

В умовах дослідницького навчання вчитель має бути не стільки джерелом та інтерпретатором нової навчальної інформації про ту чи іншу історичну епоху, скільки має мотивувати та організувати самостійну пошукову діяльність учнів як на уроці так і в позаурочний час.

Таким чином, дослідницька діяльність — це процес спільної роботи учня й педагога з метою виявлення сутності досліджуваних історичних фактів, явищ і процесів. Проектуючи процес дослідницької діяльності важливим є наступні моменти:

- тема дослідження чи дослідницьке завдання мають бути цікавими для учня, але в той же час відповідати його пізнавальним можливостям та вимогам навчальної програми з історії;
- важливо, щоб учень чітко усвідомлював та розумів суть проблеми та умови дослідницького завдання, інакше процес пошуку їх розв'язання не матиме належного результату, навіть якщо він буде проведений учителем бездоганно;
- робота над вирішенням дослідницького завдання має проходити у співпраці вчителя та учня;
- розв'язання дослідницького завдання має приносити щось нове учню не лише у способі його розв'язання та надбанні нових знань, а й у пізнанні самого себе, у розкритті власного інтелектуального потенціалу [1; 2]. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Мієр Т.І. Дидактичні засади організації навчально-дослідницької діяльності молодших школярів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02, Київ, 2014., 594 с. — укр.
2. Мороз П., Мороз І. Дослідницька діяльність учнів в процесі навчання всесвітньої історії в основній школі: методичний посібник. Київ, 2018, 96 с.
3. Савенков А.И. Психологические основы исследовательского подхода к обучению: учеб. пособ. Москва, 2006., 480 с.
4. Moroz P., Moroz I. Conceptual bases of the research activity in the process of teaching world history at the secondary school. *Український педагогічний журнал*. 2015. № 3. С. 102–115.

Онаць Олена Миколаївна,

кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
завідувач відділу економіки та управління ЗСО
Інституту педагогіки НАПН України

КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У матеріалах проекту Рекомендацій парламентських слухань «Збалансований розвиток людського капіталу в Україні: завдання освіти і науки», на жаль, не зроблений аналіз та пропозиції щодо керівника закладу освіти, хоч він є ключовою фігурою в освіті і розвиток людського капіталу в конкретному закладі освіти, освітньому окрузі залежить від його професійної підготовки, нової процедури призначення, ставлення держави і суспільства, соціального захисту.

Наше дослідження показало, що забезпечення внутрішньої системи якості освіти залежить, насамперед, від керівника, а потім — від команди, яку він зможе зібрати і навчити. Для цього необхідно навчити керівника, бо він має стати відмінним режисером і лідером. Йому потрібно створювати умови, кардинально зменшити контроль і опіку над керівниками закладів освіти, надавши їм автономію. МОН України, органи влади всіх рівнів мають змінити своє ставлення до керівників і демонструвати всляку підтримку тим, хто працює успішно.

Управління сучасним закладом освіти потребує спеціальної менеджерської підготовки керівника — лідера. Отримати магістерську освіту за бюджетні кошти можуть обрані одиниці. Хто має можливість, навчається сам, але це ніяк не позначається на його заробітній платі тощо; відсутнє стимулювання праці керівника, мотивація до професійного зростання з боку держави і суспільства; надмірно культивуються тільки недоліки; є тільки безліч обов'язків і майже ніяких прав; звільнення з посади керівника не дозволяє йому не тільки брати участь у конкурсі на призначення на загальних підставах у цей же навчальний заклад, але і не гарантує йому роботу на іншій посаді у цьому ж закладі. Тому

у керівників опорних закладів освіти виникає багато проблем, пов'язаних з його подальшим працевлаштуванням.

Із запровадженням організаційної децентралізації для ефективного забезпечення життєздатності усієї системи освіти та опорних закладів освіти і діяльності їх керівників у нових умовах, партнерської взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу, за активної участі органів місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад, громадського самоврядування закладів освіти необхідно розробити зрозумілі всім нормативні документи щодо функцій і обов'язків цих ланок управління.

Хочемо означити деякі важливі проблеми в розвитку професійного потенціалу керівника закладу освіти: терміни призначення на посаду вважаємо необґрунтованими тому, що: новопризначений на два роки молодий керівник ніяк не встигне стати успішним професійним керівником, та і за шість років не встигне багато; у деяких регіонах конкурси щодо призначення керівників закладів загальної середньої освіти проводять під час навчального року, що є неприпустимим по відношенню не тільки до керівника, а й, насамперед, до всіх учасників освітнього процесу; проголошена в Законі України «Про освіту» автономія закладу освіти не реалізується з кількох причин. Це небажання органів управління освітою поділитися владою, надмірний контроль, забюрократизованість; керівників закладів освіти продовжують призначати з числа кращих вчителів чи заступників. Ми вважаємо, що необхідно значно підвищити заробітну плату для керівників, об'єктивно оцінювати їх діяльність, надати реальну автономію, мотивувати до отримання професійної освіти менеджера, сприяти професійного та особистісного розвитку, змінити ставлення суспільства і держави, забезпечити його соціальний захист.

Як відзначається у різних вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, Україна, не зважаючи ні на що, ще має значний людський капітал, зокрема у сфері освіти і науки. Потрібна скоординована системна спільна узгоджена робота центральних законодавчих та виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування, керівників установ та закладів освіти, щоб зреалізувати резерви для розвитку людського капіталу в Україні. Потрібно задіяти усі наявні політичні інструменти, здійснювати реальні серйозні перетворення в соціально-економічній сфері, до якої належить освітня галузь, щоб розвивати і використовувати потенціал керівників

закладів освіти та педагогів на благо українського суспільства і кожного громадянина. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Матеріали парламентських слухань «Стан дотримання прав внутрішньо переміщених осіб та громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території України, та на території, не контролюваній українською владою в зоні проведення антитерористичної операції» / Інститут економіки та прогнозування НАН України. URL: <http://ief.org.ua/?p=5739>].
2. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Збалансований розвиток людського капіталу в Україні: завдання науки і освіти» від 10 квітня 2019 року. с. 27 (ПРОЕКТ). URL : http://kno.rada.gov.ua/news/Robota_Kom/Parl_Kom_slukh/Parl_slukh/8_sk/75312.html].
3. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Аналітична доповідь / Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf].
4. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ., 2018. 396 с.

Прокопенко Іван Федорович,

*доктор педагогічних наук, професор,
академік НАПН України,*

*ректор Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди*

НОВІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ —

НОВА КОМПЕТЕНЦІЯ ВЧИТЕЛЯ

У стратегії становлення і розвитку незалежної України громадськість, науковці, політики і держава в цілому серед пріоритетів, що супроводжуватимуть реформування усіх сфер суспільства, особливе місце відводять освіті. Як відповідь на сучасні виклики розроблено систему «покрокового» реформування освіти. В переліку запланованого і вже здійснюваного особливе місце відводиться новій українській школі, змісту і якості шкільної освіти. За змістом і якістю шкільної освіти Україна має достойне рейтингове місце серед провідних країн світу. Виходячи із того, що сама