами, влаштовувати тренінги, говорити з психологом.

Але найголовніше: я ніколи не розповідаю батькам, хороші чи погані їхні діти. Я можу пожартувати, розповісти історію про кумедний випадок, але навіть це відбувається без прізвищ.

Класні керівники взяли за звичку влаштовувати чаювання з батьками. У такій атмосфері можна більше сказати і краще почути одне одного.

Ми завжди запитуємо думку батьків і спираємось на неї. Найчастіше спілкуємось у соціальних мережах. Наприклад, коли вводили нове меню за порадами Клопотенка, вирішили зробити опитування в Google-формі, аби почути батьків. Ми запитали: які страви ваша дитина категорично не їсть? Звісно, якщо не їдять одна чи дві дитини — це не показник, але якщо 10 — це вже щось.

Лише коли я з'ясувала, що батьки хотіли би бачити в меню, а від чого відмовилися б, сіла його складати. Далі — я надіслала їм складене меню й запитала їхньої думки, чи все гаразд. Вони мене підтримали! Тільки тоді я пішла до Держспоживслужби.

Спеціаліст Держспоживслужби поставив мені запитання: «Ви впевнені, що діти це будуть їсти?». Звісно, я не можу бути впевненою. Але як я можу бути впевненою у зворотному, якщо не спробую? Якщо я побачу, що воно не підійде, то до радянського «пюре з котлетою» завжди зможу повернутися. Але, можливо, спагетті із соусом болоньезе смакуватиме краще? І, знаєте, тепер у нас усе працює! Та й батьки відчують, що заповнили анкету не просто так.



ЛАЙФХАК №7.

ЯК ВИРІШУВАТИ НЕПОРОЗУМІННЯ Й КОНФЛІКТИ З ОРГАНАМИ ВЛАДИ

Із сільським головою в нас немає непорозумінь — він завжди дослухається до думки директора і вважає: якщо директор зробив саме так, то інакше не можна було вчинити. Я це поважаю.

А щоб уникнути конфліктів з іншими органами влади, я керуюсь єдиним правилом, якого мене навчив тато: не знаєш, як зробити, — зроби за законом. Якщо я знаю, що я зробила все згідно з законодавством, то непорозуміння, якщо вони і є, одразу зникають. Бо я розгортаю закон і пояснюю, чому вчинила саме так.

Авторка: Марія Марковська

Усі фото, окрім підписаних: M&M Photography

Стаття на сайті НУШ

<https://cutt.ly/hhegHOU>





Тетяна Лугова,

Маріупольська загальноосвітня школа І–ІІІ ступенів №15

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: І–ІІІ ступені

Кількість учнів: 1320 (станом на вересень 2020)

Стаж роботи директором: 2 роки, до цього працювала заступницею 4 роки

Автономна бухгалтерія: немає



ЛАЙФХАК №1.

ВИБУДОВУЙТЕ ДОВІРУ З ДИТИНОЮ

Якщо в нас стається конфліктна ситуація, то ми вирішуємо її з дитиною в мене в кабінеті й без участі батьків. Якщо дитина щось не вивчила, отримала погану оцінку, а вчитель цим занепокоєний, ми обов'язкового говоримо й домовляємося, щоби на наступний урок було краще. Діти намагаються не порушувати нашу домовленість.

Це великий плюс для дитини: вона нам довіряє, розуміє, що батьки на роботі, тому ми розв'язуємо проблеми між особою. Не думаю, що й батьки хочуть, щоби я викликала їх із роботи до себе в кабінет. Звісно, якщо такі ситуації повторюються, тоді вже залучаємо до співпраці батьків.

Якщо виникає ситуація, де когось образили, то ми її теж одразу проговорюємо з дітьми. У нас вчителі та я особисто можемо попросити вибачення в дитини, якщо це варто зробити. Ми всі рівні, однакові, незважаючи на те, що ми різні.

Якщо в дитини є хобі, то ми теж зі свого боку намагаємося підтримати її. Наприклад, наші спортсмени беруть участь у всіх змаганнях, тому в них є послаблення навантаження домашніми завданнями. Те,



що дитина буде великим спортсменом — плюс. Але про шкільну програму теж не варто забувати. Ми говоримо: «Якщо ти класний у спорті, будь такими самим і в навчанні». Знову ж таки, це часті проговорення з дітьми. У нас великі перерви, на першому поверсі є зона відпочинку, де можемо спокійно поспілкуватися.

У нас є проблема — немає учнівського самоврядування, як це практикують у багатьох школах. Натомість, маємо команду лідерів, на яку можемо покластися в підготовці та проведенні заходів, участі в проєктній діяльності.

У перший рік моєї роботи ми не залучали дітей до підготовки заходів, що було нашою помилкою. Адже

всю роботу в організації заходів виконували вчителі та батьки. Тепер ми залучаємо учнів-волонтерів. Крім цього, ми намагаємося до цих процесів заохотити саме рухливих дітей. Якщо йому чи їй довірити якусь справу, то дитина буде розуміти, що це її зона відповідальності.

Тих, хто з байдужістю ставляться, запитуємо, що їм було би цікаво зробити. От діти захотіли покататися на скейтах та роликах біля школи — ми їм дозволили. Так дитина бачить, що її ідеї втілюють, а тому надалі готова долучатися до інших активностей.

ЛАЙФХАК №2.



ЯК ЦІЛІСНО КОМУНІКУВАТИ З БАТЬКАМИ

Комунікація про все, що відбувається в школі, починається з моєї комунікації з учителями, особливо класними керівниками. Так ми синхронізуємо інформацію і впевнюємося, що доносимо до батьків одне й те ж.

Багато комунікації проходить саме через класних керівників. На першому поверсі маємо інтерактивну дошку, пишемо на ній про все, що відбувається протягом тиж-

ня. Так само класні керівники про це нагадують дітям, а вони вже доносять батькам, коли і як можна долучитися.

Також маємо чат із батьками у вайбері для оперативної комунікації. Як тільки з'являється якась інформація, вони одразу туди пишуть, питають. У цьому чаті 45 батьків, оскільки в нас 45 класів. Батьки самі обирають представника. Вони транслюють інформацію для решти батьків.

Крім цього, я почала вести сторінку школи у Фейсбуці, коли стала заступницею директора. На цій сторінці ми абсолютно все показуємо: які кошти ми отримали, як тривають ремонти, хто нас підтримує, що ми робимо.

Ми також проводимо навчання для батьків у форматі тренінгів — не лекцій, — щоби поспілкуватися, познайомитися. Особливо це потрібно для батьків першокласників, коли дитина ще не «наша». Далі ми зустрічаємося, коли є потреба: раніше офлайн, тепер — у Zoom.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ ШКОЛИ

Ми отримуємо бюджетне фінансування на всі необхідні речі — від комп'ютерів та освітлення до дезза-собів. У нас немає батьківських грошових внесків, навіть цілком благодійних. Усе, що відбувається в школі, ремонти — це наша участь у міських проєктах та фінансування з міського бюджету.

Внесок батьків — не матеріальний. У нас часто відбуваються різні заходи. Уже два роки проводимо щотижневі тематичні п'ятниці, й батьки беруть у цьому участь. От нещодавно в нас було «Місто професій». Батьки приходили одягненими в одяг своєї професії: і сталеварів, і лікарів. Це добровільно.

Я відслідковую нові можливості для реалізації проєктів і сама ж беру участь у написанні заявок, хоч ніколи цього не навчалась. Це пішло від того часу, коли я працювала заступницею директора. Тепер у мене є заступниця, яка теж пише заявки. Ось ми проводили антикорупційні уроки — проєкт писала вона. Також виграли кошти на придбання лялькового театру.



Участь у проєктах уже ввійшла у звичку. Залучати батьків та вчителів поки не дуже вдається, бо писати проєкти ще треба вміти. Я пов'язую це з тим, що їм одного разу не вдалося, от вони і братися вдруге не хочуть. Або, можливо, немає часу.

У нас добрі стосунки з органами місцевого самоврядування. Усе, що ми ініціюємо, вони підтримують. Наприклад, ми вже втретє проводимо конкурс «Найкращі вчителі Приазов'я». Я є ініціаторкою цього конкурсу, місто підтримало, знайшли спонсорів.

Наше місто за останні роки має позитивну динаміку до змін, воно стає більш комфортним, а ми робимо так само якісні зміни в межах свого простору. Тому ми йдемо в одному напрямку з містом і маємо відповідну підтримку.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК СПОКІЙНО І З РОЗУМІННЯМ СПРИЙМАТИ СПРОТИВ ЗМІНАМ

Я би не сказала, що в мене є труднощі у взаємодії з батьками. Просто варто розуміти, що є батьки, які завжди будуть незадоволені: немає ремонту — погано, починається ремонт — теж погано. Треба спокійно приймати їхню думку. Погано — тоді колись буде краще.

Мені не стільки хотілося би побороти пасивність батьків, як зменшити оцю їхню незадоволеність. Найчастіше незадоволення йде саме від того, що в школі відбуваються зміни. Найкраще — це коробочка, у якій так зручно сидіти й виходити не хочеться. Якщо щось нове впроваджуємо, то це одразу породжує незадоволення.

Наприклад, у нас канікули за триместрами — 5 тижнів вчимося, тиждень відпочиваємо. Здебільшого, це сподобалося, але були й ті, кому це не сподобалося, бо вони звикли до іншого й хочуть це повернути.

Якщо вчителька намагається вести уроки нестандартно — інтерактивно, з квестами — то батьки теж хочуть, щоби це робили, як і раніше, — як їх колись ще навчали.

Де можемо, йдемо назустріч таким батькам. До прикладу, не проводимо лінійок. Але в нас був випадок, коли мамі треба

було, щоб у її дитини ця лінійка була. Ми для цієї дитини зробили свято. Звісно, таких батьків небагато, але ми готові їх слухати.

Деякі вчителі так само мають негативне ставлення до змін. Протягом двох років, що я працюю на цій посаді, систематично отримую анонімні листи: навіщо піар школи у фейсбуці? чому в нас ігрові педради? робота вчителів-підлабузників в інтересах директорки. Я це сприймаю як визнання своєї роботи, тому ставлюся спокійно.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ПОКАЗУВАТИ, ЩО НАВЧАТИ МОЖНА ПО-ІНШОМУ

Ще коли я була заступницею директора, то зміни ми починали саме з учителів. Щороку ми проводили EdCamp (неформальну вчительську конференцію, — ред.) у нашій школі. На першому було 20 вчителів, на останньому антикризовому EdCamp — вже 45. Саме EdCamp дуже допоміг,

адже вчителі побачили, що все можна зробити по-іншому. Звісно, будуть ті, кому зручно бути в зоні комфорту, але ми не можемо сидіти на місці, бо діти вже інші.

Ті 30 обов'язкових годин підвищення кваліфікації, які мають щорічно пройти всі вчителі, ми організуємо самі, аби зняти це завдання з учителів. Запрошуємо тренерів до школи. От, у січні плануємо цілий тиждень присвятити навчанню про те, що вчителям дійсно допоможе в роботі з дітьми.

Я не думаю, що оснащення, ті ж самі комп'ютери, допомагають вчителю зробити кращий урок. Якщо в школі немає ноутбука, проєктора, вчитель-професіонал зможе провести урок — на вулиці, в альтанці, будь-де. Звісно, оснащення нам бракує, десь застарілий ремонт, але ми його зараз оновлюємо. Утім, це не найголовніше. Головне — це атмосфера в колективі: учнівському, вчительському, батьківському.





ЛАЙФХАК №6.

ЯК СФОРМУВАТИ КОЛЕКТИВ ПРОФЕСІОНАЛІВ

Головне — це сформувати колектив. У нас немаленька школа — 84 вчителі, кожен має власний погляд. Я ніколи нічого не вирішую сама. Навіть рішення щодо премії, яку дають раз на рік освітянам, ухвалюють колективом на педагогічній раді. От вчителі вирішили, що цьогоріч усі отримають однакові премії, не зважаючи на кількість годин, навантаження, співпрацю тощо. Так її й розподілили.

Варто створити комфортне середовище для самих вчителів. Важливо, щоби був сформований колектив професіоналів, які розуміють одне одного, довіряють. У нашій школі немає відкритих уроків. Немає такого «у нас атестація, я буду ходити до вас на уроки». Те, що я можу зайти на будь-який урок будь-коли на 5–10 хвилин — норма. Тому атмосфера довіри серед педагогічного колективу надзвичайно важлива.

Як на мене, зрощувати таку довіру найлегше завдяки виїзним педагогічним радам. Ми їх робимо в лісі, на морі, де завгодно. Спочатку, звісно, маємо офіційну частину у формі тренінгу, до якого залучаємо шкільного психолога. Потім це органічно переростає в неформальне спілкування. Саме за таких умов вириваються на поверхню ті недомовки та непорозуміння, які важко побачити в школі.

