

ВБО «Громадська соціальна Рада»

Комплексне дослідження стану системи дошкільної освіти України

Аналітичний звіт

Київ – 2013

УДК 37.07
ББК 74.105(4Укр)в6
ББК 65.497(4Укр)в6



Громадська соціальна Рада
Всеукраїнська Благодійна Організація

Комплексне дослідження стану системи дошкільної освіти України

Аналітичний звіт за результатами дослідження / Горський А.Є., Буданова О.Б., Барматова І.В.,
Овчар О.В. – К., 2013: 115 с.

Рецензент: Крутий К.Л. – доктор наук, професор кафедри педагогічної майстерності вчителів початкових класів і вихователів дошкільних закладів Інституту педагогіки, психології та інклюзивної освіти РВНЗ «Кримський гуманітарний університет» (м. Ялта).

Даний звіт є результатом проведеного в 2013 році якісного дослідження. У фокусі дослідження були складові системи освіти, які формують, забезпечують, впливають на функціонування та розвиток сектору дошкільної освіти. В звіті представлено огляд системи управління, в тому числі фінансового; системи підготовки кадрів та підвищення їх кваліфікації; системи формування та запровадження освітніх програм; системи моніторингу якості дошкільної освіти; зроблено економічне обґрунтування послуг дошкільної освіти. Особливу увагу приділено ролі батьківської громади в системі дошкільної освіти, процесу залучення батьків до управління дошкільними навчальними закладами. В результаті дослідження фахівцями галузі сформовано узагальнене бачення існуючого стану та основних тенденцій, сформовані ключові рекомендації щодо виконання основних завдань та вирішення нагальних проблем функціонування та розвитку системи дошкільної освіти України.

Звіт рекомендований державним службовцям у сфері освіти, співробітникам управлінь та відділів освіти, завідувачим ДНЗ, керівникам педагогічних ВНЗ I-IV рівнів акредитації, фахівцям з управління в галузі освіти, фахівцям з моніторингу освіти, представникам органів місцевого врядування та виконавчих органів влади всієї вертикалі державного управління.

Дослідження проведено ВБО «Громадська соціальна Рада» за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження».

Видання здійснено за фінансової підтримки Міжнародного фонду «Відродження».



Відповідальність за зміст публікації несуть її автори, позиція Міжнародного фонду «Відродження» може не співпадати з думкою авторів публікації.

УДК 37.07
ББК 74.105(4Укр)в6
ББК 65.497(4Укр)в6

©ВБО «Громадська соціальна Рада»

ЗМІСТ

ВСТУП	5
ЦІЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ	6
МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	6
<i>Розділ 1. Узагальнений опис адміністративного та фінансового управління у системі дошкільної освіти України. Економічне обґрунтування послуг дошкільної освіти.....</i>	<i>7</i>
<i>Розділ 2. Узагальнений опис системи забезпечення кадрами сектору дошкільної освіти на всіх рівнях системи освіти України. Визначення особливостей функціонування системи підготовки кадрів для ДНЗ</i>	<i>39</i>
<i>Розділ 3. Узагальнений опис системи підвищення кваліфікації</i>	<i>53</i>
<i>Розділ 4. Узагальнений опис системи контролю якості надання послуг ДНЗ</i>	<i>60</i>
<i>Розділ 5. Узагальнений опис системи запровадження нових програм та інновацій в системі дошкільної освіти України</i>	<i>67</i>
<i>Розділ 6. Узагальнений опис ролі батьківської громади в системі дошкільної освіти України, участі батьків в управлінні дошкільними навчальними закладами; ролі системи дошкільної освіти у просвіті батьків.....</i>	<i>74</i>
КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	86
ДОДАТКИ.....	91
НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА, ЩО БУЛА ВИКОРИСТАНА ПІД ЧАС ДОСЛІДЖЕННЯ.....	111
ДЖЕРЕЛА.....	115

Умовні скорочення:

МОН України – Міністерство освіти і науки України
НАПН України – Національна академія педагогічних наук України
ДНЗ – дошкільний навчальний заклад
ВНЗ – вищий навчальний заклад
ГУОН – Головне управління освіти і науки
МУОН – міське управління освіти і науки
РУО – районне управління освіти
РВО – районний відділ освіти
ІТЗО – Інститут інноваційних технологій і змісту освіти
НМЦ – науково-методичний центр
ІППО – Інститут післядипломної педагогічної освіти
ФГД – фокусована групова дискусія
БКДО – Базовий компонент дошкільної освіти
НДО – недержавні організації

Подяка

Ідея проведення даного дослідження народилася ще в 2006 році, коли ми проводили дослідження серед працівників дошкільних закладів стосовно їх обізнаності з питань ВІЛ/СНІДу. Спектр питань був значно ширшим. Тоді у команди склалось враження, що на рівні системи освіти дошкільна галузь пригнічена і тримається здебільшого на ентузіазмі вихователів, методистів та завідуючих. Що існує значне просідання на рівні знань та розуміння, наприклад, вікової психології. Що практичні навички під час навчання у фахівців формують недостатньо. Що таке тренінг, як форма роботи, вихователі тоді лише чули. І головне, що система не створює простір для розвитку даного сектору. Так ідея провести таке дослідження була сформована вже наприкінці 2009 року. Пройшло 3 роки і Освітня програма Міжнародного фонду «Відродження» оголосила відповідний конкурс.

Від імені організації, та від себе особисто, хочу висловити значну подяку всім, хто був долучений до проведення цього дослідження. Всім, хто в якості експертів взяв в ньому участь. Всім тим вихователям, методистам, завідуючим садочків, головним спеціалістам та керівникам управлінь освіти, які погодились, іноді переборюючи певний страх, відкрито говорити про те, з чим доводиться жити кожен день. Про те, як болить душа за дітей, з якими дуже хочеться ділитись своїм душевним теплом. І про те, як важко іноді знаходитись в стані заручника системи. Викладачам педагогічних училищ та інститутів, інститутів післядипломної підготовки та фахівцям методичних центрів, які багато роблять для того, щоб фахівці з дошкільної освіти з'являлись та зростали саме як фахівці; науковцям з питань дошкільного виховання, психології дошкільників та інших профільних спеціальностей, прямо та опосередковано дотичних до галузі; батькам, які мали можливість віднайти час на участь у групових дискусіях. Всім величезна подяка за щирі відповіді на запитання інтерв'юєрів та велика шана за працю і добро, яке сіється та зароджується в дитячих серцях.

Значну подяку хочу висловити міністру освіти і науки молоді та спорту Автономної Республіки Крим Гончаровій Наталії Георгіївні, керівнику управління цього міністерства Бойко Валентині Костянтинівні, а також завідуючій сектором дошкільної освіти Мочаліній Олені Дмитрівні за сприяння в проведенні польового етапу на території Автономної республіки. Значна подяка постійному представнику президента України на території АР Крим Плакіді Віктору Тарасовичу за сприяння у підтримці проекту з боку Міністерства освіти автономії.

Дякую керівництву та представникам громадської організації «Асоціація приватних закладів освіти м. Києва», які на партнерських засадах сприяли проведенню дослідження.

Дякую професору Крутій Катерині Леонідівні, за надані поради та рекомендації.

Більшість прізвищ не названо свідомо, адже частина фахівців погоджувалися брати участь у дослідженні виключно за умов конфіденційності.

З повагою, Андрій Горський

ВСТУП

Питання розвитку дошкільної освіти стало пріоритетним в діяльності Уряду України. Президентом України поставлене чітке завдання кардинально змінити ситуацію саме у дошкільній освіті.

Відтак протягом останніх років система дошкільної освіти в Україні підлягає суттєвому реформуванню. При цьому слід наголосити на відсутності для ознайомлення широкого загалу інформації щодо ґрунтовних досліджень фактичного стану системи дошкільної освіти в Україні, яке дозволило б мати певну «точку відліку» для запровадження змін і можливості в подальшому оцінювати їх ефективність. На час проведення польового етапу даного дослідження було завершено дослідження стану дошкільної освіти "Дошкільна освіта в Україні: злет чи падіння?", проведене Європейською дослідницькою асоціацією за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду "Відродження". Згідно інформації від авторів дослідження у ньому було висвітлено теорію та практику сучасної дошкільної освіти, зіставлено офіційну позицію профільних відомств із реальним досвідом освітян і батьків дошкільнят, запропоновано шляхи виходу з ситуації, що склалася в дошкільній освіті. Крім того, представлено досвід реформ цієї галузі в пострадянських країнах.

Ідея дослідження, яке було проведено ВБО «Громадська соціальна Рада» за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду "Відродження", полягала у проведенні опитування експертів усіх рівнів, задіяних у системі дошкільної освіти, з метою отримання максимально повної картини поточного стану дошкільної освіти, існуючих проблем галузі та можливих способів їх подолання. Одержання об'єктивних даних щодо стану системи дошкільної освіти, виокремлення сильних і слабких її сторін та розробка експертами детальних рекомендацій щодо реформування дозволить розглядати процес реформування галузі як зорієнтований на результат. Принципове дослідження стану всіх підрозділів, які з різних боків утворюють і впливають на систему дошкільного виховання, дозволить розробляти покрокові заходи реформування галузі. В іншому випадку реформування буде мати спорадичний та частковий ефект. А на тлі витрачених марно з боку держави часових та фінансових ресурсів обов'язково буде мати негативні наслідки для дітей безпосередньо.

Значна увага в дослідженні була приділена базовим питанням системи фінансування дошкільної освіти, принципам та підходам до її організації, адже на сьогоднішній день ця складова суттєво гальмує розвиток галузі, що, в свою чергу, впливає на якість надання послуг.

Важлива увага була присвячена ролі батьків, які відповідають за отримання дітьми дошкільної освіти, системі можливостей реалізації батьківських прав та можливостей нести батьківські обов'язки під час освітнього процесу та управління дошкільним навчальним закладом.

Були використані якісні методи дослідження (експертні інтерв'ю та фокус-групові дискусії, розділ 2-6) та кабінетного дослідження (аналіз відкритих джерел, розділ 1). Тому дослідження не претендує на повноту та детальність. В першу чергу, дослідження прагнуло виявити ключові тренди, які на сьогоднішній день характеризують діяльність системи дошкільної освіти. Через відмінність методів, які використовувались в дослідженні, є певна відмінність і в представленні матеріалу у відповідних розділах.

На момент початку дослідження бракувало підґрунтя для розробки інструментарію для проведення системного пролонгованого кількісного моніторингу стану системи дошкільної освіти в Україні, який має дати можливість постійного відстеження ефективності запроваджених кроків з реформування та розвитку системи на всіх рівнях, а також порівняння ключових показників у динаміці. Автори дослідження вважають, що отримані під час дослідження результати, можуть становити підґрунтя для системного моніторингу реалізації завдань та проблем галузі дошкільної освіти.

Важливо відзначити зафіксовану під час дослідження певну закритість системи дошкільної освіти, небажання йти на співпрацю з незалежними дослідницькими структурами, притаманну особливо чиновникам МОН України. Також суттєвим моментом, що гальмує впровадження реформ, є певна відсутність взаємодії між академічними та міністерськими структурами, що також необхідно враховувати при плануванні стратегії подальших дій у сфері дошкільної освіти.

Дослідження ініційовано і реалізовано командою фахівців ВБО «Громадська соціальна Рада», директор якої, Горський Андрій, є автором ідеї та керівником проекту. Партнером дослідження виступила ГО «Асоціація приватних закладів освіти м. Києва». Польовий етап дослідження забезпечено «Аналітичний центр «Флагман» за участю агенції Umbrella Research.

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ФІНАНСОВОГО УПРАВЛІННЯ У СИСТЕМІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ. ЕКОНОМІЧНЕ ОБґРУНТУВАННЯ ПОСЛУГ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Завдання розділу:

1. Описати структуру управління системою дошкільної освіти України.
2. Описати основні потоки і канали комунікації в обидва напрямки на рівні системи.
3. Сформувати візуальну модель управління на рівні системи освіти (від МОН України до окремого ДНЗ).
4. Дослідити нормативно-правову базу фінансування дошкільної освіти з точки зору забезпечення потреб навчальних закладів, прав та потреб дошкільнят та їхніх родин, педагогів.
5. Дослідити відповідність функціонування системи фінансового забезпечення дошкільної освіти системі положень сформованої нормативно-правової бази.
6. Визначити складові формування комплексної вартості послуги державного дошкільного виховання.
7. Дослідити системи економічного функціонування ДНЗ, механізми формування бюджетів дошкільних закладів на прикладі: регіонів – місто/село; секторів – державний/приватний.
8. Визначити основні проблеми та перспективи системи фінансового забезпечення дошкільної освіти.

1. Нормативно-правове забезпечення функціонування системи дошкільної освіти України

Законодавство щодо регламентування діяльності дошкільної освіти базується на Конституції України та складається з Закону України «Про освіту», Закону України «Про дошкільну освіту», інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Базовим законом, що регламентує діяльність галузі освіти є Закон України «Про освіту».

Закон України «Про дошкільну освіту» визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи дошкільної освіти, яка забезпечує розвиток, виховання і навчання дитини, ґрунтується на поєднанні сімейного та суспільного виховання, досягненнях вітчизняної науки, надбаннях світового педагогічного досвіду, сприяє формуванню цінностей демократичного правового суспільства в Україні.

Державний нагляд у сфері освіти здійснюється з метою реалізації єдиної державної політики в галузі освіти центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти (МОН), та місцевими органами управління освітою. (ст.5 Закону України «Про освіту»), а також Державною інспекцією навчальних закладів України, що координує свою діяльність з МОН України.

Варто відзначити, що на рівні законодавства не чітко визначені функції органів управління різних рівнів, що дає простір для різноманітних маніпуляцій і розмиває цілісну картину структури управління.

2. Структура управління дошкільною освітою в Україні

Система освіти України складається із закладів освіти, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти.

Дошкільна освіта є невід'ємною складовою системи освіти України. Систему дошкільної освіти складають:

- Дошкільні навчальні заклади незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, тощо;
- Наукові та методичні установи;
- Органи управління освітою;
- Освіта та виховання в родині.

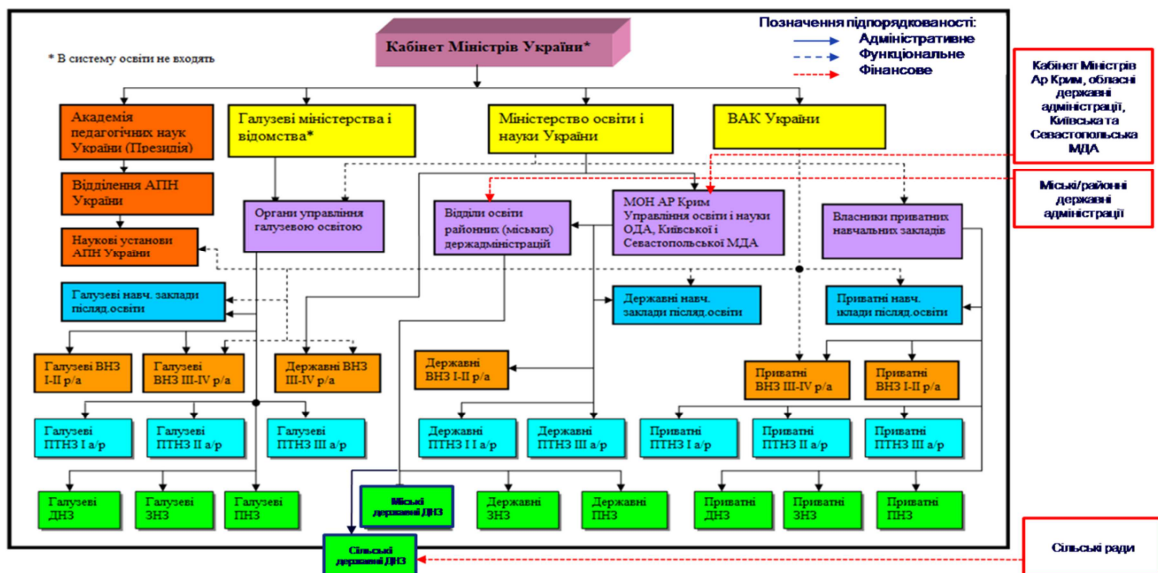
До дошкільних навчальних закладів відносяться:

- Дошкільні навчальні заклади (ясла);
- Дошкільні навчальні заклади (ясла-садки);
- Дошкільні навчальні заклади (дитячі садки);
- Дошкільні навчальні заклади (ясла-садки) компенсуючого типу;
- Будинки дитини;
- Дошкільні навчальні заклади (дитячі будинки) інтернатного типу;
- Дошкільні навчальні заклади (ясла-садки) сімейного типу;
- Дошкільні навчальні заклади (ясла-садки) комбінованого типу;
- Дошкільні навчальні заклади (центри розвитку дитини).

Згідно Законів України, **управління дошкільною освітою** здійснюють наступні органи:

- Спеціально вповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері освіти – Міністерство освіти та науки України.
- Інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані дошкільні навчальні заклади.
- Рада Міністрів Автономної Республіки Крим.
- Обласні, Київська, Севастопольська міські, районні державні адміністрації та підпорядковані ним органи управління, у сфері управління яких знаходяться дошкільні навчальні заклади.
- Органи місцевого самоврядування.

Слід відзначити, що опитані експерти сприймають систему дошкільної освіти більш спрощено, ніж офіційна картинка, представлена на мал. 1: в їхніх уявленнях структура містить тільки Міністерство освіти, обласні, міські та районні управління освіти, а також дошкільні навчальні заклади.



Мал. 1. (за матеріалами Пилипчук А.Ю. «Система освіти України як об'єкт інформатизації: структура системи освіти»// <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em8/content/08payset.htm>)

Дослідження визначило проблему підпорядкування у системі освіти. Приміром, практично не узгоджуються поставлені по всій вертикалі управління освіти завдання з можливістю їх фінансового забезпечення з боку безпосередніх засновників (власників) навчальних закладів – органів місцевого самоврядування, до обов'язків яких входить відповідне забезпечення.

Сучасними тенденціями управління освітою є принципи відкритості, демократичності, активного залучення громадськості до обговорення та контролю у системі освіти. Ці принципи були задекларовані у *Національній доктрині розвитку освіти в XXI столітті*, прийнятої у 2002 р., згідно з якою, сучасна сфера управління освітою розвивається як **державно-громадська** і має враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії навчальних закладів (п.21); нова модель системи управління сферою освіти має бути відкритою і демократичною і передбачати забезпечення державного управління з **урахуванням громадської думки** (п.22); модернізація управління освітою передбачає децентралізацію управління і **поєднання державного і громадського контролю** (п.23).

Ці принципи знайшли своє продовження у *Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки* (2012 р), яка пропонує **партнерську модель державно-громадського управління у системі освіти**: «взаємодія сім'ї, освітніх установ, органів управління освітою, широких верств суспільства, місцевої громади, бізнесових структур, релігійних конфесій у вихованні і соціалізації дітей та молоді; розвитку моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами».

Слід відзначити, що вищезазначені принципи відкритості та залучення громадськості до обговорення і контролю управлінських рішень у сфері освіти залишаються деклараціями, на практиці або не реалізовані, або реалізовані формально.

3. Експертна оцінка управлінської моделі у сфері дошкільної освіти

Експерти констатують, що діюча модель управління дошкільною освітою має певні недоліки:

1) **Командно-адміністративний стиль вертикального управління.** Незважаючи на задекларовану демократизацію у системі освіти та надання усім ланкам структури освіти певної автономії (аж до рівня окремого ДНЗ), на практиці верхівка системи позбавляє нижчі ланки права на самостійне прийняття управлінських рішень і будь-яку автономію (управлінську, господарську, кадрову, академічну).

Стратегія реформування базується не на наукових дослідженнях з урахуванням потреб дітей, а на рішеннях окремих чиновників МОН України. Механізм залучення громадськості - формальний, не прозорий.

Більшість учасників дослідження констатували, що будь-які рекомендації з поліпшення нових освітніх програм або констатація їх недоліків, ігнорувались Міністерством і не були враховані.

2) **Автоматизація управління.** Розпорядження та накази Міністерства освіти і науки ретранслюються через проміжні управлінські структури (обласні управління, районні, міські) до рівня завідуючого ДНЗ фактично у незмінному вигляді. На розпорядженнях та циркулярах змінюється тільки відповідальна особа, сутність же і, часто, сам текст залишається у незмінному вигляді. Аналогічний процес відбувається з документами від місцевої влади, враховуючи подвійне підпорядкування управлінь освіти як з боку МОН України, так і з боку місцевої влади. Така схема передбачає наявність чиновників, функцією яких є примітивна ретрансляція. Виникає питання: наскільки аргументованим з точки зору використання бюджетних коштів на освіту є утримання таких чиновників, якщо таку роботу може успішно виконувати Інтернет – мережа?

3) **Формальність виконання рішень** або звітування проявляється в тому, що одним з показників ефективності діяльності чиновника у сфері освіти - є вчасно «закритий» документ.

«Ефективний робочий день – це вчасно закритий документ» (провідний спеціаліст управління освіти)

4) Акцентування уваги **на організаційних аспектах діяльності системи** (система заради системи) **на шкоду змістовним аспектам** (в центрі уваги – сама система освіти, а не дитина та її потреби). «Дитино-центрований підхід» – декларативне гасло. Аналіз системи управління дошкільною освітою дозволяє зробити припущення, що центром уваги і найбільшою цінністю системи є не діти, а самозбереження системи управління.

За такої управлінської моделі, оцінювання якісних наслідків педагогічного впливу на дитину та їх віддалених результатів немає.

5) Управлінська **система проявляє недієздатність** при виникненні складних, нестандартних ситуацій.

6) **Взаємодія всередині системи відбувається «по вертикалі», «згори до низу», горизонтальні зв'язки не розвинені.** Цю ситуацію можна проілюструвати наступними прикладами:

Неузгодженість між методистами на рівні міських управлінь освіти, які відповідають за загальну та дошкільну освіту. Нормативно питання навчання дошкільників узгоджені з програмою початкової школи. Але половина садочків ставить за мету навчити грамоті та основам математики, розвинути навички письма та зв'язного мовлення, довести до рівня «шкільної готовності» кожного вихованця, інші такого не роблять. Ті педагоги, які «вчать» дітей, виконують запит батьків, сформований вимогою шкіл щодо підготовки дітей (вміння читати і писати при вступі до школи). *«Діти 1 вересня повинні будуть написати в зошитах «1 вересня. 1 урок...» (завідуючий ДНЗ).* Два методисти в одному районному управлінні освіти неспроможні прийняти рішення, узгодивши його з думкою педагогів. *« ми ініціювали процес обговорення цього питання наприкінці минулого року» (методист міського управління освіти)*

Відсутність взаємодії двох підрозділів МОН України з точки зору результату: того, яке відповідає за підготовку кадрів (департамент вищої освіти, підрозділ ПТЗО, що відповідає за вищу освіту) та підрозділів Міністерства та Інституту, що відповідають за дошкільну освіту на рівні задоволеності якістю підготовлених кадрів в контексті реалізації Базового компонента дошкільної освіти. При тому, що ці підрозділи знаходяться в межах однієї будівлі як в МОН України, так і в ПТЗО. Фактично, кожен підрозділ займається виключно своїми питаннями, виконуючи розпорядження профільних заступників міністрів.

Дошкільні навчальні заклади, методисти та співробітники управлінь освіти давно мали б закликати до підвищення якості підготовки педагогічних кадрів, зміни програм їх підготовки. Інститут Інноваційних технологій та Змісту Освіти також мав би піднімати та вирішувати це питання. Але працівники останнього (відділ дошкільної освіти ПТЗО) не вважають це «важливим для їх підрозділу», покладаючи відповідальність на інші структури. Результатом є обмеженість або навіть відсутність впливу запитів дошкільної освіти щодо підготовки кадрів системою вищої педагогічної освіти, а вирішення цих питань виявляється тривалим і формальним.

