

СХВАЛЕНО  
Рішення педагогічної ради  
Криворізької загальноосвітньої школи  
I - III ступенів № 115  
(протокол № 7 від 22 грудня 2020 року)

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор Криворізької  
загальноосвітньої школи  
I - III ступенів № 115  
\_\_\_\_\_ Плотніков С.В.

# **Стратегія розвитку закладу загальної середньої освіти на 2021-2026 роки**

## ЗМІСТ

<b>Вступна частина</b> .....	4
<b>Навчальний блок</b> .....	8
<i>Статус ЗЗСО</i> .....	8
<i>Мова навчання</i> .....	8
<i>Навчальний план, за яким планується проводити навчання</i> .....	8
<i>Профільність закладу</i> .....	8
<i>Робота з обдарованими учнями</i> .....	9
<i>Індивідуальна форма навчання</i> .....	9
<i>Інклюзія</i> .....	10
<i>Профорієнтація</i> .....	11
<i>Упровадження різних технологій і методів навчання</i> .....	11
<i>Запровадження інноваційної діяльності навчального закладу</i> .....	12
<i>Забезпечення постійного розвитку</i> .....	13
<b>Виховний блок</b> .....	14
<i>Напрями виховної роботи</i> .....	14
<i>Бачення автором формування ефективної виховної системи в закладі</i> ....	15
<i>Розвиток гурткової роботи</i> .....	18
<i>Співпраця із закладами позашкільної, дошкільної освіти та іншими закладами, організаціями, ГО</i> .....	18
<i>Співпраця класних керівників з батьками</i> .....	19
<i>Шляхи організації роботи з учнями та батьками соціально незахищених категорій</i> .....	20
<i>Оптимізація роботи соціально-психологічної служби закладу</i> .....	21
<b>Блок кадрового забезпечення діяльності ЗЗСО</b> .....	23
<i>Діючий склад працівників</i> .....	23
<i>Опис методів добору спеціалістів</i> .....	23
<i>Шляхи залучення молодих спеціалістів із закладів вищої освіти</i> .....	25
<i>Підходи до проведення щорічного підвищення кваліфікації педагогічних працівників</i> .....	26
<i>Проведення моніторингу якісного складу кадрів закладу</i> .....	27
<i>Побудова ефективної системи мотивації та стимулювання</i> .....	27
<i>Створення можливостей для професійного розвитку працівників</i> .....	28
<b>Блок фінансово-економічного забезпечення</b> .....	29

<i>Способи здобуття ЗЗСО фінансової незалежності.....</i>	<i>29</i>
<i>Цілі використання благодійних внесків.....</i>	<i>30</i>
<i>Забезпечення господарської діяльності ЗЗСО.....</i>	<i>32</i>
<i>Матеріально-технічне забезпечення навчального процесу.....</i>	<i>33</i>
<i>Створення здорових та безпечних умов праці та навчання.....</i>	<i>33</i>
<i>Здійснення контролю за господарським обслуговуванням.....</i>	<i>35</i>
<i>Методи контролю за раціональністю витрат матеріалів ЗЗСО.....</i>	<i>35</i>
<i>Координація роботи технічного й обслуговуючого персоналу ЗЗСО.....</i>	<i>36</i>
<i>План роботи з благоустрою, озеленення та прибирання території ЗЗСО</i>	<i>36</i>

## Вступна частина

Мета: Сприяти базовій реалізації формули НУШ, запровадити систему позитивної взаємодії між учнем, вчителем та батьками для виховання успішної особистості.

Школа – заклад освіти, що надає освітні послуги, а кінцевим продуктом визнано випускника, до якого пред’явлені цілком визначені умови успішності – особистість, патріот, інноватор. Шляхи досягнення успішного випускника – сформованість ключових компетентностей, згідно Закону України «Про освіту»:

- вільне володіння державною мовою;
- здатність спілкуватися рідною (у разі відмінності від державної) та іноземними мовами;
- математична компетентність;
- компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій;
- інноваційність;
- екологічна компетентність;
- інформаційно-комунікаційна компетентність;
- навчання впродовж життя;
- громадянські та соціальні компетентності, пов’язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей;
- культурна компетентність;
- підприємливість та фінансова грамотність;
- інші компетентності, передбачені стандартом освіти.

Для цього потрібно розвивати заклад з повноцінним освітнім середовищем, яке покликане розкривати та розвивати індивідуальні особливості дитини засобами формування базових компетентностей, а вимірюваним результатом такої діяльності стане успішна особистість.

Концептуальними засадами стає створення належного освітнього середовища, що забезпечить умови формування базових компетентностей.

При цьому діяльність закладу не повинна суперечити Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про базову загальну середню освіту», концепції «Нової Української школи», державному стандарту освіти, інших нормативно-правових документів.

*Пріоритетні напрямки діяльності закладу на перспективу:*

- успішна дитина;
- суб’єктність вчителя;
- довіра батьків;
- розвиток освітнього середовища;
- привабливість закладу;
- повага;
- демократизм;
- співпраця з громадою.

Успішна дитина – широке поняття, яке передбачає багатогранну особистість, що не зводиться тільки до виконання соціальної ролі «учень». Успішність – філософське та психолого- педагогічне поняття, найчастіше розглядається в контексті особистості. Дитина на шляху формування особистості, тому освітнє середовище, яке формує навчальний заклад, зобов'язано визнати та прийняти об'ємний внутрішній світ дитини, яку виховують для майбутнього життя.

Суб'єктність вчителя. Сутність цього напрямку роботи полягає в принципах освітньої реформи, а саме отримання більших автономій не тільки закладом, а і вчителем. Підтримка концептуального принципу, що вчитель – агент змін.

Довіра батьків. Очевидним є той факт, що прихід дитини до нашого навчального закладу- це свідомий вибір батьків. Важливим має стати мотивація вибору саме нашого навчального закладу через емпатію та довіру до закладу, а не тільки приналежність до території обслуговування.

Розвиток освітнього середовища. Поняття, що включає в себе не тільки і не стільки місце навчання, освітнє середовище -це система формування особистості. До нього слід встановити абсолютно визначені вимоги: безпечність, доброзичливість, позитивність сприйняття, формування взаємоповаги між суб'єктами освітнього середовища, пролонгований ефект впливу середовища.

Привабливість закладу. Це складова побудови достойного освітнього середовища. Привабливість закладу слід сприймати не тільки як фактор впливу на здобувачів освітніх послуг, наявних та майбутніх учнів школи та їх батьків, а і педагогів. Загалом, це комплекс матеріальних та не матеріальних заходів для підвищення позитивного сприйняття закладу.

Повага. Абстрактна соціальна категорія, що відображає відчуття гідності, позитивної оцінки, визнання особистості. Школа, як соціальний інститут, зобов'язана створювати умови взаємної поваги між учасниками навчального процесу, усіма суміжними та дотичними суб'єктами освітньої взаємодії.

Демократизм. Розвиток саме такого принципу взаємодії- ключ до побудови творчого середовища творення. Цей принцип передбачає не тільки взаємодію між адміністрацією та персоналом закладу, а й між усіма учасниками навчального процесу.

Співпраця з громадою. Важливо розуміти те, що школа є суб'єктом надання освітніх послуг. Очевидно, що споживачем освітніх послуг є місцеві громади. Загалом, школа стає центром формування громади, тому логічним є визнавати побажання та вимоги цієї громади. Таким чином, лише співпраця з громадою дозволяє створити партнерські відносини, що будуть сприяти побудові достойного освітнього середовища.

*Заходи для досягнення мети*

Зважаючи на мету та концепцію Нової Української Школи, заходи досягнення визначеної мети стають очевидними взявши на озброєння формулу НУШ:

- новий зміст освіти;
- вмотивований вчитель;
- виховання на цінностях;
- автономія школи;
- педагогіка партнерства;
- справедливе фінансування;
- орієнтація на учня;
- сучасне освітнє середовище.

Дитина – учень, як і раніше залишається об'єктом навчально-виховного впливу, але, зазвичай, головним суб'єктом такого впливу залишався вчитель. Сьогоднішня концепція велику роль віддає моделі партнерських стосунків. Загалом, концепція партнерства закладається ще в Законі України «Про освіту», віддаючи належне громадам і громадському впливу на освітній процес. Система освіти, і наша школа зокрема, поступово переходять до сприйняття та інкорпорування батьків до освітнього процесу. На школу в цьому випадку покладається місія стати центром консолідації батьківської громади.

Концепція НУШ закладає значні вимоги до вчителя, а точніше, до його розвитку і сприйняття динамічних змін сучасності. Вчитель стає агентом змін, який повинен змінювати ставлення дитини до школи та сприйняття школи як місця, де приємно навчатись.

Таким чином, заходами для реалізації визначеної мети є поетапна реалізація пунктів формули НУШ.

#### *Етапність та процедури контролю реалізації плану розвитку*

Зважаючи на визначену мету, а також мету і концепцію нової української школи, горизонт планування слід розділяти на два рівні: тактичний та стратегічний рівні. Планування стратегічного рівня визначається і управляється самою концепцією НУШ та розраховане до 2029р. Доступний для нас тактичний рівень планування передбачає органічне поєднання виконання планів, які розробляє міністерство освіти і науки України, департаменти освіти і науки області та міста, районного відділу освіти, а також плани розвитку та вдосконалення навчального закладу.

Етапність контролю реалізації плану за напрямками роботи пов'язані з навчальною або виховною роботою, діляться за чвертями, семестрами та навчальним роком. Це періоди, які є очевидними та логічними для здійснення контролюючих заходів. До заходів контролю відносяться: проведення моніторингових досліджень, нарад, методичних об'єднань, педради, наради, інструктивно-методичні наради, проведення консиліумів, семінарів, видача наказів.

Якщо мова йде про напрям кадрової роботи, то до наведених засобів контролю, можна додати адміністративне відвідування уроків вчителів. А

щодо етапності здійснення контролю, то це може бути випробувальний термін співпраці із співробітником або міжтестастаційний період, який може скорочуватись за вимогою вчителя, або з ініціативи адміністрації.

Стосовно напряму роботи фінансово-економічного забезпечення, то більшість із наведених раніше інструментів контролю будуть доречні та ефективні, а щодо етапності контролю, то більшість етапів здійснення контролю регламентується нормативно-правовою базою

## **Навчальний блок**

### *Статус ЗЗСО*

На теперішній час статус закладу – Криворізька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №115 Криворізької міської ради Дніпропетровської області (КЗШ №115). Заклад перебуває в комунальній власності.