Авторка: Марта Кобринович

Фото: Ганна Ваховська

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/9hegJSU>





Олександр Остапчук,
Школа-ліцей №6 імені Назарія Яремчука, Тернопіль

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 1248

Стаж роботи: 23 роки

Автономна бухгалтерія: є

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

Наша найбільша проблема — перевантаженість. У кожному класі маємо 34–36, у деяких — 38 учнів. Оскільки працюємо у дві зміни, не завжди вдається зробити зручний для всіх розклад. Але ми намагаємося це згладити, створивши натомість комфортну атмосферу.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК СТВОРИТИ АТМОСФЕРУ В ШКОЛІ

Дійства

У нас немає заходів, а є дії. Відмінність у тому, що все робиться добровільно й ніхто нікого не зганяє. Приходять десять дітей — нормально, сто — теж. Ми тільки інколи підказуємо дітям: «Прийдіть, бо буде щось дуже цікаве».

Зміна підходу до стандартних речей

Ми намагаємося урізноманітнити звичні шкільні атрибути: дзвінків у нас немає, замість них звучить «Червона рута».

Двері в кабінет директора майже ніколи не закриваються. Тільки якщо є якась розмова. Хто би біля



Фото:
Христина
Майкович

мене не сидів — діти можуть заходити. Ми не бавимося в пошту до директора, учні все можуть запитати будь-коли й будь-де влоба.

У моїй приймальні стоїть ящик із бубликами й лопаткою. На ньому написано: «На уроці зголоднів — підійшов і бублик з'їв». Прибігають 1–2 класи. Не тому, що голодні, а тому, що їм приємно з'їсти бублик у директора. Це просто казка.

Журнали в нас не такі, де вчителі триста разів пишуть ім'я і прізвище дитини. Написав один раз список — і все, це велике полегшення.

Щоденники маємо такі, що на оцінках діти можуть заробляти. Якщо з кожного предмету отримав 12 балів упродовж тижня / місяця / року — отримуєш сто гривень. І не стільки важливо це, як приємно отримати нагороду перед усією аудиторією.

Хоч наша школа маленька — вона не закрита для батьків. Ба більше — двері до класів мають спеціальні віконечка, крізь які батьки можуть дивитися, як діти працюють на уроці. З класу того, хто дивиться, не видно.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК МОТИВУВАТИ УЧНІВ

Стимул-карточки

Якщо дитина займається мистецькою, спортивною чи науковою діяльністю, здобуває призові місця, вона може отримати таку карточку. І тоді, якщо за тему з якогось предмету виходить 7 балів, а дитина хоче 8, то за три-чотири дні до виставлення оцінки вона може підійти до вчителя з карточкою й покращити оцінку. Звісно, бал за тему нічого глобально не змінює, але дитині приємно. Це діє вже 15 років і покращує мікроклімат у школі.

Гутірки

Щоби життя було цікавішим, у нас щопонеділка є гутірки, де ми спілкуємося. Гутірка поділена на групи, бо дітей багато: зустрічаються 9–11, 7–8 і 5–6 класи.

Кожен ліцеїст двічі на рік зобов'язаний виступити перед аудиторією розміром 150 людей із будь-якою темою без листочка. Після цього ми говоримо про новини й підбиваємо підсумки, роздаємо карточки й нагороди.

На гутірки приходять із виступами представники ГО, волонтери, воїни АТО. Це все відбувається в актовій залі.

Шанс на кращу оцінку

У нас немає страху перед оцінками. Бали ми ставимо не з першого разу. Учитель каже, наприклад: «Сьогодні в тебе оцінка 6. Ставити чи ні?» — «Ні, завтра вивчу краще». Так може бути тричі. Але вчитель має бути психологом і відчувати, чи дійсно дитина може покращити відповідь. Так діти вчаться для знань.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З ПАСИВНИМИ ДІТЬМИ

Пропонувати активності

Пасивність збільшується через те, що віртуальний світ забирає в дітей відчуття романтики й реальності.

У нас 14 безплатних і платних гуртків: від настільного тенісу до флорболу. Є й театр, і танці, і польська мова, і туризм.

Крім того, ми намагаємося розрухати дітей різними діями, тому їх у нас дуже багато, і кожна дитина мимоволі до чогось дотична. Важливо, щоби події були доцільними і приносили задоволення, бо діти відчувають, якщо дійство проводять для галочки.

Минулоріч ми купили прес для чеканки монет. Діти кували монети з зображенням школи і її кредо «Добро і честь». Навіть пасивніших дітей цей атракціон зацікавив.

Книга шкільних рекордів

У нас є книга оригінальних рекордів — це теж стимул щось робити. Кожен побитий рекорд дає винагороду 100 гривень.



Фото:
Ірина Нижник

Складання Кубика Рубіка чи «Хто швидше пробіжить з 1-го поверху на 5-й» для випускників — такі є цікаві й оригінальні рекорди. Це просте завдання, але когось зацікавить, і людина буде думати про швидкість і час, про ноги і тренування. Це все спонукає до дій.

Коли ми їздимо до шкіл, з якими дружимо, то привозимо від них щось цікаве. Є, наприклад, рекорд, хто запам'ятає найбільше цифр у числі π. Наш рекорд— 285. Такий конкурс я побачив у одній польській школі.

А були в Хмельницькому в музеї науки — побачили атракціон: прив'язний кросівок і дві пари плоскогубців,



якими треба зав'язати шнурівки. Така гарна вправа на моторику. Побачили й виготовили в себе. Діти тренувалися три тижні, і позмагатися прийшли 50 учасників!

Один хлопець — повільний і спокійний — встановив рекорд. І потім ще сім разів його покращував, заробивши 700 гривень. Фіксують рекорди директор, завуч, вчитель і хтось з учнівського самоврядування.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК МОТИВУВАТИ ВЧИТЕЛІВ

Бюджет не дозволяє виписувати премії. Це буває рідко. Але в нас так само є стимул-картки для вчителів. Її, наприклад, може отримати вчитель, який провів дійство, про яке говорить уся школа. З карточкою вчитель має право подовжити собі на день літню відпустку.

Також ми урочисто вручаємо медалі за відданість тим, хто працюють у школі 10–15–20 років.

А вчителю, який прославляє школу, бездоганно знає предмет, якого люблять діти, який щирий, щедрий, добрий, активний — вручаємо звання «Шкільний професор» (це я вчитав у книжці Володимира Співаковського).

Відзнаки й подяки за роботу приємні для кожного. Окрім звання, вчитель отримує спеціальне посвідчення й раз на рік — премію тисячу гривень. Кого нагородити — визначає адміністрація. Зараз у нас чотири шкільних професори.



ЛАЙФХАК №5.

ЩО РОБИТИ З НЕАКТИВНИМИ ВЧИТЕЛЯМИ

Пасивність учителів є результатом пасивності адміністрації школи.

У нас 90 вчителів, є й літні. Але достатньо розрухати 20 людей, щоби вони проводили семінари, конференції, і решті стане соромно сидіти в куточку.

Як розрухати? Директор має показувати приклад. Важливо, щоб учителі бачили, які є новинки в розвитку освіти. Потрібно брати участь у семінарах (інколи навіть у безтолкових), поїхати, подивитися, порівняти, що ти знаєш і вмієш. Я сам беру участь у 15–20-ти на рік, майже весь час виступаю.

А вчителів спонукаю — ми оплачуємо їм відрядження. У нас це не власним коштом, не вираховування з зарплати, а навпаки: прошу, їдьте.

Ми закладаємо в бюджет 15–20 тисяч на відрядження, якщо не вистачає — шукаємо спонсора. Але важливо, щоб учителі спілкувалися, слухали й самі ділилися досвідом.



ЛАЙФХАК №6.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ З ВЧИТЕЛЯМИ

Ми дотримуємося такого принципу: розумна людина завжди знайде вихід із будь-якого конфлікту, а мудра в нього не потрапить. Ми намагаємося бути мудрими.

Також конфліктів буде мало, якщо вчителі бачитимуть, що директор не просто ходить на роботу, а працює на благо вчителів і школи.

Якщо все ж трапляється конфлікт між адміністрацією і вчителем, алгоритм дій такий: звучать аргументи вчителя — чому він так зробив, і мої — чому я так зробив. Потім вчитель ставить себе на моє місце, а я себе — на місце вчителя. Так ми легко доходимо до спільної думки.

Я вчителів ніколи в кабінет не викликаю. Якщо щось потрібно, ми вирішуємо це в коридорі, учительській чи в класі.



ЛАЙФХАК 7.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З ПОРУШЕННЯМИ З БОКУ УЧНІВ

Ми намагаємося, щоби дітям було соромно вчитися нижче своїх можливостей, чинити нижче свого звання учня / сина / доньки.

Була проблема з модою на електронні сигарети. Але в нас, якщо хтось із дітей чує якийсь запах у школі — зразу інформує. А ми йдемо й дивимо-

ся. Також є відеонагляд, тому бачимо, хто заходив, а хто виходив із роздягальні чи туалету.

Якщо це перше порушення й дитина все розказує, пояснює (це могло статися з цікавості), найголовніше — не кричати. Інколи варто присоромити чи розказати історію з власного життя, бо в кожного щось схоже було.

У нас немає поділу, хто говорить із дитиною: вчитель чи директор. Хто знає про проблему — той і говорить. Ми завжди наголошуємо — тільки не наробіть шкоди ні собі, ні іншим.




ЛАЙФХАК №8.

ДЕ БРАТИ ГРОШІ

Заробити самим

За час карантину ми навчилися виробляти мило. Я подивився в інтернеті, спробував сам. Оскільки вийшло гарно — спробували з дітьми, створили відео, як ми це робили, і навіть планували створення лабораторії мила ручної роботи. Зараз ми з дітьми і вчителями виготовили двісті шматочків. Чекаємо початку навчан-



ня (під час інтерв'ю школа була на карантині, — ред.), будемо заробляти.

Також кожен клас виготовляв обереги школи, виставляли їх у коридорі. Якщо комусь сподобався оберіг — вони кидали в скарбничку поряд із ним гроші. Частина зібраних коштів йшла на клас, а інша — на потреби школи.

Ці гроші самоврядування тримає в себе, а ми ведемо облік.

У нас є шкільний магазин — там продається все, на що можна поставити емблему школи: шкарпетки, блокноти, ручки, шалики. Є оголошення: кому сподобалася річ — звертайтеся за номером. Магазином займається учнівське самоврядування.

Участь у проєктах громадського бюджету й запити

Інколи допомагає міська рада, інколи спонсори, інколи батьки.

У міськраду пишемо бюджетний запит. Інколи нам дають кошти на початку року, коли новий бюджет створюється. Сесії відбуваються один-два рази на місяць, під час них ми теж звертаємося. Часом це дає результат, часом — ні.

А зараз робимо накриття для спортмайданчика: виграла мільйон у громадському бюджеті, але коштів виявилось замало. Тому спільно зі спонсорами й батьками дозбираємо. Це буде майданчик, де можна займатися впродовж року.

Оренда

Ми здаємо підвальне приміщення рекламній агенції — маємо за це 2 тисячі на місяць. Але, крім того, вони нам роблять різні інформаційні стенди й допомагають безплатно. Є також погодинна оренда для танцювальних клубів. Робимо договір, і вони платять.

Особисті зв'язки

Сторонніх спонсорів можна залучити завдяки знайомству. Я багато років живу в Тернополі, був депутатом міської ради. Коли є потреба в грошах чи матеріалах (щєбінь чи цемент) — люди відгукуються легко. Для них машина піску — це нескладно, а для нас — радість. Усе, що треба, — добрі людські стосунки.

Але здебільшого спонсорські кошти надходять від батьків.



ЛАЙФХАК №9.

ЯК ЗАЛУЧИТИ ДО ФІНАНСУВАННЯ ШКОЛИ БАТЬКІВ

Бути дієвим директором

У школі є директор, який повинен придумати, як знайти кошти на ті ж нагороди дітям. Це робота зі спонсорами, меценатами й батьками. Якщо робити для школи багато всього, усі розумітимуть, що ви хочете, щоби дітям у школі було комфортніше і приємніше.

Порада директорам — працюйте, фантазуйте, створюйте оригінальний простір, який слугуватиме розвитку, щоби діти відчували, що навчаються в незвичайній школі, а не банальній «урок-дзвоник-перерва». Тоді простіше буде спілкуватися з батьками щодо коштів.

Водночас, у нас немає обов'язкових внесків. Я озвучую потреби, і батьки можуть долучитися фінансово.

Новинки щомісяця

Щомісяця в школі має створюватися щось таке, чого раніше не було. Наприклад, попереднього місяця мені

сподобалася англійська телефонна будка: я знайшов спонсорів, ми зробили таку будку, всередині поставимо телефон. Натиснеш на кнопку й почувеш, як учень чи учениця розповідає про Англію, інша кнопка — про Америку й так далі. Хоч поки будка без телефона, діти вже там сидять.

Також цьогогоріч ми зробили дерев'яну побудову на два поверхи зі сходами. На першому поверсі — м'яка частина, де діти можуть сидіти, лежати й навіть спати. А якщо піднятися на другий поверх — можна працювати: там стоять парти й комп'ютери.

Батьки приходять і бачать, що з'являється щось нове, їм приємно.