7) **Регламентованість системи**, яка призводить до недостатньої оперативності передачі інформації. Інформація у формі різноманітних документів, запитів, розпоряджень, проходить велику кількість ланок, на яких вона затримується (адже на кожен документ вимагається певна реакція з боку чиновника, до якого він надійшов), в результаті доходить до найнижчих ланок із значними затримками. Окрім безпосереднього виконання вимог того чи іншого документу, обов'язковим є також звітування про його виконання. Багато експертів всіх рівнів скаржились на значний обсяг документообігу, а також на те, що опрацювання цих документів займає дуже багато часу.

Існуючі негативні аспекти управлінських рішень, спущених «згори» (як з рівня Міністерства освіти та науки України, так і з рівня місцевої влади), за оцінками експертів – представників «нижчих ланок» управління системи дошкільної освіти (завідуючі ДНЗ, методисти):

1. Практиками не сприймаються спущені згори вказівки про заходи та святкування, що є поза планом роботи дошкільного навчального закладу. Такі речі відчуються як непотрібні, некорисні для дітей.
2. Також ставлення практиків до конкурсу «Вихователь року» з точки зору мінімального впливу на фаховий рівень працівників.
3. Зворотній зв'язок від практиків до чиновників Міністерства не працює, незважаючи на задекларовану публічність і відкритість системи, використання інструменту громадського обговорення. Більшість експертів зазначали, що брали участь в обговореннях щодо базових програм, доцільності певних наказів і розпоряджень, освітньо-професійних програм підготовки кадрів, тощо. Вони з сумом відзначають, що витратили на це багато часу, але їхні практичні рекомендації жодним чином не були враховані. Після игнорування їх рекомендацій, втрачається мотивація, ініціатива і бажання реагувати наступного разу на помилки системи. Частина експертів зазначала директивність системи. Приклад: «протягування» програми «Впевнений старт» без досліджень можливих наслідків її впровадження з точки зору впливу на дітей віком 4,5-5 років.
4. Відсутність наукового дослідження наслідків тих чи інших рішень, які були б тривалими в часі, містили порівняння з контрольними групами з урахуванням рівня і можливостей фактичного виконання (наприклад, можливостей фахівців реалізувати нову програму), враховуючи завантаженість, компетенції персоналу, наявність методичного супроводу, тощо. Необхідне також **моделювання та відстеження можливих віддалених наслідків впровадження інновацій**, зокрема, навчальних програм. Як приклад – запровадження комп'ютерної грамотності на рівні варіативної частини програми.
5. Критичною для системи є компетентність менеджерів освіти, особливо в аспекті проектного менеджменту, адже значна частина діяльності ДНЗ побудована за принципом проектів (чітко окреслені часові межі, наявність чіткого результату, прозорий бюджет та шляхи його використання, тощо). Спостерігається специфічне сприйняття результату: відбувається підміна практичного результату управлінським результатом. Критерієм ефективності виконання рішення є звіт про його виконання, а не його практична користь для дітей. Також немає оцінки відповідності обраного інструменту досягненню тієї чи іншої поставленої задачі.

Розглянемо механізми дії формальних управлінських рішень на прикладі. Нещодавно було проголошено 2 роки особливого пріоритету здоров'язбереження дітей у дитячих дошкільних закладах. При цьому автоматично відповідальними за оздоровчий компонент призначаються фахівці з фізичного виховання. І це, незважаючи на те, що фізкультура є не найбільш суттєвим чинником впливу на здоров'я. Відомо, що на здоров'я дитини щоденно впливає комплекс чинників:

харчування, психоемоційні та соціальні чинники, підвищена інтелектуалізація виховання, спрямована на підготовку до школи, часта зміна програм, невпевненість та перевтома педагогічного персоналу, порушення звичного ритму діяльності дитячих закладів позаплановими заходами, перевантаженість груп, тощо. Експерти та батьки давно відмічають факт погіршення здоров'я на даний час у колишніх дошкільників, а нині – учнів початкової і середньої школи. При цьому системного дослідження причинно-наслідкових зв'язків у вивченні цього питання немає. Система реагує формально, встановлюючи пріоритет здоров'язбереження на найближчі роки, організовуючи різні конкурси на найліпшу програму по здоров'язбереженню.

«Мы мало задумываемся о том, что результаты современных научных исследований свидетельствуют: форсированная выработка у дошкольников школьной готовности негативно отражается на их психическом и физическом здоровье и развитии. За последние 10-15 лет мы смогли убедиться, что такая «подготовка» в итоге оборачивается быстрым угасанием интереса к школьному обучению (уже в первом классе!), год от года молодеющими школьными неврозами.» (спеціаліст МОН України)

Можна зробити висновок про відсутність механізму оцінки ефективності прийнятих рішень з часом.

Нерозуміння численних звітів та доцільності багатьох розпоряджень, а також усвідомлення власного безсилля призводить до механічного виконання багатьма чиновниками сфери освіти своїх обов'язків. В результаті відбувається підміна у сприйнятті чиновником власної ролі у системі освіти, а саме – діяльність на виконання своїх функцій, а не робота, спрямована на задоволення потреб **дитини**. Про це не говорять вголос, хоч деякі чиновники все ж наважуються в конфіденційному порядку коментувати цю ситуацію.

Важливо відмітити, що в процесі проведення дослідження було зафіксовано загальні емоції обережності, тривожності та навіть страху, притаманні фахівцям сфери дошкільної освіти. Це актуально не тільки на рівні ДНЗ, але і на рівні районних та обласних управлінь освіти: наприклад, мають місце побоювання наслідків відвертих відповідей і очікування можливого покарання в разі порушення конфіденційності з боку експертів. Серед фахівців і особливо керівників обласних управлінь освіти, присутні побоювання щодо втрати роботи. Це викликано тим, що, у разі звільнення, таким фахівцям буде надзвичайно важко знайти роботу, і вони фактично перейдуть у статус безробітних.

Така ситуація фактично блокує будь-які прояви ініціативи з боку фахівців та керівників усіх ланок системи дошкільної освіти. Таким чином, в рамках системи освіти повністю виключене критичне ставлення та негативне реагування на розпорядження згори.

4. Діяльність керівника ДНЗ: під тиском «паперової роботи»

Сьогодні праця керівника ДНЗ в першу чергу пов'язана з ситуацією психологічного тиску, безперспективності. Це відбувається через надмірну бюрократизацію системи: навала документів різних галузей: охорона праці, охорона дитинства, пожежна безпека, цивільна оборона, санітарно-епідеміологічна служба, юстиція, харчування, фінансування тощо.

Крім паперової роботи, діяльність керівника ДНЗ пов'язана з постійними перевітками. Ці перевірки шкодять ефективності роботи керівника ДНЗ та негативно впливають на якість освітнього процесу:

- За свідченням експертів, на рівні міського управління освіти, як правило, ведеться циклограма тільки власних перевірок та інспектування. Перевірки різних служб різних відомств є безсистемними та неузгодженими між собою, порушують планову роботу і вносять безлад, вимагають значних витрат часу.
- Перевірки вимагають безумовного виконання кожного пункту нормативного документу, що регулює відповідний аспект діяльності ДНЗ. Зрозуміло, що всі служби дбають про забезпечення належних умов організації діяльності ДНЗ. Кожна служба хоче бачити свій напрямок (тему) в організації роботи як з педагогами, батьками, так і в роботі з дітьми. Але значна кількість вимог і побажань служб має опосередковане відношення або не має жодного відношення до безпосереднього головного завдання навчального закладу – освітнього процесу і надання освітніх послуг. Створюється надлишкове навантаження на діяльність навчального закладу, що не дає повноцінної можливості підвищувати якість освіти.
- Більшість вимог нормативних документів не можуть бути виконані через застарілість матеріально-технічної бази ДНЗ, нестачу кадрів, недостатнє фінансування тощо.

Окремим і дуже вагомим аспектом діяльності чиновників управлінь освіти та керівників ДНЗ є **звітування** в органи місцевої влади або в управління освіти (а часто – в обидві інстанції) з приводу проведених тематичних заходів, цільових програм, тощо.

Як вже було вказано раніше, на рівні нормативного регулювання діяльності системи ДНЗ, за ними закріплено подвійне підпорядкування – з одного боку, Міністерству освіти України та управлінням освіти, з іншого – місцевій владі, яка фактично фінансує діяльність комунальних ДНЗ з місцевих бюджетів. Це подвійне підпорядкування негативно впливає на роботу завідуючих ДНЗ та методистів, бо фактично вдвічі збільшує обсяг «паперової» роботи.

На думку експертів, тільки частина звітів є корисною з точки зору інформації, яку вони містять, для подальшого аналізу і використання самим ДНЗ. Так, зрозумілими та доцільними вважаються статистичний звіт, звіт про атестацію педагогічних кадрів ДНЗ, звіт про виконання рекомендацій експертної комісії з державної атестації закладу тощо, адже вони необхідні і для роботи самого закладу.

В той же час, за оцінками експертів, інші звіти щодо виконання різноманітних заходів, цільових програм є недоцільною витратою часу.

Виникає запитання, для чого потрібен, наприклад, звіт про проведення «Дня здоров'я і фізичної культури», в якому визначається: кількість дітей, вік яких дозволяє брати у даному заході участь; кількість дітей основної медичної групи у ДНЗ; кількість дітей, які прийняли участь у заході; ті ж самі показники, тільки у відсотках? Які висновки можна зробити, порухавши кількість учасників по району, місту, Україні? Необхідно зрозуміти, що лише поєднання різних методів аналізу: вивчення плану заходів, планів освітньої діяльності в кожній віковій групі, перегляд динаміки, бесіди з педагогами, дітьми та батьками можуть дати якісну оцінку змісту, доцільності та ефективності запланованих заходів.

Слід зазначити, що необхідність звітувань, як правило, виходить із рішень, які ухвалені на нараді керівників міста, області, на колегії управління освіти тощо. Керівник закладу, відповідно до технології прийняття управлінського рішення, складання наказів, має писати накази про проведення кожного з цих заходів, а потім і про результати їхнього проведення. Це величезний обсяг паперової роботи, виконуючи яку, не вистачає часу на нагальні потреби дитячого закладу і якісне здійснення посадових обов'язків в цілому.

Тому важливим є зменшення кількості різноманітних звітувань та надання інформації керівниками дошкільних навчальних закладів. Це питання підіймалося фахівцями на сторінках фахових видань, проте, кількість звітності з кожним роком збільшується.

5. Вплив управлінських рішень на систему підготовки кадрів для ДНЗ

Фактично кількість місць для абітурієнтів ВНЗ регламентується ліцензією, яку видає МОН України раз на 5 років. Процесом кадрового забезпечення регіону керує регіональна влада.

Актуальна інформація, яка має бути підґрунтям для прийняття управлінських рішень для кадрового забезпечення, на відповідних рівнях системи дошкільної освіти збирається і систематизується. Статистичні показники, враховуються при плануванні кадрової політики: середнє навантаження на одного співробітника, кількість ставок на кількість людей, віковий показник (перспектива виходу на пенсію), середній показник позапланового виходу з професії, кількість вихователів, що будуть підвищені тощо.

Регіональними управліннями освіти проводиться аналіз перспективи ротації кадрів, планування виходу працівників на пенсію в перспективі на 5 років. Заплановані потреби регіону узгоджуються та розподіляються між регіональними ВНЗ різних рівнів із забезпеченням їх відповідним фінансуванням бюджетних місць для підготовки кадрів. ВНЗ, в свою чергу також аналізують попит на фах з боку абітурієнтів, інше. Започатковано підготовку психологів для ДНЗ.

В той же час, завідувачі ДНЗ звертають увагу на критичну ситуацію на рівні кількісного забезпечення кадрами. Відсутність фахового відбору відповідним чином впливає на якість підготовки молодих фахівців (детальніше питання підготовки кадрів розглянуто в розділі 2 цього дослідження). Можливо припустити, що певні показники, важливі для управління процесом кадрового забезпечення, не враховані та продовжують впливати на недостатню ефективність забезпечення на кількісному рівні кадрами системи.

«Скоро в нас просто не буде кому працювати. Молоді випускники вищих навчальних закладів абсолютно не готові до роботи з дітьми. Тих, хто приходить, недостатньо, щоб закрити вакансії» (Завідуюча ДНЗ)

Водночас, відсутність відповідальності за управлінські рішення дозволяє чиновникам їх іноді і не приймати. Чиновники МОН України зазначали, що наступні показники, важливі для якісного планування кадрового забезпечення, не збираються та не аналізуються: відсоток невмотивованих до роботи за спеціальністю випускників; кількість розчарованих в обраній професії під час навчання; собівартість підготовки фахівців, які влаштувалися за фахом (фактичні витрати на підготовку спеціалістів за фахом відносно до кількості тих, хто залишився в професії після навчання). Безоплатність вищої освіти, на думку одного з фахівців департаменту вищої освіти Міністерства, є достатньою умовою, щоб кожен мав право опанувати будь-який фах за власним бажанням. Наявність на сьогодні ЗНО, безумовно, забезпечує прозорість процедури прийому до ВНЗ. Але більшість представників освітянської громади, в тому числі органів управління освіти, впевнені у необхідності введення додаткового відбору за критеріями особистісної придатності до отримання дошкільного фаху. При цьому, відсутність такого відбору вже сьогодні призводить до марного витрачання бюджетних коштів на підготовку тих, хто наперед не планує працювати за фахом, і, як слідство, - до дефіциту кваліфікованих кадрів в системі дошкільної освіти, адже не всі мають здібності до роботи з дітьми. Фахівці педагогічних ВНЗ та ДНЗ вважають необхідним поряд з запровадженням відбору до професії, проведення заходів щодо підняття престижу педагогічної професії. Адже введення відбору на тлі демотивуючих факторів вибору дошкільного фаху може призвести до значного недобору абітурієнтів і поглибити кадрову кризу ще більше.

Вже сьогодні необхідно запровадити у тестовому режимі декілька систем відбору абітурієнтів за особистісними критеріями і відстежити результати протягом наступних 3-5 років. Результатом такого пілотування може стати відбір кращих інструментів, що мають найвищу прогностичну здатність.

Національна програма розвитку дошкілля до 2017 року здебільшого фокусується на будівництві дошкільних навчальних закладів, при цьому кадрові питання вирішуються шляхом організації національного конкурсу «Вихователь року». Чиновниками даний конкурс розглядається як інструмент підвищення кваліфікації фахівців ДНЗ на системному рівні. При цьому програма не має жодного якісного показника для оцінки ефективності її реалізації.

6. Дошкільна освіта як пріоритет: економічний аспект

Пріоритетність освіти задекларована і владою, і певними положеннями нормативно-правової бази. Але при формуванні реальної економічної політики питання освіти розглядаються за залишковим принципом. Це можна визначити за тим, які загальнодержавні освітні програми враховуються при формуванні Державного бюджету і місцевих бюджетів. Так, ані в Державному бюджеті України, ані в місцевих бюджетах, що були досліджені, на 2012–2013 роки серед переліку загальнодержавних програм, що обов'язково потрібно врахувати головним розпорядникам бюджетних коштів, немає *Державної цільової соціальної програми розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року*.

За висновками авторів *Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*, що була підготовлена до 20-річчя незалежності України, загалом українська освіта фактично не стала загальнонаціональним пріоритетом.

Розвиток української освіти впродовж розбудови державної політики відбувається в умовах суперечливих внутрішніх впливів політичних, економічних, культурних і власне освітянських чинників.

Головними з економічних чинників є:

- руйнівні соціальні ефекти освіти (корупція, нерівність розвитку регіонів і, як наслідок, нерівність у здобутті якісної освіти), які спричиняють суттєве соціальне розшарування суспільства;

- відсутність моніторингу якості проведення реформ, низький рівень участі громадськості в реформуванні освіти, управлінні нею, оцінюванні якості та ефективності;
- тривала економічна криза;
- криза сім'ї як соціального інституту, що зумовила дефіцит відповідального батьківства;
- певна неузгодженість законів прямої дії, їх функціональна неповнота;
- несформованість моніторингу виконання законів і нормативів розвитку освіти;
- низький соціальний і матеріальний статус педагогічних працівників.

В частині запровадження обов'язкової дошкільної освіти дітей старшого дошкільного віку автори *Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні* вважають вкрай необхідним забезпечити:

- розвиток мережі дошкільних навчальних закладів усіх типів і форм власності, особливо в сільській місцевості, шляхом будівництва нових дошкільних закладів, відновлення діяльності закритих і відомчих, реорганізації дитячих садків загального типу відповідно до потреб населення;
- виділення коштів для запровадження *альтернативних* форм здобуття дошкільної освіти;
- розроблення державного єдиного фінансового нормативу утримання однієї дитини в дошкільному навчальному закладі відповідно до типу закладу, що дозволить *планувати* видатки на дошкільну освіту, відхід від принципу фінансування дошкільної освіти від досягнутого;
- забезпечення дошкільних закладів *сучасними* меблями, спортивним обладнанням, іграшками, іншими засобами навчання і виховання для створення комфортних та безпечних умов перебування дітей у дошкільних закладах;
- розроблення програми державного фінансування видання навчальної і методичної літератури для дошкільних навчальних закладів;
- посилення соціального захисту працівників дошкільної освіти, а саме: прирівняння їх у статусі до педагогічних працівників інших освітніх ланок.

Практично всі вищенаведені завдання відображені в *Державній цільовій соціальній програмі розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року*. Метою *Програми* є розроблення та впровадження механізму розвитку дошкільної освіти, забезпечення конституційних прав і державних гарантій щодо доступності та безоплатності здобуття дошкільної освіти в державних та комунальних дошкільних навчальних закладах.

Програмою запропоновано два варіанти розв'язання проблем у дошкільній освіті:

- перший – забезпечення розвитку дошкільної освіти на рівні місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, за умови належного фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів;
- другий – надання державної підтримки для зміцнення матеріально-технічної бази дошкільних навчальних закладів з метою стимулювання розвитку дошкільної освіти.

Орієнтовний обсяг фінансування *Програми* становить 5026,44 млн. гривень, у тому числі 2,53 млн. гривень – за рахунок державного бюджету, 5023,1 млн. гривень – за рахунок місцевих бюджетів, 0,81 млн. гривень – за рахунок інших коштів. Обсяг фінансування *Програми* має щороку уточнюватися під час складання проекту Державного бюджету України та місцевих бюджетів на відповідний рік у межах видатків, передбачених головному розпорядникові бюджетних коштів, відповідальному за виконання завдань і заходів *Програми*.

Ознайомитися з напрямками та обсягами фінансування дошкільної освіти саме за *Програмою* в Державному бюджеті України та місцевих бюджетах на 2012-2013 роки не вдалося через відсутність чіткої визначеності такої інформації у відповідних бюджетах.

Приміром, у столичному бюджеті останніх трьох років і в деяких місцевих бюджетах зазначені певні напрями капітальних вкладень у будівництво або реконструкцію ДНЗ. Напевне, ці видатки здійснюються саме в рамках *Програми*. Але щодо інших напрямів її реалізації, інформація в бюджетах відсутня.

Потрібно, щоб усі етапи реалізації *Програми* з визначенням напрямів, обсягів та критеріїв ефективності фінансування були щороку відображені як у держбюджеті, так і у місцевих бюджетах. Для громадськості мають бути відкритими перебіг реалізації програми та її результати.

7. Державні витрати на освіту в Україні крізь призму міжнародних індикаторів

Відповідно до п.2 ст. 61 Закону України «Про освіту», обсяг бюджетних асигнувань на сферу освіти має становити не менш, ніж **10% національного доходу**.

Показник частки ВВП, що виділяється на освіту, потребує аналізу з декількох точок зору.

ПЕРША. З моменту прийняття цієї норми в Україні жодного фінансового року ця норма не була дотримана, і фінансування було меншим, на що нарікають і громадськість, і безліч експертів.

Водночас така норма законодавства видається завищеною, оскільки у світі є лише декілька країн, які витрачають на освіту понад 10% національного доходу. Це здебільшого невеликі острівні держави, розташовані в Тихому океані або Карибському басейні. (Restarch&Branding GROUP, 2012 р.)

За даними ЮНЕСКО, у світі в цілому державні видатки на освіту становлять близько 5% глобального ВВП. Навіть у кризові 1990-ті роки частка Державного бюджету України, що виділялася на освіту, була більшою або порівнянною.

Рівень фінансування освіти з Державного бюджету України:

1992 рік – 5,6%	2010 рік – 6,9%
2009 рік – 6,8%	2011 рік – 6,1%

(Використано дані Державної служби статистики України та Міністерства фінансів України.)

Існуючий на сьогодні обсяг державних витрат на освіту в Україні (на 2013 рік поки заплановано близько 6% ВВП) можна порівнювати з аналогічними показниками розвинутих країн Європи та Америки. Як зазначається у статистичному бюлетені Державної служби статистики «*Національні рахунки освіти України*»: «це свідчить, що кошти, які спрямовані на фінансування освіти, відповідають економічному розвитку країни».

Відмінності у державних видатках на освіту у відсотковому відношенні до ВВП по різних країнах дуже значні. У відносному виразі країни з високим рівнем фінансових вкладень в освіту витрачають у 8–20 разів більше, ніж країни з низьким рівнем витрат.

Лише в 6 країнах державні витрати на освіту становлять близько 2% ВВП або нижче: в ОАЕ, Камбоджі, Бермудських островах, Центральноафриканській республіці, Гвінеї та Замбії, і лише в 17 країнах витрачають на освіту більшу частку коштів консолідованих бюджетів, ніж Україна.

У зведеному бюджеті України частка видатків на освіту за останні десятиліття становила від 15,4% (1999 р.) до 21,7% (2009 р.), 21,1% (2010 р.), 21% (2011, 2012 рр.).

Отже, бюджетні видатки на освіту в Україні по відношенню до ВВП є вищими або співрозмірними із середньосвітовими показниками. Більшою є частка видатків на освіту в загальному обсязі бюджетних видатків.

Перший висновок: за умови збереження існуючих тенденцій, ключовим для України є забезпечення стабільного зростання ВВП та бюджетних видатків у цілому.

ДРУГА. Питання полягає не в кількості виділених коштів – є успішні країни, де цей показник менший або порівняний з українським – питання полягає в **раціональному використанні наданих коштів, кореляції їх величини з підвищенням якості освіти.**

Як зазначає *Паращенко Людмила, голова Агенції розвитку освітньої політики, доцент кафедри управління освітою Національної академії державного управління при Президентові України, доктор наук* («Управління шкільним бюджетом»), «недостатня ефективність державних видатків на освіту зумовлена низкою чинників, основними серед яких залишаються вади організаційно-управлінської структури галузі. Приміром, в умовах, коли бракує місць у ДНЗ, Україна має надто велику шкільну мережу. Кількість учителів і шкіл змінилася недостатньо, незважаючи на істотне (40%) зменшення кількості учнів за останні два десятиліття. *Індикатори ефективності*, включно із середнім розміром шкіл і відношенням кількості учнів до кількості вчителів (у середньому 9:1, що є одним із найнижчих показників у світі), стрімко падали. **Більші бюджетні асигнування не привели до покращення якості освіти.**

Поряд з цим, **понад 90% державних інвестицій в освіту спрямовується на поточні видатки, з них переважна частина – на виплату заробітної плати і нарахування на неї**, які зростають в наслідок інфляційних процесів. Така структура видатків не забезпечує достатньої можливості для перерозподілу ресурсів на користь тих, що безпосередньо визначають якість освітніх послуг (підвищення кваліфікації освітян, розширення та оновлення ресурсної бази навчальних закладів, впровадження новітніх технологій) та сприяють удосконаленню освітньої інфраструктури.