Основним завданням щодо розвитку закладу вважаю збереження усіх ступенів, не відмовляючись та не скорочуючи початкову та основну школи з подальшим створенням у старшій школі багатoproфільності. Стратегія щодо збереження контингенту диктується потребою та вимогою місцевої громади, не зважаючи на зміни (зменшення) території обслуговування нашої школи (рішення виконкому Інгулецької районної у місті ради від 21.11.2018 №367). Мотивуючим фактором для прийняття такого рішення є динаміка зростання кількості дітей у школі з вересня 2012р. – 525 дітей до вересня 2019р – 681 дитина. У той же період збільшилась кількість класів з 19 до 22, а середня наповнюваність – з 28 дітей до 31 дитини в класі, що робить нашу школу найбільшою за чисельність дітей у мікрорайоні ПівдГЗК.

Тому важливо в стратегічній перспективі орієнтуватись на збереження мережі класів та їх наповненості.

### *Мова навчання*

КЗШ №115 – школа з українською мовою навчання. Жодних змін в мові викладання не планується. Крім того, згідно ст.7. Закону України «Про освіту» мовою освітнього процесу в закладах освіти є державна мова.

### *Навчальний план, за яким планується проводити навчання*

Освітня програма закладу розроблена на виконання Закону України «Про освіту» та постанов Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2011 року № 462 «Про затвердження Державного стандарту початкової загальної освіти», від 14 січня 2004 року № 24 та від 23 листопада 2011 року № 1392 «Про затвердження державного стандарту базової та повної загальної середньої освіти», від 21.02.2018 № 87 «Про затвердження Державного стандарту початкової освіти» (1 клас), відповідно до типових освітніх програм закладів загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів, затверджених МОН України № 405-408 від 20.04.2018 року. Для 1-2-х класів обрана Типова освітня програма під керівництвом Савченко О.Я.

### *Профільність закладу*

Багато років школа працює за профілем українська філологія. Перспективний план передбачає створення умов для впровадження додаткових профілів та зміни типу освітнього закладу, що дасть можливість учням обирати профіль відповідно до навчальних потреб. Це рішення продиктовано навчальними досягненнями учнів останніх років та кадровим потенціалом. Вибір профілів навчання буде продиктовано споживачами освітніх послуг. Проте ризики такого планування закладені в складному становищі щодо забезпеченості приміщеннями. Але шляхи та засоби розв'язання цих задач і потреб є і будуть викладені нижче.



### *Робота з обдарованими учнями*

Продовжуючи тему навчальних досягнень учнів КЗШ №115, хочу звернути увагу на те, що протягом останніх років колектив школи випускав учнів з високим рівнем навчальних досягнень. Так, для прикладу, в минулому році 3 учні нашої школи отримали медалі, що склало 75% від загальної кількості випускників такого рівня досягнень в районі (хоча цифра не приголомшлива, бувало і більше, бувало і менше, але кожного року заклад випускає медалістів).

Інформаційним освітнім ресурсом «Освіта.ua» складено рейтинг загальноосвітніх шкіл Дніпропетровської області за підсумками ЗНО 2019 року.

У якості вихідних даних для укладання рейтингу загальноосвітніх навчальних закладів використані результати зовнішнього незалежного оцінювання, отримані випускниками шкіл у 2019 році.

Рейтинг нашого закладу за 3 роки на рівні області:

2017р. – 58 місце;

2018р. – 59 місце;

2019р. – 34 місце.

За минулий рік школа стала кращою серед загальноосвітніх шкіл міста (18 місце після гімназій, ліцеїв, спеціалізованих закладів). Учні стають переможцями та призерами олімпіад і конкурсів різних рівнів. Для прикладу, в рамках роботи Малої академії наук учнем нашої школи було створено програмний модуль розрахунку в документі суворої звітності, який увійшов до комплексу інформаційної системи, якою на сьогодні користується комірник їдальні КЗШ №115 і не тільки.

У межах планів роботи з обдарованими учнями в задачах стоїть збереження наявного потенціалу, а також рівня досягнень та укріплення і додаткова активізація роботи з обдарованими учнями. Крім того, важливий аспект – долучити більший обсяг дітей до критерію «обдаровані учні». Шляхи реалізації плану – кадрове забезпечення, яке на сьогодні дозволяє встановлювати амбітні задачі на майбутнє.

Продовжуючи тему роботи з обдарованими учнями, доречно буде згадати учня, який навчався за індивідуальною формою навчання, успішно закінчив школу, вступив до ВНЗ, а протягом навчання в школі ставав переможцем та призером олімпіад з інформаційних технологій та програмування. Такий кейс демонструє те, що учні індивідуальної форми навчання також дають результати високого рівня, навіть порівняно з учнями, що навчаються в класі.

### *Індивідуальна форма навчання*

У закладі навчальний процес організовано за двома формами здобуття загальної середньої освіти: інституційною (денною) та індивідуальною відповідно до наказу МОН України від 12.01.2016 №8, наказу МОН від 10.07.2019 №955 «Про внесення змін до наказу МОН України від 12.01.2016 №8», Положення про індивідуальну форму здобуття загальної середньої

освіти згідно з яким виділяється три форми індивідуального навчання: екстернатне, домашнє, педагогічний патронаж. Відповідно до цього положення у закладі під педагогічним патронажем перебуває 5 учнів. На екстернатній та домашній формі учні не навчаються. Проте на початок цього року одна родина виявила бажання перевести своїх двох дітей на домашню форму здобуття освіти. Наш заклад був готовий надати таку можливість, ми відкриті до впровадження такої форми навчання, проте обставини в родині змусили їх змінити місце проживання. Щодо екстернатної форми здобуття освіти, то на базі нашого закладу проходили навчання за такою формою, на майбутнє заклад відкритий до такої та інших форм здобуття освіти.

Перспективний план діяльності щодо індивідуальної форми здобуття освіти передбачає подальше впровадження педагогічного патронажу як найбільш запитуваної форми індивідуального навчання, особливо останнім часом, та абсолютну відкритість до домашньої та екстернатної форм здобуття освіти.

### *Інклюзія*

Зауважу, що «інклюзивна форма» здобуття освіти законодавством не передбачена. Однак, згідно правового врегулювання інтереси дітей з освітніми потребами захищені на рівні Закону «Про освіту». Якщо в сутності індивідуальної форми здобуття освіти закладено мету розв'язати проблему індивідуальних ускладнень здобування освіти чи то через особливості індивідуальної траєкторії розвитку, чи через складності непереборної сили, що заважають навчатись у класі, то інклюзивне навчання передбачає залучення дітей з особливими освітніми потребами до спільної дії, їх соціалізацію через взаємодію із шкільним колективом, а також виховання толерантного ставлення суспільства до особливих дітей через взаємодію в тому самому шкільному колективі.

Закон України «Про освіту», загалом, створює концепцію того, що будь-яка школа за своєю філософією повинна бути інклюзивною. КЗШ №115 на теперішній час не має інклюзивних класів, оскільки не було звернення з боку батьків щодо такої необхідності. Проте досвід подібної діяльності є, хоча і з позиції індивідуального навчання.

Так, на теперішній час у школі навчається учень з особливими освітніми потребами за програмою розвитку для дітей шкільного віку з помірною розумовою відсталістю. Учень здобуває освіту за індивідуальною формою навчання, згідно з положенням про індивідуальне навчання обрана форма- педагогічний патронаж. При цьому Свято першого дзвоника учень відвідав як і всі учні. На багатьох заняттях він присутній у школі, не в класно-урочній формі, а в індивідуальній, проте в школі. Такий досвід дає можливість переконатись у тому, що жодних ускладнень по впровадженню інклюзивних класів не виникне. Є окремі зауваження щодо пристосованості будівлі, а саме підйом на другий поверх, проте розв'язання цієї проблеми необхідно розглядати в перспективному плані.

В межах перспективного планування стосовно інклюзивної освіти, закладається поява інклюзивних класів та додаткове облаштування приміщення школи.

### *Профорієнтація*

Профорієнтаційна робота - один з психологічних етапів підготовки учнів до майбутньої професійної діяльності. Зрозуміло, що на шляху до професійної діяльності учень повинен пройти шлях студента, на якому він безпосередньо буде готуватись до обраної професії. Проте на етапі вибору навчального закладу для навчання, а як результат - майбутньої професії, важлива наша вчительська роль. У процесі професійної орієнтації важливими є роль вчителів всіх дисциплін без виключення та позакласна робота.

На теперішній час завдяки профільності освіти в старшій школі орієнтація на майбутню професію відбувається в свідомому виборі профілю навчання в старшій школі. Для нашої школи це філологічний профіль. І справді, багато випускників нашої школи продовжують навчання та здобувають професію у філологічній або суміжних гуманітарних сферах. І конкретно у нашій школі протягом усіх 45 років її існування працювали та працюють нині випускники нашого закладу, переважно філологи та вчителі молодших класів. Але навіть вивчаючи предмети рівня стандарту, наші учні успішно вступають і на технічні спеціальності вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації.

У планах роботи щодо профорієнтації важливу роль відіграє впровадження додаткового профілю навчання. Очевидним є вибір у бік фізико-математичного профілю, зважаючи на потребу здобувачів освіти, вектору розвитку в напрямку дисциплін природничого циклу та кадрового потенціалу закладу.

Крім того, важливою складовою профорієнтаційної роботи є робота з учнями початкової та базової школи. Професійна освіта даної категорії учнів повинна спрямовуватись на ознайомлення з існуючою типологією професій та відомостями про найбільш поширені професії кожного типу, класу, відділу і групи. Важливе місце у профорієнтаційній роботі з учнями повинні зайняти питання про умови правильного вибору професії та фактори, які на нього впливають. Тому, в перспективі, слід вжити додаткових заходів з актуалізації даного напрямку роботи, що ввійде як мотиваційна частина до впровадження допрофільної освіти.

### *Упровадження різних технологій і методів навчання*

Представлення перспективного бачення щодо технологій і методів навчання можна подати у вигляді формули Digital проти КЛАСИЧНОЇ школи. Власне концепт щодо розвитку закладу в цих питаннях полягає в тому, що класичну школу слід інтегрувати в сучасний світ. Ми звикли міркувати в зворотному напрямку, інтегрувати досягнення сучасності в освітній процес. Проте вимоги сьогодення, а головне запит здобувачів освіти часто сягає за межі класичної школи, а учень прагне нових фундаментальних

знань і отримує їх за межами школи. Але дитина стикається з тим, що способи отримання знань залишаються класичними, все одно знання не здатні матеріалізуватися самостійно, знання слід здобувати.