Авторка: Надія Швадчак

Фото, окрім підписаних: надано директором

Стаття на сайті НУШ

<https://cutt.ly/vhegKY9>





Олександр Пошелюжний, Середня загальноосвітня школа №45, Київ

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 364 учні

Стаж роботи директором: 4 роки

Важлива особливість: навчався і працював учителем історії в школі, а тепер є її директором

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

Школу я часто порівнюю з мурашником. Якщо щось виходить із ладу, то всім стає складно, і саме тому ми маємо працювати органічно. Так у нас і виходить: якщо бачимо зрушення в негативний бік, то ми над цим починаємо працювати всі.

Проблеми я можу виокремити такі:

Зовнішні. Це постійна зміна або брак нормативно-правової бази — на сьогодні є закон «Про повну загальну середню освіту», але Положення про ліцей, гімназію, початкову школу так і немає.

Внутрішні або соціальні. Стосунки між учнями й учнями, батьками і вчителями, вчителями і вчителями. Їх також можна назвати комплексними, адже потребують глибокого підходу, а для їхнього розв'язання потрібно багато часу й сил.

Фінансові. Це, мабуть, проблеми всіх директорів. Адже ми є не тільки вчителями чи директорами, а й господарниками.

Звісно, хочеться кращого матеріально-технічного забезпечення. Кажуть, що стіни лікують. Але аби лікувати, вони мусять мати якийсь вигляд — бути чистими, охайними, оновленими. Навіть після ремонту школа потребує фінансування.

Адже з ладу може вийти кран, з'явиться тріщина чи щось зламатися. Бо таким є життя школи — щодня вона зустрічає багато людей.

Як нам вдається розв'язувати комплексні проблеми? Відповідь проста — завдяки співпраці. Ми не стоїмо на місці, адже під лежачий камінь вода не тече. З мотивацією й бажанням усе можна вирішити. Звісно, не за день і навіть не за рік. Але це можна зробити поступово і якісно.



ЛАЙФХАК №1.

НАВЧАННЯ VS ХОБІ. ЯК ПОЄДНАТИ, ЩОБ ОДНЕ НЕ ЗАВАЖАЛО ІНШОМУ

На мою думку, усі хобі можна спрямувати в правильне русло. Тут потрібні індивідуальний підхід, а також уміння підняти авторитет дитини в очах інших.

Приклад перший

У нас навчається учень, який говорить: «Навіщо мені навчатися в школі, якщо я можу заробляти гроші в інтернеті, вести влог на своєму YouTube-каналі?».

В інстаграмі він веде влог із мотивації й розвитку. Тож я запропонував йому взяти участь у проєкті «Evorank». Він

подався на грант, що покриває купівлю музичних інструментів: барабанів, синтезаторів, гітар. Він агітував однокласників і учнів з інших класів віддавати голос за нього.

Тут у нього проявилися нові вміння, лідерські зокрема. Як ви зрозуміли, він є одним із переможців цього проєкту. Зараз він уже реалізований і учні на перервах вчать грати на гітарі. Я дуже тішуся з цього.

Приклад другий

Візьмемо ще, до прикладу, комп'ютерні ігри. У школі ми створили команду з кіберспорту (маємо вже п'ять учнів). Хочемо ігromанів спрямувати в правильне русло, так би мовити. Ми знайшли ще одну шкільну команду з міста Покров і спробуємо пограти разом у кіберспорт. Тож будемо розвивати цей напрям.

Щодня ми маємо бути в русі, адже світ так швидко розвивається, що стояти на місці або навіть іти в ногу з часом — уже недостатньо, треба бігти, аби трішечки бути попереду.

Ми випрацювали таке поняття як освітнє коло або коло довіри. Освітній трикутник із гострими гранями, а коло — без гостроти, там батьки і вчителі по краю, а учень — у центрі. Адже у всіх нас спільна мета — успішне майбутнє учнів.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК СФОРМУВАТИ КОМАНДУ

Чотири роки тому, як тільки я прийшов на посаду, батьки були незадоволені школою. Її імідж був, скажімо, не дуже високим, і вона переживала занепад. Тож ми почали шукати способи вирішення. Думали, чому в школі навчаються всього 200 дітей, чому батьки незадоволені. Був комплекс проблем.

Я розпочав із команди. Вона формується складно, але мій підхід такий — потрібно почути кожного. У цьому мені допомогли заходи з тимбілдингу і тренінги щодо педагогічного вигорання. Також щонайменше двічі на рік ми їздимо всім колективом Україною — мандруємо.

Також ми змінили підхід до проведення педагогічних рад. Відійшли від простого начитування матеріалу й розділили його на два складники: теоретичну частину і тренінг. Це допомагає зрозуміти, хто запалюється і проявляється. І ти вже бачиш, хто більше, а хто менше «твій».

Ще почали в Google-формах проводити анонімні опитування вчителів. Цікавилися про клімат у колективі, ставлення до роботи, оцінювання, доброчесність, інклюзивне навчання тощо. Так ми виявляємо проблеми



в колективі, аналізуємо причини виникнення, будуємо стратегію і способи розв'язання, а також запобігаємо появі цих проблем.

Переконаний, що щаслива й готова до самореалізації дитина розвивається завдяки взаємодії вчителів і батьків. Тож 2016 року ми вирішили організувати родинне свято «Family Fest», аби в неформальних умовах поспілкуватися між собою. Намагались об'єднати батьків і дітей спільною ідеєю через майстер-класи — діти, вчителі й батьки проводили їх за порядком.

Того ж дня відбулася ярмарка смаколиків, а на завершення тати зі своїми синами зіграли у футбольний матч дружби. І знаєте, це класний досвід. Того дня до

мене підійшла мама одного учня зі словами: «Ми так не хотіли сюди йти сьогодні, а тепер так вам дякуємо».

Нам настільки сподобалася ця ідея і її втілення, що ми зробили «Family fest» щорічним. Зараз роздумуємо над онлайн-форматом.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК МОТИВУВАТИ ВЧИТЕЛІВ

Невмотивованість є проблемою загальною: і вчителів, і дітей, і батьків. Однак, невмотивованість і неактивність саме вчителів дуже сильно впливає на освітній процес.

Я би розділив вчителів на три категорії:

- 1.** Вмотивовані, активні й ті, хто біжать поряд або й навіть попереду.
- 2.** Ті, хто розуміють, що потрібно змінюватися (і вони змінюються).
- 3.** Невмотивовані. От є категорія колег, які сидять і надіються, що «може, по-старому все мине». Але це аж ніяк не стосується віку. Є дуже активні вчителі старшого віку і, навпаки — неактивні молоді колеги.



На мою думку, завжди потрібно акцентувати на тих учителях, які біжать попереду й активізують решту колективу. Тож найбільш умотивованих ми намагаємося преміювати наприкінці навчального року. Для цього в нас є фонд економії заробітної платні, звідки можемо виділяти премії.

Також є й нефінансові мотиваційні нагороди: подяки, грамоти, інші відзнаки. Я вважаю, що будь-яка нагорода — це своєрідна мотивація для педагога працювати далі. Адже тоді людина розуміє, що її роботу цінують, і вона потрібна саме тут і зараз.

Я впевнений, що немає людей, які не можуть змінитися. Є люди, які не хочуть. Тож ті, хто розуміють, що вони не хочуть змінюватися, на жаль, покидають наш колектив. У такі моменти мені дуже прикро, що ми не змогли вчителя затримати, переконати і, я вважаю, що це моя втрата. Але таке трапляється.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ВПОРАТИСЯ З КОНФЛІКТОМ ЧИ ЦЬКУВАННЯМ

Я завжди кажу — і батькам, і дітям, і вчителям, — що коли з'явилася навіть найменша іскра, її потрібно відразу гасити. Коли маємо полум'я, це зробити складніше.

Ми — живий організм. Звісно, у нас бувають непорозуміння, але в конструктивній розмові намагаємося їх вирішити.

На мою думку, аби не було цькування серед учнів, потрібно проводити профілактичну роботу. Ми є одними із засновників руху «Школа без булінгу, сім'я без насильства — 365».

Після цього ми вирішили створити соціально-психологічну службу. У цю команду взаєморозуміння входять старшокласники, які попередньо пройшли тренінг із медіації. Вони несуть меседж «школа без булінгу» до молодших, і ми бачимо, що молодші учні старших слухають навіть краще, ніж нас (*сміється*). Багато суперечок вони розв'язують ще на своєму рівні.

Також у нас є кабінет психолога, який водночас є й місцем психологічного розвантаження для учнів, вчителів та батьків. А щоби зменшити стрес на карантині, ми проводили індивідуальні онлайн-консультації з психологом для всіх, хто відчували в тому потребу.

Окрім того, раз на місяць проводили «Школу свідомого батьківства». Це лекційно-практичні заняття від психолога для батьків (у форматі офлайн до карантину). Ми побачили, що часто вони хочуть поділитися досвідом, розказати про якусь проблему й поспілкуватися між собою. Найголовніше — що вони приходили, слухали й чули.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ЗНАЙТИ ФІНАНСУВАННЯ

Окрім фінансування від місцевої влади та держави, ми шукаємо спонсорів, благодійників, а також беремо участь у проєктах і грантових програмах.

Щороку беремо участь у розподілі громадського бюджету Києва. У трьох проєктах ми перемогли: два реалізуємо зараз (йдеться про сучасний освітній простір та купівлю апаратури для актових залів), а щодо третього — тільки дізналися про результат. Наша школа разом із трьома іншими Подільського району з 2021 року братиме участь у проєкті «Нова фізкультура» (ініціатива Олександра Педана). У межах проєкту «Junior-Z» ми будемо пропагувати серед школярів альтернативні види спорту, як-от фрізбі або регбі.

Також наші учні з ініціативи вчителя фізики перемогли в проєкті «Екошкола» й отримали грошову винагороду. Ми закупили grow box для рослин, завдяки якому їхній ріст пришвидшується (через ультрафіолет — усі тепличні умови дотримані). Згодом ці рослини висаджуємо на клумбах.

Також ми подалися на щорічний грант від міського голови й зараз чекаємо результатів. Ми вирішили створити проєкт у напрямі розвитку інклюзивної освіти. Він називається «STEM Space для супергероїв» (STEM: S — science, T — technology, E — engineering, M — mathematics). Наші супергерої — це діти з особливими освітніми потребами. Ми хочемо створити такий простір, де би вони могли займатися STEM-освітою («через гру до знань»). Цей простір буде доступним для всіх охочих, а для дітей з особливими освітніми потребами будуть усі необхідні умови.

Спочатку ми хотіли організувати простір для учнів, де було би приємно проводити час, — облаштувати підвісними кріслами-коконами, створити маленьку бібліотеку. Але зрозуміли, що хочемо, аби це був і навчальний простір.

Авторка: Валерія Діденко
Фото: надані директором

Стаття на сайті НУШ
<https://cutt.ly/theGLKi>





Оксана Проскура, Київська гімназія східних мов №1

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 1200

Стаж роботи директором: 5 років

Автономна бухгалтерія: немає

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

1 Дефіцит кадрів. По-перше, директори шкіл постійно шукають вчителів-новаторів, відданих своїй справі. До того ж у нас є специфічна проблема — знайти вчителів східних мов. Зокрема, гінді, перської, арабської, китайської, японської, корейської, турецької. Таких педагогів мало, і їх часто перехоплює бізнес, якому потрібні перекладачі, заохочуючи їх фінансово.

По-друге, освіті не вистачає молоді, адже на посадах деякі вчителі працюють усе життя. До того ж для молоді немає фінансової підтримки.

По-третє, учителі тимчасово залишають роботу в освіті, звільняються або йдуть на пенсію під час пандемії, бо бояться ризикувати здоров'ям. Так ми можемо втратити багатьох освітян.

Також бракує технічного персоналу. Ці люди систематично змінюються, бо мають найменшу зарплату й великий обсяг роботи. Директори постійно шукають техпрацівників.

2 Фінансування. Часто адміністрація разом з учителями хочуть змінити застарілий простір школи на сучасний і креативний. Проте, бюджетне фінансування не враховує індивідуального розвитку закладу.

3 Директору не вистачає повноважень, щоб упроваджувати організаційні креативні рішення. Ми організували мультипрофільне навчання, зробили відкритий клас та інтегруємо уроки. Але якщо б я захотіла запровадити американську систему навчання, за якою дитина може обирати навчальні предмети і вчителів, занурюючись у предмет, то для цього, на жаль, не маю повноважень.

4 Перевантаження директора 24/7. Я хочу навчитися завершувати робочий день о 18.00. Адже коли ти сам береш високий темп, то несвідомо перенесиш його на колектив. І це — не найкращий приклад. Тому намагаюся зупиняти себе тоді, коли вчителі потребують відпочинку або перезавантаження, — ставлю ситуацію «на паузу».

5 Звільнення вчителя. Часто важко сказати педагогу, що йому треба змінити роботу, зважаючи на його цінності, ставлення в колективі абощо. До того ж, директор не має таких повноважень — для звільнення треба шукати серйозні причини. Часом у мене крається серце, коли треба дібрати відповідні слова. Тоді я кажу, що не уявляю, як буду без цієї людини, але хочу спробувати.