Водночас слід зауважити, що, за даними *щорічного огляду основних показників ОЕСР у сфері освіти* (опублікований 11.09.2012 р.), **понад 90% видатків на освіту в більшості країн ОЕСР та країн «Групи двадцяти» також спрямовується на поточні видатки. А більша частина поточних видатків спрямовується на оплату праці педагогів та іншого персоналу.**

12 січня 2012 року *Міністерство фінансів України* у своєму повідомленні наголосило, що нинішня проблема з фінансуванням соціально важливих галузей полягає не так у недостатності бюджетних коштів, як у **неефективному їх використанні**. Вирішити цю проблему можна за декількох умов, і, в першу чергу, за умови **зміни принципи фінансування цих соціально важливих галузей.**

Наприкінці 2012 року *експерти фонду «Ефективне управління»* визначили кілька ключових причин складної ситуації, що спостерігається у сфері освіти, серед яких, по-перше, **неефективність використання державних коштів**, по-друге – **бюрократія**. «У держави немає грошей на розвиток освіти, але на утримання громіздкого управлінського апарату, який вигадує кожного року все нові циркуляри, документи і правила, знаходяться величезні кошти».

Дослідження стану бюрократизму в системі освіти потребує окремого дослідження.

Подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися не на простому нарощуванні видатків, а на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Саме тому майбутні реформи мають стосуватися державного механізму розподілу ресурсів та загального управління галуззю освіти, забезпечити розширення повноважень місцевих органів управління і формування належної доходної бази для фінансування освітніх послуг.

ТРЕТЯ. Як вже зазначено, державне фінансування сфери освіти в Україні формально перебуває на рівні найбільш розвинених країн світу, а то й перевищує його. Однак в абсолютному вимірі обсяг фінансування освіти у нас порівняно з розвиненими країнами менший у десятки разів.

Другий висновок: Для зміни ситуації потрібне не просто механічне збільшення фінансування на освіту, а потрібний розвиток і підвищення добробуту всієї країни.

Наприклад, наша країна за розміром ВВП на душу населення (\$4 000) майже вдев'ятеро відстає від, скажімо, країн ЄС (\$35 900), втричі – від Росії (\$13 000), удванадцяті – від США (\$48 400).

Дослідження системи освіти, зокрема – дошкільної освіти України, за всіма показниками та індикаторами, що використовуються в міжнародній аналітичній практиці, потребує окремого дослідження.

В Україні щороку витрати на дошкільну освіту становлять **0,5–0,9% від ВВП, що відповідає практиці провідних країн світу. Приміром, у країнах ОЕСР на дошкільну освіту в середньому витрачається 0,5% ВВП.**

Однак, з огляду на те, що дошкільна освіта практично повністю фінансується з місцевих бюджетів, при оцінці фінансування має значення величина зведеного бюджету України.

	Загальні видатки зведеного бюджету (млн. грн.)	Видатки у % до		Видатки на окремі підгалузі у % до видатків на галузь
		Загальних видатків	ВВП	
2000 рік				
Всього	48 148,6	100	100	X
З них на освіту всього	7 085,5	14,7	4,2	100
У тому числі на дошкільну освіту	789,0	1,6	0,5	11,1
2005 рік				
Всього	141 989,5	100	100	X
З них на освіту всього	26 801,8	18,1	6,1	100
У тому числі на дошкільну освіту	2 940,7	2,0	0,7	11,0
2010 рік				
Всього	377 842,8	100	100	X
З них на освіту всього	79 826,0	21,1	7,4	100
У тому числі на дошкільну освіту	10 238,3	2,7	0,9	12,8
2011 рік (станом на 19.03.2012)				
Всього	416 853,6	100	100	X
З них на освіту всього	86 253,6	20,7	6,6	100
У тому числі на дошкільну освіту	11 831,6	2,8	0,9	13,7

За даними Держкомстату

Загальний обсяг видатків на освіту, що врахований у розрахунках міжбюджетних трансфертів з державного бюджету до місцевих бюджетів, у бюджеті **на 2012 рік** становить 58 431,5 млн. грн. Видатки на дошкільну освіту, що враховані в обсязі міжбюджетних трансфертів, становлять 10 635,9 млн. грн. Крім того, передбачені додаткові видатки на розвиток дошкільної освіти в селах, селищах та містах районного значення в обсязі 321,6 млн. грн. Отже, **у міжбюджетних трансфертах велична коштів на дошкільну освіту становить 18,8% від коштів, виділених на всі види освіти.**

Частка загальних бюджетних коштів, що спрямовується на фінансування різних видів освіти, останніми роками приблизно становить:

- середня освіта – 41-42% бюджетних асигнувань;
- вища освіта – 28-30%;
- дошкільна освіта – 11-12%;
- професійно-технічна освіта – 6%;
- позашкільна освіта – 4%;
- решта коштів (5-6%) витрачається на фінансування післядипломної освіти; програми матеріального забезпечення НЗ, дослідження та розробки у сфері освіти й інші заклади та заходи у сфері освіти;
- на матеріально-технічне забезпечення НЗ, дослідження та розробки в галузі освіти витрачається всього 0,5% річних бюджетних асигнувань.

*Давати **комплексну** оцінку величині коштів, виділених у державі на дошкільну освіту, а також ефективності їх використання потрібно, враховуючи:*

- прями кошти з Державного бюджету України;
- кошти місцевих бюджетів, сформованих за рахунок власних доходів;
- кошти, передані як міжбюджетні трансферти з держбюджету до місцевих бюджетів,
- а також, так би мовити, непрямі кошти - такі, що містяться всередині коштів, передбачених на:
 - органи управління освітою (у тому числі дошкільною),
 - наукові й методичні установи (мають сектор дошкільної освіти в полі своєї уваги і своїх повноважень),
 - післядипломну освіту (відповідає за підготовку фахівців також для дошкільної освіти),
 - видавництво навчально-методичного забезпечення (включає в себе і навчально-методичне обладнання для ДНЗ),

- реалізацію програм, що сприяють розвитку освіти (енергоефективність, питна вода, оздоровлення, підвищення престижу професії педагога тощо – потрібно виокремлювати кошти, що були спрямовані саме на ДНЗ або працівників дошкільної освіти),
- капітальне будівництво або реконструкції (доволі часто будівництво нових ДНЗ або реконструкції (особливо комунікацій) фінансуються не через інституції, що є головними розпорядниками бюджетних коштів, але не відповідають за освіту);
- спрямовані на окремі від дошкільної освіти статті в місцевих бюджетах: утримання груп централізованого господарського обслуговування (у тому числі ДНЗ), централізованих бухгалтерій органів управління освіти місцевої влади (що обслуговують і ДНЗ), служб технічного нагляду за будівництвом і капітальним ремонтом, методичну роботу та інші заходи у сфері освіти;
- кошти батьків, спрямовані безпосередньо на дошкільну освіту власних дітей, в тому числі через внески до благодійних фондів при ДНЗ.

Проте така оцінка потребує окремого дослідження.

Складність відповідного дослідження полягає у відсутності достатньої прозорості у формуванні та реалізації бюджетної політики України. Про це йдеться в дослідженні відкритості бюджетів за 2012 рік, проведеному організацією *IBP ((International Budget Partnership)*. На думку директора Центру політичних студій та аналітики Віктора Тарана, ключовими причинами такого становища щодо прозорості й відкритості бюджетної політики є «недостатня задіяність громадськості на етапі підготовки проектів місцевих бюджетів; неопублікації на сайтах органів влади прийнятих бюджетів разом з усіма додатками, у яких розписана інформація про всі доходи та видатки відповідного органу влади; закритість звітів про виконання бюджетів; недостатній рівень доступу громадян до бюджетної документації; низький рівень подання інформації у річному звіті про виконання бюджету та відсутність в Україні суспільного бюджету». До цього слід додати відсутність відповідей або формальні відповіді на запити громадськості щодо позицій формування бюджету та його виконання.

Забезпечення прозорості використання коштів відповідно до *Національної доктрини розвитку освіти в Україні у XXI ст.* є одним із базових принципів ефективності використання фінансових ресурсів, спрямованих в освіту.

На думку експерта Центру політичних студій та аналітики Володимира Тарна, однією з ключових проблем у даному напрямку є відсутність у громадян відчуття того, що саме їхніми коштами розпоряджаються чиновники на місцях і що ефективність використання цих коштів має контролюватися суспільством.

8. Принципи бюджетного фінансування дошкільної освіти в Україні

Бюджетне фінансування є основним видом фінансового забезпечення роботи всіх видів ДНЗ, окрім приватних.

Принципи фінансування дошкільної освіти ідентичні загальним принципам бюджетної системи України, визначеними у ст. 7 Бюджетного кодексу України:

- Принцип єдності бюджетної системи
- Принцип збалансованості
- Принцип самостійності
- Принцип повноти
- Принцип обґрунтованості
- Принцип ефективності та результативності
- Принцип субсидіарності
- Принцип цільового використання бюджетних
- Принцип справедливості і неупередженості
- Принцип публічності та прозорості

На практиці деякі з цих принципів не виконуються у повному обсязі, дія деяких спотворюється свідомою маніпуляцією і корупцією або відсутністю розуміння їх системної дії з урахуванням дотримання всіх прав та свобод громадян України.

9. Форми фінансування державою ДНЗ:

- пряме фінансування (з одного або декількох рівнів державного управління) на основі кошторисної вартості або нормативів;
- додаткові асигнування за окремими програмами, заходами тощо (приміром, комп'ютеризація, енергоефективність);
- дотації або субвенції з метою вирівнювання диспропорцій між територіями;
- фінансування специфічних програм (оздоровлення, харчування, питна вода тощо).

10. Рівні фінансування дошкільної освіти в Україні

Для аналізу та визначення засад державного регулювання економічного та соціального розвитку України складається зведений бюджет України, який включає всі бюджети, що входять до складу бюджетної системи.

В Україні розподіл відповідальності за фінансування освіти здійснюється на всіх рівнях формування бюджетів залежно від певних видів освіти.

Відповідно до норм Бюджетного кодексу України, видатки на дошкільну освіту віднесено до видатків, що здійснюються з місцевих бюджетів.

Відповідно до ст. 88 БК, до видатків на освіту, що здійснюються з бюджетів сіл, їх об'єднань, селищ, міст районного значення і враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, належать видатки на:

- а) дошкільну освіту;
- б) загальну середню освіту (навчально-виховні комплекси «дошкільний навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад», «загальноосвітній навчальний заклад – дошкільний навчальний заклад» за умови, що загальноосвітній навчальний заклад – I ступеня).

Відповідно до ст. 89 БК, до видатків на освіту, що здійснюються з районних бюджетів та бюджетів міст республіканського Автономної Республіки Крим і обласного значення та враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, належать видатки на:

- а) дошкільну освіту (у містах республіканського Автономної Республіки Крим та обласного значення);
- б) загальну середню освіту: навчально-виховні комплекси «дошкільний навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад», «загальноосвітній навчальний заклад – дошкільний навчальний заклад» (крім навчально-виховних комплексів, визначених у ст. 88 БК).

Видатки на освіту становлять найбільшу частину місцевих бюджетів, хоча величина її може значною мірою варіювати залежно від таких факторів:

- кількості навчальних закладів, що належать до юрисдикції даного району, міста, села або селища;
- обсягу бюджету, який, у свою чергу, визначається рівнем розвитку виробничої сфери району, міста, села або селища, обсягом податкових надходжень та тією їх часткою, що залишається у власному розпорядженні відповідної території.

11. Нормативи видатків на дошкільну освіту в Україні

З 2000 року встановлено нормативний порядок формування місцевих бюджетів. Цей порядок визначає нормативи видатків на освіту, охорону здоров'я, культуру, соціальний захист тощо.

Бюджетний кодекс визначає **фінансовий норматив бюджетної забезпеченості як гарантований державою в межах наявних бюджетних коштів рівень фінансового забезпечення** завдань і функцій, які здійснюються, відповідно, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами місцевого самоврядування, що використовується для визначення обсягу міжбюджетних трансфертів (ст. 2 БК).

Від величини фінансового нормативу залежить розрахунковий обсяг видатків, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів (п.1 ст. 94 БК), зокрема на дошкільну освіту. Ці нормативи розраховуються у вартісному вираженні в розрахунку на одного споживача послуги, виходячи із загального обсягу фінансових ресурсів, що спрямовуються на реалізацію бюджетних програм (п.2 ст. 94 БК).

Важливо зазначити, що загальний обсяг фінансових ресурсів за кожним видом видатків, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, розраховується на підставі державних соціальних стандартів і нормативів, які встановлюються законом та іншими нормативно-правовими актами (п.3 ст. 94 БК). Відповідно до *Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»*, державні соціальні гарантії та державні соціальні стандарти і нормативи є основою для розрахунку видатків на соціальні цілі та формування на їх основі бюджетів усіх рівнів та соціальних фондів, міжбюджетних відносин, розробки загальнодержавних і місцевих програм економічного й соціального розвитку.

На сьогодні в Україні відсутня система розроблених і затверджених соціальних норм і нормативів. Частиною 10 Прикінцевих положень Бюджетного кодексу було закріплено доручення Кабінету Міністрів України протягом року забезпечити формування, встановлення та затвердження державних соціальних стандартів і нормативів з урахуванням вимог, встановлених Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». На це завдання неодноразово звертали увагу керівники органів місцевого самоврядування через звернення Асоціації міст України до керівників державної влади України.

Інформацію щодо відповідальних і стадій виконання цього доручення отримати не вдалося.

Відповідно до ст. 98 БК, розподіл обсягу міжбюджетних трансфертів, затвердженого законом про Державний бюджет України і **визначається на основі Формули.**

Формула розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів затверджується Кабінетом Міністрів України і має враховувати такі параметри:

- 1) фінансові нормативи бюджетної забезпеченості та коригуючі коефіцієнти до них;
- 2) кількість населення та кількість споживачів гарантованих послуг;
- 3) індекс відносної податкоспроможності відповідного бюджету;
- 4) розрахунковий обсяг кошика доходів місцевих бюджетів;
- 5) коефіцієнт вирівнювання.

Окремі адміністративно-територіальні одиниці мають різний податковий потенціал (податкоспроможність), неоднакову вартість послуг, які надаються місцевими органами влади, що зумовлено рівнем розвитку економіки, станом соціальної та побутової інфраструктури, відмінностями природно-кліматичних умов, різним екологічним і техногенним станом. Тому нормативи бюджетної забезпеченості застосовуються з урахуванням коригуючих коефіцієнтів, що затверджуються Кабінетом Міністрів України (п.2 ст. 95 БК). Бюджетний кодекс передбачає два види таких коефіцієнтів (п.1 ст. 95 БК) залежно від: 1) кількості населення та споживачів гарантованих послуг; 2) соціально-економічних, демографічних, кліматичних, екологічних та інших особливостей адміністративно-територіальних одиниць.

Постановою Уряду від 08.12.2010 №1149 затверджено дві *Формули*:

- *Формула розподілу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним і місцевими бюджетами;*
- *Формула розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до місцевого бюджету) між районним або міським (м. Севастополя, міста республіканського Автономної Республіки Крим чи обласного значення) бюджетом та бюджетами територіальних громад сіл, їх об'єднань, селищ, міст, адміністративно підпорядкованих відповідному району або місту.*

Формули, за якими здійснюється фінансування дошкільної освіти, враховують два типи відмінностей.

- 1) Перший тип відмінностей стосується різних категорій дітей до 6 років: таких, які відвідують дошкільні заклади, і таких, які не відвідують ДНЗ.
- 2) Другий тип відмінностей стосується їх місцезнаходження – у міській чи сільській місцевості.

Ці відмінності відображені різними коефіцієнтами коригування основного розрахункового нормативу, що пропонуються для різних груп вихованців.

Середній норматив бюджетної забезпеченості на одну дитину в ДНЗ України:

2007 рік – 4 665 грн.	2008 рік – 6 590 грн.
2012 рік – 8 348 грн.	2013 рік – 8 802 грн. (заплановано)

Тобто близько \$1000 на рік. Для порівняння; у середньому в Росії цей показник сягає \$1 750, а у Європі – 6 800 євро на рік.

На **неефективність норм бюджетного фінансування ДНЗ** наголошується в *Програмі економічних реформ на 2010–2014 роки*.

Поряд з цим, **причинами неефективності механізму державного фінансування системи освіти** відповідною *Програмою* визначені **обмеженість автономності й відсутність реальних стимулів для ефективнішого використання у навчальних закладах бюджетних і залучених коштів.**

12. Місцевий рівень фінансування дошкільної освіти в Україні

Відповідно до ст. 32 Закону України «Про місцеве самоврядування», до повноважень виконавчих органів місцевого самоврядування належить матеріально-технічне та фінансове забезпечення навчальних закладів, які належать територіальним громадам.

Але до цього часу існує неузгодженість повноважень органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Нечітке розмежування повноважень, у тому числі, **відсутність державних соціальних стандартів**, призводить до проблем недофінансування делегованих повноважень у частині освіти, культури, охорони здоров'я.

Серед найбільш **нагальних проблем розвитку системи освіти** практично всіх регіонів слід виділити:

- застарілу матеріально-технічну базу НЗ, недостатнє інформаційно-методичне їх забезпечення;
- недостатні обсяги фінансування з місцевого та державного бюджетів для розвитку матеріально-технічної бази НЗ;
- низький рівень соціального захисту учасників навчально-виховного процесу; соціального забезпечення педагогічних працівників;
- надто повільну демократизацію освіти.
- **Пріоритетами для бюджетного процесу місцевих органів самоврядування є:**
- впровадження програмно-цільового методу складання та виконання міського бюджету;
- упорядкування заходів і переліку цільових програм, що реалізуються в регіоні;
- встановлення чіткого взаємозв'язку між результатами діяльності і бюджетними коштами, виділеними на їх досягнення;
- раціональне використання коштів на капітальне будівництво;
- реалізація за рахунок бюджетних коштів проектів зі значним економічним, соціальним або бюджетоутворюючим ефектом.

Одним з основних завдань місцевих органів виконавчої влади та підпорядкованих їм органів управління освітою є створення умов для здобуття дітьми дошкільної освіти.

Обсяг видатків на дошкільну освіту для місцевих бюджетів розраховується за *формулою розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів між державним і місцевими бюджетами* залежно від загального обсягу ресурсів місцевих бюджетів на освіту, враховує кількість дітей у дошкільних навчальних закладах за статистичними даними станом на 1 січня року, що передує плановому, та фінансовий норматив бюджетної забезпеченості однієї дитини дошкільного віку.

Місцеві нормативи розробляються та використовуються для проектів місцевих бюджетів й обчислюються на підставі витрат попередніх років; до уваги при цьому береться очікуваний відсоток інфляції і планованого збільшення зарплат педагогам. Такі обчислення здійснюють управління фінансів державних адміністрацій, і на їх підставі формується бюджет галузі «Освіта».

Деякі приклади нормативу бюджетної забезпеченості однієї дитини дошкільного віку за регіонами:

- Місто Кіровоград, 2012 рік – **8 348,5 грн.** (проти 6 371,5 грн. на 2011 рік)
- Київщина, 2012 рік – **8 348,5 грн.** (проти 6 371,5 грн. на 2011 рік)
- Печенізький район Харківської області, 2012 рік – **7 988 грн.** (проти 7 309 грн. на 2011 рік)
- Жовківський район Львівської області, 2013 рік – **8 802 грн.**

Приклад розрахунку обсягу коштів на дошкільну освіту на 2012 рік:

Немирівський район Вінницької області

№ п/п	Назви ДНЗ	Кількість дітей на 01.01.2012 р.	Сума видатків на 2012 р. (в тис. грн.)	Фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одну дитину (в грн.)
1.	Немирівські ДНЗ	550	4 241,1	7 711
2.	Брацла	170	1 852,5	10 897
3.	Ситківці	65	638,6	9 824
4.	Ковалівка	165	1 489,1	9 024
5.	Мухівці	60	678,2	11 452

/Ще деякі приклади наведені в Додатку №5/

Деякі місцеві нормативи, приміром, м. Києва, можуть бути дещо вищими за національні в розрізі асигнувань на одного учня. Нормативи окремих сіл, селищ, певного району, можуть бути вищі за середній районний норматив.

На підставі загальнонаціональних нормативів місто визначає свої нормативи і доводить їх до виконання районним у місті бюджетам при формуванні видатків навчальних закладів. На підставі загальнонаціональних нормативів район визначає свої і доводить їх до виконання селам або селищам, що входять до складу району.

Вартість поточного утримання одного дошкільника визначається шляхом ділення поточних видатків за відповідний рік на кількість дошкільнят.

Вартість поточного утримання вихованців ДНЗ комунальної форми власності м. Києва (грн.)

Район	2009	2010	2011
Голосіївський	8 389	11 068	11 817
Дарницький	5 285	9 032	8 645
Десянський	7 074	8 770	10 238
Дніпровський	8 462	11 214	12 617
Оболонський	7 200	9 913	11 616
Печерський	10 342	13 004	13 652
Подільський	6 346	10 481	11 715
Святошинський	6 015	10 336	10 918
Солом'янський	7 063	11 363	12 185
Шевченківський	7 635	13 760	10 915
Середній показник	7 036	10 475	11 072

Практична вартість утримання одного дошкільника різниться і між районами столиці.

/Див. також Додаток №4/

Вартість поточного утримання одного дошкільника залежить від кількох основних чинників:

- загального фонду оплати праці ДНЗ;
- розміру, рівня оснащення та технічного стану приміщень ДНЗ;
- вартості комунальних послуг;
- наповнюваності груп;
- вартості харчування;
- суми коштів, що виділяють додатково районні державні адміністрації або виконавчі органи місцевого самоврядування.

Слід зауважити, що існування останнього пункту призводить до того, що управління фінансами по вертикалі здійснюється в так званому «ручному режимі», процес такого управління відбувається **не прозоро для громадськості**.

Для визначення реальної вартості навчання та утримання дитини, зокрема, дошкільника, важливо врахувати всі кошти, які витрачають держава і суспільство на освіту.

Практично всі батьки дошкільнят під час опитування зазначили, що витрачають власні кошти на додаткові посібники, зошити, канцтовари, ремонт групи-закладу, благоустрій території, господарські потреби, фінансування потреб навчально-виховного процесу (екскурсії, призи, святкові прикраси, концертні або театральні костюми), подарунки

працівникам ДНЗ тощо. Значна частина цих коштів **жодним чином** не обліковується документами ДНЗ. А отже, величина залучених у такий спосіб коштів у більшості випадків не враховується при визначенні вартості утримання дошкільника.

Це означає, що **реальна вартість утримання та розвитку дошкільника з урахуванням усіх джерел фінансування не обраховується.**

Такий обрахунок потребує окремого дослідження

Відповідно до спроби такого обрахунку з боку Держкомстату (даних офіційних джерел), що відображена в статистичному бюлетені «Національні рахунки освіти України» (2011), плата батьків у 2011 році становила 4,0% загальної вартості дошкільної освіти. У 2011 році обсяг платних послуг з утримання дітей у дошкільних закладах становив близько 498 млн. грн., у середньому – **367 грн. на одну дитину на рік.**

12.1. Утримання та розвиток мережі ДНЗ

Особливу увагу місцева влада звертає на **розвиток мережі ДНЗ**, актуальними напрямками якого є:

- будівництво нових дитячих садків;
- реконструкція та відновлення роботи об'єктів, що тривалий час не працювали;
- відкриття груп та центрів дошкільної освіти в інших освітніх закладах;
- проведення капітальних ремонтів, модернізація матеріально-технічної бази діючих дитсадків;
- відкриття груп для дітей, які потребують корекції фізичного або розумового розвитку.

Однак, з огляду на економічну кризу і відсутність достатньої кількості коштів повністю задовольнити освітні запити в дошкільній освіті немає можливості.