Тому методи і технології класичної педагогіки нікуди не можна подіти, вони актуальні, оскільки читати, писати, висловлюватись, навіть володіти комп'ютером вчить все одно школа. А отже школа має ввійти в цифровий світ не тільки для використання, а й рушієм цього процесу.

Перспективний план розвитку передбачає:

- включення до STEAM освіти, зважаючи на брак спеціалістів технічного напрямку не тільки в Україні, а й у світі;
- впровадження спеціалізованих курсів, пов'язаних з електронною комерцією;
- масштабування успішної діяльності щодо роботи клубу «Дебати» на базі школи;
- сприяти оснащенню класів різноманітним медійним обладнанням та використанню його в навчальному процесі;
- здійснити інтеграцію закладу в інформаційний простір з метою організації засобів для синхронного та асинхронного методів навчання;
- організувати платформу для розвитку ресурсу дистанційного навчання.

#### *Запровадження інноваційної діяльності навчального закладу*

В умовах реформування освіти так чи інакше кожна школа інкорпорується в масштабний інноваційний освітній процес. Зважаючи на це, школа зобов'язана бути відкрита до новітніх процесів, щоб бути актуальною. Будь-які інноваційні процеси передбачають аналіз таких аспектів:

- зв'язок з науковим середовищем;
- рівень ефективності управління на адміністративному рівні та рівні педагогічного колективу;
- забезпеченість ресурсами – нормативно-правовими, кадровими, матеріально-технічними, науково-методичними, технологічними, фінансовими (слід чітко розуміти, скільки буде коштувати впроваджувана інноватика, чи доступні для цього бюджетні кошти, чи слід буде залучати позабюджетне фінансування);
- режим діяльності навчального закладу;
- санітарно-гігієнічний стан та медичний супровід учнів та вчителів в контексті експериментальної чи інноваційної діяльності.

Обробка визначених критеріїв аналізу, дозволяє впевнено стверджувати, що заклад готовий не тільки до впровадження освітньої реформи, а й відкритий до інноваційної діяльності. Більш того, школа має позитивний досвід експериментальної діяльності: інтегрований курс «Фінансова грамотність» та здійснення апробації підручників. Заклад є опорним з моніторингових досліджень, попередня опорність стосувалася питань випереджаючої освіти для сталого розвитку. Як висновок - заклад не просто готовий брати участь у інноваційній діяльності, впроваджувати та

реалізовувати її, - школа вже знаходиться в цьому процесі та готова до подальшого впровадження інновацій.

### *Забезпечення постійного розвитку*

Якщо звернутись до формального визначення, що таке розвиток, то отримаємо визначення на кшталт: розвиток – незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів.

Проте, говорячи про школу, слід зауважити, що це інституціональна та філософська категорія, яка, на жаль, передбачає зворотній вектор. Зворотній вектор – це стагнація закладу. Сьогодні успішність закладу легко визначити за цілком вимірюваними категоріями. Найперше – успішність випускників за результатами ЗНО, в цьому питанні наш заклад займає одну з кращих позицій, про що говорилось вище. Та зрештою ЗНО – ознака успішності, що є, так би мовити, інтимною між випускником та школою і взагалі фаховим середовищем. А ось динаміка збільшення чисельності дітей у закладі – критерій успішності, що є наслідком високого рівня довіри з боку споживачів освітніх послуг, а це не стільки діти, скільки їх батьки та їхній свідомий вибір. КЗШ №115 завжди була успішною за критерієм чисельності дітей. Проте протягом 7 років чисельність дітей в закладі збільшилась на 156 дітей, якщо розділити це число на середню наповнюваність 28, що була у 2012р, то виявиться, що в школі дітей збільшилось на 5,5 класів. В дійсності відбулось збільшення на 3 класи, від 19 до 22 та збільшення середньої наповнюваності до 31 дитини в класі. Отже, на простих вимірюваних показниках видно, що заклад розвивається.

Та є невидима та суттєво важлива частина розвитку закладу – це педагогічний колектив! Абсолютно очевидно, що цей аспект призводить до широких адміністративних можливостей щодо розширення кадрового складу школи. Крім того, заклад стає все привабливішим для фахових та досвідчених педагогів, отримуємо повноцінні кафедри базових дисциплін з ефективною системою взаємодії для виконання основного освітнього завдання.

Наведений ланцюжок міркувань та досягнень має на меті продемонструвати основну думку, яка полягає в тому, що заклад ні на хвилину не повинен зупинятись у своєму розвитку, сталий розвиток навчального закладу – запорука його існування. У цій системі працює проста для розуміння формула: позитивна динаміка учнів – можливість залучати гарних педагогів – гарні педагоги – успішні учні – привабливість закладу – позитивна динаміка учнів. Кількість таких ітерацій сягатиме нескінченності, проте до цієї замкненої системи необхідне постійне вливання додаткової енергії у вигляді привабливої освітньої, виховної, кадрової та матеріально-технічної роботи.

Перспективний план моєї діяльності передбачає безумовну опцію постійного або, іншими словами, сталого розвитку закладу.

## **Виховний блок**

Виховна робота – частина триєдиної мети будь-якого уроку. Якщо йдеться про навчальний заклад, то виховна діяльність - це важлива складова всього освітнього процесу. Нехай не вводять в оману той факт, що в діючому Законі України «Про освіту» термін «навчально-виховний процес» замінено на термін «освітній процес», вірогідно створюючи ілюзію того, що для освітнього закладу скасовано функцію виховання. Виховна робота регламентується Законом України «Про освіту», Законом України «Про загальну середню освіту» ст.17, Програмою «Основні орієнтири виховання учнів 1-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів України», Концепцією національно-патріотичного виховання, а також цілим рядом листів, наказів, методичних рекомендацій Міністерства освіти та науки та Указів Президента.

### *Напрями виховної роботи*

Актуальна виховна робота ведеться за такими напрямками:

#### Національно-патріотичне виховання.

Формування патріотичних почуттів; формування рис громадянина України; вивчення бойових традицій та героїчних сторінок історії українського народу; формування національної свідомості і людської гідності, виховання любові до рідної землі, родини, готовності до захисту Батьківщини; дотримання мовної культури.

#### Громадянсько-правове виховання.

Основні завдання: прищеплення поваги до Конституції України, її державних символів, знання та дотримання законів; виховання і підготовка учнів до життя та діяльності в правовій, демократичній державі.

#### Морально-етичне виховання.

Основні завдання: оволодіння нормами і правилами моральної поведінки, формування почуттів та переконань, вироблення умінь і навичок моральної поведінки, адекватної поведінки в процесі суспільних відносин.

#### Художньо-естетичне виховання.

Виховання в молоді естетичних поглядів, смаків, які ґрунтуються на народній естетиці та найкращих надбаннях цивілізації; формування вмінь власноруч примножувати культурно-мистецьке надбання народу, відчувати та відтворювати прекрасне в повсякденному житті; формування попиту в отриманні знань про традиційні українські свята, звичаї, фольклор.

#### Інтелектуально-духовне виховання.

Основні завдання: розвиток пізнавального інтересу, творчої активності, мислення, виховання потреби самостійно здобувати знання, уміння та готовність до їх застосування.

#### Трудове, професійне виховання.

Формування творчої, працелюбної особистості, вмілого господаря, що володіє відповідними навичками та вміннями, професійною майстерністю. Уміння самостійно на основі сучасних знань про ринкову економіку

застосовувати власні здібності в системі виробництва, науки, освіти. Прищеплення любові до обраної професії.

#### Екологічне виховання.

Виховання екологічної культури особистості, усвідомлення себе частиною природи, почуття відповідальності за неї як за національне багатство, основи життя на землі. Виховання свідомого виконання норм поведінки в природі, готовності до природоохоронної діяльності. Розробка технічних рішень, спрямованих на раціональне використання природних ресурсів і виключення забруднення навколишнього середовища.

#### Фізичне виховання та утвердження здорового способу життя.

Утвердження здорового способу життя як невід'ємного елементу загальної культури особистості. Формування її фізичних здібностей, зміцнення здоров'я, гармонії тіла й духу. Забезпечення повноцінного розвитку молоді, охорони й зміцнення її фізичного, психічного та духовного здоров'я.

Виховання гармонійної особистості передбачає розвиток усіх перелічених напрямів, вважаючи їх базовими. Проте в тонкому процесі виховання успішної особистості освітній заклад не в змозі самостійно виконати цю роль - ключовими суб'єктами виховного впливу залишаються батьки й суспільство. Тому великі зусилля вкладаються в активізацію громадського суспільства із центром консолідації навколо школи як об'єкта спільних дій.

Також крім перелічених напрямів виховної роботи слід виділяти й співпрацю з місцевою громадою, що утворюється не стільки за місцем проживання, скільки за емпатією до закладу освіти. Можливо, справедливо цей напрям назвати громадське виховання. Зрештою глобальні державні реформи передбачають активізацію місцевих громад, отже чому б громаді не згуртуватись навколо місця, де їх діти проводять найбільше продуктивного часу.

#### *Бачення автором формування ефективної виховної системи в закладі*

Актуальну систему виховної роботи можна подати у вигляді схеми (рис.1). Проте наведена схема потребує докладного пояснення, оскільки на перший погляд здається надто тривіальною.

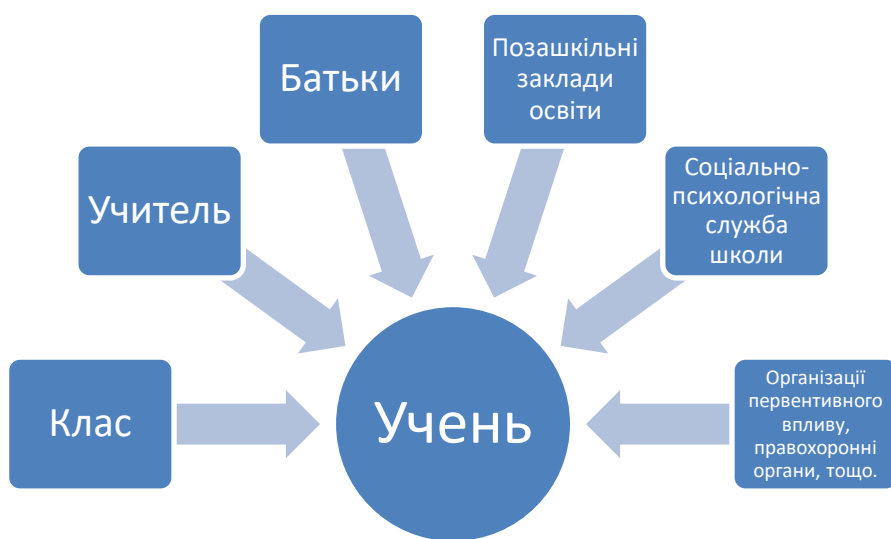
Учень – центральна фігура виховного впливу. Але учень у межах закладу освіти перебуває у взаємодії з різними соціальними та формальними групами. Інколи зв'язки є неочевидними, проте вони формують складну мережу взаємодії, направлену на досягнення основної мети – формування успішної особистості з розвиненими характеристиками основних напрямків виховання, готової до дорослого життя.