Із проблемами я стикаюся щодня, але це не перекреслює радість і задоволення від роботи. Усі проблеми можна розв'язати. Наприклад, утримати хорошого вчителя на посаді можна, якщо надавати йому можливості для розвитку: пропонувати брати участь у курсах підвищення



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ОРГАНІЗУВАТИ РОТАЦІЮ

кваліфікації, майстер-класах і тренінгах, надавати підтримку від адміністрації та свободу викладати й реалізовувати креативні проєкти. Коли вчитель усіляко розвивається, він відчуває себе професіоналом, має додатковий заробіток і не хоче залишати свою роботу.

А от проблему нестачі коштів можна розв'язати, зокрема, подаючися на гранти та пишучи проєкти.

Раніше ми говорили (про те, що тепер стало нашими досягненнями): «А хіба це можливо?». А тепер я думаю: «Спробую!». Так, у мене народжується ідея, я визначаю ризики, адаптовую задум до наших реалій — і йду з цим до команди.

Коли я була в корейській школі, звернула увагу на тенденцію проводити ротацію вчителів та учнів. Навчання українських дітей з 1 до 11 класу в нерухомому складі — це злочин, бо у вчителя (не забуваймо про людський чинник) може бути хтось з учнів «зірочкою», а хтось — ні. І хай той Вова вже 100 разів виправився, але якщо він підклав учительці кнопку на стілець у 2 класі, то в нього немає шансів розпочати все з білого аркуша.

Коли я повернулася з-за кордону, то обговорила з адміністрацією ідею запровадження ротації в нашій гімназії. Її схвалили. А от окремі вчителі й батьки зустріли її в багнети. І я обурилася радше не тим, що ідею не підтримали, а тим, що маємо серйозну проблему. У нас немає стандарту вчителя, бо один учитель — так собі, а до іншого, творчого та небайдужого, стоїть черга з дітей. Так, люди переймалися, який учитель трапиться їм, або ж звикли до тих, що є.

Ротацію ми таки впровадили. Розповідали про переваги й ширші можливості для учнів і наголошували, що гімназістам буде легше навчатися у вишах, де викладачі змінюються постійно.

Нині ротація відбувається після переходу з 9 до 10 класу. Зазвичай із чотирьох 9-х класів ми формуємо три 10-х. Одного року ми розподіляли учнів між класами, підсилюючи окремі предмети. Один клас підсилили математикою, інший — історією, а третій зробили універсальним. Діти мали змогу обирати та працювати в нових колективах та з новими класними керівниками.

Також наша школа має специфіку: із перших класів батьки учнів обирають курс на навчання за кордоном. Китай, Корея та Японія охоче беруть наших дітей на безплатне навчання до своїх вишів. Тому ми маємо змогу формувати класи за групами східних мов. Наприклад, один клас (чи окрема група з вивчення східної мови) може готуватися до вступу до Китаю, інший — до японських закладів вищої освіти.

Як наслідок, деякі діти розкрилися, а вчителі стали серйозніше ставитися до результатів роботи. Вони розуміють, що їхнє місце згодом займе інший педагог, тому відчувають відповідальність за якість знань і те, як діти себе проявлять.

У планах — ротація після переходу з 4-го до 5-го і із 7-го до 8-го класів. Також плануємо дати змогу дітям обирати спеціалізацію, зробити перші кроки до поглибленого вивчення предметів.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК КОМУНІКУВАТИ З БАТЬКАМИ

Коли я стала директоркою, то відчула, що всі проблеми з батьками виникають через те, що вони вчасно не отримують потрібну інформацію. Натомість, усе передається через «сарафанне» радіо. Тоді ми розпочали відкриту інформаційну політику гімназії. До нас можна звернутися й на сайті, й у Facebook на сторінці школи, і написати мені особисто, і в загальношкільну батьківську групу в Telegram. Не забуваємо і про живе спілкування. Батьки мають змогу отримати відповідь у будь-який зручний спосіб.

Ми домовилися з колегами, що вони будуть більш відкритими. Спочатку говорили: «Навіщо відповідати? Ми й так зранку до ночі працюємо». Тоді я пояснила, що вчасна комунікація сьогодні може запобігти проблемам, що виникли би завтра.

Під час карантину також започаткували ідею — «Година з директором по п'ятницях». Ми зустрічалися в Zoom, аби батьки могли мені поставити будь-які запитання. І я вирішила залишити таку традицію — зустрічатися з ними онлайн. Не кожен може приїхати на зустріч і поспілкуватися, але має нагоду долучитися до конференції.

З батьками ми окреслили такі правила:

1 Не варто турбувати вчителів із 8:30 до 15:00. Якщо питання не пов'язані з життям, здоров'ям і безпекою дитини, їх можна перенести на післяобідні зустріч чи спілкування телефоном.

Також батьки можуть зустрітися з учителями під час так званого «осіннього чаювання». Тоді батьки з класним керівником п'ють чай із пиріжками, обговорюють плани, пропозиції, ситуації, які сталися, отримують фідбек.

У листопаді ми проводимо індивідуальні зустрічі. Усі вчителі й адміністрація мають свої аудиторії, і батьки можуть протягом кількох днів із 16-ї до 19-ї години поспілкуватися з тими, хто їм потрібен.

У січні відбувається велика батьківська конференція.

2 Батьки мають відслідковувати самопочуття дитини і, у разі чого, повідомити класному керівнику.

3 У нас немає форми, але просимо батьків слідкувати за дотриманням ділового стилю дитини.



4 У разі цькування або будь-якого насильства, треба негайно звернутися до заступниці директора з виховної роботи. Її телефон розміщений на стендах гімназії. Також у класах є номери телефонів довіри.

Ми наголошуємо батькам та учням: «Твоя свобода закінчується там, де починається свобода іншого». Як-от, будь-яка мама нібито має право прийти на урок. Але будь-яка інша мама має право сказати: «Я не хочу, щоби стороння людина спостерігала за моєю дитиною протягом уроку».

Тож спільно з директорами Києва запровадили щорічний освітній Хакатон. У листопаді–грудні ми відкриваємо гімназію на тиждень і даємо можливість батькам проводити уроки, стати директором школи, заступником, вартівником чи працівником їдальні. Останнього разу на посади вчителів батьки влаштували ледве не конкурс.

Також у нас відбувалися так звані «хвилі» за паралелями: коли ми запрошували батьків протягом тижня відвідувати будь-які уроки.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК ВИРІШУВАТИ ПИТАННЯ ПАСИВНОСТІ БАТЬКІВ

Раніше я думала, що треба просити всіх батьків бути активними. Але варто лише мати активну творчу групу, а тоді до неї долучаться інші. Тож ми відмовилися від батьківських комітетів. У нас є рада гімназії, що складається з громад активних батьків. Такі громади є в кожному класі. Вони самоорганізуються й утілюють проекти. Вдруге інші батьки не так скептично ставляться до їхніх ідей, а підтримують.



Фото: надані директоркою

Так, батьки зробили зону рекреації біля їдальні, яка розвантажила їдальню. У новоствореному осередку діти можуть відпочити й перекусити, спілкуючись із друзями. Опісля об'єдналися ще дві групи батьків — і в нас уже три такі зони.

А ще працює те, що я дозволяю батькам креативити. Наприклад, у гімназії немає можливості облаштувати роздя-



гальню, тому в класах були шафки, де діти залишали верхній одяг і змінне взуття. Батьки запропонували вивести їх у коридори. Мовляв, так зручніше. Це — слухна пропозиція, тому ми так і зробили.

Виявилось, що батьків навіть не потрібно просити щось робити. Вони з задоволенням виконують це й самі, якщо бачать, що може зробити школа для їхніх дітей. А ще з НУШ ми отримуємо все необхідне для молодшої школи, і тоді в батьків виникає питання: «А що, ми не долучимося?». Як результат, батьки початкових класів подарували школі тенісні столи, забезпечили іграми.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ОБ'ЄДНАТИ УЧНІВ

У гімназії навчаються діти з родин різних національностей, є змішані сім'ї: китайці, японці, араби, українці. Наші діти знають, що треба бути толерантними, незалежно від кольору шкіри, мови, статі, національності та віросповідання іншої людини. Ми постійно про це говоримо й намагаємося об'єднати дітей навколо спільної справи.

Освітня програма закладу передбачає соціально-культурну інтеграцію через предмети. Йдеться, скажімо, про японську культуру вихованості та стриманості. Ми занурюємось у культуру інших народів, бо треба знати деякі особливості менталітету й систему цінностей, аби уникнути конфліктів. Наприклад, для східних культур мама — це людина, про яку не можна говорити щось образливе.

П'ять уроків на тиждень японської мови не можуть бути пов'язані лише з прописами ієрогліфів або граматикую. Якщо в тій чи іншій культурі прийнято дарувати подарунки та пити чай зі всіма, то ми так і робимо.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ ТА ПРОТИДІЯТИ ЦЬКУВАННЮ

У нас потужне самоврядування — президент гімназії й кабінет міністрів. Якщо щось сталося, діти можуть підійти до авторитетних старших учнів. А ті — проведуть профілактичну розмову з кривдниками, аби пояснити, що так не годиться. Якщо в якомусь класі виявляється група дітей, які ображають інших, то класний керівник відверто з ними розмовляє. Часто на цьому конфлікти завершуються.

За потреби, з ними спілкуються й заступник із виховної роботи та соціальний педагог, а педагог-організатор готує позаурочні заходи, аби об'єднати дітей.

Ми намагаємося будувати стосунки з учнями на взаємоповазі й довірі, тому в нас не

А замість традиційних класних годин щоосені проводимо марафон «Тепло родини — захиснику України». Ми знаємо, що влітку маємо консервувати помідори та огірки, заготовити варення, аби відправити домашні смаколики до шпиталю. Це нас згуртовує, об'єднує родини.

Також проводимо заходи для дітей з ООП Святошинського району — влаштовуємо для них свято в гімназії (майстер-класи, концерт і дискотеку). Захід має за мету привернути увагу до проблем дітей з інвалідністю, допомогти їм інтегруватися в суспільство, виховувати гідність, толерантність, доброту і взаєморозуміння, протидіяти булінгу.

лякають директором і не викликають батьків до школи. Спочатку намагаємося з'ясувати все в колективі.

Конфлікти між батьками вирішуються важче, ніж між дітьми, тому що діти тиснуть руки й забувають, а батьки надалі з'ясовують стосунки. Наприклад, дитина розповідає батькам про конфлікт, а дуже амбітна мама каже: «Як ти зміг так просто забути?» — і подає заяву до ювенальної поліції. Тоді ми починаємо працювати з батьками. Пояснюємо їм, що дитина вже не бачить конфлікту, натомість мама хоче покарання й реалізації своїх амбіцій.

Дієво, коли в моєму кабінеті збираються дві сторони. Але варто дати батькам час. Бо в перший день здається, що ситуація катастрофічна. А наступного — градус падає, і всі готові шукати шляхи вирішення.



Тоді ми обговорюємо ситуацію та домовляємося. А потім подаємо руки, і кожен бере на себе певні гарантії та відповідальність. Я, як директор, — що ця ситуація в школі буде контролюватися, батьки — що дітям треба товаришувати й чути одне одного.

Авторка: Марія Марковська
Фото, окрім підписаних: Дмитро Ларін

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/QhegZAk>





Олег Слушний, Загальноосвітня шкіл I–III ступенів №20

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 1512

Стаж роботи директором: 1 рік

Автономна бухгалтерія: немає

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

Коли мене призначили на посаду директора, місцеві журналісти запитали, ким я буду — агентом змін чи господарником. Я впевнено відповів, що агентом змін. Але насправді бути хорошим господарником — важливіше.

От мені здавалося, що в серпні, перед початком навчального року, директор працює найважче. Але тепер розумію, що не можна визначити найскладніший період. Кожен місяць тягне за собою прогнозування і планування. І це — найбільший виклик. Бо треба передбачити все і правильно закласти бюджет на наступний рік, перебуваючи в цьому році.

А ще, будучи заступником директора, я не цікавився, скільки треба коштів, щоби реалізувати якусь ідею, а просто приходив із нею на педраду. Дякуючи моєму тодішньому керівнику, мене ці проблеми обходили. А виявляється, фінансування — це ще один виклик.

Попри те, що нам завжди допомагають міська влада (оновили дах, термомодернізували будівлю, встановили індивідуальний тепловий пункт, реконструювали стадіон, поставили систему очистки води й питні фонтани) і батьки, з'являються непередбачувані обставини. Отже, кошти потрібні постійно! Завжди з'являється ще і ще щось, і ще.



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З НЕВМОТИВОВАНОСТЮ ВЧИТЕЛІВ

Будучи заступником, я відвідав тренінг, на якому спікер розповідав, що в колективі завжди є 15–20% неактивних людей, які просто виконують свою роботу. Тоді в мене виникло обурення. Однак тепер я розумію, про що йшлося.

У нас у колективі є вмотивовані й маловмотивовані вчителі, невмотивованих немає. Себто є ті, для яких вчителювання — це покликання, а є ті, для яких це — професія. Проте останні також гарно виконують свою роботу, просто не мають достатньо ентузіазму, щоби бути креативними.