Так, наприклад, за інформацією *Ігоря Матюха, міського голови Корюківки Чернігівської області*, «на мінімальне утримання ДНЗ в 2013 році потрібно 4 млн. 780 тис. грн.». Але навіть по місту Києву на мінімальне утримання комунальних ДНЗ у 2013 році заплановано в середньому трохи більше 2,5 млн. грн. Хоча для врахування всіх необхідних витрат на утримання (навіть не на розвиток) ДНЗ столиці необхідно 4-5 млн. грн. (для порівняння використані дані столичних приватних ДНЗ).

Приміром, для сільської громади виходом могло би бути (як пропонували керівники органів місцевого самоврядування і виконавчої влади сіл та селищ під час *I Всеукраїнського з'їзду педагогічних працівників дошкільної освіти, що відбувся 05.11.2010р.*) формування системи багатоканального – як мінімум, подвійного – фінансування: сільська рада фінансує заробітну плату, сільськогосподарське товариство - харчування, кошти на придбання твердого палива тощо.

На сьогодні без залучення позабюджетних коштів проблем дошкільної освіти не вирішити. */Див. Додаток №6/*

Щороку, приміром, у Севастополі народжується на 250–350 дітей більше, ніж у попередньому році. А це більше, ніж один додатковий дитячий садок. Будівництво ДНЗ на 130 місць, скажімо, під Одесою коштує місцевому бюджету близько 7 млн. грн. Тобто **середня вартість створення одного місця в ДНЗ міста обійдеться в 54 тис. грн.**

Будівництво одного ДНЗ у Києві коштує близько 40 млн. грн. Реконструкція одного ДНЗ в столиці – від 6 до 60 млн. грн. З цією метою щороку протягом 2011–2013 років виділяється близько 0,5 млн. грн. на один ДНЗ. **Враховуючи такі темпи робіт і збереження розмірів фінансування, на будівництво або реконструкцію одного ДНЗ потрібно щонайменше, 12 років.**

Так, у Миколаївському районі Миколаївської області на території Нечаянської сільської ради проживає 214 дітей віком від 0 до 6 років. Загальна кошторисна вартість реконструкції приміщення ЗОШ I-III ступеня села для розміщення ДНЗ на 40 місць становить **989,746 тис. грн.** У селі Петровосолониха проживає 40 дітей віком від 0 до 6 років. Сільською радою виготовляється проектно-кошторисна документація реконструкції ДНЗ – вартість усіх робіт у межах **1 млн. грн.** У Шостаківському ДНЗ виготовлено проектно-кошторисну документацію на капітальний ремонт будівлі на суму **1 млн. 850 тис. грн.** Отже, **середня вартість створеного після реконструкції приміщення одного місця ДНЗ коштує бюджету села 25 тис. грн.**

Ще одним виходом в напрямку створення додаткових дошкільних місць і розвитку мережі ДНЗ, особливо у зв'язку з мінусовою демографічною ситуацією на селі, є створення НВК. Сільські ради вже сьогодні беруть в оренду приміщення тієї чи іншої школи і на їхній базі створюють ДНЗ, або НВК «ЗНЗ I ступеня – ДНЗ». Так, за твердженням одного з керівників Шепетівського району Хмельницької області (сільського району) під час *I Всеукраїнського з'їзду педагогічних працівників дошкільної освіти*, таким чином у селах району відновлено роботу 4 ДНЗ. Не потрібно додатково виділяти кошти на будівництво, деякі господарські потреби і господарське утримання приміщення та будівлі, тепло.

Відповідно до *Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки*, індикатором виконання визначено додаткове збільшення мережі ДНЗ на **50 закладів різних типів та форм власності.**

Враховуючи нестачу місць в ДНЗ або взагалі відсутність останніх у деяких селах та селищах, збільшення мережі ДНЗ на 50 закладів у масштабах країни видається достатньо скромним.

Сучасна система дошкільної освіти України характеризується значною зношеністю матеріально-технічної бази. За висновками досліджень *Світового банку протягом 2000–2010 років* систем освіти країн Центральної та Східної Європи, недофінансування або відсутність фінансування витрат на технічне обслуговування будівель НЗ призвели до того, що інфраструктура мережі НЗ перебуває у доволі критичному стані.

За висновками *дослідження Світового банку*, вчасні витрати на технічне обслуговування будівель НЗ приносять з часом економічно вигідні результати. Так, проведення в НЗ поточного ремонту (технічного обслуговування) дає йому змогу зекономити за період терміном у 21 рік 13% від витрат на капітальний ремонт.

На думку *експертів Світового банку*, особливістю сучасного фінансово-економічного становища системи освіти України є виявлення реальної вартості енергії та інших компонентів матеріально-технічного забезпечення освіти. Більшість ДНЗ України не відповідають вимогам енергоефективності. А НЗ, що побудовані без урахування енергозберігаючих вимог, споживають у середньому у 2-3 рази більше енергії, ніж сучасні НЗ в країнах ОЕСР.

В системі освіти України діє програма енергоефективності. *Експерти Світового банку* стверджують, що заходи зі збільшення ефективності не дадуть економії коштів без попереднього вкладання коштів. Деякі заходи, у тому числі будівництво нових будівель ДНЗ відповідно до енергозберігаючих вимог, дадуть економію коштів лише через багато років; реалізація більшості з них потребує часу.

Приміром, стратегічним проектом для столиці є термосанація дитячих садків. Так, у грудні 2012 року в Оболонському районі м. Києва відкрився модернізований за останніми технологіями енергоефективний ДНЗ №573. У будівлі дитсадка було утеплено дах та зовнішні стіни, замінено вікна і двері, вдосконалено внутрішню систему опалення, проведено реконструкцію системи освітлення, встановлено геліосистему (енергія сонця), впроваджено дистанційну систему автоматичного збирання даних про енергоспоживання тощо. Індивідуальні теплові пункти дадуть можливість залежно від погоди регулювати температуру в приміщенні в той час, коли немає дітей.

Як зазначив *Голова Державного агентства з енергоефективності та енергозбереження України Микола Пашикевич*, до реконструкції енергетичні витрати дитячого садочка майже в 10 разів перевищували європейські норми. Тепер садок споживатиме на 46% менше енергії на рік, буде досягнуто зменшення викидів газу на 96 т на рік. У грошовому еквіваленті – це щороку близько 320–400 тис. грн. Для реалізації потенціалу збереження енергії в соціальній сфері, зокрема в освіті, необхідно **створити привабливі умови для інвестування**.

Загалом **на проект витрачено близько 3,5 млн. грн.** Пілотний проект з комплексної термосанації дитячого садка реалізовано завдяки підписаному Меморандуму про взаєморозуміння між КМДА, проектом USAID «Реформа міського теплозабезпечення в Україні» і ТОВ «ДТЕК». Надалі за таким принципом будуть модернізовані всі дитячі навчальні заклади Києва, а з часом ця практика буде поширена й на інші бюджетні установи столиці.

Проте на проблеми фінансування освіти, її матеріально-технічного забезпечення органам місцевої влади доводиться дивитися крізь призму необхідності утримання і забезпечення всіх сфер життєдіяльності регіону (комунікації, транспорт, дороги та мости, продуктова мережа тощо). Робота ДНЗ не ізольована від функціонування всієї системи життєзабезпечення регіону.

Так, за твердженням завідувача відділу прогнозування розвитку та оптимізації функціонування електроенергетики Інституту загальної енергетики НАНУ *Сергія Дубовського* (2012 рік), щоб Україна могла уникнути електроколапсу, необхідно 30 млрд. грн.

Як зауважив *віце-президент Асоціації міст України з виконавчої роботи Мирослав Пітцик*, держбюджетом, приміром, на 2012 рік було передбачено на **бюджет розвитку**, з якого фінансуються капітальні роботи, **5 млрд. грн.** Це при тому, що у місцевого самоврядування **основних фондів – на 500 млрд. грн.** Тобто з таким фінансуванням оновити їх (замінити ліфти, тролейбуси, комунікації або капітально відремонтувати житловий фонд, нежитловий фонд системи освіти чи системи охорони здоров'я) можна буде **через 100 років**. Поряд з цим Мирослав Пітцик наголосив, що основні фонди місцевого самоврядування в країнах Європи оновлюються в середньому кожні 7 років.

За даними Держкомстату («Вартість основних засобів»), ступінь зношеності основних засобів в українській економіці 2000 року становила 43,7%, 2010-го – досягла 74,9%.

Але, попри все зазначене, на сьогодні коштів, що їх держава виділяє для надання освітніх послуг на кожну територію, не вистачає навіть на покриття базових статей витрат: зарплату, нарахування на зарплату, плату за енергоносії. Фактично встановлені нормативи бюджетної забезпеченості визначаються «в межах наявних бюджетних ресурсів», тому, за даними *Асоціації міст України*, заплановані обсяги видатків становлять щороку 50–80% фактичної потреби бюджетних установ. Дефіцит бюджетних коштів, що виділяються щороку на дошкільну освіту в містах України, за останні 3 роки становить по різних регіонах від 10 до 20%.

За інформацією про виконання доручення Кабінету Міністрів України від 20.06.2011 №29606/1-11 до листа Асоціації міст України від 10.06.2011 р. №5-154, Міністерство освіти і науки України неодноразово пропонувало Мінфіну у *Формулі розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів*, затвердженій постановою КМУ від 08.12.210 №1149, врахувати додаткові кошти з метою недопущення зменшення видатків з розрахунку на 1 учня, а також створення належних умов для навчання та виховання дітей у навчальних закладах (поліпшення матеріально-технічної бази закладів, забезпечення необхідного рівня технічного стану котельень, тепломереж, систем гарячого та холодного водопостачання, електрообладнання, каналізації, дахів, будівель, заміна застарілого обладнання тощо). Поки що Мінфіном ця пропозиція не підтримана.

АМУ вважає також, що існуюча *Формула* для визначення обсягу трансфертів місцевим бюджетам є громіздкою і складною в застосуванні.

Більшість керівників та представників органів місцевого самоврядування давно стурбовані сучасним рівнем фінансового забезпечення делегованих державою видатків на утримання закладів дошкільної освіти, особливо після запровадження обов'язкової передшкільної освіти для 5-річних дітей.

Враховуючи зазначене, а також те, що питома вага місцевих бюджетів у зведеному бюджеті неухильно зменшується (2013 року через 12 тисяч місцевих бюджетів розподілятиметься коштів у 4 рази менше, ніж через один Державний бюджет), з метою покращення фінансового забезпечення дошкільної освіти та підвищення охоплення дітей дошкільною освітою представники місцевих рад пропонують збільшити обсяг видатків на розвиток дошкільної освіти шляхом підвищення фінансового нормативу на одну дитину дошкільного віку.

12.2. Забезпечення дошкільної освіти в разі відсутності місця в ДНЗ

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про дошкільну освіту», сім'я зобов'язана забезпечити дошкільну освіту в родині відповідно до вимог Базового компонента дошкільної освіти; відповідно до ст. 36 – забезпечувати умови для здобуття дітьми старшого дошкільного віку дошкільної освіти за будь-якою формою.

Проте в контексті реалізації бюджетних принципів субсидіарності та справедливого й неупередженого розподілу суспільного багатства народними депутатами України пропонувалися законодавчі зміни щодо встановлення компенсації у разі нестачі місця в дитячому садку. Така пропозиція узгоджується з п.2 ст. 3 Закону України «Про дошкільну освіту»

щодо обов'язків держави надавати всєбїчну допомогу сїм'ї у розвитку, вихованнї та навчаннї дитини й забезпечувати обов'язкову дошкільну освіту дїтей старшого дошкільного вїку.

На думку *Асоціації мїст України* (24.04.2012), на даному етапї розвитку країнї запровадження компенсації є додатковим навантаженням на мїсцевї бюджети і може призвести до неможливостї її реалїзації через вїдсутнїсть коштів. За розрахунками експертів аналітичного центру Асоціації, на виплату щомїсячної компенсації мїсць у ДНЗ з мїсцевих бюджетів необхідно (виходячи з показників 2012 року) додатково видїляти понад 13 млрд. грн.: 1021 тис. дїтей (неохоплених дошкільною освітою) x 1094 грн. (мїнімальний розмїр заробїтної плати станом на 01.04.2012) x 12 мїсяцїв.

За наявностї таких коштів, їх було б значно доцїльнїше спрямовувати на будївництво нових та реконструкцію їснуючих дошкільних закладїв, а не на виплату економїчно обтяжливих компенсацій.

12.3. Мїсцевї програми розвитку освіти

В усїх адмїнїстративно-територїальних одиницях (наприклад, областях, мїстах, районах) є власнї програми розвитку освіти, що фїнансуються з вїдповїдних бюджетїв.

Основнї мїсцевї освітнї програми такї:

- пїдготовка навчальних закладїв до нового навчального року;
- пїдготовка навчальних закладїв до осїнньо-зимового перїоду;
- капїтальний ремонт навчальних закладїв;
- придбання меблїв для навчальних закладїв;
- комп'ютеризація та їнформатизація навчального процесу;
- закупївля фїльтруючих систем для харчоблокїв навчальних закладїв;
- охорона закладїв освіти;
- оздоровлення дїтей тощо.

Але розподїл навчальних закладїв для участї в тих, чи їнших програмах **не прозорий** для громадськостї, вїдбувається без широких консультацій і попереднього обговорення як серед навчальних закладїв, так і серед заїкавленої громадськостї. Недостатньо прозорим для громадськостї є звітуння про перебїг реалїзації та виконання вїдповїдних програм. Отже, можна передбачати корупційну складову.

В той же час, отримати детальну їнформацію стосовно реалїзації таких програм по конкретних цїльових об'єктах у вїдкритому доступї, як правило, неможливо.

13. ДНЗ України у сферї фїнансово-економїчної дїяльностї

13.1. Правовий статус ДНЗ України у сферї фїнансово-економїчних вїдносин

Вїдповїдно до ст.ст. 11 та 13 Закону України «Про дошкільну освіту», ДНЗ – навчальний заклад, що забезпечує реалїзацію права дитини на здобуття дошкільної освіти, – є **юридичною особою** і дїє на пїдставї статуту.

Слїд зауважити, що органїзаційно-правова форма «заклад», так само як і «навчальний заклад», законодавством не визначена. Це питання вже давно стоїть перед законодавцями України, невирїшення якого створює безлїч непорозумїнь у використаннї положень нормативно-правовї бази на практицї.

Вїдповїдно до п.4 Положення про дошкільний навчальний заклад, статут ДНЗ затверджується засновником (власником) за погодженням з вїдповїдним органом управлїння освітою і реєструється мїсцевим органом виконавчої влади.

ДНЗ має печатку і штамп встановленого зразка, бланки з власними реквїзитами, їдентифїкаційний код, Витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фїзичних осіб-пїдприємцїв, Довїдку з Єдиного державного реєстру пїдприємств та органїзацій України (ЄДРПОУ), рахунки в органах Державного казначейства України.

Як юридична особа, ДНЗ може вїд свого їменї набувати майновї і особистї не майновї права та обов'язки (укладати з юридичними і фїзичними особами угоди, договори, контракти), бути позивачем і вїдповїдачем у судї.

За рїшенням засновника (власника) ДНЗ як юридична особа може бути обмежений у своїх правах. Так, у сферї **фїнансово-економїчної дїяльностї ДНЗ несе вїдповїдальнїсть тїльки за дотримання фїнансової дисциплїни (а не за забезпечення фїнансування) і збереження (а не забезпечення, поповнення, розвиток) матерїально-технїчної бази** (п.1.7 Примїрного статуту ДНЗ).

Вїдповїдно до *Цивїльного кодексу України*:

- Юридичною особою є органїзація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку; надїляється цивїльною правосдатнїстю і дїєздатнїстю, може бути позивачем та вїдповїдачем у судї (ст. 80).
- Юридичнї особи, залежно вїд порядку їх створення, подїляються на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публїчного права (ст. 81).
- Юридична особа публїчного права створюється розпорядчим актом органу державної влади або органу мїсцевого самоврядування. (ст. 81).
- Порядок утворення та правовий статус юридичних осіб публїчного права встановлюється Конституцією України та законом (ст. 81).

Однак в Україні до цього часу вїдсутнїй спеціальний закон, що регламентував би дїяльнїсть юридичних осіб публїчного права, якими є державнї та комунальнї НЗ, у тому числї ДНЗ. Це створює безлїч перешкод щодо державної реєстрації і набуття повноцїнних прав юридичної особи, всїх ознак якої сучаснї державнї та комунальнї ДНЗ не набули до цього часу.

- ДНЗ не є розпорядником бюджетних коштів, хоча може мати або вже має рахунки в органах Держказначейства.
- ДНЗ не має права мати рахунки в банках.

- На даному етапі по всіх регіонах України відбувається повільний процес відведення земельних ділянок, зокрема для ДНЗ.
- Не на всі будівлі, інженерні комунікації в деяких регіонах України до цього часу визначені й оформлені права власності з боку місцевої громади, а отже, затримується передача відповідного майна ДНЗ у відповідальність.
- ДНЗ не може нести відповідальність, приміром, у суді, за непередані, але такі, що ним використовуються, будівлі, комунікації, земельні ділянки.
- Облік усіх наявних матеріальних цінностей ДНЗ веде централізована бухгалтерія уповноваженого засновником (власником) структурного підрозділу місцевого органу виконавчої влади.
- Заробітну плату працівники ДНЗ отримують через уповноважені засновником (власником) структурні підрозділи місцевого органу виконавчої влади. Через ці структурні підрозділи відбувається сплата Єдиного соціального внеску.
- ДНЗ має право тільки за участі засновника (власника) підписувати договори з іншими юридичними та фізичними особами на виконання робіт, надання послуг, придбання матеріальних цінностей.
- Усі благодійні внески батьків (кошти, роботи, матеріальні цінності) на підтримку ДНЗ потрібно передавати на облік централізованої бухгалтерії уповноваженого засновником (власником) структурного підрозділу місцевого органу виконавчої влади. Це ускладнює оперативні стосунки між ДНЗ і благодійним фондом, створеним родинами дошкільнят, адже потребує участі третьої сторони.
- ДНЗ не уповноважений самостійно, без дозволу засновника (власника), запроваджувати платні послуги, здавати в оренду тимчасово вивільнені приміщення та обладнання.

13.2. Підпорядкування ДНЗ у сфері фінансово-економічної діяльності

За формування місцевих бюджетів, визначення напрямів використання їх коштів та розпорядження коштами місцевих бюджетів відповідають сільські, селищні, міські, районні у містах (у разі їх створення) ради та їх виконавчі органи. Районні бюджети формують і виконують місцеві державні адміністрації (виконавчі органи відповідних рад) у цілях та обсягах, що затверджуються відповідними радами.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про місцеве самоврядування», виконавчими органами сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад є їхні виконавчі комітети, відділи, управління та інші створювані радами виконавчі органи.

Вид структурного підрозділу, приміром, з питань освіти (департамент, управління, відділ, сектор, інший структурний підрозділ, передбачений законом) та його статус як юридичної особи публічного права визначаються головою місцевої держадміністрації.

Управління ДНЗ, зокрема організація їх матеріально-технічного та фінансового забезпечення, здійснюється його засновником (власником) – органом місцевого самоврядування – через уповноважений ним структурний підрозділ місцевого органу виконавчої влади. (п.2 ст.14 Закону України «Про освіту»; п.1 ст. 32 Закону України «Про місцеве самоврядування»).

- Для ДНЗ міста, як правило, засновником (власником) є міська рада. Управління ДНЗ здійснюється через уповноважений цією радою орган управління освіти – управління чи відділ освіти міської державної адміністрації (або районне у місті управління чи відділ освіти РДА).
- Для ДНЗ села, селища, як правило, засновником (власником) є сільська або селищна рада, а управління чи відділ освіти районної державної адміністрації здійснює методичне керівництво.
- Для НВК «школа-дитячий садок», що розташовані в селі (селищі), як правило, засновником (власником) виступає районна рада. Управління НВК здійснюється через уповноважений цією радою орган управління освіти – зазвичай управління чи відділ освіти районної державної адміністрації.

Фінансово-економічна (традиційно використовується термін «фінансово-господарська») діяльність ДНЗ повністю підпорядковується наказам та інструктивним дорученням засновника (власника) – органу місцевого самоврядування – та уповноваженого ним структурного підрозділу місцевого органу виконавчої влади.

Безпосереднє керівництво роботою ДНЗ здійснює його керівник (завідувач), який призначається і звільняється з посади уповноваженим засновником (власником) органом управління освіти (ст. 20, п.3 ст. 31 Закону України «Про дошкільню освіту»; п. 41 Положення про дошкільній навчальний заклад) за попереднім погодженням з місцевими органами державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (п.4 ст. 20 Закону України «Про освіту»).

Поряд з цим, приміром, до повноважень у сфері дошкільньої освіти відповідного структурного підрозділу місцевої виконавчої влади – районного управління освіти (РУО) або районного відділу освіти (РВО), з якими ДНЗ міста районного значення чи району у місті (яке має поділ на райони) мають основні взаємовідносини у сфері фінансово-господарської діяльності, належать:

Централізована бухгалтерія РУО (РВО):

- створення штатного розпису працівників ДНЗ і тарифікаційного списку його педагогічних працівників, які разом визначають фонд заробітної плати;
- оформлення індивідуального кошторису ДНЗ на бюджетний рік;
- оформлення лікарняних листів тимчасової непрацездатності працівникам ДНЗ;
- нарахування стимулюючих виплат, у тому числі матеріального заохочення за рішенням загальної ради ДНЗ (щорічна грошова винагорода, щорічна допомога на оздоровлення до відпустки, муніципальні доплати, премії тощо);
- видача щомісячної зарплати та стимулюючих виплат через касира – уповноваженого працівника ДНЗ;
- видача довідок про ЗП;

- оформлення подання до Пенсійного фонду України для оформлення пенсій;
- бухгалтерський та інвентарний облік матеріальних цінностей, які містяться на території ДНЗ;
- оформлення благодійних внесків, зокрема – родин дошкільнят;
- отримання путівок на санаторно-курортне лікування працівників ДНЗ.

Господарський відділ (група) РУО (РВО):

- оформлення термінових заявок на проведення аварійних робіт у ДНЗ;
- оформлення планових заявок на проведення поточних і капітальних ремонтів у ДНЗ;
- отримання для ДНЗ інвентарю (ламп, скла, фарб, вогнегасників тощо);
- звірка показників лічильників, ведення обліку поточних витрат ДНЗ з теплоенергії, електроенергії, води;
- встановлення в ДНЗ технологічного обладнання (наприклад, лічильників);
- отримання аптечок для медпункту ДНЗ.

Районний методичний центр (кабінет):

- надання заявок на отримання навчальних посібників, бібліотечного фонду;
- отримання для ДНЗ навчально-методичного та програмного забезпечення;
- організація підвищення кваліфікації працівників ДНЗ;
- атестація керівників та педагогічних працівників ДНЗ.

Навчальний відділ (інспектори) РУО (РВО):

- отримання для ДНЗ бланків, журналів;
- отримання меблів, комп'ютерної та оргтехніки;
- отримання спортивного інвентарю;
- облік пільгових категорій соціально незахищених дошкільнят ДНЗ для подальшого надання матеріальної допомоги;
- облік соціального харчування;
- отримання безкоштовних квитків-запрошень на вистави, новорічні ялинки тощо.

Комісія соціального страхування РУО (РВО):

- приймання заявок і виділення путівок на санаторно-курортне лікування працівників ДНЗ.

Начальник РУО (РВО) та його заступники:

- оформлення дозволу для ДНЗ на надання платних послуг;
- включення ДНЗ до річного плану поточних (капітальних) ремонтів;
- отримання дозволу для ДНЗ на використання спеціального рахунку централізованої бухгалтерії РУО (РВО) для обліку благодійних фінансових внесків родин дошкільнят;
- погодження номенклатури додаткових штатів працівників ДНЗ;
- погодження на відкриття рахунків ДНЗ в місцевому відділенні Держказначейства;
- включення ДНЗ до тієї чи іншої районної (регіональної) програми у сфері освіти.