Головна мета адміністрації в організації системи виховної роботи – налагодження ефективних зв'язків впливу на учня, в окремих випадках – необхідність перебирати на себе зайві або надто складні комунікації з учнем. Зі схеми слід розуміти те, що зв'язки формуються на базі школи, йдуть від

багатьох до одного та від одного до багатьох, інколи візуально проходять за межами школи, але для досягнення ключової мети повертаються знову до школи.



Приклад внутрішніх зв'язків впливу від багатьох до одного:



Крім того, відбувається взаємодія зв'язків між собою: учитель з класом, учитель з батьками, учитель з соціально-психологічною службою тощо.



Приклад внутрішніх зв'язків від одного до багатьох:



У наведеній моделі також існують внутрішні зв'язки від одного до багатьох та від багатьох до одного.

Роль адміністрації закладу, крім організації зв'язків впливу на учня, полягає в здійсненні контролю за цим впливом у частині доцільності, ненадмірності та узгодженості з чинним законодавством.

На практичному рівні система виховної роботи передбачає публічні та/або закриті заходи, конференції, зустрічі, бесіди, святкування та вшанування визначних дат та подій, участь у заходах районного, міського та державного рівнів. Перелічені заходи входять до річного плану школи.

Наша школа володіє (саме володіє) власними давніми традиціями, які крім виховного ефекту, впливають на привабливість закладу.

Важливим є збереження традицій, можливо, їх трансформація, стримане та уважне ставлення до нових заходів на запит учасників освітнього процесу, відкритість до заходів, які цікаві дітям, проте з обов'язковим здійсненням кураторського контролю та дотриманням виховної основи.

Для подальшої ефективної виховної роботи в закладі доцільно вкладатись у наступне:

- тісна співпраця «учень – вчитель»;
- контроль за взаємодією учнів у класі;
- побудова тісних зв'язків взаємодії з батьками, стимулювання об'єднання їх в громади;
- формування плану виховної роботи за допомогою методичного об'єднання вчителів школи;
- здійснення моніторингу, корекційної роботи та розробка рекомендацій для вчителів школи з боку соціально-психологічної служби;

- співпраця з організаціями превентивного впливу, правоохоронними органами, громадськими об'єднаннями.

#### *Розвиток гурткової роботи*

Гурткова робота в навчальному закладі здійснюється на підставі Закону України «Про освіту», Закону України «Про позашкільну освіту». Сьогодні заклад розраховує на 27 годин гурткової роботи, 9 з яких відводиться на гурток військово-патріотичного виховання. 18 годин відводиться на гуртки за вибором, згідно з кадровим забезпеченням та потребами закладу.

Подальша організація гурткової діяльності планується здійснюватися за основними принципами у відповідності до діючого законодавства, потреб закладу, а також відповідно до кадрового потенціалу.

Протягом останніх років нами було випробувано включення до гурткової роботи інших закладів позашкільної освіти. Так, за рахунок частини годин гурткової роботи учні нашої школи відвідували освітні курси з ліцензованих професій. Це виявився дуже корисний та дієвий кейс для наших учнів, проте таку співпрацю довелось припинити через запит з боку районного відділу освіти на гурток хорового або вокального мистецтва. У перспективі планується відновити співпрацю за умови, якщо буде бажання та згода з боку батьків та дітей. Крім того, формування гуртків передбачає запит від учнів, а останнім часом все більше звернень із проханням організації гуртка IT спрямування.

#### *Співпраця із закладами позашкільної, дошкільної освіти та іншими закладами, організаціями, ГО*

Співпраця закладу освіти з іншими закладами – це частина системи виховної роботи. Якщо мова йде про позашкільні заклади або громадські об'єднання, то це, здебільшого, заходи превентивного та профілактичного характеру:

- ювенальна превенція Інгулецького відділення поліції Криворізького відділу поліції Головного управління Національної поліції в Дніпропетровській області;
- служба у справах дітей виконкому Інгулецької районної у місті ради;
- Криворізький міський центр соціальних служб для сімей, дітей та молоді;
- Лікар-нарколог КЗ «Криворізький психоневрологічний диспансер Дніпропетровської області» - Міщенко Н.В.

Здійснюється співпраця з дошкільними закладами освіти. Щорічно така співпраця закріплюється договором.

У співпраці з позашкільними закладами освіти (ЦДТ «Мрія», «Ріднокрай», ДСШ №2) наш заклад має давні партнерські та навіть дружні стосунки. Основу контингенту двох закладів Півд.ГЗК складають наші діти з ряду об'єктивних причин. Це і місце перебування в межах території обслуговування нашої школи, і те, що частину занять ми проводимо на території ЦДТ, формуючи тим самим високий рівень лояльності та зацікавленості наших учнів, проводимо спільні заходи, виступаємо

партнерами у реалізації різноманітних проектів. Перспективна діяльність у цьому плані передбачає обов'язкове співробітництво і в подальшому.

Якщо повернутись до пункту про систему виховної роботи, то можна побачити взаємодію між учнем та наведеними позашкільними закладами, але існує і неочевидна, проте важлива взаємодія між школою та позашкільними закладами, яка регулює інтенсивність, складність та час впливу з обох сторін.

Важливо зупинитись на прикладах співпраці з громадськими організаціями в сфері волонтерської та патріотично-виховної діяльності.

Протягом останніх складних років для країни наша школа не була осторонь волонтерського руху і тісно співпрацювала з ГО «Солідарність». З боку ГО «Набат Кривбас» учням нашої школи надавалась безцінна можливість відвідувати музей АТО.

Перспективна діяльність закладу передбачає збереження та підтримку напрацьованих раніше зв'язків співпраці, а також налаштування додаткових корисних зв'язків виховного впливу.

### *Співпраця класних керівників з батьками*

У Законі України «Про освіту» говориться про збільшення ролі батьків у житті школи через різноманітні об'єднання активних громадян.

Дійсність адаптувала батьківську громаду до сприйняття себе частиною системи покращення матеріально технічного станів класів, школи. Проте роль батьків є ключовою у системі взаємодії дитина – вчитель – батьки. Значення впливу батьків на дитину в контексті освітнього процесу визначальне та впливає на успішність дитини в процесі навчання. Потреби дітей прості, та все ж вимагають інвестиції часу, уваги та любові. Роль класного керівника - орієнтувати батьків на те, щоб бачити в своїй дитині особистість, допомогти їй розвивати основні навички: уміння вчитись, креативність, вміння приймати рішення тощо. Крім того, класний керівник має сприяти залученню батьків у освітній та виховний процеси.

Досвід демонструє, що організована батьківська громада стає дієвим інструментом виховного впливу на окремого учня та на цілий клас.

При цьому взаємодія «вчитель – батьки» дає позитивний результат у разі партнерських, рівних відносин. Надання ж одній із сторін пріоритетного рівня призводить до потенційно конфліктного та деструктивного середовища.

Співпраця класного керівника, вчителя та батьків передбачає наступне:

- підтримка та розвиток існуючого рівня співпраці;
- постійна робота щодо формування позитивного рівня лояльності в системі класний керівник – батьки;
- залучення батьківської громади до широкого спектру інструментів взаємодії між собою (неперевершений результат дає комунікація між батьківськими об'єднаннями різних класів);
- відкритість для пропозицій, зауважень, ініціатив батьківської громади;
- включення батьківського активу до виховного процесу.

### *Шляхи організації роботи з учнями та батьками соціально незахищених категорій*

Організація роботи з учнями та батьками соціально незахищених категорій передбачає плідну співпрацю класного керівника із соціально-психологічною службою школи. Діяльність класного керівника, в цьому питанні, визначається «Положенням про класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти», а діяльність соціально-психологічної служби «Положенням про психологічну службу у системі освіти України», перебуваючи в межах правового поля що контролюється іншими законодавчими актами.

До учнів соціально незахищених категорій відносяться такі діти:

- діти-сироти;
- діти позбавлені батьківського піклування;
- діти-напівсироти;
- діти, яких виховує одинока мати;
- діти з багатодітної родини;
- діти, які постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС;
- діти з вадами;
- діти з малозабезпеченої родини;
- діти із неблагополучних сімей.

Для виявлення учнів зазначених категорій та складання відповідних списків проводиться обстеження матеріально-побутових умов життя та виховання дітей (складання акту) та збираються документи, підтверджуючі даний статус. Батьки або законні представники учнів автоматично потрапляють до соціально незахищеної категорії.

Соціально-психологічна служба школи сприяє соціалізації дітей та підлітків зазначеної категорії та є посередником між учнями, класними керівниками, батьками (або особами що їх замінюють) і соціальним оточенням закладу.

Подальші шляхи реалізації роботи з суб'єктами цієї категорії будується на основі виконання профільних функцій соціально-психологічної служби, а саме:

- діагностично-прогностична;
- організаційно-методична;
- корекційно-розвиткова;
- консультативна;
- просвітницько-профілактична;
- соціально-захисна.

Пильна увага до дітей та батьків соціально незахищеної категорії повинна зберігатись постійно, оскільки ця група найбільш схильна до девіантних проявів і не тільки з боку дітей, а і з боку батьків або з боку дітей через нездоровий клімат в родині. Тому крім пильної уваги, важливим є організація методичної роботи по виявленню таких дітей.

### *Оптимізація роботи соціально-психологічної служби закладу*

Перш ніж вести розмову про оптимізацію соціально-психологічної служби закладу, слід визначитись із терміном, а саме що таке оптимізація. Оптимізація – процес надання будь-чому найвигідніших характеристик. Таким чином мова йде про найвигіднішу роботу соціально-психологічної служби.

Посилаючись на раніше згадуване «Положення про психологічну службу у системі освіти України», соціально-психологічна служба розділена на психологічну службу, роботу якої виконує практичний психолог та соціально-педагогічний патронаж який здійснює соціальний педагог.

Згідно того ж положення, метою діяльності соціально-психологічної служби є сприяння створенню умов для соціального та інтелектуального розвитку здобувачів освіти, охорони психічного здоров'я, надання психологічної та соціально-педагогічної підтримки всім учасникам освітнього процесу відповідно до цілей та завдань системи освіти.