Із мотивацією ми працюємо так:

- Дотримуємося корпоративної культури в колективі. Зокрема, святкуємо всі свята разом, і до кожного Дня народження наша вчителька англійської пише вірш, присвячений колезі. Це мотивує ставати кращими — коли твоя колега помічає якісь особливі й цікаві якості, які вирізняють тебе з-поміж інших учителів.
- І техпрацівники, і вчителі — колеги. Ми ніколи не розділяємо людей і завжди намагаємося бути поруч одне



з одним: і в біді, і в радості. Це мотивує, бо люди люблять свою роботу, їм тут комфортно.

- Коли є можливість, преміюємо й нагороджуємо працівників, які доводять, що можна досягати більшого. Кошти надають меценати, випускники та представники соціально-активного бізнесу, які мають бажання допомогти школі. Вчителів нагороджують на окремому святі до закінчення навчального року перед 600 глядачами. Я впевнений, що кожен хоче опинитися на цій сцені.
- Замість того, щоби відряджати на виставки чи презентації одну людину, я доручаю завдання якомусь із методоб'єднань. Тоді хтось готує доповідь, хтось —

проєкт, а хтось розробляє уроки. Вони б, може, і не брали участь у таких заходах, але розуміють, що підведуть колег, що це виклик для всього методичного об'єднання, треба долучитися й бути активними. І коли вони отримують перше місце, тішаться, що представляють школу. Отже, змінюються.

- Працюємо з учителями старої закалки. Їх було складно переконати, що комп'ютер — це їхній друг, або що перед уроком не треба складати телефони учнів у коробку.

Старші люди не завжди хочуть ходити на уроки до молодших колег, бо думають: «А що нового я там побачу?». Проте, адміністрація влаштовує взаємовідвідування і створює для цього розклад. Наприклад, ми знаємо, що на цій кафедрі є молодий вчитель, який тільки другий рік працює, а вже виграв міський конкурс і написав посібник. Тоді ми відправляємо до нього на урок старшого вчителя.

Спочатку в учителів старої закалки виникає внутрішній спротив. Але коли вони виходять з уроку, то аналізують: «На моїх уроках Іваненко не вилазив із телефона. А цей учитель дозволив йому сканувати QR-код із географічної мапи, щоби більше дізнатися про місцину. І він проситься до дошки. Я так зможу?».



ЛАЙФХАК №2.

ЯК СТАТИ БЛИЖЧИМ ДО БАТЬКІВ І ДІТЕЙ

Я запровадив традицію чаювання з директором — запрошую старостат (представники 6–11 класів) і президентську раду, аби обговорити деталі, наприклад, якогось свята чи заходу. За чаєм ми спілкуємось, як будемо проводити його, що треба підготувати. Після події збираємося, аби обговорити, що вдалося, а що — ні, і зробити висновки. Це вчить дітей відповідальності, структурованості, вміння робити висновки і зближує нас.



З батьками ми працюємо так: перед тим, як їхні діти йти-муть до нашого освітнього закладу, я проводжу їм неформальну екскурсію школою. Тоді, наприклад, показую, що ми сортуємо сміття, що цьогоріч нам вдалося зробити, а що плануємо. А батьки розуміють, як функціонує навчальний заклад і де навчатиметься їхня дитина.

Також залучаємо їх до того, щоби вони розповідали про свої професії в школі. Я дізнаюсь про них, коли ми проводимо традиційний день самоврядування в закладі. Тоді уроки в початковій школі проводять батьки.

Навіть вітатися й усміхатися одне одному в коридорі — це встановлювати партнерські стосунки. Тому директори не можуть про це забувати.

Двері до мого кабінету відчинені завжди. Але щоби пришвидшити комунікацію з батьками, я створив чат у Telegram та Viber, де є всі охочі батьки школи. Це — для того, щоби директор був ближчим, оперативно реагував на звернення. У чатах ми спілкуємося у форматі «запитання–відповідь». Батькам подобається, що не треба проходити бюрократичну процедуру і вони отримують відповідь одразу.

Також часто створюємо голосування перед загальношкільними батьківськими зборами, щоби на зустрічі не витратити час на опитування.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК ВИРІШУВАТИ КОНФЛІКТИ

За 10 місяців моєї роботи в скаргах не йшлося про порушення прав однієї людини іншою. Запорука нашого успіху — профілактична робота.

Коли я був заступником директора з НВР і відповідав за питання охорони праці, зрозумів, що найчастіше конфлікти між учнями пов'язані з легкими тілесними ушкодженням. Хтось когось штовхнув чи щось кинув. Тому ми почали про це говорити.

По-перше, висвітлюємо тему в шкільній газеті та на сайті, розробили блог «Абетка безпеки». По-друге, обговорюємо з класом або школою кожен випадок, аналізуємо, що потенційно могло статися з людиною й що робити, щоби цього не було.

Якщо раніше я раз на пів року звітував, скільки працівників або учнів травмувалися, де це сталося і які наслідки, то тут виявилось, що чим більше про це говориш, тим менше випадків.

Також ми переконані, що про будь-яку фокусну тему має говорити експерт. Якщо медик буде розповідати про хворобу, це буде якісніше, ніж про це говоритиме

вчитель математики. Тож якщо в школі щось стається, ми одразу запрошуємо фахівця, аби той розповів про наслідки й безпеку.

Також до практичних тренінгів залучаємо шкільну службу розв'язання конфліктів «Порозуміння». А ще — шкільних омбудсменів. Це учні, які працюють під егідою шкільного психолога й щорічно проходять навчання на базі навчальних закладів Вінниці. Це — сертифіковані тренери, і вони впливають на інших дітей найбільше.

Наприклад, коли наводять реальні нещодавні приклади ситуацій: «Коли мене хтось вдарив, я не відповів йому тим самим. Бо це ще більше розізлило би людину...». Вони розповідають особисті історії, не моделюють і не вигадують. А от дорослі, найімовірніше, розповідали би про спроектовані ситуації. А ще тут діє правило «рівний рівному»: діти більше дослухаються до дітей.

Також шкільні омбудсмени дізнаються в старост, які є проблеми в класах, проводять профілактичні бесіди, ініціюють розмови з психологами для класу. До них можуть звернутися учні, якщо їхні права порушують або якщо були свідком знущань над іншими. Тоді омбудсмени радяться з іншими омбудсменами, директором і психологами.

Але якщо все-таки стається конфлікт і до мене приходять батьки, маю правило: ніколи не ухвалювати рішень, не почувши іншу сторону. Тому збираю всіх учасників конфлікту, з'ясовую обставини, залучаю психолога.

Також я прошу класних керівників, щоби під час наступної спільної події вони намагалися повернути в дружнє коло батьків однокласників, які посварилися. Адже діти набагато швидше миряться, ніж батьки.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ЗАСТОСОВУВАТИ ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНІКИ ДЛЯ ДОПОМОГИ УЧНЯМ

У школі є скринька довіри, куди можна написати листа психологу або адміністрації. А ще є лавка примирення. Коли в нас виникає конфлікт, то омбудсмени, класні керівники або психолог пропонують учасникам конфлікту сісти на цю лавку. Мовляв, це чарівна лавка: і коли ви на неї сідаєте — стаєте найкращими друзями. Звісно, ми не розповідаємо це 11-класникам. Але часом старшокласники сідають туди самі, аби примиритися.

Біля лавочки є два світлових столи, де можна створювати пісочну анімацію. Наші психологи фарбують манку в

різні кольори, а діти створюють кольорові картини. Так відбувається емоційна саморегуляція.

А ще наші класні керівники використовують арттехніки. Діти зображають те, що не можуть сказати. Один із таких проєктів — «Герб моєї родини». Дитині пропонують намалювати власний герб, символічно зображаючи батьків, дідусів, бабусь і себе. За таким малюнком можна зрозуміти, які стосунки в родині. Діти не мають підписувати малюнки — цього вимагає методика. Вчителі мають запам'ятати, хто що малює.





Наприклад, буває так, що дитина не бачить себе на малюнку або зображує себе за межами гербу. Психологи трактують, що ця дитина не має права голосу в родині. Або навпаки — дитина асоціює себе із сонечком і малює його найбільшим. Тоді вона вважає себе авторитетом у сім'ї.

Якщо проблема серйозна, з учнями працюють батьки і психологи.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ЗАЛУЧИТИ ВСІХ ДО МОДЕРНІЗАЦІЇ ШКОЛИ

Часто вчителі кажуть щось на кшталт: «Якби мені дали 3D-принтер, я був би найкращим вчителем трудового навчання». Я оце «якби» перетворюю на «ви хочете застосовувати це — пишть проект, а ті, хто мають досвід написання, допоможуть». Тоді ми подаємо ці проекти на різні конкурси — і часто виграємо.

Так ми розв'язуємо одразу кілька проблем: модернізації школи й мотивації. Адже коли вчителька бачить, що інша, маючи такі самі зарплату й навантаження, працює в кабінеті, для якого виграла ноутбук та інтерактивну дошку, то теж так хоче. Тобто виникає думка «А я що, так не можу?».





Водночас, я як управлінець маю давати приклад. Я не став директором, щоби сказати всім: «Тепер ви це маєте робити». Я також пишу проекти. Наприклад, ми власноруч організували в школі STEM-центр. Команда виграла обладнання на різних програмах, і ми склали його до купи. Там є цифрові мікроскопи, метеостанція, набори для освітньої робототехніки.

До слова, кожного робота ми вигравали окремо. А коли виграла першого, започаткували гурток робототехніки для дітей. Після цього батьки зацікавилися й допомогли написати другий проект — виграла ще кількох.

А знаєте, чому батьки допомогли? Тому що я зібрав їх, чітко обґрунтував ідею й те, що вони та діти з цього отримують.

Так само сталося з креативним простором музичного кабінету. Діти прийшли до мене й розповіли, що хочуть студію звукозапису із сучасними інструментами. Звісно, я сказав їм писати проєкт для міського конкурсу, аби виграти обладнання.

Тим часом зібрав батьків і пояснив, що з таким простором легше організувати школу повного дня. Наш мікрорайон віддалений, і щоби поїхати в музичну школу, дітям треба витратити час і гроші на проїзд та їжу. А так дитина зможе поїсти в їдальні після шести уроків і піднятися до музичної студії.

Батьки загорілися і знайшли дизайнерку приміщення. Вона створила такий проєкт, що темний клас на 56 квадратів, який не змінювався 38 років, перетворився на креативний простір. А діти тим часом виграла 300 000 гривень на обладнання студії.

Так, проблему «інертності» можна вирішити, якщо показувати приклад, вчасно говорити й докладно пояснювати ідею всім учасникам освітнього процесу. Ми ж бо ніколи не йдемо до батьків із готовими рішеннями, а погоджуємо все з ними.

Авторка: Марія Марковська
Фото: надані директором

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/YhegCcm>





Ірина Хміль,
Львівський ліцей імені Івана Пулюя

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 800

Стаж роботи директором: 20 років

Автономна бухгалтерія: є



ЛАЙФХАК №1.

ЯК ОНОВИТИ Й МОТИВУВАТИ КОМАНДУ ВЧИТЕЛІВ

Коли я три роки тому прийшла в школу — середній вік вчителя був 63 роки. Сьогодні колектив оновився на 75%. Як це вдалося? Усе залежить від директора — наскільки він уміє говорити й розставляти акценти. Була категорія вчителів, які відразу пішли. Вони розуміли, що їм буде

важко працювати, бо в мене свій темп і чітке бачення. Усі повинні дуже добре володіти інтерактивними методами й технічними засобами. Це не обговорюється.

У таких випадках треба говорити, слухати, радітися і пропонувати. Був випадок з учителькою — літня людина, викладає іноземну мову. Діти хочуть зараз іншого підходу до вивчення іноземної, тож запропонувала їй, що спершу ми почнемо з гурткової роботи (уроки вона перестала вести) і подивимося, як піде. Тобто — треба знайти альтернативу. Ця вчителька після року звільнилася за згодою сторін.

Цього року ми підписали з учителями пенсійного віку угоду про співпрацю на рік (це вимога закону «Про повну загальну середню освіту», — ред.). Я так само пропонувала різні варіанти. Кажала, що будемо працювати, а далі час покаже. І час показує зокрема те, що в людей, які оволоділи технічними засобами, дистанційне навчання на карантині не звелось до завдань у вайбері.

Ми підписуємо з вчителями контракти згідно з чинним законодавством.

Тоді ж учитель підписує посадову інструкцію і правила, які ми напрацювали разом (діти, батьки і вчителі) (про це — у розділі «Як створити шкільні правила», — ред.). Те, що вчитель повинен опанувати інформаційні технології, прописано в положенні про атестацію педпрацівників і в наших правилах. Так само уроки треба проводити в нових форматах (наприклад, перевернутий клас, змішане навчання). Узагальнювальних уроків немає. Уже не може бути так, що вчитель 45 хвилин стоїть перед дітьми з поясненнями. Ми працюємо від практичного до теоретичного складника.

Тому, чи залишиться вчитель — залежить від того, наскільки він буде дотримуватися правил.