13.3. Джерела фінансування ДНЗ України

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про дошкільну освіту», п.50 Положення про дошкільний навчальний заклад, джерелами фінансування ДНЗ є кошти:

- засновника (власника);
- відповідних бюджетів (для державних і комунальних ДНЗ) у розмірі, передбаченому нормативами фінансування;
- батьків або осіб, які їх замінюють;
- добровільні пожертвування і цільові внески фізичних і юридичних осіб та інші надходження, не заборонені законодавством;
- інші кошти, не заборонені законодавством України.

13.4. Формування кошторису ДНЗ

Фінансово-господарська діяльність ДНЗ провадиться на основі кошторису, який складається і затверджується відповідно до законодавства (п.50 Положення про дошкільний навчальний заклад).

Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторисів бюджетних установ затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 р. №228. Форма кошторису затверджується Мінфіном. При формуванні кошторису використовується *бюджетна класифікація* – єдине систематизоване згрупування доходів, видатків (у тому числі кредитування за вирахуванням погашення) та фінансування бюджету за ознаками економічної сутності, функціональної діяльності, організаційного устрою та іншими ознаками відповідно до законодавства України та міжнародних стандартів */Бюджетний кодекс України/*.

Кошторис ДНЗ відповідно до Бюджетного кодексу України є головним плановим фінансовим документом ДНЗ як бюджетної установи і створюється на підставі відповідного місцевого бюджету.

Кошторис ДНЗ визначає обсяги і спрямування коштів, необхідних для виконання закладом своїх функцій.

Кошторис ДНЗ створюється, узгоджується та затверджується на бюджетний період (календарний рік).

Кошторис складається з двох частин – загального та спеціального фондів.

- *Загальний фонд* кошторису формується з коштів засновника (місцевого бюджету) та частково з бюджетів вищого рівня.
- *Спеціальний фонд* включає позабюджетні кошти, залучені ДНЗ, але після залучення кошти спеціального фонду стають також бюджетними і підпадають під дію правил обліку, оподаткування та звітності бюджетних установ.

Кошторис ДНЗ включає дохідну частину та видаткову частину.

Статті доходів і видатків кошторису ДНЗ розподіляються на групи за певними ознаками – кодами бюджетної класифікації.

Невід'ємною частиною формування кошторису є **план асигнувань** – помісячний розподіл видатків, затверджених у кошторисі для загального фонду, за скороченою формою економічної класифікації, який регламентує взяття установою зобов'язань протягом року. План асигнувань затверджується разом із кошторисом.

Деякі риси формування кошторису ДНЗ:

- ДНЗ не розробляє проект власного індивідуального кошторису – за нього це робить економіст *централізованої* бухгалтерії уповноваженого органу місцевої виконавчої влади;
- для цього ДНЗ надає до відповідної бухгалтерії необхідну інформацію;
- ДНЗ в особі керівника доручається готувати проект так званого тарифікаційного списку, який перераховує прізвища всіх педпрацівників ДНЗ, їхню кваліфікацію, педагогічний стаж і навантаження;
- закріплений за ДНЗ бухгалтер *централізованої* бухгалтерії уповноваженого органу місцевої виконавчої влади надалі проставляє у тарифікації їхні посадові оклади, надбавки, доплати, визначає загальний фонд оплати праці, готує тарифікацію до перевірки економістом і затвердження керівником уповноваженого органу місцевої виконавчої влади;
- у подальшому адміністрація ДНЗ повинна оперативним чином інформувати закріпленого за ДНЗ бухгалтера уповноваженого органу місцевої виконавчої влади про будь-які зміни в складі працівників, їхньої кваліфікації та навантаження.

Фонд заробітної плати для кошторису ДНЗ визначається на підставі двох документів:

- штатного розпису ДНЗ;
- тарифікаційного списку педагогічних працівників ДНЗ.

Штатний розпис ДНЗ готується економістом уповноваженого органу місцевої виконавчої влади. Штатний розпис затверджує керівник ДНЗ за погодженням із засновником (власником) ДНЗ. Відповідальний співробітник *централізованої* бухгалтерії уповноваженого органу місцевої виконавчої влади протягом року самостійно:

- вносить до тарифікації та штатного розпису ДНЗ зміни, що стосуються підвищення посадових окладів, індексації заробітної плати працівників ДНЗ, наслідків атестації працівників;
- нараховує грошові нагороди;
- утримує прибутковий податок та нараховує Єдиний соціальний внесок.

ДНЗ за погодженням із засновником (власником) має право створювати структурні підрозділи, встановлювати матеріальні заохочення в межах власного кошторису.

В умовах відсутності механізму фінансування освіти за принципом «гроші за дитиною» в Україні відбувається фінансування ДНЗ як структурного підрозділу іншої бюджетної установи: районної або міської державної адміністрації, або виконавчого комітету села, селища – головних розпорядників бюджетних коштів в освіті.

Якщо згідно із законом місцевою радою не створено виконавчого органу, функції головного розпорядника коштів відповідного місцевого бюджету виконує голова такої місцевої ради (ст. 22 БК).

Кошти ДНЗ можуть перераховуватися та зберігатися на рахунку *централізованої* бухгалтерії органу управління освіти місцевої влади за цільовим призначенням (для ДНЗ).

Невикористані в поточному році кошти переносяться на наступний рік і вилученню не підлягають.

Важливо зауважити, що, оскільки в загальному фонді кошторису ДНЗ, як правило, відсутні всі статті видатків, крім захищених, то це означає одне з двох:

Варіант А. Послуги, необхідні ДНЗ для забезпечення його життєдіяльності, надаються за кошти безпосередньо місцевого бюджету організаціями, з якими місцева влада уклала відповідні угоди на користь ДНЗ. При цьому потрібні ДНЗ для проведення навчально-виховного процесу обладнання, інвентар, матеріали передаються від органів виконавчої влади до ДНЗ в натуральній формі та відображаються у видатках безпосередньо місцевого бюджету на освіту.

Варіант Б. Якщо необхідні для забезпечення діяльності ДНЗ обладнання, інвентар, матеріали та послуги не надаються ДНЗ з місцевого бюджету взагалі або надаються частково, ДНЗ повинен самостійно залучити інші (позабюджетні) джерела для фінансування цих непрофінансованих (недофінансованих) видатків.

Варіант Б більше відповідає вітчизняним реаліям.

Бухгалтерський облік ДНЗ здійснюється самостійно або через *централізовану* бухгалтерію за рішенням засновника (власника).

13.5. Економічне самоврядування ДНЗ

Самоврядування навчальних закладів України передбачає їх право на самостійне вирішення питань економічної і фінансово-господарської діяльності та самостійне використання всіх видів асигнувань, затвердження структури і штатного розпису в межах встановленого фонду заробітної плати (ст. 17 Закону України «Про освіту»). На практиці такі права самоврядування ДНЗ не надані.

Органом громадського самоврядування ДНЗ є **загальні збори (конференція)** колективу ДНЗ та батьків або осіб, які їх замінюють. Проте до їхніх повноважень належить тільки процес розгляду, але не процес прийняття рішень щодо питань економічної і фінансово-господарської діяльності дошкільного навчального закладу, поповнення й використання бюджету закладу (ст. 20 Закону України «Про дошкільну освіту», п. 46-47 Положення про дошкільний навчальний заклад). Загальні збори можуть не тільки давати оцінку роботи ДНЗ, а й затверджувати основні напрями вдосконалення роботи і розвитку ДНЗ. Проте останні повноваження використовуються, як правило, формально і залишаються декларативними.

Відповідно до п. 48 Положення про дошкільний навчальний заклад, не є обов'язковим, але може створюватися ще один орган самоврядування – **підкувальна рада**. Одними з основних завдань підкувальної ради є сприяння зміцненню матеріально-технічної бази і залученню додаткових джерел фінансування ДНЗ. Але за такого сприяння нормативно-правовою базою не визначені права впливу відповідної ради на роботу ДНЗ.

Добровільними органами громадянського самоврядування, створеними на основі єдності інтересів батьків щодо реалізації прав та обов'язків своїх дітей під час організації їхньої життєдіяльності в закладі, є **батьківські комітети (ради)**. Відповідно до п.2.2., п.5.1. Примірного положення про батьківські комітети (раду) дошкільного навчального закладу, одними з основних завдань комітетів є сприяння створенню умов для вирішення питань надання фінансової та матеріально-технічної допомоги закладу, розвитку його матеріально-технічної бази, благоустрою, поліпшення харчування та забезпечення санітарно-гігієнічних умов у ДНЗ через створення благодійних фондів для залучення додаткових джерел фінансування закладу: коштів батьків або осіб, які їх замінюють; добровільних пожертвувань; цільових внесків фізичних і юридичних осіб; інших коштів, не заборонених чинним законодавством України.

Батьківські комітети самостійно контролюють надходження до благодійного фонду і розподіляють надані кошти. Саме батьківські комітети як органи самоврядування мають право надавати пропозиції директору (завідувачу) ДНЗ щодо виділення з благодійного фонду матеріальної допомоги вихованцям закладу та стимулювання діяльності педагогічних працівників закладу; вносити на розгляд керівництва (педагогічної, підкувальної рад) ДНЗ пропозиції щодо зміни типу закладу, його статусу, вдосконалення умов організації життєдіяльності дітей, організаційно-господарських питань, що мають бути розглянуті керівництвом закладу в місячний термін і результати розгляду доведені до відома батьків. Проте батьки тільки починають учитися користуватися наданим їм правами.

Благодійний фонд є незалежною юридичною особою. На жаль, практика показує, що благодійні фонди де-юре є самостійними і незалежними, а де-факто здебільшого управляються керівництвом ДНЗ.

13.6. Управління майном ДНЗ

До матеріально-технічної бази ДНЗ законодавство відносить будівлі, споруди, земельні ділянки, присадибні ділянки, комунікації, інвентар, обладнання, спортивні та ігрові майданчики, транспортні засоби, службове житло та інші цінності, вартість яких відображено в балансі ДНЗ у, **як правило, централізованій бухгалтерії**, яка обслуговує ДНЗ (п.1 ст. 38 Закону України «Про дошкільну освіту», п. 52 Положення про дошкільний навчальний заклад).

Вимоги до матеріально-технічної бази ДНЗ визначаються відповідними будівельними і санітарно-гігієнічними нормами та правилами, а також Типовим переліком обов'язкового обладнання дошкільного навчального закладу, у тому числі корекційного, навчально-наочних посібників, іграшок, навчально-методичної, художньої та іншої літератури (п.2 ст. 38 Закону України «Про дошкільну освіту»). Утримання та розвиток матеріально-технічної бази ДНЗ в межах відповідного Типового переліку обов'язкового обладнання дошкільних навчальних закладів фінансуються за рахунок коштів засновників (власників) цих закладів (п.2 ст. 37 Закону України «Про дошкільну освіту»).

Майно ДНЗ належить до комунальної власності територіальної громади і закріплюється за ДНЗ на праві оперативного управління відповідно до чинного законодавства, рішення відповідного органу місцевого самоврядування та статуту ДНЗ.

Тільки у 2012 році розпочався процес реєстрації комунальних ДНЗ як юридичних осіб, але процес передачі майна на баланс ДНЗ відбувається вкрай повільно.

У статтях усіх бюджетів місцевого самоврядування України повинні бути профінансовані видатки на:

- забезпечення освіти відповідно до Базового компоненту дошкільної освіти (зокрема, наочне обладнання, навчально-методична та художня література, обслуговування оргтехніки, ІТ-обладнання, канцтовари тощо);
- утримання ДНЗ (поточні ремонти приміщень, засоби пожежогасіння, скло, сантехніка, замки, лампи, розетки та вимикачі, ремонт меблів, штори, ремонт комунікацій, інвентар і миючі засоби);
- утримання прибудинкової території (вивезення листя, озеленення, відновлення асфальтового покриття, фасадів, паркану, зовнішнього освітлення, придбання або оренда контейнерів для сміття, обслуговування комунікацій, інвентар);
- утримання спортивних та дитячих майданчиків;
- утримання засобів зв'язку тощо.

13.7. Забезпечення харчування в ДНЗ

Харчування в ДНЗ забезпечує засновник (власник).

ДНЗ забезпечує харчування дітей із дотриманням набору продуктів, визначених МОЗ України спільно з МОН України за погодженням із Мінфіном України (п. 27 Положення про ДНЗ). Операції з надання послуг з харчування в ДНЗ відповідно до постанови Кабінету Міністрів України звільняються від сплати ПДВ у межах затверджених норм харчування в грамах.

Порядок встановлення плати за харчування дитини в державному та комунальному ДНЗ визначається Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до ст. 35 Закону України «Про дошкільну освіту», батьки або особи, які їх замінюють, вносять плату за харчування дітей у державному та комунальному ДНЗ в розмірі, що не перевищує 50% (у міській місцевості) та 30% (у сільській місцевості) від вартості харчування на день.

Від сплати за харчування дитини звільняються батьки або особи, які їх замінюють, у сім'ях, у яких сукупний дохід на кожного члена за попередній квартал з урахуванням індексу зростання цін не перевищував прожиткового мінімуму.

За згодою батьків дитини або осіб, які їх замінюють, на основі угоди між батьками та ДНЗ можуть сплачуватися додаткові кошти за харчування дітей у ДНЗ.

Порядок забезпечення продуктами харчування визначається через організації, визначені рішенням тендерного комітету.

Середня вартість харчування на день дошкільника в ДНЗ України становить близько 20 грн. Середня вартість харчування дошкільника на рік – близько 5 тис. грн., за умови відвідування ДНЗ всі 12 місяців.

13.8. Забезпечення медичного обслуговування в ДНЗ

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про освіту», п.1 ст. 34 Закону України «Про дошкільну освіту» організація **безоплатного** медичного обслуговування в системі дошкільної освіти **забезпечується** місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування і здійснюється закладами, підпорядкованими Міністерству охорони здоров'я України.

У ДНЗ незалежно від підпорядкування, типу і форми власності діти **забезпечуються** постійним медичним обслуговуванням **на безоплатній основі**, що здійснюється медичними працівниками, які входять до штату цього ДНЗ або відповідних закладів охорони здоров'я, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (п.2 ст. 34 Закону України «Про дошкільну освіту»).

Приміром, медичне обслуговування ДНЗ міста здійснюється лікарем міської дитячої лікарні на підставі наказу управління охорони здоров'я міської ради. Медичне обслуговування дітей ДНЗ на селі здійснюється дільничною медичною сестрою.

Органи охорони здоров'я, заклади охорони здоров'я разом з органами управління освітою щорічно **забезпечують безоплатний** медичний огляд дітей, проведення профілактичних щеплень, надання невідкладної медичної допомоги моніторинг і корекцію стану їх здоров'я, несуть відповідальність за додержання санітарно-гігієнічних норм, проведення лікувально-профілактичних заходів у ДНЗ незалежно від підпорядкування, типу і форми власності (п.3 ст. 34 Закону «Про дошкільну освіту»; п. 30 Положення про дошкільний навчальний заклад).

ДНЗ надає приміщення і забезпечує належні умови для роботи медичного персоналу та проведення лікувально-профілактичних заходів (п. 31 Положення про дошкільний навчальний заклад).

Слід зауважити, що відповідно до ст. 19 Закону України «Про дошкільну освіту» органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування забезпечують організоване оздоровлення дітей дошкільного віку без жодного виокремлення форми власності місця навчання та утримання дошкільника.

13.9. Соціальний захист дітей у ДНЗ

Соціальний захист є одним з основних завдань органів управління системою дошкільної освіти (ст. 18 Закону України «Про дошкільну освіту»). Відповідно до ст. 33 цього закону, соціальний захист дітей дошкільного віку без виокремлення форми власності ДНЗ, де може виховуватися дитина, забезпечує держава, зокрема органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування (ст. 19).

13.10. Платні послуги

ДНЗ державної та комунальної форм власності функціонують на засадах неприбутковості.

Відповідно до п.4 ст. 23 Закону України «Про дошкільну освіту», додаткові освітні послуги, що не визначені Базовим компонентом дошкільної освіти, вводяться лише за згодою батьків дитини або осіб, які їх замінюють, за рахунок коштів батьків або осіб, які їх замінюють, фізичних та юридичних осіб на основі угоди між ДНЗ і батьками або особами, які їх замінюють, у межах гранично допустимого навантаження дитини.

Платні послуги не можуть надаватися замість або в рамках Державної базової програми (п. 26 Положення про ДНЗ).

Відповідно до п.8 ст. 61 Закону України «Про освіту», бюджетні асигнування на освіту та позабюджетні кошти не підлягають вилученню і використовуються виключно за призначенням.

14. Фінансове забезпечення працівників у сфері дошкільної освіти

14.1. Фінансове забезпечення працівників у сфері освіти України

Ключова роль у системі освіти належить педагогу. Ця професія одна з найбільш потрібних для людського розвитку. Але на тлі збіднілої країни, де більша частина населення живе на межі бідності й де середня З/П працівників недостатня для повноцінної життєдіяльності з урахуванням усіх необхідних витрат, середня З/П педагогів деяких регіонів уже стала більшою, ніж середня З/П працівників регіону.

Регіони / області	Середня З/П педагогічних працівників (грн..)	Середня З/П працівників по регіону (грн..)	Різниця (грн..)
2012 рік			
АР Крим	2 289	2 559	-270

Волинська	2 130	2 274	-144
Дніпропетровська	2 877	3 077	-200
Донецька	2 582	3 418	-836
Житомирська	2 236	3 305	-69
Закарпатська	2 807	2 280	527
Запорізька	1 740	2 868	-1128
Івано-Франківська	2 617	2 498	119
м. Київ	3 430	4 501	-1004
Кіровоградська	2 454	2 360	84
Луганська	2 620	3 003	-383
Львівська	2 389	2 513	-124
Одеська	2 647	2 641	6
Полтавська	2 446	2 764	-318
Сумська	2 240	2 438	-198
Харківська	2 587	2 669	-82
Хмельницька	2 900	2 354	546
Черкаська	2 707	2 445	262
Чернівецька	3 030	2 264	766
Чернігівська	2 757	2 253	504
Усі регіони	2 578	2 674	-97

За даними Центру Політичних Студій і Аналітики

2011 рік			
Усі регіони	2 300 вчителя з 15-річним стажем – близько 2 300 грн. заслуженого вчителя – 2 980 грн. вчителя без досвіду роботи – 1 320 грн.	2 730	
м. Київ	2 950	4 168	

Середня ЗП педагогічних працівників м. Києва

Рік	Середня ЗП	
	Педагогів (вихователів та вчителів)	Усіх працівників
2005	855	690
2007	1 545	1 240
2008	2 085	1 750
2011	2 954	2 387
2012	3 432	2 905

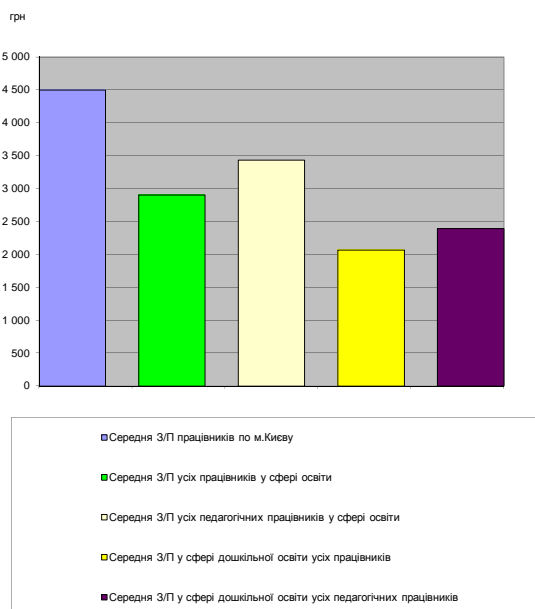
За даними ГУОН м. Києва

Отже, вчительство України не може вважатися більш пригніченою категорією суспільства, ніж будь-які інші категорії професійних працівників. І проблеми потрібно вирішувати не окремо по відношенню до освітян, а системно в усіх сферах життєдіяльності країни, займаючи при цьому активну, усвідомлену громадянську позицію.

Щоправда, більшість із цих зауважень не стосується оплати праці **працівників ДНЗ, які серед усіх освітян реально є найменш захищеною категорією**. Не в усіх регіонах передбачені нарахування 20-відсоткової надбавки за престижність праці; виплати адресної допомоги молодим спеціалістам. Дошкільники можуть поки що тільки мріяти про відпустку в 56 календарних днів.

Середня З/П по м. Києву, у сфері освіти та у сфері столичної дошкільної освіти

Рік	Середня З/П працівників по м. Києву	Середня З/П у сфері освіти		Середня З/П у сфері дошкільної освіти	
		Усіх працівників	Усіх педагогічних працівників	Усіх працівників	Усіх педагогічних працівників
2012	4 501	2 905	3 432	2 067	2 390
%	100%	- 35,4%	- 23,7%	- 54,1%	- 46,8%



Умови оплати праці в ДНЗ формуються відповідно до Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів, Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти, наказу МОН України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

Одним з основних завдань органів управління системою дошкільної освіти є соціальний захист учасників навчально-виховного процесу (ст. 18 Закону України «Про дошкільну освіту»). Відповідно до ст. 19 цього закону, соціальний захист учасників навчально-виховного процесу та обслуговуючого персоналу в ДНЗ, без виокремлення форм власності ДНЗ, забезпечують органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування

Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», держава повинна забезпечувати педагогічним працівникам, без виокремлення форми власності ДНЗ, певні державні гарантії, зокрема:

- належні умови праці, побуту, відпочинку;
- медичне обслуговування;
- підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років;
- виплату надбавок за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи в таких розмірах: понад 3 роки – 10%, понад 10 років – 20%, понад 20 років – 30%;
- надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;

- виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

По відношенню до педагогічних працівників приватних ДНЗ в порушення закону положення цієї статті не виконуються.

Відповідно до ст. 58 Закону України «Про освіту», за особливі трудові заслуги педагогічні працівники можуть бути нагороджені державними нагородами, представлені до присудження державних премій України, відзначені знаками, грамотами, іншими видами морального та матеріального заохочення.

Слід зауважити, що є дещо незрозумілим принцип призначення на посаду педагогічних працівників ДНЗ різних форм власності.

Відповідно до п.4 ст. 31 Закону України «Про дошкільну освіту», педагогічних працівників приватного ДНЗ призначає на посади та звільняє з посад його керівник за погодженням з відповідним органом управління освітою.

14.2. Індикатор: Співвідношення кількості дітей і педагогів

У 2012 році в ДНЗ України здобували дошкільну освіту **1 млн. 385 тис. дітей**. Роботу ДНЗ забезпечували понад **120 тис. педагогічних працівників**.

У середньому на одного педагога вітчизняних ДНЗ припадало **12 вихованців**.

Таке співвідношення є оптимальним в аспекті як методичної, так і економічної ефективності з точки зору країн-лідерів у сфері освіти і розвитку країни загалом.

У 2011 році співвідношення кількості дітей до чисельності педагогічного персоналу (вихователів та музичних керівників) вітчизняних ДНЗ становило 10,8.

Для порівняння:

Співвідношення кількості дітей до кількості педагогічного персоналу ДНЗ у деяких країнах та регіонах світу

Країна	Співвідношення кількості дітей до кількості педагогічного персоналу
Станом на 2012 рік	
Фінляндія	4
Швеція	10
Україна	12
Німеччина	12
Чехія	13
Австрія	14
Польща	15
Великобританія	17
Франція	18
Станом на 2005 рік <i>/Використано дані дослідження Всесвітнього банку (2007)/</i>	
Весь світ	22
Україна	8
Центральна та Східна Європа	9
Північна Америка та Західна Європа	15
Арабські країни	20
Латинська Америка та Карибський масив	21
Східна Азія та Тихий океан	25
Країни Африки в напрямку Півдня від Сахари	31
Південно-Західна Африка	40

За даними, наведеними доктором медичних наук, завідувачем відділу гігієни навчання та виховання НДІ гігієни та охорони здоров'я дітей та підлітків НЦЗД РАМН М. І. Степановою, на одного педагога в ДНЗ Росії припадає 10-15 дітей.