Практичний психолог закладу освіти, установи має такі обов'язки:

- психологічний супровід психічного, розумового, соціального і фізичного розвитку учнів;
- психолого-педагогічна діагностика та аналіз їхнього психічного, розумового і соціального розвитку;
- консультативна допомогу школярам, батькам (законним представникам), педагогічним працівникам та іншим учасникам освітнього процесу;
- формування психологічної готовності до взаємодії в інклюзивному середовищі з дитиною, з особливими освітніми потребами;
- профілактику злочинності, алкоголізму, наркоманії, інших залежностей і шкідливих звичок серед школярів.

Соціальний педагог закладу освіти здійснює:

- соціально-педагогічний патронаж школярів, колективу та мікрогруп, осіб, які потребують піклування чи перебувають у складних життєвих обставинах;
- просвітницьку роботу та профілактику відхилень у поведінці учнів; злочинності, алкоголізму, наркоманії, інших залежностей і шкідливих звичок;
- вивчення соціальних умов і розвитку школярів, мікроколективу (класу чи групи), шкільного колективу в цілому.

Аналізуючи мету діяльності соціально-психологічної служби, а також обов'язки практичного психолога та соціального педагога, бачимо очевидні перетини сфер діяльності. Такий стан функціонування служби дозволяє мінімізувати ризики невиконання відповідної роботи у разі відсутності фахівця та підвищення ефективності вказаних напрямів роботи. Крім того, з'являється можливість перерозподілу ресурсів соціально-психологічної

служби на найбільш актуальні напрямки роботи, при цьому не знижуючи загальний фон ефективності функціонування служби.

Загалом, діяльність практичного психолога та соціального педагога і надалі планується органічно поєднувати в межах єдиної служби. До цього, планується впровадження системи моніторингового спостереження за ефективністю функціонування соціально-психологічної служби.

## Блок кадрового забезпечення діяльності ЗЗСО

### Діючий склад працівників

Комплектація працівників у закладі відбувається на виконання ст. 15, 25 Закону України «Про загальну середню освіту», ст. 32 Кодексу Законів про працю України, наказів Міністерства освіти і науки України № 102 від 15.04.1993 р. та №118 від 24.02.2005 року «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти», Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України, затверджених наказом Міністра освіти України від 20 грудня 1993 року № 455, з метою дотримання трудового законодавства та вдосконалення добору і розстановки педагогічних та керівних кадрів, раціонального розподілу навчального навантаження, встановлення їм тарифних ставок та посадових окладів.

На даний момент у школі працює 62 працівники.

№ п/п	Штатна одиниця	Фактична чисельність
1.	Заступник з навчальної роботи	2
2.	Заступник з виховної роботи	1
3.	Заступник директора з господарської частини	1
4.	Вчителі	36
5.	Соціальний педагог	1
6.	Психолог	1
7.	Педагог організатор	1
8.	Вихователь ГПД	1
9.	Керівник гуртка	1
10.	Завідувач бібліотеки	1
11.	Сестра медична	1
12.	Інженер -електронник	1
13.	Працівники їдальні	4
14.	Працівник з обслуговування будівлі	2
15.	Технічний персонал	5
16.	Двірник	1
17.	Лаборант	1
18.	Секретар- друкарка	1

Вакансія на даний момент – вчитель образотворчого мистецтва, інформатики.

### Опис методів добору спеціалістів

В умовах кадрової автономії, запровадженої Законом України «Про освіту» адміністрації закладу не потрібно узгоджувати кандидатури спеціалістів на вакантні посади або навіть більше – приймати в свій колектив того, кого направлять органи управління, яким підпорядковується заклад. Але в такому разі уся відповідальність за кадрову роботу покладена на

керівника закладу. А отже, це пошук та відбір спеціалістів. У першу чергу мова йде про педагогічний склад, оскільки раніше закладам фактично було делеговано повноваження з кадрового добору тільки технічного персоналу.

Методи добору спеціалістів, які використовувались, відносяться до традиційних, а саме внутрішній та зовнішній добір. Досвід внутрішнього добору передбачає кадрове забезпечення за рахунок спеціалістів свого закладу. Такий добір має як переваги, так і недоліки. До переваг можна віднести те, що адміністрація та співробітник мають досвід співпраці, і якщо прийнято рішення надати пропозицію виконувати інші посадові обов'язки спеціаліста працівнику, то рівень ризику прийняття такого рішення мінімальний. Проте недоліком стає те, що інша позиція в закладі стає вакантною і вимагатиме додаткового добору на цю посаду. Зовнішній добір передбачає залучення спеціалістів за межами закладу. У цьому випадку це можуть бути:

- випускники ВНЗ або бакалаври, що продовжують навчання;
- досвідчені спеціалісти з інших закладів освіти, з якими ми знайомі;
- спеціалісти, що перебувають у процесі пошуку місця роботи;
- згідно з останніми змінами в законі «Про освіту» – спеціалісти інших галузей, що володіють спеціальністю, суміжною з навчальними дисциплінами.

У процесі роботи довелося стикатися з усіма, окрім останнього, каналами добору спеціалістів. Останнім часом наш заклад став привабливим як для молодих спеціалістів, так і для досвідчених педагогів інших шкіл району. За останній рік залучили чотирьох гарних спеціалістів з інших шкіл, що можна вважати доброю ознакою високого рівня привабливості закладу не тільки для дітей та батьків, а й педагогів. При цьому жодних виключних преференцій для залучених спеціалістів не передбачається, взаємовідносини будуються на демократичних принципах рівності усіх педагогів закладу.

У зовнішньому методі добору спеціалістів також є недоліки та переваги. Ми закриваємо вакантне місце, проте не маємо досвіду співпраці із спеціалістом.

Наведені методи відносяться до стандартних методів добору працівників. Проте існує широкий спектр нестандартних методів добору. Крім методів, важливим є й способи залучення кадрів.

У процесі роботи із залучення кадрів використовувались більшість доступних засобів:

- засоби масової інформації;
- «самоініціативні» здобувачі;
- внутрішні кадрові резерви;
- залучення з інших навчальних закладах;
- служба зайнятості.

У межах перспектив добору спеціалістів важливим є залучення молодих спеціалістів. Крім того, використання поряд з традиційними



методами і нетрадиційних методів добору кадрів та їх залучення. Додаткові можливості надає змога добирати спеціалістів із суміжних сфер.

### *Шляхи залучення молодих спеціалістів із закладів вищої освіти*

Безперечно, що шляхи залучення молодих спеціалістів після навчання до закладів освіти мало би починатись з державної підтримки молодих спеціалістів, а також підвищення престижності вчительської професії. Але незважаючи ні на що, основним кадровим джерелом все ж є вищі навчальні заклади, які випускають необхідних закладу спеціалістів.

Досвід показує цікаву тенденцію, пов'язану з привабливістю закладу. Для молодих спеціалістів на старті трудової діяльності важливим є утилітарні фактори: місце розташування, кількість наявних годин, можливість суміщення. Та найголовніше - наявність вакансії за основною спеціальністю, перед якою утилітарні фактори відходять на другий, а то і на третій плани.

Зважаючи на такий досвід, залучення молодих спеціалістів починається із співпраці з навчальними закладами на рівні факультетів, кафедр та викладачів. Коли комунікація здійснюється на цих рівнях, то відбувається фаховий аналіз з боку викладачів. У випадку нашої школи позитивно спрацьовує фактор привабливості закладу. Відразу аналізується кількісний склад учнів, наявність педагога-наставника, кількість годин, що пропонується. Позитивна динаміка останніх років сприяла тому, що до нашого закладу приходили достойні молоді спеціалісти, які продовжили трудову діяльність у нашому закладі.

У дійсності тенденції останніх років не дозволяють здійснювати процес добору, на вакантні посади доводиться не тільки запрошувати, спираючись на позитивний імідж закладу, а й переконувати молодого спеціаліста. Якщо керівник сповідує ліберально-демократичний стиль управління, то немає жодних проблем у процесі переконання молодої людини. Випуск з ВНЗ – стрес, і немає нічого поганого, якщо майбутній керівник нівелює перші страхи молодого спеціаліста, а можливо, й переконає залишитись у професії.

Не слід забувати про те, що студентами педагогічного навчального закладу стають наші випускники, ця тривіальна істина може надати ключі до розв'язання кадрових проблем у стратегічному майбутньому. Наш заклад володіє успішними кейсами того, як випускники школи приходили і приходять, працювали і працюють у нашій школі. Мова йде про взяття на озброєння профорієнтаційної діяльності з користю для майбутнього кадрового потенціалу. Це актуальний і корисний інструмент, оскільки в найближчі 8-10 років школа може постати перед проблемою кадрового голоду у викладанні предметів природничо-математичного циклу. Розв'язувати цю проблему за рахунок педагогів з інших шкіл недоцільно, оскільки ця проблема стосується вже майже усіх шкіл району та міста.

Отже, перспектива залучення молодих спеціалістів пов'язана з такими напрямками діяльності:

- постійна динаміка підвищення привабливості закладу;
- співпраця з педагогічним університетом нашого міста, відкритість для співпраці з педагогічними ВНЗ інших міст, а також пошук і реалізація співпраці з цими закладами;
- відкритість до перемовин з майбутніми молодими спеціалістами, готовність презентувати свій заклад студентам та випускникам, запрошувати кафедри до проведення педагогічної практики на базі школи;
- проведення профорієнтаційної роботи з учнями школи щодо агітації вступу до педагогічного ВНЗ нашого міста та інших міст.

### *Підходи до проведення щорічного підвищення кваліфікації педагогічних працівників*

Підвищення кваліфікації є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника відповідно до ч. 4 ст. 59 Закону України «Про освіту».

Підвищення кваліфікації вчителя передбачає постійний процес самоосвіти та проходження курсів підвищення кваліфікації в міжатестаційний період на базі Криворізького державного педагогічного університету або на базі Дніпровської академії неперервної освіти. Особлива увага приділяється проходженню вчителями курсів на право викладання інформатики, фізичної культури, англійської мови в початковій школі НУШ.

Згідно з освітньою реформою, а також концепцією Нової української школи процес підвищення кваліфікації учителем відбувається протягом усього межатестаційного періоду та повинен складати не менше 150 годин, з яких певна кількість годин має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь та практичних навичок роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. Педагог сам повинен вирішувати, де підвищувати кваліфікацію. Держава з коштів спеціальної освітньої субвенції, а також місцеві органи оплачують підвищення кваліфікації для вчителів, навіть якщо педагоги обирають платні курси. Кошти отримує заклад освіти та розподіляє їх за рішенням педагогічної ради.