Водночас, з учителями ми працюємо, вчимо, показуємо, проводимо тренінги. Хоча це не примусово. Але вміння користуватися сучасними програмами робить учителю імідж інноваційника. До того ж, у нас на фейсбуці видно, як працюють учителі. А батьки перед новим навчальним роком виявляють бажання, якого вчителя хотіли би для своїх дітей, які переходять, наприклад, у 5 клас.



Щоби колектив захотів змін і вийти із зони комфорту, має бути директор, який сам вчиться, вчить і рухає команду. Спершу було: «Що ти від нас хочеш? Ми все вміємо і знаємо». Але згодом ми перейшли до зворотного зв'язку.

Найважче працювати з тими, кому залишилося кілька років до пенсії, бо ти не змусиш піти людину, яка йти не хоче. Ми працюємо з такою категорією.

Крім правил, маємо матеріальну мотивацію за їх дотримання. Якщо є можливість дати премію за проектну діяльність — даємо, якщо не можемо — даємо вихідні на каніку-

лах. Можемо оплатити навчання на тренінгу (один раз було таке). Також будемо робити все, щоб учитель, який дотримується правил, мав добре обладнаний кабінет — ставимо це в пріоритет. Головне — мотивація й бути послідовним у своїх діях і обіцянках.

Коли вчителі говорили, що в школі немає технічного забезпечення й умов, я разом із заступниками і спонсорами показала, що знаю, які доступні й комфортні умови треба зробити. Бо заклад, як відкрили в 1979 році — у такий я й зайшла. А сьогодні ми маємо 19 сучасних навчальних просторів.



ЛАЙФХАК №2.

ЯК НАПРАЦЬОВУВАТИ ІНСТРУКЦІЇ І НАВІЩО ВОНИ ПОТРІБНІ

Будь-яка діяльність має проводитися через інструкції. Вони потрібні, щоби дійти до цілі. Спершу ми їх напрацьовували із заступником, створювали творчі групи вчителів. Нам треба було показати й дати розуміння, як дотримуючись усіх методичних рекомендацій, провести урок поза класом, у групах, як провести тематичний день, як організувати роботу на уроці так, щоб учні самі знайшли відповідь на запитання, яке ставлять.

Раз на тиждень ми підбиваємо підсумки, як минув тиждень і як ми рухаємося далі. Це роблять і заступники директора, і вчителі за кафедрами залежно від проблематики й теми. Також ми обговорюємо, що нас стримує й чому ми не можемо рухатися до цілей активніше.

Зараз ми із заступниками напрацьовували покрокову інструкцію щодо початку навчального року (*інтерв'ю відбувалося до початку навчання, — ред.*). Завдяки інструкції кожен чітко знатиме, що має робити — тому на початку року не буде проблем.

Що для цього потрібно:

Створюємо творчу групу (сюди входять учні, вчителі, ГО, адміністрація), вивчаємо рекомендації МОН, МОЗ та Управління освіти, напрацьовуємо покрокову інструкцію та ідеї свята. Усе даємо на обговорення.

Саме в цю інструкцію входять: структура дня, розмітки, розмежування, розведення учнів, безпека, навчальний складник, роз'яснювальна робота, збір інформації (стан здоров'я, кількість дітей у сім'ї, забезпечення учнів і вчителів технічними засобами...), скринінг учнів, вчителів, персоналу, розклад чергування вчителів, технічного персоналу (бо в них буде більше роботи з провітрюванням і прибиранням).



Є відповідальні особи. Далі бачимо, що в нас один медик, і думаємо, що робити, бо маємо три виходи зі школи. Отже, потрібні сертифіковані волонтери, які зможуть проводити скринінг.

Продумуємо навчальний складник за умови змішаного навчання, проводимо роз'яснювальну роботу з учителями, персоналом і батьками.



ЛАЙФХАК №3.

ЯК СТВОРИТИ ШКІЛЬНІ ПРАВИЛА

Коли ми напрацьовували правила школи, я проводила окремі фасилітаційні заняття з батьками, вчителями й учнями. Це не робиться швид-

ко — нам потрібно було близько року. З учителями й батьками треба було провести низку занять, щоб усі справді думали про зміни. З батьками працювали раз чи два на місяць. Було важко. Хтось побув на одній-двох сесіях і більше не долучався, бо так працювати їх ніхто не вчив. Вони боялися висловлюватися.

Я давала проблему, над якою нам треба попрацювати, і в процесі ми виводили правила, які діють як для учнів, так і для вчителів.

Наприклад, правило двінка означає, що батьки приводять дітей до школи вчасно, ніхто не запізнюється, а вчителі не затримують учнів на перерві, бо



перерва — це їхнє право. Так само вчитель не може змушувати учня / ученицю щось доопрацювати на перерві.

Є екоправила, які, наприклад, передбачають, що ми з початкової школи вчимо дітей правильно пити воду.

Є правила безпеки, і це не про охоронців, а про повагу до учня. Щоби дитина не боялася йти в школу, навіть якщо чогось не зробила. Учитель має зрозуміти причини, чому так сталося, щоби підтримати дитину в такій ситуації.

Напрацювання правил — це також процес згуртування батьків, вчителів і дітей. Ми отримуємо розуміння, як ми рухаємося й чи правильно це робимо. Це і вміння працювати в команді. Крім того, діти долучаються до створення свого навчального закладу. Хоча ми працюємо на дітей, але нічого не плануємо без них.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ЗАЛУЧИТИ КОШТИ Й ДОМОВЛЯТИСЯ ПРО ВЗАЄМОВИГІДНІ ПАРТНЕРСТВА

Залучення коштів — це робота і з батьками, і з депутатами, і з бізнесом, і з управлінням освіти. Але ти не можеш прийти і сказати: «Дайте гроші, бо мені треба». Треба йти з ідеєю — зробити візуалізацію, скласти кошторис. Тоді отримаєш підтримку. Треба вміти говорити й переконувати, що це все справді треба й ми робимо не для себе, а для дітей. Коли я зустрічаюсь із бізнесом — вони це розуміють.

Пізніше потрібен зворотний зв'язок — що вони (*ті, хто фінансують, — ред.*) будуть мати від вас? Наприклад, постійну рекламу, увагу, комунікацію, якомога більше запрошень на заходи. Це — не дав кошти, і ти їх забув. Тому ми дуже активні у фейсбуці та інстаграмі й не залишаємо без уваги благодійників.

Що нам вдалося зробити в такий спосіб?

Нещодавні приклади:

- З допомогою Львівської шахової академії ми започаткували клас шахів і логіки. Вони запропонували зробити в нас гуртки й допомогти в організації класу. Для дітей у складних життєвих обставинах заняття безплатні. З Академією ми працюємо на умовах надання послуг, за якими вони відшкодовують комунальні послуги й перераховують кошти на підтримку розвитку навчального закладу.
- Так само й зі скеледромом. Він у нас з'явився, коли депутат нашого округу привіз до школи команду хлопців, які шукали приміщення. Наступного року будемо пробувати проводити тут уроки фізкультури, бо альтернатива звичайним урокам має бути й такою.
- Нещодавно ми підписали угоду з Дитячою юнацькою спортивною школою, і з вересня вони набиратимуть дві різновікові групи хлопчиків і дівчаток із нашої школи для занять футболом. Безплатно. Натомість, вони будуть користуватися нашим полем і спортзалом.
- Також у нас є «Кабінет партнерства» для дітей з ООП: там спеціалісти проводять заняття з дітьми. Ми його відкрили з допомогою на-



ших партнерів — директорів із Фінляндії. Вони питали, над чим ми працюємо. Ми показали, що зробили ремонт і маємо дітей з ООП, а вони переказали кошти на меблі.

- Ще ми вели перемовини з представниками новобудови біля школи — вони допомогли оновити спортивну роздягальню, зробили її сучасною: з душовими кабінками й туалетами.

Усі перемовини веде директор і тільки директор. І директору треба підтримувати зв'язок з усіма партнерами.

Крім того, зараз є можливість брати участь у різних проєктах (*гранти, бюджет участі, — ред.*). Їх шукаємо я, заступники й батьки.



ЛАЙФХАК №5.

ЯК ПРАЦЮВАТИ З БАТЬКАМИ

Батьків треба рухати, запрошувати, радитися з ними. Так, батьки різні. Інколи їх треба вислухати, інколи витримати. Якщо ми будемо відвертатися чи махати рукою — результату не буде. Мої батьки (*батьки учнів, — ред.*) не звикли, щоби раніше керівник школи їх чув і йшов на співпрацю.

Але батьки все-таки стали ініціативними — через те, що адміністрація школи стала відкритою. У нас є багато ідей, і ми разом усе вирішуємо.

Щоби забезпечити якісний навчальний процес, нам треба брати участь у різних проєктах: і в освітніх, і в громадських. В останніх ми можемо брати участь, бо тепер маємо батьківську ГО. Вона є результатом постійної співпраці з батьками. Я дуже довго пояснювала, чому ми маємо її створити, що маємо брати кошти інтелектуально: казати, які мета й цільова аудиторія, а не прийти і просити «дайте». І в такому форматі це цікаво.



З ГО ми напрацювали багато результативних проєктів. Під час карантину проводили і флешмоби, і долучалися до челенджів.

Звісно, є батьки, яким, що би ти не зробив, — усе не так. Але директор мусить із ними говорити. Наприклад, батьки казали, що хочуть, аби парти стояли так, як це було в час їхнього навчання — тільки рядами. Але коли ми їх посадили отак одне за одним і дали творче завдання, то вони самі почали об'єднуватися в групи, бо зрозуміли, що поодинці нічого не виконають.

Ми також питали: «Чи ваша дитина прийшла додому і сказала, що не хоче завтра йти до школи?» — «Ні».

Так само ми пояснювали, що не завжди дитина мусить бути за партою. Діти можуть працювати на килимках,

частина в класі, а частина в бібліотеці (бо має там завдання). Треба, щоби діти проявляли активність у різних навчальних просторах.

Ми робили для батьків день відкритих дверей. Вони мали можливість подивитися, як їхня дитина працює впродовж дня: як поводить на уроках, на перерві, у їдальні.

Сьогодні не може бути такого, що «я — директор і начальник». Директор має бути менеджером. Тим, хто прорахує всі нюанси і кроки. Але сам він ніколи цього не зробить, без батьків процес не обходиться. І кожну думку треба послухати, над кожною зупинитися і проговорити: що буде краще. Це треба робити, як із батьками, так і з дітьми.



ЛАЙФХАК №6.

ЯК НЕ ДОПУСТИТИ ЦЬКУВАННЯ

Тут багато залежить від учителя: наскільки він готовий вникнути в ситуацію. Адже з одного вчинку не можна робити висновок — це цькування, чи ні. Якщо вчитель бачить, що не може дати раду — тоді ми разом розбираємося в ситуації. Якщо з кимось із дітей треба переговорити — цим займаюсь я.

Батьків ми викликаємо, коли потрібно розібратися з причиною, що призводить до конфлікту. У нас вони були незначні й відбуваються через те, що хтось із гуртожитку, а хтось — ні, у когось крутий планшет, а в когось — ні. Про такі випадки говоримо тільки з батьками.

Якщо маємо труднощі — робимо запит до соціальних служб і ситуація покращується.

Дуже багато (у протидії цькуванню, — ред.) дає те, що з початкової школи діти звертаються одне до одного тільки за іменем, а не за прізвищем. І до вчителів звертаються на ім'я: наприклад, «пані Ірино».





ЛАЙФХАК №7.

ЯК ЗРОБИТИ ДІТЕЙ АКТИВНИМИ

З дітьми треба працювати із самого початку, інакше вони будуть пасивними. Щоби дізнатися, що дітям потрібно, ми запитуємо: що б ти хотів / хотіла змінити, якби був / була директором? Запитуємо випускників: що можна зробити, щоби було ще цікавіше? Про це з учнями говорять класні керівники, а на початках нам дуже допомогла скринька довіри, у якій діти залишати побажання.

Найперше вони хотіли поміняти дошку, бо вона була ще із 70-х років, щоб уроки проводили на вулиці, змінити класного керівника, змін у їдальні, бо вона не витримувала жодної критики. Нам це все вдалося зробити.

Щоби залучати дітей, ми створюємо пропозицію: наприклад, з 1 вересня відкриваємо медіастудію, де серед іншого будемо вчити



дітей медіаграмотності в співпраці з кафедрою журналістики ЛНУ. Діти робитимуть свої програми, канал на YouTube.

Найбільше часу дитина проводить у школі, тому школа мусить змінитися і внутрішньо, і зовнішньо. Керівник повинен мати візію розвитку навчального закладу, а школа — працювати 24 години на добу, щоби кожна дитина знайшла для себе напрям і розвиток.

Авторка: Надія Швадчак

Фото: M&M Photography

Текст на сайті НУШ
<https://cutt.ly/BhegVUr>





Людмила Хорькова,
Криворізька загальноосвітня школа №114

ПРО ШКОЛУ

Рівень освіти: I–III ступені

Кількість учнів: 828

Стаж роботи директоркою: 18 років

Автонома бухгалтерія: немає

НАЙПОШИРЕНІШІ ПРОБЛЕМИ

Для мене найбільшою проблемою є питання травматизму дітей. Не можу сказати, що це часто відбувається, але хвилювання щодо цього найбільші. Усе інше можемо вирішувати, обговорювати, спільно працювати з колективом.