За даними щорічного огляду основних показників ОЕСР у сфері освіти (опублікований 11.09.2012), у дошкільній освіті співвідношення кількості учнів і кількості вчителів варіюється від понад 20 учнів на вчителя (у Китаї, Франції, Ізраїлі, Мексиці й Туреччині) до менше як 10 учнів (у Чилі, Ісландії, Новій Зеландії, Словенії та Швеції).

У розрізі регіонів України найнижчі показники співвідношення кількості дітей до чисельності педагогів у ДНЗ спостерігаються по містах Севастополю – 7,7 та Києву – 9,1, Запорізькій – 9,9, Дніпропетровській – 10,3, Донецькій, Херсонській, та Чернігівській областях – 10,5.

14.3. Фінансове забезпечення, якість праці та престиж професії педагога

14.3.1. Деякі особливості тарифікації праці в Україні

Недотримання визначених чинним законодавством України соціальних стандартів та встановлення заробітної плати, нижчої за мінімальний прожитковий мінімум, є фактичною дискримінацією працівників освітньої галузі з боку уряду. Про це заявив *перший заступник Комітету Верховної Ради з питань науки і освіти Олександр Сич* 20 березня 2013 року.

«Наразі оплата праці освітян, як і інших працівників бюджетної сфери, здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки без урахування норм чинного законодавства, оскільки станом на 01 березня 2013 року мінімальна заробітна плата в Україні становить 1147 грн., а розмір посадового окладу працівника I тарифного розряду – 839 грн. Такий дисбаланс призводить до порушення права рівності всіх громадян перед законом, встановленого Конституцією України», – зауважив *народний депутат*. Запровадження Кабінетом Міністрів України базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду за ЄТС у розмірі, меншому за мінімальну заробітну плату, порушує норми ст. 96 КЗпП України.

14.3.2. Співвідношення розміру оплати праці і якості роботи

У системі оплати праці педагогів в Україні поки що відсутня взаємозалежність між якістю роботи і розміром заробітної плати. Якість роботи враховується опосередковано – виходячи з рівня освіти, трудового стажу педагога, обов'язкової і, як правило, планової (раз на 5 років) атестації, що призводить до зрівнялівки і знижує мотивацію. У педагогічних працівників немає зацікавленості збільшувати обсяг чи підвищувати якість робіт і послуг, оскільки це не впливає на величину їхніх грошових надходжень.

14.3.3. Моніторинг МОН України

У 2011 році було проведено моніторингове дослідження, ініційоване МОН України і спрямоване на з'ясування громадської думки щодо авторитету і ролі педагога в суспільному житті, тих чинників, які впливають на статус українського вчителя, а також проблем, що потребують вирішення.

Результати моніторингу демонструють комплекс зовнішніх факторів, які ускладнюють роботу педагога. Чільне місце серед них посіли соціальні (невмотивованість споживачів освітніх послуг), матеріально-технічні та організаційні (надмірність звітної документації, слабка матеріально-технічна база навчального закладу, незадовільне навчально-методичне забезпечення), соціально-економічні проблеми.

Майже всі учасники соціологічного опитування визнали недостатнім рівень соціальної захищеності педагогічних працівників:

- педагоги здебільшого не бажають змінювати професію, однак відчувають брак соціального захисту і державної підтримки (щодо пенсійного забезпечення, охорони здоров'я і материнства, проведення дозвілля і відпочинку, вільного професійного розвитку тощо);
- учні та їхні батьки розуміють важливість професії вчителя, визнають значущою його роль у вихованні особистості учня, однак для себе (своїх дітей) цієї професії не обирають.

14.3.4. Зарубіжний досвід добору і фінансової оцінки праці педагога

За даними щорічного огляду основних показників ОЕСР у сфері освіти (опублікований 11.09.2012), у дошкільній освіті:

- У більшості країн ОЕСР державна оплата педагогів з 15-річним стажем на рік для ДНЗ становить \$35 630.
- У половині з 38 країн ОЕСР педагоги отримують надбавки за якісну роботу.
- Зарплати педагогів із досвідом роботи на 60% вищі, ніж зарплати педагогів-початківців.

Лідерами не тільки у сфері освіти, а й у загальному розвитку країни і суспільства залишаються такі країни, як Фінляндія, Сінгапур, Південна Корея.

У багатьох країнах світу найвищі вимоги до рівня підготовки саме працівників дошкільних навчальних закладів. На думку *директора педагогічного інституту в Стокгольмі*, «найбільш кваліфіковані педагоги мають працювати в дитячих садках та початковій школі, тому що тут педагог може багато чого зруйнувати».

На думку генерального *директора Центру міжнародної мобільності та співробітництва у Фінляндії Пасе Сахлберга*, серед рекомендацій для проведення освітньої політики в Україні можна виділити декілька основних акцентів:

- Необхідно інвестувати у навчальні заклади та вчителів. Так було у Фінляндії, Сінгапурі, Південній Кореї.
- Світовий досвід показує, що неможливо побудувати освітню систему світового класу без залучення у професію молоді. В Україні на це звертають недостатню увагу.

30 вересня 2011 року *Голова Комітету з питань освіти і науки Лілія Гриневич* в інтерв'ю тижневику «Дзеркало тижня» навела дані дослідження компанії McKisey, під час якого проаналізовано освітній досвід 20 країн, які демонструють найкращі результати в міжнародних порівняннях якості освіти, та 575 окремих прикладів реформування шкільної освіти. Одним із базових висновків дослідження є те, що якість освіти залежить насамперед від якості та правильного добору

педагогічних кадрів. У найбільш успішних країнах учителями стають найкращі випускники шкіл, у нас - професія вчителя не є престижною. Гідна оплата праці, постійне підвищення кваліфікації та різноманітні заохочення вчителів за досягнуті результати – характерні риси успішних систем. (Результати дослідження опубліковані в доповіді «Як кращі у світі системи шкільної освіти продовжують удосконалюватися?»)

Аналогічні висновки можна зробити щодо системи добору, діяльності та заохочення педагогічних працівників дошкільних установ. На жаль, найнижчі заробітні плати і заохочення спостерігаються саме у сфері дошкільної освіти.

14.3.5. Державні та регіональні програми підтримки педагогів

А. Загальнодержавні програми

Протягом 10 років до 2012 року в Україні діяла *загальнодержавна програма «Вчитель»* (затверджена Постановою КМУ від 28.02.2002 №379). Метою програми було забезпечення економічних і соціальних гарантій професійної самореалізації педагогічних працівників та утвердження їх високого соціального статусу в суспільстві.

Досягти мети планувалося шляхом вирішення, у тому числі, такого основного завдання, як підвищення рівня соціально-економічного і фінансового забезпечення підготовки педагогічних працівників, їх професійної діяльності та післядипломної освіти.

Очікувані результати виконання Програми передбачали стабілізацію кадрового складу дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних, професійно-технічних і вищих навчальних закладів; підвищення престижу педагогічної професії в суспільстві та утвердження високого соціального статусу вчителя; поліпшення соціально-економічного становища вчителів, морального і матеріального стимулювання їх професійної діяльності.

Фінансування виконання *Програми* здійснювалося в межах асигнувань, передбачених центральним та місцевим органам виконавчої влади, що є виконавцями заходів Програми, у державному і місцевих бюджетах, та з інших джерел, не заборонених законодавством. Усього було виділено **понад 145 мільйонів гривень**, з яких більш як 94 мільйонів гривень – з Державного бюджету України і майже 48 мільйонів гривень – з місцевих бюджетів.

Програму завершено. Ефективність її реалізації можна оцінити, оцінивши реалізацію очікуваних результатів. На жаль, **реальне становище вчителя в контексті всіх складових його професійного та особистісного життя тільки погіршується.**

Згідно з даними Держкомстату, за останні 2,5 роки роботи середня зарплата в галузі освіти зросла з 1 583 до 2 352 грн. Важко оцінити таке зростання порівняно з тим, як "подорожчало життя"?

Наслідки: чимало фахівців іде з професії, чимало фахівців – люди пенсійного або передпенсійного віку, а випускники – молоді вчителі, вихователі – часто не бажають працювати за спеціальністю.

Поряд з цим, приміром, у м. Києві вже протягом декількох років введено заборону збільшувати кількість працівників закладів соціально-культурної сфери. /п. 18.3. *Бюджету м. Києва на 2013 рік*: «Заборонити збільшувати у 2013 році планову штатну чисельність працівників установ, закладів соціально-культурної сфери та комунальних підприємств і організацій (за винятком комунальних підприємств і організацій, які не отримують бюджетної підтримки за рахунок коштів бюджету міста Києва), затверджену в їх штатних розписах на 31 грудня 2012 року».

Б. Автономна Республіка КРИМ

З метою підвищення соціального статусу педагогічних працівників, покращення морального і матеріального стимулювання їхньої праці Верховна Рада АРК затвердила *Програму підвищення престижу праці вчителя в АРК на 2011–2015 роки*, розроблену відповідно до загальнодержавної програми «Вчитель» (2002–2012).

Відповідно до цієї Програми, визначено складові престижу вчительської праці:

- професійний рівень;
- формування в суспільній свідомості кримчан розуміння того, що кримським учителем бути почесно;
- визначення пакета соціальних гарантій педагогічних працівників АРК і забезпечення його повного виконання.

Підняти авторитет учителя, підвищити його соціальний статус, зробити професію кримського педагога привабливою – спільне завдання органів влади усіх рівнів.

На реалізацію *Програми* передбачено майже **28 млн. грн.**, з яких з бюджету АРК – більш як 16 млн. із місцевих бюджетів – понад 9 млн. грн.

Напрями реалізації Програми: придбання службового житла для педагогів, які працюють у сільській місцевості; забезпечення орендної плати за житло для молодих спеціалістів, які проживають на селі; будівництво будинків для вчителів у містах Сімферополь та Ялта; забезпечення безкоштовного медичного профілактичного огляду, спеціалізованого (мамографічного, гінекологічного) медичного огляду та лікування педагогічних працівників; створення профілакторію для оздоровлення працівників у період підвищення кваліфікації тощо.

В. Місто КИЇВ

Одним із пріоритетних напрямів роботи освітньої галузі м. Києва у 2011–2012 роках у рамках міської цільової програми «**Освіта Києва. 2011–2015 рр.**», затвердженої рішенням Київської міської ради 25 травня 2011 року, було підвищення **соціального статусу вчителя.**

З цією метою:

- молодим фахівцям, які закінчили вищі навчальні заклади з відзнакою, нараховується до 50% надбавки до посадового окладу (на виконання розпорядження Київської міської державної адміністрації від 08.09.2005 №1697 «Про підтримку молодих фахівців – випускників вищих навчальних закладів та студентів, які навчаються на старших курсах вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації денної форми навчання та переведені на індивідуальну форму навчання і працюють педагогічними працівниками в навчальних закладах міста Києва»);
- керівники ДНЗ та їхні заступники отримують надбавку в розмірі 50% посадового окладу (ставки заробітної плати) /20% – за рахунок держави і 30% – за рахунок міста/;

- педагогічні працівники отримують надбавку в розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати) /20% – за рахунок держави і 20% – за рахунок міста/;
- непедагогічні працівники отримують надбавку 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) /за рахунок міста/.

Київською міською державною адміністрацією прийнято розпорядження про будівництво житла для педагогічних працівників. Педагогічні працівники поліпшують житлові умови за рахунок бюджету безкоштовно та за програмами будівництва житла 50% на 50% та 70% на 30%. У 2011 році 5 педагогічних працівників поліпшили житлові умови за рахунок міського бюджету. У Головному управлінні освіти і науки ведеться контрольний список педагогічних працівників за місцем роботи в управліннях освіти районних у місті Києві державних адміністраціях. До списку включено 1 817 родин педагогічних працівників, які перебувають на черзі квартирного обліку за місцем проживання.

У рамках підпрограми «Розвиток педагогічних кадрів»:

- заплановано запровадження відзнаки Київської міської державної адміністрації для переможців міського конкурсу «УЧИТЕЛЬ РОКУ»: 1 місце – 15 тис. грн.;
- для відзначення кращих працівників освітньої галузі запроваджено нагороду «Відмінник столичної освіти» з виплатою двох посадових окладів.

Г. Київська область

За 2011 рік усього по Київській області на щорічну грошову винагороду педпрацівникам за сумлінну працю виплачено 8 380,7 тис. грн., для оздоровлення непедагогічних працівників виплачено – 5 994,2 тис., на доплату директорам ДНЗ – 1 614,1 тис., на доплату методистам ДНЗ – 484,3 тис. грн.

Виплата щорічної грошової винагороди педпрацівникам за сумлінну працю, оздоровчих коштів обслуговуючому персоналу не відбувається протягом 2011–2012 років практично у 20 регіонах області.

Станом на 01.06.2012 потребували покращення житлових умов 1482 педагогічних працівники. У 2011 році житло отримали всього 14 педагогів (з них 5 – кредити на житло, 8 – кімнати в гуртожитку).

Завдання на 2012 – 2013 навчальний рік:

- забезпечити створення сприятливих умов для закріплення молодих спеціалістів, особливо в сільській місцевості;
- сприяти забезпеченню житлом педагогічних працівників;
- поліпшити стан організації безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місць роботи і проживання;
- забезпечити моральне і матеріальне стимулювання працівників навчальних закладів.

15. Приватна дошкільна освіта України

15.1. Сучасний приватний дошкільний заклад України:

- є суб'єктом і об'єктом соціальної сфери України, невід'ємною складовою системи освіти України, яка, у свою чергу, є **пріоритетною** сферою соціально-економічного та культурного розвитку суспільства; має на меті створення моделей якісної сучасної освіти;
- здійснює соціальне підприємництво в напрямку реалізації **пріоритетних** державних потреб, передусім – надання **обов'язкової** дошкільної освіти; виконує державне замовлення і є одним із реалізаторів **державних гарантій** обов'язкової освіти /всі приватні ДНЗ повинні проходити державну атестацію/;
- створює можливості для реалізації права освітнього вибору громадянами та соціальними групами відповідно до певних потреб дитини або родини (фізіологічних, психологічних, медичних, інтелектуальних, світоглядних, культурологічних тощо та ін.), що є ознакою демократичних процесів у суспільстві; навчає та виховує щороку **від 20 до 200 дітей**;
- **економить кошти місцевих бюджетів**, передбачені на виконання державних стандартів і нормативів дошкільної освіти або на створення нових місць для навчання та утримання дошкільнят;
- утримує **від 20 до 50 робочих місць**, створених не за рахунок державного або місцевого бюджету, за які сплачує відповідний єдиний соціальний внесок; прибутковий податок із заробітної плати працівників спрямовується на формування місцевого бюджету;
- **економить 4–5 млн. грн. місцевого бюджету**, що необхідні для утримання матеріально-технічної бази дошкільного закладу; залучає недержавні інвестиції в утримання та розвиток матеріально-технічної бази соціальної інфраструктури, зокрема її освітньої сфери, а також у якісну освіту молоді, яка є частиною людського капіталу країни, головним стратегічним ресурсом її розвитку;
- за можливості, навчає та виховує на пільгових умовах до 2–3% дітей державних пільгових категорій, які поділяють ідеї та принципи відповідного дошкільного закладу;
- організовує семінари з обміну досвідом та напрацюваннями.
- Перші приватні дошкільні заклади в незалежній Україні було створено в 1991 році. Засновниками виступали, як правило, педагогічні колективи – з метою реалізації певних педагогічних ідей і моделей.

Будь-який приватний дошкільний заклад функціонує за принципами реального інституту громадянського суспільства: автономності, відповідальності, пріоритету внутрішніх джерел активності над зовнішніми, високого ступеня свободи вибору освітніх програм і засобів їх реалізації.

Основні показники функціонування приватного дошкільного закладу як автономної освітньої організації:

- концептуальна обґрунтованість освітньої діяльності;
- цілісність і синергетичність педагогічної системи;
- здатність мобільно відображати актуальні соціальні запити;

- ефективність та оптимальність способів управління;
- діалогічність у взаємодії з різними соціальними інститутами.

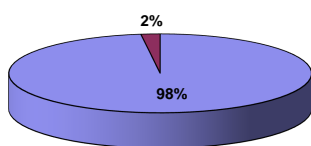
У системі освіти України **приватні дошкільні навчальні заклади становлять лише 2%** від загальної кількості вітчизняних дошкільних навчальних закладів.

Приміром, у м. Києві працює 2,5% приватних ДНЗ від загальної кількості ДНЗ столиці, у Київській області – 1% від загальної кількості.

Кількість приватних ДНЗ в Україні та деяких регіонах

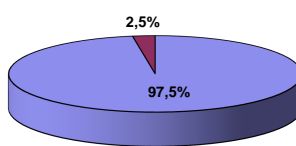
Регіон	Всього ДНЗ	З них кількість приватних ДНЗ	% від загальної кількості
Україна	16 078	327	2
Київ	688	17	2,5
Київська область	693	7	1

Україна



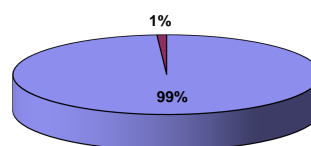
■ Всього ДНЗ ■ Всього приватних ДНЗ

Київ



■ Всього ДНЗ ■ Всього приватних ДНЗ

Київська область



■ Всього ДНЗ ■ Всього приватних ДНЗ

Попит на приватну освіту в Україні збільшується. Вже сьогодні доволі часто батьки обирають навчальні заклади для своїх дітей, керуючись якістю їхньої роботи і створених умов, а не місцем знаходження і, останнім часом, необхідністю певної оплати за навчання та утримання /величина розмірів благодійних внесків у деяких благодійних фондах, приміром, столичних комунальних ДНЗ, іноді трохи менша або дорівнює розміру оплати за навчання та утримання у приватних ДНЗ/. Більшість батьків, які обирають приватний ДНЗ, готові на певні особисті економічні обмеження заради індивідуального підходу до освітнього процесу власної дитини, існуючих, а не очікуваних через декілька років, комфортних умов перебування дитини в садочку, реальних партнерських стосунків із педагогами і керівництвом навчального закладу.

15.2. Освіта України в контексті її соціальності і демократичності

Україна відрізняється тим, що приватні навчальні заклади, які створювалися до цього часу, є залежними від держави, але позбавлені будь-якої підтримки на виконання, як мінімум, обов'язкового державного стандарту дошкільної освіти – Базового компоненту освіти, забезпечення державних гарантій на обов'язкову освіту.

Відповідно до ст. 1 Конституції України, **Україна є демократична, соціальна, правова держава.**

Якщо країна демократична і правова, то в ній мають існувати свобода вибору і рівність громадян перед законом. А якщо вона ще й соціальна, то це передбачає рівні права на певну частку виробленого народом України багатства, зокрема, відповідно до ст. 95 Конституції, бюджетна система України будується на засадах справедливого та неупередженого розподілу суспільного багатства між громадянами і територіальними громадами.

Усі провідні країни світу, що визнають себе соціальними країнами, обов'язково надають певні кошти як державні гарантії та зобов'язання перед громадянами на отримання дітьми обов'язкової в країні освіти. Розмір цих коштів може бути різним, але принцип «кошти йдуть за дитиною» реалізується щодо всіх дітей незалежно від місця навчання і форми власності навчального закладу.

Є країни, які не фінансують учнів та вихованців приватних навчальних закладів, навіть у рамках обов'язкової освіти (наприклад, Великобританія). Але ці країни і не проголошують себе соціальними, зберігають «класовість» суспільства як норму.

Водночас незалежно від наявності бюджетного фінансування учнів усі приватні навчальні заклади провідних країн світу мають широкую автономію, що включає в себе не тільки управління, бюджетування, кадрову політику, а й академічну свободу, власну освітню траєкторію до визначених державою бажаних освітніх орієнтирів.

Кожен ДНЗ України незалежно від форми власності практично позбавлений академічної автономії, повинен виконувати державний стандарт дошкільної освіти – Базовий компонент дошкільної освіти (що становить «левоу» частку від усього робочого часу навчального закладу), використовувати затверджене МОН України навчально-методичне забезпечення. Він майже позбавлений організаційної свободи: місцевий орган управління освіти, де розташований приватний ДНЗ, не тільки погоджує статут приватного закладу ще до його державної реєстрації (п. 2 ст. 13 Закону України «Про дошкільну освіту»), а також кандидатури керівника та його заступників, а й погоджує кандидатури всіх педагогічних працівників приватного ДНЗ (п. 4 ст. 31 Закону України «Про дошкільну освіту»).

Недотримання відповідних умов тягне за собою непроходження державної атестації навчального закладу і позбавлення його ліцензії (ст. 41, п. 3 ст. 11, п. 2 ст. 9, п. 1 ст. 22, п. 2 ст. 23 Закону України «Про дошкільну освіту»;

п. 3 ст. 15, п. 5 ст.18 Закону України «Про освіту»; ст.ст. 8, 20–23 Закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності»). Робота без ліцензії підлягає значним фінансовим санкціям.

Навіть рішення про створення, реорганізацію та ліквідацію приватного ДНЗ має бути погодженим відповідним органом виконавчої влади з питань освіти та відповідним органом виконавчої влади з питань охорони здоров'я (ст. 16 Закону України «Про дошкільну освіту»).

Отже, свобода вибору в Україні зведена майже до нуля не тільки у виборі навчальних закладів різних форм власності, а й у реалізації самої роботи приватного ДНЗ.

Україні давно вже потрібно визначитися: якщо вона демократична країна, **дозволити йти приватним садкам (так само як і школам) до визначених, у тому числі державою, освітніх результатів самостійно**, а якщо ще й соціальна – фінансувати обов'язкові освітні потреби дітей незалежно від місця навчання та виховання.

15.3. Основні статті витрат і доходів приватного ДНЗ

Основні статті видатків бюджету приватного ДНЗ:

- Фонд оплати праці з нарахуваннями
- Єдиний соціальний внесок
- Єдиний податок (деякі ДНЗ перебувають на єдиному податку як юридична особа)
- Харчування
- Тепло та гаряча вода
- Електроенергія
- Холодне водопостачання та водовідведення
- Комунікаційні витрати (телефони, Інтернет)
- Розрахунково-касове обслуговування, послуги банків
- Навчально-методичне забезпечення навчально-виховного процесу, періодичні видання, підвищення кваліфікації педагогів, канцелярія, організація свят, екскурсій, інших заходів закладу
- Господарські витрати (вивезення сміття, обслуговування електрощитових та електромереж, технічне обслуговування приміщень, комунікацій, навчально-виховного процесу, господарський інвентар, миючі засоби, дезінфекція, дезінсекція, дератизація, страхування орендованого приміщення, пожежне забезпечення, заміри опору ізоляції, озеленення тощо)
- Медичні витрати (лікарські засоби, медичний інвентар); оздоровлення
- Обслуговування інформаційної мережі закладу, оргтехніки
- Придбання обладнання і предметів тривалого користування (меблі, мультимедійне обладнання, література для бібліотеки, оргтехніка тощо)
- Поточний (можливо капітальний) ремонт (приміщень, комунікацій, дахів, вікон, фасадів, парканів, покриття доріг тощо), відновлення чи облаштування спортивних та дитячих майданчиків тощо
- Транспортні послуги
- Впровадження нових технологій

Може не бути, але поки що для більшості приватних ДНЗ є:

- Орендна плата за приміщення (незначна частина приватних ДНЗ має власне приміщення)
- Орендна плата за земельну ділянку
- **Комерційна** вартість комунальних послуг

Приватні ДНЗ звільнені (завдяки лобюванню Асоціації приватних закладів освіти м. Києва під час прийняття Податкового кодексу) від:

- ПДВ
- Податку на землю
- Податку на прибуток

Основні джерела доходів бюджету приватного ДНЗ:

- Плата за навчання з боку родини відповідно до угоди на навчання
- Благодійна допомога або пожертви фізичних чи юридичних осіб
- Кошти засновника (у деяких ДНЗ)

Середня вартість навчання та утримання дошкільника у приватному ДНЗ

- В приватному ДНЗ, приміром, столиці, середня вартість навчання та утримання дошкільника знаходиться в діапазоні 20–40 тис. грн. на рік без вартості харчування.
- Саме верхня межа діапазону вартості є наближеною до реальної вартості навчання та утримання одного дошкільника України з урахуванням усіх необхідних видатків.
- Середня вартість харчування дошкільника на рік із розрахунку вартості продуктів харчування становить 5 тис. грн. на рік.