Крім того, в перехідний період для вчителів початкової школи проводяться спеціальні курси підвищення кваліфікації по підготовці до освітньої діяльності НУШ.

На теперішній час у закладі сформована стійка система моніторингу щодо підвищення кваліфікації вчителів. Щорічно до 20% педагогів проходять курси підвищення кваліфікації. Перспективна діяльність з цього питання включить наступне:

- органічне інтегрування реформованих концептів підвищення кваліфікації;

- існуюча система моніторингу отримає додаткову частину, контролю необхідного обсягу годин підвищення кваліфікації;
- педагогічній раді школи буде делеговано додаткове повноваження розподілу коштів для підвищення кваліфікації педагогів;
- опанувати можливість проходження курсів підвищення кваліфікації в зручних для педагогів місцях викладання.

#### *Проведення моніторингу якісного складу кадрів закладу*

Категорія	Кількісний склад за навчальними роками		
	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Відмінник освіти України	1	1	1
Вчитель-методист	5	4	4
Старший вчитель	9	10	10
Вища	19	21	20
Перша	9	7	6
Друга	3	4	5
Спеціаліст	5	8	7
Тарифний розряд	3	3	3

Віковий склад	Віковий склад за навчальними роками		
	2017/2018	2018/2019	2019/2020
До 30 років	3	5	5
31-40	9	10	9
41-50	13	12	13
51-59	10	12	9
60 і більше	4	4	5

#### *Побудова ефективної системи мотивації та стимулювання*

Перш за все слід розібратись, що таке мотивація та мотив. Мотивація – процес спонукання. Мотив – усвідомлена спонукаюча причина, підстава до якоїсь дії або вчинку.

Мотиви можна розділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні мотиви найчастіше розвиваються під впливом стимулів, тобто також процесу спонукання.

Стимули та мотиви інтеріоризуються виконавцем з метою задоволення потреб.

Якщо мова йде про побудову системи мотивації та стимулювання співробітників, то важливо зрозуміти, якого характеру потреби рухають працівником. Доцільно буде взяти за основу піраміду потреб Маслоу, з якої буде зрозуміло, що не тільки і не настільки важливими є матеріальні потреби.

Слід зауважити, що не матеріальні потреби виходять на рушійний рівень мотиваційної сфери, хоча не слід забувати, заради чого вчителі

виконують роботу, що вимірюваним стимулюючим критерієм є матеріальне заохочення.

Отже система мотивації та стимулів передбачає наступне:

- індивідуальний підхід до визначення позитивної мотивації працівників;
- індивідуальний вибір стимулів;
- індивідуальне визначення сфери нематеріальних потреб співробітників;
- створення умов задоволення нематеріальних потреб;
- в межах повноважень впливати на використання стимулів матеріального заохочення;
- створення демократичного середовища з метою задоволення безумовної потреби в повазі.

Практика співпраці із персоналом закладу дає право стверджувати, що існує така формула взаємовідносин «робітник і робота»: робітник в процесі виконання своїх обов'язків повинен отримати 3 речі – задоволення, гроші, вільний час. Якщо працівник має усі 3 складові – це професійно щаслива людина, якщо 2 складові – успішна.

На жаль, у нашій професії адміністрації складно стимулювати фінансово, тому головна мета в цьому випадку стимулювати отримання задоволення від роботи та не допускати «крадіжки» законного вільного часу працівника. У школі склалася гарна традиція документально оформлювати наднормове залучення працівників, що в законний спосіб дозволяє компенсувати працівникам вільним днем за раніше відпрацьований час.

### *Створення можливостей для професійного розвитку працівників*

Можливості для професійного розвитку вчителів передбачені Законом України «Про освіту» та іншими законодавчими актами, що передбачають обов'язковий процес самовдосконалення через інструменти постійної самоосвіти, підвищення кваліфікації, проходження курсів.

Загалом, якщо докладно розглядати створення можливостей для професійного розвитку, то це корелює з ситуацією задоволення потреб, в даному випадку нематеріальних потреб співробітника. Таким чином, до гарантованих законом механізмів і заходів справедливо додати систему стимуляції та мотивації.

## Блок фінансово-економічного забезпечення

Фінансово-економічна діяльність ЗЗСО здійснюється згідно з чинним законодавством, інструкціями бухгалтерського обліку та аудиту, актами та наказами органів вищого підпорядкування. Фінансове забезпечення здійснюється за рахунок державних та місцевих субвенції, залучених додаткових позабюджетних коштів, здійснюючи ефективно та раціональне використання матеріальних ресурсів.

### Способи здобуття ЗЗСО фінансової незалежності

Про фінансову незалежність, або, як вказано в законі – фінансову автономію, розмову слід починати з розпорядників коштів. На теперішній час розпорядником коштів першого рівня є департамент освіти і науки виконкому Криворізької міської ради, а от оперативним розпорядником або розпорядником коштів другого рівня є районні відділи освіти. Крім того, районний відділ освіти, якому підпорядковується школа, є балансоутримувачем закладу. У структуру підпорядкування районного відділу освіти входять інші школи, дошкільні та позашкільні заклади освіти, які обслуговуються централізованою бухгалтерією. Входження в структуру декількох закладів дозволяє сформувавши єдиний бюджет закладів на утримання та розвиток. Такий варіант фінансово-економічної діяльності може нівелювати різноманітні форс-мажорні стани, як то кажуть «...гуртом і батька легше бити...». Проте керівник закладу ніяк не може впливати на виділення коштів для поточних, профілактичних або планових ремонтних робіт, окрім написання доповідної, клопотання або потреби закладу напередодні планування бюджету на наступний рік. Хоча на поточний рік закладено близько 13000 грн. для ліквідації аварійних ситуацій на заклад та 60000 грн. для проведення електроаудиту на Інгулецький район (лист №17/01-11/227 від 25.01.2019).

Для прийняття рішення щодо фінансової автономії слід проаналізувати ризики та переваги автономії.

<b>Залишитись у системі обслуговування централізованою бухгалтерією</b>	<b>Фінансова автономія</b>
<b>ПЕРЕВАГИ</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Прийняття рішень та відповідальність покладено на РВО.</li><li>• Перевитрати ресурсів можливо покрити із загального бюджету за рахунок економії інших закладів.</li><li>• Керівнику не обов'язково потрібні додаткові фінансові компетенції.</li><li>• Нема необхідності приймати в штат бухгалтера та контролювати його роботу.</li><li>• Планування бюджету на рік делеговано РВО.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Самостійне управління коштами.</li><li>• Можливість планувати ремонтні роботи.</li><li>• Оперативний доступ до фінансів для ліквідації аварійних ситуацій.</li><li>• Поява мотивації економії ресурсів.</li><li>• Наявність механізму впливу на преміювання співробітників за рахунок економії заробітної плати.</li><li>• Здійснення закупівель згідно з потребами закладу.</li><li>• Можливість сполучення позабюджетних</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здійснення закупівель покладено на РВО.</li> <li>• Відсутня необхідність здійснення платежів за використані ресурси утримання закладу.</li> </ul>	<p>коштів з бюджетними.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Модернізація навчального простору та обладнання.</li> </ul>
<b>РИЗИКИ(проблеми)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преміювання співробітників виключно за погодженням з РВО (найчастіше відмова або одноразове і тільки педагогів).</li> <li>• Планування ремонтних робіт неможливе, кошти найчастіше передані на заклад із складнішою ситуацією.</li> <li>• Аварійні ремонтні роботи проходять кількомісячні погодження і на момент виконання неактуальні.</li> <li>• Придбання матеріально-технічних засобів здійснюється згідно з розумінням РВО і, зазвичай, далеко від потреби.</li> <li>• Витрата ресурсів не корелюється із реальними потребами, а економія не впливає ні на що.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Розширення площини відповідальності керівника.</li> <li>• Необхідні додаткові фінансові компетенції.</li> <li>• Необхідно знайти фахового бухгалтера.</li> <li>• Ризики помилок при планування бюджету на рік.</li> <li>• Ризик використання коштів тільки на утримання без розвитку матеріально-технічної бази.</li> <li>• Необхідність самостійно здійснювати закупівлі.</li> <li>• Поява горизонту планування.</li> <li>• Ризик нестачі коштів на утримання закладу.</li> <li>• Вимушена політика жорсткої економії ресурсів.</li> </ul>

Крім того, слід зважати на формулу розподілу державних субвенцій для утримання ЗЗСО. Ця формула дуже складна, проте для розуміння її філософії слід зважати на те, що концептуально головним в розрахунках є кількість дітей, авжеж, не безпосередньо, а опосередковано, проте дуже впливовим є саме цей фактор. Таким чином, зважаючи на те, що наповнюваність класів у нашій школі найвища в районі, а розміри закладу невеликі, то на концепцію фінансової автономії закладу можна дивитись дуже оптимістично.

Хоча не слід забувати й те, що рішення про фінансову автономію закладу приймається колегіально. А колектив закладу повинен бути ознайомлений з ризиками та перевагами.

Загалом, погляд автора щодо фінансової автономії дуже оптимістичний, буде ініційовано засідання щодо розгляду такої перспективи та готовності до реалізації плану автономії згідно з колегіальним рішенням.

### *Цілі використання благодійних внесків*

Об'єктивна реальність функціонування закладу вплинула на формування альтернативного джерела фінансування закладу паралельно з бюджетним фінансуванням. Формально утримання та розвиток закладу покладено на державний бюджет, але його дефіцит призвів до того, що необхідно вишукувати додаткові джерела.

На теперішній час, якщо дуже з натяжкою, можна стверджувати, що державний бюджет покриває частину бюджету утримання: заробітні плати, комунальні послуги, енергоносії, харчування (місцеві органи управління),

витратні матеріали (миючі, дезінфікуючі засоби, інші матеріали). Останні 2 роки покривається частина бюджету розвитку, в аспекті підтримки реформи НУШ. Але якщо виділити дві глобальні потреби - утримання та розвиток -, то спонсорські кошти частково витрачаються на утримання закладу, а саме в аспекті оперативної нейтралізації аварійних ситуацій, придбання матеріалів для поточних ремонтів, придбання деяких витратних матеріалів, проведення перевірок деяких приладів. Проте, якщо плекати розвиток закладу, то на ці потреби в більшості залучаються саме спонсорські кошти.