Іншою проблемою є «старіння» педагогічних колективів, немає притоку молодих кадрів.

Простими питаннями є ті, що ми можемо вирішувати без надмірних зусиль: осучаснити навчальний простір, забезпечити підготовку вчителів для опанування нових програм, організувати експериментальну роботу та інше. Це вдається робити завдяки педагогічному колективу, який має свої традиції та є професійним. Обговорюємо, розподіляємо обов'язки, виконуємо, підводимо підсумки.

Комплексними проблемами вважаю ті, що не залежать від нас: небажання молодих кадрів працювати з дітьми (хоча ми на міському рівні навіть проводили для випускників педагогічного вишу та молодих вчителів «Форум майбутнього вчителя»), низький рівень обізнаності молодих батьків і небажання зростати до «усвідомленого батьківства», брак бажання державних органів піднести престиж педагогічної праці, фінансові,



проблеми забезпеченості шкіл сучасною технікою та обладнанням.

Натомість нам пощастило мати добру співпрацю з управлінням освіти. Особливість нашого району така, що ми живемо в місті, але насправді всі одне одного знаємо. Як у великій родині. Тому погляди в керівництва школи та в органів влади концептуально не відрізняються. Ми робимо спільну справу. Якщо виникає невдоволення, ми можемо обговорювати питання, знайти спільне рішення.

Наш голова району за освітою педагог і розуміє наші проблеми. Наприклад, коли я запропонувала запросити в район Ландау Центр із «Мандрівною наукою», то

окреслила свій шлях розв'язання проблеми з датами, транспортом, ночівлею науковців. З боку голови району отримала допомогу в забезпеченні цього. Ми вирішили, що це може бути заходом для всіх шкіл району.



ЛАЙФХАК №1:

ЯК СПІВПРАЦЮВАТИ З МІСЦЕВИМИ ПАРТНЕРАМИ

У нас налагоджена співпраця з місцевими підприємствами. Ми стали партнерами давно, коли цехи комбінату закріплювалися виконкомом районної ради за школами. Відтоді ми регулярно підтримуємо контакти: на всі важливі для гірників свята та на свята новорічного циклу ідемо до «шефів» із концертною та ігровою програмами, на День Незалежності разом ставимо мініспектаклі, оформлюємо виставку декоративно-ужиткового мистецтва. Участь дітей — добровільна.

Директор може стати цим «провідником», який зв'язує школу та виробничий цех. Адже доводиться проводити всю «дипломатичну» роботу із шефами. У нашому закладі понад 70% дітей працівників комбінату, а в цеху працюють наші колишні випускники та їхні батьки. Ми

можемо отримати допомогу від них, коли потрібні спеціалісти — електрики, слюсарі, будівничі та інші. Це дуже цінна співпраця.

Пишемо листи-прохання бізнесменам, колишнім учням: провести урок, розповісти про особливості своєї професії, узяти участь у грі з розвитку фінансової грамотності, у толоці, підписати видання для дітей у бібліотеку.

Зазвичай листи пишемо напередодні зимових свят і знайомимо «шефів» із дитячими мріями. Більш «господарчі» питання — це вже прерогатива директорки. Іноді пишемо про проблеми закладу на сайті школи або в соціальних мережах. Нещодавно опублікували матеріал про упорядкування шкільного подвір'я і про наміри змінити дизайн клумб. Уже є кілька пропозицій про співпрацю й допомогу з посадковим матеріалом.

Про зиск для підприємств не йдеться. Крім поваги, подяки та гарних свят ми нічого не пропонуємо, бо дотримуємось принципів доброчесності. Наш заклад — відкрита установа. Ми звітуємо про всі справи, що в нас відбуваються.



ЛАЙФХАК №2:

ЯК РОЗВ'ЯЗАТИ ПРОБЛЕМУ СОРТУВАННЯ СМІТТЯ З ВИГОДОЮ ДЛЯ ШКОЛИ

Ми співпрацюємо з підприємством «Чисте місто», яке чотири роки тому запропонувало цикл уроків із сортування сміття. Екологічна активістка Ольга Костіна проводила з учнями заняття з демонстрацією речей, виготовлених із твердих побутових відходів.

Також ми проводили акцію «Ні — поліетиленовим пакетам»: домовлялися з власниками магазинів скоротити кількість

безплатних пакетів, виступали перед батьками, проводили флешмоби. На початку нашої діяльності проєкт «Чисте місто» подарував нам картонні контейнери. Нещодавно коштом міського бюджету отримали ще два комплекти контейнерів для паперу, пластику, металу та скла.

Раз на 1–2 місяці запрошуємо машину від «Чистого міста» і здаємо сировину. За кошти, отримані від них, придбали настільний теніс, десять крісел-груш та два килими для куточків відпочинку (зони спілкування без гаджетів), сидіння для шкільного кінопростору, двадцять м'яких кубиків,



парасольки для танцювальних композицій, коркові дошки...

Саме учні вирішують, які речі необхідні для школи. Це формує навички бережливого ставлення до речей.



ЛАЙФХАК №3:

ЯК АКТИВІЗУВАТИ ВЧИТЕЛІВ І ДІТЕЙ

У директора є мало можливостей «відсіювати» вчителів, які не працюють «із повною віддачею». Проте це робить саме життя. Колектив школи сильний, працьовитий. Ми допомагаємо молодим вчителям у становленні. Власним прикладом заохочуємо будь-яку участь у навчанні, проходженні курсів, вебінарів, запрошуємо до школи освітніх експертів, двічі проводили EdCamp та «Осінні події», проводили «корисні канікули для вчителів» — вивчали ІКТ та англійську мову, постійно є експериментальними майданчиками.

Діти в нас позитивні, відкриті та активні. Заохочуємо їх до різної діяльності.

Традицією стали тематичні дні. Також проводимо «корисні перерви», де учні отримують можливість розв'язувати «мозколомки», проводити досліди, перевіряти в ігровій формі свої знання, грати в теніс, настільний футбол, проводити свої радіопрограми та багато іншого.

Наприкінці кожного навчального року відбувається «Свято Інтелекту та Таланту», коли в присутності батьків та гостей дітей нагороджують кубками, подарунками та дипломами. Це заохочує і є подією року.

Є багато дітей, залежних від гаджетів. Це вчителі використовують під час уроків — діти застосовують потрібні мобільні додатки. А щоби відволікти від гаджетів під час перерв, ми зробили спеціально облаштовані зони, у яких діти можуть відпочивати без телефонів. Тільки живе спілкування.

Окрім того, ми проводимо опитування учнів за детальною анкетною в Google-формах або в Office365. Там є запитання про те, що подобається в школі, а що — ні, що хотіли би змінити, які пропозиції щодо уроків, дозвілля, їдальні, які тематичні дні потрібно зробити, які фільми обрати для перегляду. Двері кабінету директора та адміністрації завжди відкриті, учні знають, що можна заходити та пропонувати різні ініціативи. Також є скринька побажань та пропозицій. Діти відкриті та сміливо щось пропонують.



ЛАЙФХАК №4.

ЯК ЗАЛУЧИТИ БАТЬКІВ ДО ШКІЛЬНОГО ЖИТТЯ

Для батьків постійно проводимо анонімне анкетування з двома запитаннями: «Що вам подобається в школі?» та «Що вам не подобається в школі і ви би хотіли змінити?». Це є барометром настроїв батьків.

Переважно, батьки беруть участь в обговоренні питань, пов'язаних з освітнім процесом, але є частина дуже пасивних батьків, яких не цікавить життя дітей у школі.

Їх намагаємося залучити до проведення різних заходів, до традиційних зимових святкових зустрічей «У колі друзів». На них діти звітують перед батьками про свою роботу і проводять святкову програму. Завжди налаштовуємо дітей на те, щоби вони розповідали про шкільне життя вдома.

Багато наших свят розпочинаються зранку, у той час, коли батьки приводять дітей до школи, щоби вони стали свідками Дня Мистецтва, наприклад, або інших шкільних справ.

Ми відкриті для батьків: щодня публікуємо інформацію про потреби, успіхи та результати.

Для забезпечення прозорості та відкритості діяльності закладу під час батьківських зборів, міських семінарів, EdCamp'ів пропонуємо всім охочим учням відповідати на будь-які питання батьків або гостей школи. На так званих брифінгах лунають питання про ставлення до людей з інвалідністю, інклюзію, заходи, що проводяться, про уроки директорки, забезпечення підручниками, булінг. Діти відверто спілкуються з громадськістю й батьками.


Авторка: Ольга Головіна

Фото: надано директоркою

Текст на сайті НУШ

<https://cutt.ly/ahegNrZ>





БОНУС ВІД ТРЬОХ ДИРЕКТОРІВ

**ЯК УРІЗНОМАНІТНИТИ
НАВЧАННЯ**

Юрій Кіньков

Наше завдання — навчити дітей вчитися. І замість або окрім традиційного заучування, учні можуть проявити себе в іншому. А ми, вчителі, маємо пропонувати дітям різні варіанти.

Як-от:

- Ми користуємось **методикою перевернутого класу**. Наприклад, за 2 дні до уроку я завантажую теоретичний матеріал і практичний порадник для уроку в Google-клас, доступ до якого мають діти, у яких я викладаю математику.

Інформацію я komponую з різних джерел, бо якість підручників не задоволений і давно не використовую їх на уроках. Діти приходять на урок і відкривають ці файли на мобільних телефонах. Окрім того, якщо їм щось незрозуміло, вони можуть напередодні пошукати в Google відповідь.

В ідеальному варіанті, діти знають, про що йтиметься на уроці, й готуються до цього. Так, у середньому 70 % класу зазвичай ознайомлюються з темою, яку вивчатимуть.



- У школі ми влаштовуємо **уроки у форматі «Запитання-відповідь»**. Тоді діти готують із предмету всі запитання, які їх цікавлять, ставлять їх, а вчитель відповідає й пояснює, що незрозуміло.
- **Ми використовуємо STEM** — зазвичай на уроках природничо-математичного спрямування. Йдеться про досліди. Але більше користуємось STEAM. Тобто додаємо артспеціалізацію.

Наприклад, дітей у школі вчать знімати фільми. Якщо вони виявляють бажання зняти відео, то можуть звер-

нутися до вчительки, яка цим займається і відповідає за пресцентр у школі.

Так, діти створюють навчальні фільми й відеоролики, фільми про діяльність школи, фільми, присвячені святам, щомісячні випуски про життя школи, репортажі. Оскільки школа уклала договір з Ізраїлем, ми святкуємо ізраїльські свята. На Хануку в нас щорічно відбувається конкурс тематичних фільмів для 9–11 класів. Йдеться про історію свята крізь призму сьогодення.

Наш учень під час карантину зняв та змонтував кілька роликів про історію Монгольської імперії. Отже, він вивчив цю тему сам. А потім може показати це на уроках — і навчити інших. Опісля зазвичай хтось із класу також хоче створити якесь відео.

- Ми залучаємо наших випускників-волонтерів, аби вони розповідали дітям про свій досвід. Наприклад, до учнів приходили волонтери, які постійно їздять у зону АТО, і розповідали про це на уроках історії. Це завжди впливає на дітей позитивно, потім вони виявляють бажання створювати загальношкільні проєкти. Наприклад, збирають допомогу для людей з інвалідністю.
- За підтримки організації «Всесвітній ОРТ Швейцарії» **школа бере участь у конкурсі стартапів**, які презентують учні. Це не завжди корисні й потрібні проєкти, але діти мають вчитися методом спроб і помилок. Якщо

вони зроблять їх у 12–14 років, то менша ймовірність, що повторять у 20.

- Щороку ми **проводимо хакатони на тему Інтернету речей** (мережа підключених до інтернету фізичних пристроїв, як-от побутова техніка, — ред.). Цьогоріч, на жаль, не можемо планувати цю подію, але зазвичай вона відбувалася у квітні.

За умовами хакатону, діти мають скласти бізнес-план та відтворити ідею свого проєкту на мікрокомп'ютерах Raspberry Pi. Далі — вони захищають та презентують свої проєкти. У журі, як правило, запрошуємо людей, які пов'язані з бізнесом або з ІТ. Наприклад, діти презентували проєкт розумного будинку та онлайн-оплати у їдальні.

- **Проводимо щорічні змагання «Роботрафік»**, на яких учні влаштовують такі собі перегони з дотримання правил дорожнього руху на маленьких автівках за допомогою пульта управління.

- У школі є **профільні спеціалізації**, які діти обирають, переходячи з 9 до 10 класу. Свою спеціалізацію вони вивчають поглиблено, також ми інтегруємо її в уроки.

Спеціалізації такі: «ІТ у бізнесі й економіці», «Кібербезпека», «Ландшафтний дизайн та архітектура», «3D-моделювання й комп'ютерна анімація», «Робототехніка й мехатроніка».