Отже, в сумі маємо 25-45 тис грн. на рік.

16. Щодо державних гарантій економічного забезпечення отримання освіти

Статтею 53 Конституції України визначено, що кожен громадянин має право на освіту, а відповідно до Ст.6 Закону України «Про дошкільну освіту» одним з принципів реалізації дошкільної освіти є доступність для кожного громадянина освітніх послуг, що надаються системою дошкільної освіти. Законодавчо також закріплено право батьків вибирати дошкільний навчальний заклад.

Відповідно Ст.3 Закону України «Про дошкільну освіту» держава **забезпечує** доступність і безоплатність дошкільної освіти в державних і комунальних дошкільних навчальних закладах у межах державних вимог до змісту, рівня й обсягу дошкільної освіти (Базового компонента дошкільної освіти) та обов'язкову дошкільну освіту дітей старшого дошкільного віку (без визначення місця її отримання та форми власності навчального закладу).

Відповідно до Ст.32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», до повноважень органів місцевого самоврядування та виконавчої влади у системі дошкільної освіти віднесено **забезпечення** реалізації державної політики у сфері дошкільної освіти на відповідній території, **забезпечення** на відповідній території доступності і безоплатності освіти та створення умов для одержання громадянами дошкільної освіти.

Про безоплатність та доступність дошкільної освіти свого часу висловився КСУ рішенням у справі № 1-4/2004 від 4 березня 2004 р. КСУ ухвалив, що «безоплатність» означає можливість здобуття освіти в державних і комунальних навчальних закладах без внесення плати у будь-якій формі за освітні послуги відповідно до державного стандарту. При цьому забезпечення безоплатності освіти на всіх рівнях є однією з гарантій її доступності. Слід зауважити, що у пояснювальній записці до рішення, суд проводить головну ідею: **безоплатність освіти пов'язана з її обов'язковістю**.

До повноважень Міністерства освіти і науки України відноситься визначення державних нормативів фінансового, матеріального забезпечення дітей, мінімальних нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення ДНЗ (Ст.12 Закону України «Про освіту», п.1.Ст.19 Закону України «Про дошкільну освіту»). Відповідно до Положення про Міністерство, затвердженого Указом Президента України від 08.04.2011 № 410/2011, до його компетенції належить затвердження мінімальних нормативів матеріально-технічного і фінансового забезпечення навчальних закладів.

У свою чергу, місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування повинні встановлювати, **не нижче** визначених Міністерством мінімальних нормативів, обсяги бюджетного фінансування закладів освіти, установ, організацій системи освіти, що є у комунальній власності, та забезпечувати фінансування витрат на їх утримання; забезпечувати розвиток мережі навчальних закладів, зміцнення їх матеріальної бази, господарське обслуговування (Ст.14 Закону України «Про освіту», Ст.32 Закону України «Про місцеве самоврядування»). Формування, забезпечення і дотримання відповідних нормативів є державною гарантією згідно Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (Ст.4, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 23). /До нормативів забезпечення відноситься забезпечення певної території мережею закладів освіти; до державних соціальних нормативів у сфері забезпечення навчальними закладами включаються норми матеріального забезпечення навчальних закладів та додаткових видів соціального і матеріального забезпечення учнів; держава гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів; з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому встановлюються державні гарантії щодо: надання гарантованих обсягів обслуговування у сфері освіти; державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності; надання державних соціальних гарантій здійснюється на засадах адресності та цільового використання; розробка та виконання *Державного бюджету України та місцевих бюджетів* здійснюються на основі пріоритетності фінансування для забезпечення надання державних соціальних гарантій; залучення закладами освіти коштів з додаткових джерел фінансування не є підставою для зменшення бюджетного фінансування відповідно до нормативів; з метою забезпечення надання державних соціальних гарантій обраховуються ... нормативи фінансування поточних витрат на утримання мережі закладів освіти; держава здійснює фінансову підтримку *місцевого самоврядування* з метою забезпечення надання державних соціальних гарантій на основі нормативів витрат (фінансування)/.

Але останніми роками порушуються державні гарантії на отримання обов'язкової дошкільної освіти, відбувається хронічне недофінансування потреб освіти, дошкільної освіти зокрема, значне навантаження щодо утримання ДНЗ лягло на плечі родин вихованців.

Такий стан речей не узгоджується із статтею 67 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», яка передбачає фінансування з боку держави у повному обсязі здійснення органами місцевого самоврядування наданих законами повноважень. Кошти, потрібні для здійснення органами місцевого самоврядування цих повноважень, щороку передбачаються у Законі України «Про Державний бюджет України».

За подальшого падіння платоспроможності батьків внаслідок тривалої економічної та фінансової кризи, в тому числі, подальшої диференціації платоспроможності батьків, збільшуватиметься кількість дітей із малозабезпечених родин, батьки яких не можуть сподіватися на надання своїм дітям якісної освіти не через відсутність у дітей здібностей, а передусім через неспроможність батьків доплачувати за освіту. Таким чином, державна освіта посилюватиме і без того зростаючу соціальну нерівність.

За таких підстав громадським об'єднанням батьків можна:

- 1) Використати Ст.25 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»: **Контроль** за дотриманням законодавства про державні соціальні стандарти і нормативи та державні соціальні гарантії здійснюється органами державної влади та органами місцевого самоврядування із залученням **громадських організацій та незалежних експертів на засадах гласності**.
- 2) Апелювати до **Ст.56 КУ**: Кожен має право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Ключовими проблемами існуючої моделі управління в системі дошкільної освіти є:
 - надлишкова керованість системи;
 - командно-адміністративний стиль вертикального управління і декларативна демократизація;
 - слабкість горизонтальних зв'язків;
 - відсутність у переважній кількості працівників управлінь освіти усвідомлення своєї сервісної функції, відсутність сприйняття дитини та його родини, педагогів як головних суб'єктів освітнього процесу з відповідними правами;
 - низький рівень розвитку громадянської та правової культури батьківської та педагогічної громади, низький рівень розвитку самоврядування навчальних закладів;
 - фактична відсутність можливостей для запровадження автономії навчальних закладів; практична відсутність можливостей для свободи вибору освіти (форм, методів, засобів, програм навчання та викладання), зокрема, в межах навчального закладу;
 - забюрократизованість системи освіти і формальність звітування.
6. Результатом роботи такої управлінської моделі в системі дошкільної освіти є важкість для прояву будь-якої ініціативи, нівелювання вольового та творчого компонентів діяльності педагогів.
7. Грунтовні наукові дослідження, думки експертів-науковців не впливають на прийняття рішень у сфері реформування системи дошкільної освіти.
8. На фінансування системи дошкільної освіти в Україні суттєво впливають особливості управління освітою, які залишилися ще від радянських часів. Зокрема:
 - переважають методи планово-адміністративного розподілу ресурсів;
 - панує принцип відшкодування витрат;
 - планування відбувається від досягнутого рівня тільки у розрахунку на поточний фінансовий рік;
 - типовою є дефіцитність кошторисів ДНЗ.
9. Серед найбільш **нагальних проблем розвитку системи освіти** практично усіх регіонів слід виділити:
 - застарілу матеріально-технічну базу ДНЗ, недостатнє інформаційно-методичне їх забезпечення;
 - недостатні обсяги фінансування з місцевого та державного бюджету для розвитку матеріально-технічної бази ДНЗ;
 - низький рівень соціального захисту учасників навчально-виховного процесу; соціального забезпечення педагогічних працівників;
 - занадто повільну демократизацію освіти.
10. Існує дисбаланс між обсягом завдань, які висуває держава перед освітою, та обсягами фінансового забезпечення цих завдань.
11. Бюджетний кодекс визначає фінансовий норматив бюджетної забезпеченості як гарантований державою завдань і функцій певного виду освіти, що використовується для визначення обсягу міжбюджетних трансфертів. Існуюча *Формула розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів є непрозорою* та складною в застосуванні.
12. Хронічне недофінансування потреб системи освіти призвело до того, що на рівні місцевих бюджетів нормативи фактично ігноруються при визначенні обсягів фінансових ресурсів, необхідних конкретному навчальному закладу. Фінансування ДНЗ здійснюється не у розрахунку на одного дошкільника, а на засадах відшкодування витрат закладу.
13. Незважаючи на наявність визначених на національному рівні нормативів бюджетної забезпеченості, вартість утримання 1 дошкільника та загальні обсяги фінансування видатків на освіту у містах, у районах в межах міста, або у селах в межах району різні. Крім того, обсяги цих асигнувань не залежать від ефективності та результативності ДНЗ, а також від освітніх пріоритетів громади.
14. Причинами неефективності механізму державного фінансування системи освіти *Програмою економічних реформ на 2010-2014* визначені обмеженість автономності й відсутність реальних стимулів для ефективнішого використання у навчальних закладах бюджетних і залучених коштів.
15. Жорсткі фінансові рамки кошторисів призводять до пасивності керівників ДНЗ у ефективному й економічному господарюванні і відповідальності за витрачання коштів. Відсутня мотивація економити бюджетні кошти, адже ДНЗ не мають права використати ці кошти на фінансування інших статей власного бюджету.
16. Бюджетний процес – формування кошторису, виділення і розподіл коштів для ДНЗ – є непрозорим як для керівників ДНЗ, так і для родин учнів, громадськості.
17. ДНЗ, маючи постійний обсяг бюджетних коштів, слабо орієнтовані на споживачів освітніх послуг (дітей, батьків, громад) і тому не завжди зацікавлені в інноваціях та, зрештою, підвищенні якості цих послуг, тим більше на тлі дефіциту місць у ДНЗ та за відсутності умов здорової конкуренції.
18. Режим жорсткої економії бюджетних видатків, що був запроваджений у кризовий період і, ймовірно, зберігатиметься у найближчому майбутньому, спонукає до концентрації бюджетних видатків на фінансування, насамперед, заробітної плати працівникам. Кошти на розвиток ДНЗ чи, навіть, на поточні господарські потреби, як правило, не виділяються зовсім.
19. Поточні потреби ДНЗ забезпечуються завдяки коштам родин дошкільнят. Ці кошти, як правило, в кошторисі ДНЗ не відображені, оскільки, в кращому випадку, належать іншій юридичній особі – благодійному фонду і у своїй більшості не обліковуються відповідними актами з боку ДНЗ, а в гіршому – зібрані готівкою без будь-яких документів.
20. Нерозвиненість легальних механізмів залучення позабюджетних коштів, а також небажання частини керівників ДНЗ легалізувати «тіньову економіку закладу», зробити процес залучення і використання благодійних,

- спонсорських, в тому числі, батьківських коштів прозорим і підзвітним, деструктивно впливають на освітній процес.
21. Серед усіх освітян найменш захищеною категорією є працівники ДНЗ. Недотримання визначених чинним законодавством України соціальних стандартів та встановлення заробітної плати нижчої за мінімальний прожитковий мінімум є фактичною дискримінацією працівників освітньої галузі зі сторони Уряду.
 22. Приватні ДНЗ знаходяться поза межами усіх державних і місцевих програм розвитку освіти.
 23. В Україні до цього часу відсутній спеціальний закон, що регламентував би діяльність юридичних осіб публічного права, якими є комунальні НЗ. Це створює безліч перешкод щодо державної реєстрації і набуття повноцінних прав юридичної особи, що вже визначені законодавством, для комунальних НЗ, у тому числі ДНЗ. Сучасні державні та комунальні ДНЗ не набули до цього часу всіх ознак юридичної особи публічного права, мають обмежені засновниками (власниками) – органами місцевого самоврядування – обмежені права у проведенні фінансово-економічної діяльності, у можливостях нести повну безпосередню відповідальність за виконання всіх завдань освітнього законодавства на території ДНЗ.
 24. Загальний обсяг фінансових ресурсів за кожним видом видатків, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, розраховується на підставі державних соціальних стандартів і нормативів. На сьогодні в Україні відсутня система розроблених і затверджених соціальних норм і нормативів.
 25. Закладена у законодавчу базу часткова економічна самостійність ДНЗ не реалізується, по-перше, у зв'язку з численними законодавчими обмеженнями цієї ж самостійності і, по-друге, наявністю відповідної позиції органів державної влади.
 26. Існує колізія між повноваженнями органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Законодавством, що регламентує сферу освіти, чітко не відокремлені повноваження місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування (рад депутатів).
 27. Розподіл окремих повноважень між центральним органом державної виконавчої влади та місцевими органами виконавчої влади розмитий; так само розмитий розподіл повноважень між місцевим органом державної влади і одним з його підрозділів – місцевим органом управління освітою.
 28. Проблемою в управлінні навчальними закладами України, в тому числі ДНЗ, залишається нерозвиненість самоврядування (як бажання і мотивації, так і механізмів). Не усвідомленою проблемою в суспільстві залишається підміна участі громадськості в управлінні навчальними закладами, в тому числі ДНЗ, благодійністю та діяльністю батьківських комітетів, спрямованою переважно на збір коштів.
 29. Керівництво України намагається мотивувати до **інвестування в освіту**. Залучення інвестицій передбачає наявність певних гарантій для інвестора, створення певних умов, відповідної нормативної бази, системи відповідальності перед інвестором за ефективне використання інвестицій. Благодійні фонди при державних і комунальних навчальних закладах в повній мірі не вирішують цієї проблеми, адже не передбачають системи відповідальності перед інвесторами (в основному родинами учнів) з боку навчального закладу за ефективне використання наданої благодійної допомоги.
 30. Поряд з цим приватний ДНЗ - економічна модель прямих інвестицій в освіту безпосередньо з боку споживачів, з наявністю всіх механізмів відповідальності перед інвесторами за ефективність використання інвестицій, якість освітнього процесу. Але заохочення інвестування потребує ще й створення відповідних умов, які б враховували потенційну економічну спроможність того чи іншого виду діяльності, тим більше в такій специфічній сфері як освіта. Запроваджені останніми роками умови, приміром, комерційні розцінки орендного користування приміщенням та тарифи на комунальні послуги, на тлі постійного зростання собівартості освіти, тривалої економічної кризи та падіння платоспроможності батьків унеможливають подальше існування та розвиток приватної освіти в Україні, дошкільної приватної освіти зокрема.
 31. Україна задекларувала рівноправну реалізацію і захист усіх форм власності. Забезпечення дотримання правил чесної конкуренції є конституційною гарантією держави. Створення різних економічних умов для суб'єктів, які надають аналогічні освітні послуги (зокрема, різниця в розцінках за оренду приміщення та тарифах на комунальні послуги для державних, комунальних і приватних навчальних закладів) є несправедливою як з економічної і правової, так і соціальної точки зору.
 32. По відношенню до дошкільнят приватних ДНЗ та їхніх родин, педагогічних громад ДНЗ порушуються освітні права, відбувається майнова дискримінація, яка, власне, є соціальною дискримінацією, не більш припустимою, ніж расова, релігійна чи гендерна.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 1:

1. Нормативно-правова база функціонування системи дошкільної освіти вимагає кардинального оновлення, а не лише внесення змін та доповнень до вже існуючих документів.
2. Основу модернізації освіти повинно скласти формування нового організаційного та організаційно-економічного механізму в рамках переходу від державно-патерналістської моделі соціальної політики до субсидіарної держави.
3. Перейти до державно-громадсько-приватного партнерства в освіті.
4. Українське суспільство має перейти від режиму бюджетного утримання своєї системи освіти до режиму інвестування в неї. Інвесторами при цьому виступатимуть родини учнів та студентів, зацікавлені громадські об'єднання, благодійні фонди, меценати, роботодавці і держава. Остання також має створити нормативно-правову базу та визначити відповідні правила.
5. Подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Кожна програма розвитку освіти повинна містити чіткі критерії визначення ефективності їх використання

6. В першу чергу інвестиції у сферу дошкільної освіти повинні бути спрямованими у **впровадження нових інноваційних технологій**, що в результаті поліпшують загальне економічне становище освіти ДНЗ (приміром, технології енергоефективності, встановлення нових інженерних комунікацій тощо).
7. Залучення інвестицій в освіту повинно відбуватися на прозорих умовах і з обов'язковими гарантіями для інвестора.
8. Реформи системи фінансування сфери освіти мають забезпечити розширення повноважень місцевих органів управління та формування належної дохідної бази для фінансування освітніх послуг.
9. Затвердити в натуральному та вартісному вираженні перелік соціальних стандартів та нормативів надання освітніх послуг. Стандарти мають розглядатися з погляду послуги для окремої дитини і враховувати критерії кількості, якості та доступності зазначених послуг. Такий перелік можна визначити як «освітній кошик учня». Передбачити здійснення розрахунку видатків, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, на підставі державних соціальних стандартів та нормативів. Перейти до формування бюджетів ДНЗ за схемою «кошти йдуть за дитиною» з розрахунку «споживчого кошику учня».
10. Радикально розширити автономію ДНЗ: фінансово-господарська, академічна, кадрова самостійність і громадсько-державне управління.
11. Потрібні організація і проведення широкої просвітницької кампанії, спрямованої на підвищення громадянської свідомості суспільства щодо необхідної участі в управлінні системою освіти, визначенні стратегій розвитку, плануванні та контролі за ефективним використанням бюджетних коштів, що належать власне українській громаді.
12. Забезпечення реальними правами і механізмами вже задекларованого різноманіття в освіті: створення й забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм та засобів здобуття освіти.
13. Розвиток недержавної, зокрема, приватної, дошкільної освіти, шляхом:
 - Розповсюдження державних і місцевих програм розвитку освіти на ДНЗ всіх форм власності.
 - Забезпечення державною соціального захисту та *обов'язково* медичного обслуговування дітей і працівників незалежно від місця навчання і форми власності ДНЗ.
 - Забезпечення державною підвищення кваліфікації в рамках *обов'язкової* атестації педагогічних працівників ДНЗ всіх форм власності.
 - Забезпечення для приватних ДНЗ бюджетного фінансування виконання кожною 5-річною дитиною державного стандарту *обов'язкової* дошкільної освіти (Базового компонента дошкільної освіти) у розмірі бюджетної забезпеченості одного дошкільника за кількістю дошкільнят приватного ДНЗ.
 - Забезпечення рівноправних умов користування комунальними послугами для ДНЗ всіх форм власності шляхом, зокрема, встановлення символічної орендної плати за користування приміщеннями; запровадження нової категорії споживачів комунальних послуг, приміром: «навчальні заклади всіх форм власності».
 - Встановлення символічної орендної плати за оренду земельної ділянки під розміщення приватного ДНЗ.
 - Виділення на пільгових умовах і в пріоритетному порядку земельних ділянок під будівництво приватних ДНЗ або НВК «ЗНЗ-ДНЗ».
14. Відпрацювання нових сучасних моделей ефективної взаємодії комунальних ДНЗ із централізованою бухгалтерією уповноваженого органу місцевої виконавчої влади, що враховують посилення автономії ДНЗ, у тому числі фінансово-економічної самостійності.
15. Подолання фінансово-економічних, адміністративно-управлінських і соціально-психологічних бар'єрів на шляху до застосування нових механізмів фінансування освіти серед керівництва країни, місцевої влади, працівників ДНЗ, батьківської громади та громадськості України взагалі.
16. Створення системи підготовки керівників ДНЗ з питань фінансово-господарської діяльності в сучасних умовах.
17. Доцільним є створення МОН електронної системи документообігу на основі «хмарних технологій», що надасть можливість підвищити ефективність роботи, економію бюджетних коштів, розробку та запровадження якісного моніторингу та оцінки, використовувати систему міжнародних індикаторів якості освіти.
18. Необхідний постійний державний та громадський контроль за дотриманням у фінансуванні сфери освіти всіх принципів бюджетної системи України.
19. Формування механізмів оцінки ефективності використання всіх видів фінансових ресурсів, наприклад, з використанням міжнародних індикаторів оцінки ефективності систем освіти.

Розділ 2.

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРАМИ СЕКТОРУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ НА ВСІХ РІВНЯХ СИСТЕМИ ОСВІТИ УКРАЇНИ.

ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ДНЗ

Завдання розділу:

1. Провести аналіз принципів та підходів до підготовки кадрів всіх рівнів системи дошкільної освіти України.
2. Описати кадровий потенціал ВНЗ пед.освіти.
3. Проаналізувати профільні курси з точки зору співвідношення теорія/практика.
4. Дослідити наявність спецкурсу по роботі з батьками.
5. Проаналізувати принципи та ключові критерії відбору абітурієнтів
6. Дослідити підходи до підготовки завідуючих ДНЗ.

1. Забезпечення педагогічними кадрами системи дошкільної освіти

Проблему забезпечення педагогічними кадрами системи дошкільної освіти можна розглядати в двох аспектах: підготовка майбутніх педагогічних працівників та, власне, забезпеченість дошкільних закладів фахівцями.

1.1. Підготовка майбутніх педагогічних працівників ДНЗ

На думку експертів, існуюча в Україні кількість педагогічних закладів освіти є більшою, ніж необхідно. У певній мірі, це зумовлює ситуацію, коли педагогічні заклади освіти, задля забезпечення свого функціонування, здійснюють набір абітурієнтів майже без конкурсу, що відповідним чином негативно позначається на рівні підготовки студентів:

«Мы сталкиваемся с такой проблемой. У каждого есть обязательный госзаказ, который мы должны выполнять. И поэтому мы берём всех, кто приходит» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ); «Якщо не наберу абітурієнтів, в мене закритється група. Я залишусь без роботи. А що буду їсти? Ні, буду вчити всіх. А що там вони підуть робити – це хай уже думає той, кому я їх передам» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Викладачі ВНЗ зазначають, що невиконання плану набору студентів у подальшому призведе до зменшення плану набору і фактично – до скорочення штату у ВНЗ. На тлі усвідомлення низького рівня абітурієнтів, а відповідно, і студентів, викладачі в значній мірі орієнтовані на особистий інтерес збереження свого робочого місця:

«В любом вузе есть определённое количество студентов. Вот, допустим, есть 50 мест: из этих 50-ти – 25 бюджетных и 25 контрактных. На бюджет, понятно, конкурсы и так далее. Остаются контрактные. Если я не наберу 25 контрактников, то через 3 года: а) кафедра, преподаватели останутся без нагрузки; б) институт, университет останется без денег. Потому что сейчас контрактные деньги идут в фонд заработной платы педагогов, на закупки учебников. Но самое страшное: министерство, когда будет проводить аттестацию или аккредитацию специальностей, решит, что раз меньше людей учится – значит, нет спроса. «А мы вам обрежем!». А это уже маячит потеря работы» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Подальша доля випускників ВНЗ системно не відслідковується. При цьому, на думку представників ВНЗ, до 40 % випускників не виходять на роботу в садочки, або йдуть з професії протягом перших трьох років. Відповідну інформацію збирають, схоже, лише працівники ВНЗ, і то переважно за власною ініціативою і через особисті контакти. Частина з них в інтерв'ю зазначили, що певний період після випуску намагаються спостерігати за своїми вихованцями та підтримують з ними контакт. При цьому експерти зауважили, що це не є системною діяльністю і що дане спостереження не впливає на планування кількості місць набору абітурієнтів. Під час такого спостереження вони намагаються опосередковано з'ясувати рівень підготовки своїх випускників і задоволеність ними отриманим об'ємом знань під час навчання. Даний процес частіше відбувається на інтерперсональному рівні – шляхом спілкування працівників ВНЗ з колишніми випускниками та окремими завідуючими садочків. Даний аналіз є важливим інструментом, але не використовується системно для можливості приймати управлінські рішення та, в разі необхідності, впливати на процес підготовки молодих кадрів. Якщо корегування і відбувається, то частково, в зв'язку з наявністю певних обмежень в прийнятті таких рішень з боку керівництва ВНЗ.