Якщо вести мову про КЗШ №115, то величезні спонсорські кошти були залучені для ремонту фасаду школи, ремонту покрівлі, спортивної кімнати, стін внутрішніх приміщень, туалетів, заміна дверей, утеплення фасаду, будівництва мініфутбольного поля зі штучним покриттям, будівництво майданчика на подвір'ї школи. Проте найважливішими інвесторами була і залишається батьківська громада. За роки співпраці було реалізовано наступні ініціативи:

- ремонт стелі холу на першому поверсі;
- ремонт підлоги холу першого поверху – зірвано старе покриття та постелено новий кахель;
- реконструйовано роздягальню;
- виготовлення кабінки у туалеті дівчат;
- встановлено додаткові чаші «генуя» в туалеті дівчат;
- ремонт туалетів дівчат та хлопців;
- ремонт харчоблоку – повна заміна комунікацій, кранів, каналізації, ремонт стін та стелі, організація системи опалення технологічних приміщень;
- повна реконструкція системи опалення добудови – заміна труб на пластикові, ревізія радіаторів, реконструкція системи живлення та зворотного контуру теплоносія;
- виконано ремонт стін усього першого поверху (шпаклювання та фарбування), а також ремонт сходового маршу;
- здійснено реконструкцію трьох приміщень, що дозволило додатково ввести в експлуатацію 2 класи;
- виготовлено меблі в клас інформатики;
- модернізовано меблі в усіх класах (ще до отримання меблів від програми НУШ);
- придбано 11 телевізорів, що більше половини усіх класних кімнат школи;
- придбано звукову апаратуру;
- придбано комп'ютери та принтер;
- постійно купуються матеріали для ремонтних робіт.

Отже, якщо відповісти коротко, то в перспективі головна мета використання спонсорських коштів – виключно для розвитку закладу. Утримання закладу має повністю покладатись на державний бюджет.

Наведена модель є ідеальною, і наблизитись до неї можна, вочевидь, за рахунок фінансової автономії закладу, емпатії з боку стейкхолдерів та довіри батьківської громади.

### *Забезпечення господарської діяльності ЗЗСО*

Безпосереднє забезпечення господарської діяльності ЗЗСО покладено на заступника директора з господарської роботи. Крім того заступник директора з господарської роботи відповідає за *матеріально-технічне забезпечення навчального процесу*, а також *забезпечення здорових та безпечних умов праці і навчання*.

Заступник директора школи з господарської роботи забезпечує відповідну діяльність виконуючи такі обов'язки:

1. Керує господарською діяльністю закладу.
2. Приймає матеріальні цінності, майно, меблі, інвентар закладу під відповідальність на зберігання в порядку, встановленому законодавством.
3. Забезпечує працівників закладу канцелярським приладдям, предметами господарського призначення.
4. Забезпечує своєчасну підготовку закладу до початку навчального року.
5. Здійснює поточний контроль за технічним та санітарно-гігієнічним станом споруд, класних кімнат, кабінетів, кухні, іншого майна закладу відповідно до вимог норм і правил безпеки життєдіяльності, охорони праці.
6. Контролює раціональне використання ресурсів та матеріалів закладу.
7. Керує роботою з благоустрою, озеленення й прибирання території закладу.
8. Спрямовує і координує роботу підпорядкованого йому обслуговуючого персоналу закладу.
9. Організовує інвентарний облік майна закладу, проводить інвентаризацію майна, своєчасно складає звітність і веде документацію щодо відповідної ділянки роботи.
10. Забезпечує дотримання вимог охорони праці під час експлуатації головної будівлі та інших приміщень закладу, технологічного, вентиляційного обладнання, здійснює їх періодичний огляд і організовує їх поточний ремонт.
11. Забезпечує дотримання вимог охорони безпеки під час переміщення вантажів, вантажно-розвантажувальних робіт, експлуатації транспортних засобів на території закладу.
12. Організовує дотримання норм пожежної безпеки будівель і споруд, слідкує за справністю засобів пожежогасіння.
13. Забезпечує групові, побутові, господарські та інші приміщення обладнанням та інвентарем, які відповідають правилам і нормам безпеки життєдіяльності, охорони праці.
14. Організовує проведення щорічних замірів опору ізоляції електроустановок і електропроводки, пристроїв заземлення, періодичне



- випробування і відповідне підтвердження справності технологічного обладнання відповідно до правил і норм безпеки життєдіяльності.
15. Проводить інструктажі на робочому місці обслуговуючого персоналу відповідно до діючого Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці.
  16. Забезпечує облік, зберігання протипожежного обладнання.
  17. Розробляє і періодично переглядає інструкції з охорони праці під час виконання конкретних господарських робіт, узгоджує їх зі службою охорони праці.
  18. Бере участь у проведенні адміністративно-громадського контролю за станом охорони праці.
  19. Бере участь у розробленні окремого розділу з охорони праці колективного договору.
  20. Терміново повідомляє керівника закладу, службу охорони праці відділу освіти про нещасні випадки, що сталися з працівниками адміністративно-господарських підрозділів.
  21. Бере участь в евакуації дітей при виникненні пожежі чи іншої аварійної ситуації.

#### *Матеріально-технічне забезпечення навчального процесу*

Криворізька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 115 розташована за адресою: вул. Макаренка 2Б.

Кількість класних кімнат – 19 (загальною площею 1038 кв.м.)

Кабінет інформатики – 1.

Спортивна кімната – 1 (загальною площею 90 кв.м.)

Медпункт – 1.

Їдальня – 1 (розрахована на 84 посадкових місця)

Додаткові приміщення використовуються на базі центру дитячої творчості «Мрія», де знаходяться майстерні, бібліотека з читацькою залом та кабінет патріотичного виховання.

Об'ємний парк комп'ютерної техніки – 28 одиниць працюючої техніки.

Принтерів – 5 од.

Телевізори – 11 од.

Проектори – 2 од.

Доступ до мережі Internet із швидкістю близько 100мб/с. Доступ до мережі за безпроводною технологією WI-FI, покрито 2/3 усієї площі закладу.

Усі приміщення закладу забезпечені оновленими меблями.

Заклад вимагає пошуку ресурсів з метою введення в експлуатацію додаткових навчальних приміщень.

#### *Створення здорових та безпечних умов праці та навчання*

«Здобувачі освіти мають право на безпечні та нешкідливі умови навчання, утримання і праці»(п. 1 ст. 53 Закону України «Про освіту»).

«Заклад загальної середньої освіти забезпечує безпечні та нешкідливі умови навчання, режим роботи, умови для фізичного розвитку та зміцнення здоров'я, формує гігієнічні навички та засади здорового способу життя учнів (вихованців)»( п. 1 ст. 22 Закону України «Про загальну середню освіту»).

Створення здорових безпечних умов навчання – фундамент функціонування ЗЗСО. Таким чином заклад зобов'язаний відповідати вимогам безпеки відповідно до:

1. Державних санітарних правил і норм влаштування, утримання загальноосвітніх навчальних закладів та організації навчально-виховного процесу (ДСанПіН 5.5.2.008-01), затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 14 серпня 2001 року № 63.
2. Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 09 вересня 2004 року за № 1121/9720.
3. Державних будівельних норм ДБН В.2.2-3-97 «Будинки та споруди навчальних закладів», затверджених наказом Державного комітету України у справах містобудування і архітектури від 27 червня 1996 року № 117 та введених у дію наказом від 6 серпня 1997 року №136 з 1 січня 1998 року.
4. Правила пожежної безпеки для навчальних закладів та установ системи освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти України від 15.08.2016 № 974, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 08 вересня 2016 р. за № 1229/29359.
5. Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Комітету по нагляду за охороною праці Міністерства праці та соціальної політики України від 09 січня 1998 року № 4, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 10 лютого 1998 року за № 93/2533.
6. Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 01 серпня 2001 року № 563, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20 листопада 2001 року за № 969/6160 (зі змінами).
7. Правил безпеки під час проведення навчання з біології в загальноосвітніх навчальних закладах, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 15 листопада 2010 року № 1085, зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 3 грудня 2010 року за № 1215/18510 .
8. Правил безпеки під час проведення навчально-виховного процесу в кабінетах (лабораторіях) фізики та хімії загальноосвітніх навчальних закладів, затверджених наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 16 липня 2012 року № 992, зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 3 серпня 2012 року за № 1332/21644.

9. Правил безпеки під час навчання в кабінетах інформатики навчальних закладів системи загальної середньої освіти, затверджених наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 16 березня 2004 року № 81, зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 17 травня 2004 року за № 620/9219.
10. Листа Міністерства освіти і науки України від 26 квітня 2013 року № 1/9-305 «Про використання Інструктивно-методичних матеріалів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності у навчально-виховному процесі та інших нормативно-правових актів, визначених чинним законодавством.

Відповідно до Положення про організацію охорони праці особисту відповідальність за створення безпечних умов освітнього процесу несе директор закладу освіти.

Уся подальша робота закладу в сфері забезпечення здорового та безпечного середовища праці та навчання підпорядковується та контролюється відповідно до наведеного списку документів.

*Здійснення контролю за господарським обслуговуванням і належним технічним та санітарно-гігієнічним станом споруд, класних кімнат, навчальних кабінетів, майстерень, спортзалу, харчоблоку та інших приміщень, майна ЗЗСО, їдальні відповідно до вимог норм і правил безпеки життєдіяльності.*

Здійснення контролю за господарським обслуговуванням і належним технічним станом усіх наявних приміщень закладу, здійснюється згідно з переліком документів, наведених вище. Крім того, до здійснення контролю активно долучається активна батьківська громадськість в межах повноважень здійснення громадського контролю. Крім господарського обслуговування належне місце приділяється роботі в сфері дотримання правил та вимог з охорони праці та безпеки життєдіяльності, що також регламентується переліком документів наведених вище. Стосовно стану та придатності експлуатації приміщень та споруд, складаються відповідні акти готовності або придатності вказаних об'єктів.

*Методи контролю за раціональністю витрат матеріалів ЗЗСО*

До закладу надходять витратні матеріали для задоволення господарських потреб. Надходження матеріалів відбувається з дефіцитом або наближено до реальних або розрахункових потреб. Крім того, функціонування закладу передбачає використання енергетичних та водних ресурсів, ціна яких на сьогоднішній день дуже значна, а ліміти їх використання обмежені. Зважаючи на це, важливу роль відіграє процес та методи здійснення контролю за витратою матеріалів і ресурсів.

Для здійснення контролю першочерговим є оформлення звітної документації: приход, інвентаризація, списання витрачених матеріалів, документи суворої звітності для продуктів в їдальні (приходні накладні, забірний листок, меню на день, меню-розкладка, рух по складу). Для контролю витрат ресурсів ведеться постійний моніторинг витрат із

занесенням показників до відповідних журналів обліку з послідуочим занесенням їх до електронної бази даних ресурсного центру.