Й от наприкінці 11 класу групами або поодинці під патронатом учителів учні створюють проекти, які стосуються напряду, який вони вивчали 2 роки. Наприклад, на спеціалізації ландшафтного дизайну й архітектури діти презентували проєкт прибудови до школи, у якій будуть хаби. Нині ми це втілюємо.

Для спеціалізації «ІТ у бізнесі» діти часто створюють бізнес-плани для організацій. Це не так про проєкти, як про компетентності, які вони розвивають, коли створюють ці проєкти.

Незважаючи на це, академічну свободу вчителя ніхто не скасовував, і кожен вирішує, чи урізноманітнювати освітній процес для класу.

Авторка: Марія Марковська

Стаття на сайті НУШ
<https://cutt.ly/ehcgMc0>



Світлана Олексюк

ПРО ШКОЛУ

Школа №5 Печерського району м. Києва

Кількість учнів — 460

Стаж роботи директором цієї школи — 7 років

Автономна бухгалтерія — немає

Песиміст бачить труднощі в кожній можливості; оптиміст бачить можливість у кожній труднощі. Я — оптиміст і не бачу сенсу бути кимось ще...

Що таке шкільна буденність, та як різноманіття наповнює школу життям

Як поєднати нові та старі підходи до організації освітнього процесу? Починати можна цієї хвилини, щоби примусити навіть стіни працювати на освіту!

Коли ми починали, краще було взагалі винести меблі з класів, щоби приміщення стало більш затишним. Коли ми починали, у нашій школі не було жодного місця, яке не потрібно ремонтувати! Це був той випадок, коли дитячі малюнки та графіті на стінах фломастером були



принадою старих потрісканих стін. І ми запросили дітей та дорослих до реалізації власних мистецьких ідей!

Поступово, загальне бачення просторів вільної, творчої, безпечної, активної школи трансформувалося в цілісну модель, яка працює.

Стіни та підлога в класах і коридорах перетворилися на активні зони: завершені роботи дітей, якщо учні бажають їх показати всім; крилаті вислови про цінності, життя, людей; епіграфи до інтегрованих навчальних тем...

Ми знайшли місце для оголошень та звернень, спільних правил та афіш шкільних подій.

Принципами візуалізації шкільного простору є: екологічність, доступність, естетичність, відкритість.

Наскрізною ідеєю організації шкільного буття ми зробили інтеграцію та свободу вибору.

Що це означає на практиці?

Інтегровані навчальні теми початкової школи вдало вписуються в позакласну роботу та колективні творчі справи учнів усіх класів. А об'єднані різновікові команди дітей легко гуртуються навколо тем проєктів, особистості вчителя, проблемних питань проєктів.

Так, якщо створено сучасний освітній простір, то кожний квадратний метр школи працює на освіту; кожна людина, яка перебуває в школі, виховує та навчає; кожний захід, який проводить школа, пов'язаний із реальним життям, готується разом із дітьми.

Поради:

Як приміщення перетворити на освітній простір

- ◆ Зосередьтеся на тому, що вже є, а не на тому, чого не вистачає.
- ◆ Уявіть та використовуйте навколишній світ як клас для занять.
- ◆ Винесіть усе зайве. Натомість занесіть до класів тільки те, що може навчати!



- ◆ Зберіть в одному місці всі наявні дидактичні матеріали та посібники. Це — ваш перший педагогічний ресурсний центр.
- ◆ Фокус — на освітленні, функціональності та безпеці.
- ◆ Комунікуйте!
- ◆ Робіть у школі тільки те, що має сенс для освіти.

Як об'єднатися в освітньому просторі школи

У НУШ є чимало дослідницького і креативного, а от старшій школі бракує «свіжого вітру». Цікавість учнів та батьків до модернових змін у початкових класах ми використали буквально та негайно, залучивши до до-



слідницьких проєктів усі класи та спланувавши цю роботу навколо спільних тем.

Минулоріч з'явилася ідея — осінньої, зимової та весняної «наукових шкіл», асамблей, конференцій.

Спочатку ми закликали вчителів визначити теми досліджень та проєктів, які їм цікаві. Скільки романтичних історій про своє шкільне дитинство та студентську практику згадали педагоги!

Далі ми провели презентацію ідей від учителів. Це мало такий вигляд: 1 вересня на шкільному подвір'ї зібралася школа. Діти об'єдналися в команди й отримали маршрутні листи. Ви все знаєте про квест! Але ми використали формат спідгінку.

Як це працює? Перед стартом усі спікери стоять по периметру й коротко (по 3–4 хвилини) розповідають про себе і свої ідеї. Учні ж мають

можливість сформулювати власні уподобання про ідеї та спікерів-вчителів. Так визначитися зі своїми пріоритетами значно легше.

Учні об'єднуються в гурти, команди, групи навколо тих проєктів, з яким їм цікаво працювати.

Що відбулося далі? До кожного з учителів на першу сесію «наукової осінньої школи» записалися 10% усіх учнів 5–10 класів. До фінальної презентації готових дослідницьких проєктів (листопад) дійшли 12 команд.

До прикладу, був такий проєкт: *«Ви ж бачили експеримент із забрудненими поверхнями (коли шматків хліба торкаються різні люди, а ще одним шматком протирають різні поверхні й дивляться з часом на плісняву)? Ми знаємо про його результати: найбруднішим місцем у помешканні є комп'ютерна клавіатура. Однак, ми можемо перевірити*



достовірність результатів, які викладені в інтернеті, та скласти свій перелік небезпечних зон у школі. Зробімо це!».

Навколо ідей гуртувались учні різного віку. На всіх підвіконнях щось проростало й вимірювалось, будувалося та конструювалось. У класах після уроків та на перервах збиралися компанії юних дослідників. Кожен учасник працював на своєму рівні. Хтось уперше в житті заповнював таблицю, робив діаграми, а хтось узагальнював та презентував результати досліджень на фінальній події.

Вона тривала 4 години. Хоча кожна презентація займала 8 хвилин, нам були важливі запитання залу та прагнення учнів продовжувати.



Кількість охочих брати участь у наступному раунді наукової школи збільшилася до 25% учнів. І це — чудовий результат!

Відкритий формат роботи, цікаві розробки, згуртованість навколо спільної справи дуже мотивують до активної залученості!

Звідусіль лунали запитання: «Коли буде наступна наукова школа? Якщо в мене є ідея, чи можу я готувати презентацію для створення свого наукового гуртка?».

У результаті в нас є, наприклад, спроектований та «побудований» дім із гіпсу із сонячними батареями.



Я спершу взагалі не могла зрозуміти, що ми робимо. Адже це не дуже пов'язано зі школою. Діти робили в силіконових формочках для мила цеглини з різних матеріалів: глина, цемент і гіпс. Маленькі діти перевіряли силу вітру й що він може зробити з будинком. А інша група вивчала тему інтенсивності освітлення цього будинку сонячними батареями.



До речі, експеримент із хлібом показав геть інші результати — пліснява виявилась іншого виду. Ми пішли з цими результатами до науковців. Їхня версія — у якоїсь дитини, яка брала хліб, руки були помиті, а в якоїсь — ні.

У першій осінній школі взяли участь 12 учителів. Головне: усі безцінні речі робляться вільними, творчим та небайдужими людьми. Тому не треба нікого примушувати, а натомість пояснювати, мотивувати й запрошувати!

Виявилось чимало сюрпризів! Вчительки початкових класів також брали участь у цій роботі. Експериментували з вирощуванням кристалів у різних середовищах, з різним освітленням. Участь у їхніх проєктах брали 4–6 класи, а не ті, які вчать хімію. Коли на презентацію діти

принесли «результати», їхні виступи слухали всі. Це було неймовірно!

Звідки школа бере на це час? Я кажу так: «Твоє завдання — бути вчителем. Твоє місія — навчити вчитися! Зберігати та розвивати пізнавальний інтерес. Якщо цей процес ніколи не зупиняється, ти — вчитель!».

Поради:

Як освітній простір перетворити на освітнє середовище

- ◆ Дізнайтеся все про ваші ресурси. Зберіть достовірні дані.
- ◆ Вивчайте ідеї успішних педагогічних та управлінських практик. Майте амбіції зробити власні кейси.
- ◆ Проведіть самооцінювання.
- ◆ Уявіть, що має бути через 10 років. Визначайте великі цілі! Плануйте маленькі кроки.
- ◆ Фокус — на три напрями: стосунки, співробітництво, зміст.
- ◆ Зафіксуйте особливості вашої школи в головних документах: Статуті, Правилах внутрішнього розпорядку та Освітній програмі.
- ◆ Створіть команду, визначайте спільні цінності, сформулюйте бачення.
- ◆ Зробіть прозорою діяльність школи, відкрийте документи школи.



- ◆ Встановіть правила зібрань та комунікації.
- ◆ Зробіть зручним регламент роботи школи.
- ◆ Плануйте тільки те, що буде реально відбуватися!

«Нова українська школа»

Стаття на сайті НУШ
<https://cutt.ly/PhabM70>



Олександр Остапчук

- **Бізнес-обід.** Запозичили ідею у Володимира Співаковського. Щотижня збираємося з учнівським самоврядуванням і обговорюємо ідеї, на які варто звернути увагу й на яких можна заробити гроші. Імо бутерброди і спілкуємося.
- **Принцип «І 100».** Автор ідеї (учень / батьки / вчителі), яка прижилася в школі, — отримує нагороду 100 гривень. Це така матеріальна підтримка тих, хто думають про життя школи й цікавиться ним.
- **Форт «Шоста школа».** На початку жовтня одинадцятикласники приходять на 23:00 до школи на цілу ніч. Вчителі і два 11-ті класи до другої ночі грають у прообраз програми Форт Байяр. З другої до третьої вечеряємо, з третьої до шостої — школа в розпорядженні учнів: вони можуть грати у футбол, баскетбол, дивитися телевізор. Усе, що хочуть, але з дотриманням правил техніки безпеки. Це об'єднує і стає спогадом на всі роки.
- **Гутірки на 20 хвилин,** де діти обговорюють поточні проблеми. Там виступають оратори. Кожен ліцеїст (11 клас) зобов'язаний двічі на рік

виступити перед аудиторією 150 людей із доповіддю без аркуша. Так діти вчаться не боятися камери й мікрофона.

- **Загальношкільний проєкт.** У нас третій рік діє проєкт «Презентабельність, книги і грамотна мова — це модно». Усі діти готують під цей проєкт свої дійства, читають книги, розповідають про те, як треба спілкуватися. Це все відбувається на гутірках.
- **Іспит із фізкультури для випускників 11 класу.** Діти складають теорію і практику з дев'яти видів спорту. Учні мають бути ознайомлені з ними й опанувати техніку. Так вони отримують можливість тільки покращити оцінку. Якщо складаєш гірше — оцінка не змінюється.

- Щоби діти вміли писати есе — у нас є **шкільна книга**. Раз на два роки кожен учень пише до неї оповідання.
- **Хака**. Це танець новозеландських футболістів: рухи спрямовані на те, щоби налякати іншу команду. Ми видозмінили танець і використовуємо його для того, щоби хлопці 5–8 класів, які найбільше бояться вийти на сцену, перестали боятися. Дівчатка складають для хлопців речівку, а хлопці відображають її різними рухами: ритмічними й у відповідному до речівки одязі. Це триває тридцять секунд.
- Біля входу в нас є банери, де директор розміщує **загадки** (придумані самостійно або взяті з інтернету). Перші 12 учнів, які розгадують, отримують від мене шоколадку. Найбільш активні — 5–7 класи.
- **Вечір науки**. Учні 8-х класів приходять на 18-ту годину до школи й до 21:00 мають спеціальні уроки. Ми запрошуємо гостей, які виступають перед учнями. Наприклад, був урок із біології, коли в класі стояли намет і квіти, було темно, лунали різні звуки й діти мали

відгадати, яка це пташка чи тварина. Гості розповідали, як орієнтуватися на природі.

- **Відзначення дітей, які зробили найбільший прорив у вивченні предмету**. Дитина вчилася на 5–6 балів із математики, а тут почала вчитися на 8? Ми друкуємо великі фото таких учнів і на першому поверсі клеїмо на стелю з написом «Найактивніші учні в (наприклад) жовтні з математики». Стеля зараз уся у фото. І діти, і батьки робили селфі з цими фотографіями.
- **Школа розумових ігор**. Там діти раз на тиждень грають у різне: від хрестиків-нуликів до стратегій і логічних рядів. У перших класах ходити обов'язково, а далі ходять ті, хто відчули смак. Проводимо фестивалі і внутрішньошкільні змагання.
- **Кейси**. Наприкінці року учні 5–8 класів здають підсумкові кейси. Це ніби невеличкий іспит у вигляді проєкту. У лютому учні одного класу групуються по 6, а 1–2 червня в присутності учнівського самоврядування, батьків і вчителів розповідають. Теми в нас бували такі: для 5–6 класів — «Баба Яга отримала премію за реактивні польоти. Що доброго вона зробила б, якби працювала в нашій школі?», «До нас прилетіли інопланетяни. Які б найкращі місця в Тернополі ви б їм показали?». 7–8 класи займаються більш серйозними темами.

Авторка: Надія Швадчак