Крім того, здійснюється особистий контроль з боку заступника директора школи з господарської роботи та самим директором. До цього процесу долучаються вчителі, батьківська громада та технічно-обслуговуючий персонал школи.

Ресурси та матеріали – обмежені, а інколи перебувають в дефіциті, тому контроль за витратами важливий, проте важливим є виховання у дітей та співробітників навичок оптимального їх використання.

Отже контроль здійснюється такими інструментами:

- звітна документація;
- особистий контроль;
- співставлення витрат з розрахунковими показниками;
- включення до процесу, крім адміністрації, вчителів та батьківської громади;
- здійснення моніторингу та аналіз динаміки витрат ресурсів і матеріалів;
- впровадження виховної роботи щодо набуття навичок раціонального використання матеріалів та ресурсів учасниками освітнього процесу.

#### *Координація роботи технічного й обслуговуючого персоналу ЗЗСО*

Згідно посадових інструкцій директора школи та заступника з адміністративної частини, а також згідно наказу по закладу про розподіл функціональних обов'язків здійснюється координація роботи технічного та обслуговуючого персоналу ЗЗСО.

Хоча реальна координаційна робота проходить у живій взаємодії між усіма учасниками навчального процесу, адміністрацією школи та батьківською громадою.

#### *План роботи з благоустрою, озеленення та прибирання території ЗЗСО*

Протягом останніх років у закладі була виконана величезна кількість робіт по благоустрою освітнього простору та технологічних приміщень школи. Частина робіт стосувалась величезної проблеми в плані нестачі навчальних класів.

Два роки тому, було здійснено реконструкцію трьох приміщень школи, що дало змогу ввести в експлуатацію додаткових 2 класні кімнати і збільшити фонд навчальних приміщень з 17 до 19.

Сьогоднішня потреба закладу мінімум 22 класні кімнати, згідно наявної кількості класів. Крім того, необхідні додаткові приміщення для майстерень – 2 класи, приміщення для бібліотеки та читальної зали – 2 класи, додаткові класи для проведення занять у підгрупах – 2 класи.

Таким чином, потребу можна розділити як на негайну та оптимальну. Згідно негайної потреби слід віднайти можливість розташувати 3 класи в

окремих приміщеннях будівлі. Згідно оптимальної потреби закладу необхідно від 7 до 9 окремих додаткових навчальних приміщень.

До переліку проблем із нестачею приміщень відноситься і та, що діти вимушені долати значну відстань, порівняно з учнями інших шкіл, до майстерень для проведення уроків з трудового навчання. Указаний фактор вносить суттєві корективи щодо формулювання потреби у приміщеннях.

Отже, щоб задовольнити потребу у кількості навчальних кабінетів необхідно додаткова 3 класні кімнати, а також щоб діти не ходили на далеку відстань, необхідно додаткові 2 класні кімнати на території закладу освіти. Для того щоб закрити усі потреби закладу додатково необхідно від 2-х до 4-х навчальних приміщень (загалом 7-9 класних кімнат).

Ранжування за пріоритетністю очевидне:

I. Навчальні приміщення для трьох класів, що дасть змогу відмовитись від підзміни.

II. Дві класні кімнати для майстерень.

III. Дві, а краще чотири класні кімнати для бібліотеки з читальною залом та кімнати для проведення уроків у підгрупах.

Проте, реальність не дозволяє легко розв'язати задачу за планом пріоритетності. У приміщенні за адресою: Макаренка, 2Б не можливо знайти 3 повноцінні класні кімнати. Але, є можливість відремонтувати підвальні приміщення, що дасть можливість ввести в експлуатацію додатково дві класні кімнати для підгруп. Ці кімнати можна облаштувати як майстерні без технологічного обладнання, для класів що діляться на підгрупи. Таким чином з'являється можливість для більшості класів проводити уроки трудового навчання в приміщенні школи розділяючи їх на підгрупи. А також з'являються додаткові дві кімнати, що додаються до загального фонду навчальних приміщень та значно покращують загальну ситуацію наявності додаткових кабінетів, що позитивно впливає на час початку занять для класів у підзміну.

На території господарського подвір'я школи за адресою Макаренка, 2Б розташовано одноповерхову будівлю з адресою Макаренка, 2. Облаштування приміщень цієї будівлі дозволить створити дві класні кімнати, які ідеально задовольнять потребу в майстернях для проведення уроків трудового навчання. Ці приміщення повністю звільняють школу від необхідності водити дітей в класи ЦДЮТ «Мрія» для проведення уроків. Такі класи будуть облаштовані технологічним обладнанням та також їх можна ввести до загального фонду класних приміщень і проводити, у разі необхідності, окремі заняття.

Окрім будівлі з адресою Макаренка, 2, на території господарського подвір'я знаходиться бетонна недобудова. Завершення цього будівництва дозволяє побудувати дві повноцінні майстерні для уроків трудового навчання (класи раніше обладнані в окремій будівлі за адресою Макаренка, 2 пере облаштовуються під бібліотеку з читальною залом та кабінет предмету

«Захист Вітчизни»), три повно розмірних класні кімнати та один конференс зал.

Наведені шляхи розв'язання проблеми нестачі класних кімнат мають цілий ряд проблем, ризиків та матеріальних затрат, а також переваг та очевидні вигоди у подальшому.

<b>Місце реконструкції</b>	<b>Підвальні приміщення</b>	<b>Макаренка 2</b>	<b>Недобудова на території закладу</b>
Характеристика об'єкту	Приміщення спроектовані як бомбосховища, а отже розраховані на тривале перебування людей в приміщенні. Не має комунікацій опалення.	Будівля знаходиться на балансі підприємства «Укртелеком». Не має системи опалення та живлення, має одне велике приміщення яке необхідно буде переобладнувати.	Одноповерхова будівля площею приблизно 350м <sup>2</sup> . Недобудова з початку 90-х років. Не має жодних комунікацій.
Обсяг необхідних робіт	Необхідно: - відновлення системи вентиляції; - відновлення наявного евакуаційного виходу; - ремонт внутрішніх приміщень (штукатурка та фарбування стін); - прокладення опалення.	Необхідно: - отримати офіційний дозвіл на використання будівлі; - виготовлення проектно-кошторисної документації на облаштування будівлі; - капітальний ремонт покрівлі та перекриття; - проведення опалення та живлення; - реконструкція з встановлення перегородки розділення загального приміщення на дві кімнати; - ремонт стін, стелі, підлоги; - облаштування окремих виходів до кімнат; - реконструкція вікон.	Необхідно: - виготовлення проектно-кошторисної документації на облаштування будівлі; - будівництво двоповерхової будівлі; - зведення стін, перекриттів, покрівлі; - облаштування фасаду будівлі; - підведення комунікацій; - зведення галереї переходу із сусідньої будівлі; - проведення супутніх будівельних робіт.
Ефект від впровадження	Отримуємо 2 класи для підгруп, та які можна використовувати як майстерні для уроків	Отримуємо 2 повноцінні класні кімнати які облаштовуємо під майстерні трудового навчання,	Повністю задовольняємо потребу в класних кімнатах та повноцінних майстернях.

	<p>трудового навчання. Більшість класів не потрібно водити на уроки до ЦДТ «Мрія», але для меншості класів потреба лишається. Не потрібне виготовлення ПКД.</p>	<p>та повністю звільняємось від потреби ходити для уроків трудового навчання до ЦДТ «Мрія». В подальшому можливість переобладнати під бібліотеку та кабінет захисту вітчизни.</p>	<p>Отримуємо 4класні кімнати та 2 повноцінні майстерні. Сполучення з основною будівлею. Звільнення приміщень Макаренка 2 та розташування там бібліотеки і кабінету захисту вітчизни.</p>
<p>Недоліки впровадження</p>	<p>Отримуємо невеликі за площею приміщення, тільки для підгруп та класів які можна поділити на підгрупи. Залишаються класи яким необхідно ходити до приміщення ЦДТ «Мрія»</p>	<p>Будівля знаходиться на балансі стороннього підприємства, існують ризики втрати цієї будівлі. Стейкхолдери для реалізації проекту виключно позабюджетні, але залишається необхідність виготовлення ПКД.</p>	<p>Найбільш бажаний варіант розв'язання проблеми нестачі приміщень. Проте проект дуже масштабний та амбіційний, а крім того дуже витратний. Обов'язкове виготовлення ПКД, пролонгований час реалізації.</p>
<p>Вартість реалізації проекту</p>	<p>Приблизна вартість 500тис. грн.</p>	<p>Приблизна вартість 800тис. грн. – 1,5млн. грн.</p>	<p>Приблизна вартість важко розраховується, оскільки це категорія капітального будівництва, проте порядок цифр близько 3млн. грн.</p>
<p>Строки реалізації проекту</p>	<p>Строки реалізації 3-6 місяців.</p>	<p>Строки реалізації 9-15місяців.</p>	<p>Строки реалізації пролонговані та складають близько 2-2,5років.</p>



Уважно вивчаючи карту впровадження проектів переобладнання та добудови додаткових приміщень впливає інший план реалізації задуманого. Згідно аналізу карти:

I. Ремонт підвального приміщення.

II. Ремонт та реконструкція споруди Макаренка, 2.

III. Добудова 7 – 9 додаткових класних кімнат.

Важливим є те, що такий план реалізації може і буде справедливим лише за умови погодження його з батьківською громадою та іншими стейкхолдерами.

Очевидно залишається питання чи можливі інші шляхи або ідеї розв'язання проблеми дефіциту приміщень? Авжеж існує цілий спектр додаткових розв'язків, проте вони передбачають дії, що можуть призвести до стагнації закладу або значного соціального напруження. Наведений список варіантів найбільш логічний та реалістичний.

Окремий пласт робіт по благоустрою - це благоустрій території закладу. На даний момент вже здійснюється один з пунктів плану по благоустрою, а саме те, що в цей момент відбуваються роботи по благоустрою подвір'я школи. Проект «Громадського бюджету», що має на меті створення безпечного простору для школярів.

До планів благоустрою входить:

- реконструкція спортивного майданчика;
- відновлення огорожі території закладу, наявність якої обумовлена ДСанПіН 5.5.2.008-01;
- реорганізація та модернізація клумб на території закладу;
- домогтись від РВО зведення сміттєзбірного майданчика згідно тих же норм ДСанПіН 5.5.2.008-01;
- домогтись повного комплексу омолодження дерев закладу та знесення сухостою.

Амбіційні заходи, які заплановані в наведеній роботі, планується здійснювати за рахунок залучених додаткових бюджетних та позабюджетних коштів.