Потребує постійного моніторингу фахова доля випускників, зокрема, тих випускників, які залишають професію відразу після закінчення ВНЗ або протягом найближчих 2-3 років.

На думку профільного спеціаліста МОН України, через те, що вища освіта для громадян України є безкоштовною і гарантованою з боку держави, ніхто не зобов'язаний працювати за фахом по завершенні навчання. Тому на думку окремих експертів вважається, що у простеженні долі випускників немає потреби.

«Частина студентів закінчує навчання розчарованими в професії. На 3-4-х курсах частина усвідомлює, що обрала не той фах або не той ВНЗ. Тоді вони формально закінчують навчання, щоб мати диплом про вищу освіту. Дехто відверто говорить, що працювати за таку зарплату не бачать сенсу і не підуть» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Відсутність аналізу інформації щодо співвідношення кількості осіб до вакансій, які ними закриваються; аналізу перевантаження персоналу; наявності осіб передпенсійного віку, як перспективи вивільнення вакансій, та іншої інформації

– формує загрозу значної кадрової кризи, в найближчій перспективі. В регіонах багато садків мають близько 30-40 % працівників передпенсійного віку, і їх вихід на пенсію може поставити під загрозу набір дітей в групи, які діють і завантажені дітьми повністю. Це при тому, що молодих кадрів не вистачає для закриття наявних або прихованих вакансій (розподілених між працюючими). **Настання моменту масового виходу людей на пенсію може призвести до часткового паралічу діяльності ДНЗ, особливо, в регіонах.**

«Я з жахом думаю, що мені робити, адже через декілька років у мене майже половина вихователів піде на пенсію! Я не знаю, де і кого я буду брати, щоб поставити на їх місце» (Завідуюча ДНЗ).

Комплексна оцінка показників кадрової забезпеченості потребує окремого кількісного дослідження

На рівні системи підготовки кадрів дошкільної освіти експерти (завідувачі та методисти ДНЗ, вихователі ДНЗ, методисти міського департаменту освіти) відзначали досить **низький рівень професійної підготовки молодих спеціалістів**, особливо, слабку практикоорієнтованість випускників ВНЗ III та IV рівнів акредитації:

«Коли ці фахівці приходять до дошкільного навчального закладу, вони стикаються з тим, що вони не готові працювати, вони не знайомі зі змістом нових програм. Дуже мало годин виділяється на практику саме у підготовці вихователів дошкільних навчальних закладів. І у зв'язку з цим вони майже практично не зорієнтовані» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Слід зазначити тенденцію щодо більш позитивної оцінки якості практичної підготовки кадрів для системи дошкільної освіти у педагогічних коледжах, профільних ВНЗ I та II рівнів акредитації.

«Мы стараемся брать воспитателей после училища. После института – менее квалифицированные специалисты» (Завідуюча ДНЗ).

«Отличает педучилище от педагогических вузов очень серьёзная педагогическая направленность. Вот они пришли к нам на 1-й курс, с 1-го сентября они оформляют санитарные книжки, чтобы попасть в ДНЗ, с октября они идут на наблюдение, а с января - они уже сами, ну, скажем, работают вместе, в тандеме с воспитателем: проводят занятия, готовят наочность и так далее. То есть в течение двух лет обучения не менее 5-6-ти практик. Конечно, сейчас нам сильно урезали практику новой программой 2010года. Нас никто не слышит. Рекомендации не учитывают в министерстве... Похоже, что университетские для нас их разрабатывают в Киеве...» (Заступник директора ВНЗ I рівня акредитації).

Серед експертів розповсюдженою є думка щодо вкрай низької ефективності заочної форми педагогічної освіти, адже значущим фактором якості цієї форми є обов'язкова самоосвіта, яка потребує бажання та навичок самостійного отримання знань. Крім того, ця форма навчання фактично виключає можливість здобуття і розвитку навичок практичної роботи, що і без того є проблемою навіть для стаціонарної форми освіти. В той же час, **заочна форма навчання є єдиною можливістю працівників ДНЗ, що закінчили педагогічне училище, здобути вищу освіту без відриву від виробництва і, таким чином, забезпечити можливість кар'єрного та фінансового зростання.** Експерти з регіонів наводять загальні дані статистики ДНЗ, за якими у ДНЗ працюють лише 36-38% педагогів з вищою освітою III-IV рівня, інші мають тільки I-II рівень, і всі вони потребують продовження освіти для підвищення категорії. Тому заочну форму освіти доцільно використовувати виключно для цієї категорії слухачів.

«На заочке вообще никак, если разобьешься. Приходишь, тебе что-то задают, а потом делаешь сам. Работали в детском саду и учились на заочке. Всё самостоятельно обрабатывается. Преподаватель пришёл – либо заплатил кому надо, либо как-то проскочил» (Вихователь ДНЗ).

1.2. Забезпеченість дошкільних закладів фахівцями

Проблема забезпеченості дошкільних закладів кваліфікованими фахівцями є одною з найбільш гострих, незважаючи на значну кількість педагогічних навчальних закладів різних рівнів, які здійснюють підготовку кадрів для системи дошкільної освіти:

«У насдесь близько 30-ти вищих навчальних закладів четвертого рівня акредитації, які готують вихователів дошкільнят. І плюс іще ці коледжі, які мають право бакалаврату. Для України це багато, і при цьому у нас кадровий голод у садочках» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

На думку експертів, проблема непрацевлаштування значної частини випускників педагогічних навчальних закладів, вимивання кадрів з системи освіти, викликана наступними **факторами**:

- **Низький соціальний престиж педагогічних професій** призводить до того, що у педагогічні навчальні заклади найчастіше вступають абітурієнти з досить низьким загальним рівнем знань та низьким рівнем загальної культури:

«Малооплачиваемая, непрестижная профессия» (Завідуюча ДНЗ); «Наприклад, ми даємо в рік 30 направлень. Але чоловік 15-10 із них вступає до вузів, до вузів чи педучилищ, тому що у них є вибір. І, на жаль, буває дуже часто так, що йдуть слабші діти у педагогічні вузи. Чому? Тому що ті, хто більш здібний, – вони вибирають іншу спеціальність і йдуть на більш престижніші. І таким чином найталановитіші, найздібніші діти, на жаль, до нас не повертаються» (Спеціаліст міського Департаменту освіти).

- **Слабка організація профорієнтаційної роботи** на рівні системи шкільної освіти та відсутність визначення особистісної придатності до педагогічної діяльності призводить до того, що у педагогічні навчальні заклади вступають абітурієнти, які не мають схильностей до роботи з дітьми;

- Навіть при наявності схильності до педагогічної діяльності студенти, потрапляючи на практику до ДНЗ і зустрічаючись з реальними дітьми, роблять висновки щодо **складності професійної діяльності** вихователя та абсолютної невідповідності рівня заробітної плати обсягу та складності роботи:

«Многие студенты говорят: «Мы не пойдём работать в детский сад». Им, может быть, и нравится. И при том, что хотели бы... А почему возникает такой вопрос? Потому что одна мне объясняет: «Я третий ребёнок в семье. Мы живём в двухкомнатной квартире. Значит, так или иначе мне нельзя работать в детском саду». Всё. И что я могу сказать этой девушке? Получай наслаждение от общения с детьми?» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- **Низький рівень заробітної плати** вихователя призводить до того, що випускники педагогічних ВНЗ або взагалі не доходять до дитячого садка, або доходять, але не затримуються:

«Молодой воспитатель – не престижная профессия. Прожить нельзя на эту зарплату» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ); «Дуже важко щось вимагати від вихователя, щоб він був гуманний, особистісно орієнтований за зарплату в 1300 грн.» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- **Диплом «для галочки»:** отримання вищої освіти як такої, для частини абітурієнтів є єдиною метою вступу до педагогічного ВНЗ:

«Приходят на практику – куда они потом деваются, неизвестно. Просто престижно иметь высшее образование» (Методист міського департаменту освіти).

- Частково, на думку експертів, кадрові проблеми викликані системними неузгодженостями: 01.01.2011 року вступили в дію типові штатні нормативи ДНЗ, але не відбувається їх запровадження у більшості ДНЗ через відсутність коштів.
- У частині регіонів України досить гостро, на рівні не окремого ДНЗ, а на рівні населених пунктів з розгалуженою мережею ДНЗ, стоїть проблема забезпеченості ДНЗ логопедами, психологами:

«Два психолога на город. Если есть какая-то потребность, то вот у меня родители ходили» (Завідувача ДНЗ); «У нас в городе ни в одном дошкольном учреждении нет должности психолога. Как можно реализовывать психологическую компоненту при отсутствии специалиста?» (Методист міського департаменту освіти).

Значною проблемою виступає «обов'язковість» вищої освіти для можливості підвищення кваліфікаційного рівня, що призводить до зростання формальної цінності вищої педагогічної освіти:

«Повысить квалификацию могут только педагоги с высшим образованием, имеют возможность расти по квалификационной лестнице. Педагоги со средним специальным образованием – нет. Они пожизненно специалисты» (Спеціаліст МУО).

Кризова ситуація із забезпеченістю кадрами дитячих навчальних закладів поглиблюється також у зв'язку із тим фактом, що на сьогоднішній день більшість вихователів віком старші 40 років. Багато з них вже у передпенсійному віці. Коли ці спеціалісти прогнозовано підуть з дитячих закладів, їх фактично, не буде ким замінити. Вже зараз експерти – працівники ДНЗ – констатують той факт, що більшість вихователів працюють на 1,5-2 ставки, що зумовлене не тільки потребою збільшення зарплатні з боку вихователів, але і реальною ситуацією нестачі спеціалістів. Також ними відзначається брак кваліфікованих молодих фахівців.

Існують певні відмінності в залежності від загального стану ринку праці в конкретному регіоні. Так, великі міста або міста наближені до них є більш економічно розвиненими, загальний ринок праці в них знаходиться в порівняно кращому стані, ніж у маленьких містах досліджених регіонів. У великих містах, обласних центрах експерти відзначають, що випадкові люди майже не затримуються в професії або не йдуть працювати в ДНЗ взагалі. В більш депресивних регіонах загальна несприятлива ситуація на ринку праці призводить до того, що навіть ті, хто відчуває невідповідність фаху і незадоволеність роботою, змушений тривалий час залишатись працювати в садочку. В таких містах, а особливо в селах, для них це майже єдина можливість отримання мінімального, але стабільного доходу. Факт вимушеного виконання в ДНЗ своїх обов'язків, обумовленого залежністю від цієї мінімальної зарплатні, впливає на якість роботи такого фахівця, а також – через відповідне ставлення до дітей – на їх особистісне формування і психологічний розвиток. Адже в садочку діти проводять більшість свого активного часу, і створена вихователем атмосфера безпосередньо впливає на розвиток дітей.

«Була в мене дівчина на практиці. І вона каже: «Я взагалі не буду працювати по цій спеціальності. Нащо воно мені?» – «Та чого ж ти йшла?» – «Бо треба кудись було йти. Мене мати туди всунула...» А потім прийшла до мене працювати. Бо роботи не було. І дуже довго не могли її позбутись. Мучились усі: і вона, і діти, і колектив. А вона не йшла, бо не було іншої роботи» (Завідувача ДНЗ).

«Моя дочка ходила раніше в сусідній сад. Она постоянно плакала, не хотела туда ходить, говорила что ей там не нравится, плохо. Она ни как не развивалась. Там воспитательница была какая-то странная. Сколько мы с ней не говорили. Не интересно ей с детьми работать. Она не умеет или не хочет. А когда перешли в новый сад – за пол года столько всего произошло – и стихи начала рассказывать, поет, рисовать начала. Ей тут нравится. Ребенок радостный домой приходит!» (ФГД батьків).

Отже, якщо терміново не вдосконалити підходи до організації системи підготовки кадрів для ДНЗ, вже в недалекому майбутньому дитячі навчальні заклади матимуть справу з відсутністю фахівців: на набрану кількість дітей неочікувано зменшиться кількість вихователів, що призведе до потреби у різкому збільшенні, укрупненні груп.

І це при тому, що в демографічно стабільних регіонах завідуючі вже зараз зазначають перевантаженість груп у порівнянні з нормативами (так, наприклад, при нормативі для ясельної групи 15 дітей, частою є ситуація вимушеного збільшення груп до 25 дітей, тобто – майже вдвічі більше).

2. Комплексний аналіз принципів та підходів до підготовки кадрів всіх рівнів для системи дошкільної освіти в Україні

Базовими задекларованими принципами підготовки кадрів всіх рівнів для системи дошкільної освіти, на яких наголошували експерти під час глибинних інтерв'ю, є:

1. Системність
2. Інновативність
3. Науковість

Вихователі, що отримували повну вищу освіту після навчання у педагогічних училищах, коледжах, зазначали суттєву різницю у вибудовуванні взаємовідносин між педагогами та студентами у ВНЗ різних рівнів: так, у ВНЗ I-II рівнів спостерігається більша орієнтація на студента – особистісно-орієнтована модель навчання.

«Студентами хочуть займатися в коледжі. Більше пояснюють, допомагають. Заохочення, я пам'ятаю, було в коледжі краще. А в університеті у мене якраз і пропало бажання вчитися» (Вихователь ДНЗ).

Необхідною умовою ефективного функціонування системи дошкільної освіти є взаємодія ДНЗ та профільних навчальних закладів, безпосереднє реагування закладів педагогічної освіти усіх рівнів на нагальні потреби дошкільних закладів через врахування їх вимог до спеціалістів. Складається враження, що взаємодія між департаментом вищої освіти та департаментом дошкільної і середньої освіти МОН України є суттєво обмеженою. Тому не відбувається активного процесу узгодження вимог до підготовки педагогічних кадрів для ДНЗ, і, відповідно, до можливостей і навичок реалізовувати молодими кадрами вимог Базового компоненту дошкільної освіти (особливо, у розрізі формування вихователя як творчої, креативної, ініціативної особистості). Відсутня аналогічна взаємодія і на рівні підрозділів Інституту інноваційних технологій та змісту освіти. Керівництво підрозділу дошкільної освіти цього закладу вважає, що питання підготовки кадрів не стосується діяльності їх підрозділу.

Завідуючі та методисти ДНЗ під час експертних інтерв'ю сформулювали базові вимоги до випускника педагогічного навчального закладу:

- ГОЛОВНЕ: розвинені любов до дітей, чуйність, співчуття:
«Цьому навчити неможливо! Вони або є, або їх немає. Ми можемо їх тільки розвинути, якщо вони є» (Завідуюча ДНЗ).
- Сформовані навички роботи з групою:
«Организувати дітей – это очень важно. Уметь организовать детский коллектив, заинтересовать детей. Детей же не двое и не трое надо организовать. Надо суметь» (Завідуюча ДНЗ).
- Володіння знаннями з вікової дитячої психології:
«Особенно нужно знать психологические особенности детей разного возраста» (Завідуюча ДНЗ).
- Сформовані комунікативні навички як з дітьми, так і з дорослими:
«Он должен уметь читать лицо ребёнка: видит плохо ли ему, хорошо, грустно, заболел»; «А ще бути дуже глибоким психологом. У нього ж не тільки діти. У нього ж вранці і ввечері є батьки» (Завідуюча ДНЗ).
- Розвинені творчі здібності:
«Педагог-дошкольник должен уметь всё: рисовать, танцевать, ставить театральные спектакли, играть в спортивные игры, а там и метание, всё, что хотите» (Завідуюча ДНЗ).
- Сформовані ігрові навички:
«Він має ініціювати гру, залучити до неї інших дітей. Дітям поряд з ним має бути цікаво. А для роботи за новою програмою – він має бути креативним, творчим» (Методист ДНЗ).

Як констатують експерти, переважна більшість випускників педагогічних ВНЗ, які приходять працювати в дитячий садок, не відповідають вищезазначеним очікуванням. В першу чергу, це стосується браку знань з вікової дитячої психології, а також практичних навичок та мінімального досвіду, який не дозволяє молодому спеціалісту ефективно налагодити роботу з дітьми та батьками. Насамперед, це пов'язано з відсутністю профільного відбору, з незбалансованістю навчальної програми підготовки фахівців, а також з низьким рівнем знань, через відповідно низьку мотивацію багатьох випускників, для яких вища освіта має лише формальну цінність.

Однією з причин експерти називають відсутність відбору на фахову придатність на етапі вступу до ВНЗ. Має бути створений певний «фільтр». Подібний механізм працює ще за радянських часів в системі вищої школи. Спеціалізовані іспити або співбесіди придатності до фаху є обов'язковими, наприклад, в театральних, архітектурних, художніх навчальних закладах. Під час таких іспитів або співбесід з'ясовується наявність у абітурієнтів обов'язкових для даного фаху здібностей та якостей, які під час навчання не можуть бути сформованими, а можуть бути лише розвиненими, за умови їх наявності.

Підготовка кадрів здійснюється у відповідності до стандартів, розроблених та затверджених МОН України. Експерти наголошують, що підготовка бакалаврів здійснюється відповідно розробленого стандарту, а от стандарт підготовки спеціалістів та магістрів на даний час відсутній, що призводить до відсутності злагоженості підготовки фахівців цих рівнів:

«Безусловно, как и любой вуз, мы работаем согласно законам о дошкольном, о высшем образовании. И безусловно, спускаются Министерством образования требования по подготовке кадров. Есть стандарты на бакалавров: 4 года обучения. А вот стандарты на специалистов и магистров, к сожалению, нет. И каждый ВУЗ согласно своей деятельности пишет их сам. Ректор университета утверждает. А потом этот стандарт мы

отправляем в Киев, в Министерство образования, на согласование» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Підготовка фахівців здійснюється кожним ВНЗ у відповідності до освітньо-професійної програми підготовки спеціаліста, затвердженої МОН України, а ВНЗ I-II рівня акредитації – молодшого спеціаліста:

Експерти ВНЗ усіх рівнів зазначили, що типізована освітньо-професійна програма підготовки спеціаліста ДНЗ має значні недоліки:

1. Недостатнє висвітлення психологічних особливостей дітей дошкільного віку, психологічної специфіки окремих вікових періодів дитинства. Важливо у процесі підготовки фахівця забезпечити йому високий рівень знань з психології дошкільного віку, сформувані чітке усвідомлення особливостей кожного вікового етапу у межах дошкільного віку:

«Мої студенти, які йдуть в дитячий садок, приходять до мене, розказують, що до чого, як. Адже виходить, що вони закінчили, але не вистачає в них знань саме за специфікою дошкільного віку» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ВНЗ).

2. Недостатня увага приділяється практичній підготовці студентів для подальшої роботи у ДНЗ (див. наступний розділ).

3. Значна кількість навчальних годин регламентовано відводиться під загальні теоретичні дисципліни, які мають не ознайомчий, а контролюючий статус.

«Зважаючи на стандартний план, хочеться відразу зробити деякі корективи. У нас іде соціально-економічна підготовка: це і охорона праці, і логіка, і етика, і естетика, цивільна оборона, правознавство, іноземна мова. Я не проти, щоб були ці дисципліни, але, на мою думку, вони повинні бути тільки ознайомчими, але не контролюючими: такими, як вони на сьогодні є. Мені здається, що треба тим, хто складав цей план, давав нам його за основу, дати більше на розгляд самого інституту. Я б, скажімо, пустила значну кількість годин на практику» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

4. Фрагментарність профільних курсів, низький рівень інтегрованості, зокрема педагогічного та психологічного компонентів, слабка взаємопов'язаність курсів призводить до відсутності формування у студента системного сприйняття матеріалу, ускладнює аналіз та синтез інформації. Формування міжпредметних зв'язків ускладнюється великою кількістю навчальних курсів, які студент прослуховує протягом всього курсу навчання. Все це, у свою чергу, негативно позначається на професійних якостях майбутнього педагога:

«Психологическая дисциплина как бы сама по себе, а методики и педагогики сами по себе. Нет психолого-педагогической интеграции. Она, как бы, провозглашена и, как бы, документально она определена» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ).

«Проблема такая: очень много раздробленных предметов. Вот если раньше... В педагогическом музее есть, например, диплом педагога образца 1910-го года. В нем: 9 предметов. Проблема стоит в необходимости укрупнения, интеграции учебных предметов для того, чтобы был целостнее подход к ребёнку. Например, есть "Педагогика", "Дошкольная педагогика", "История дошкольной педагогики", отдельно – "Подготовка к школе" – это что, не педагогика? Получается, что за этими лоскутами они не видят целостного ребёнка» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

5. Освітньо-професійна програма підготовки спеціаліста не передбачає використання в навчальному процесі вкрай необхідних форм роботи зі студентами, зокрема, лабораторних занять та інтерактивних форм роботи – тренінгів. Експерти зауважили, що процес навчання побудований таким чином, що в нього важко інтегрувати тренінговий модуль, який займає досить тривалий час (наприклад, півдня, день, 2-3 дні).

«У нас програма не рекомендує... Вірніше, не то що не рекомендують, а не дають лабораторних занять, а нам би треба були лабораторні заняття. У навчальному плані їх немає. Плани розробляє нам Міністерство освіти» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

«Для того, щоб додати якийсь тренінговий курс, я маю пожертвувати годинами з іншого предмету, а як мені це зробити, да і хто це може?» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

6. Слабке врахування регіональної специфіки при розробці навчальних курсів (особливо актуально для багатонаціональних регіонів (Крим, Закарпаття)

«У нас сейчас очень много разных методик по обучению и воспитанию детей. Каждая из них, скажем так, не всегда хороша, особенно для того или иного региона, в частности, мы говорим о Крыме. Почему? Потому что в Крыму, как ни в одном другом регионе Украины, проживает очень много национальностей. И в связи с этим, те программы, те методики, которые спускаются нам сверху, из Киева, – многие из них хороши, но нет учета этой нашей специфики» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Освітньо-професійна програма підготовки спеціаліста визначається МОН України як обов'язкова до виконання. ВНЗ не може змінювати програму підготовки фахівців на власний розсуд за циклами, без узгодження з МОН України. А процес узгодження настільки бюрократизований, що часто позбавляє керівника бажання його навіть розпочинати.

Експерти наголошують на важливості вибудовування партнерських стосунків «студент – викладач», важливості особистісного підходу, але у той же час зазначають, що на практиці реалізація цих принципів здійснюється лише частково:

«Важливый контакт педагога и того, кого він навчає. Партнери ми. І за болонської конвенції і до болонської ми теж були партнерами. Я не визнаю викладача, який стоїть над тим, кого навчає. Це партнер. Але ми партнери по різні боки. Я його навчаю – то я повинна знати набагато більше. І вести його за собою. Я повинна прийти на

його рівень і підняти його на свій. А в мене немає такого часу. Я настільки навантажена» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

На думку експертів, у процесі навчання недостатня увага приділяється розвитку комунікативних навичок майбутніх фахівців. Зокрема, негативно впливає на це запровадження тестової форми контролю знань студентів:

«Сейчас система тестов. Это, конечно, преступление. Учитель должен говорить, воспитатель должен говорить. Они должны уметь описать то, что они видят, прочитать стихотворение. Они не умеют этого делать» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Існують суттєві відмінності у підготовці спеціалістів закладами III і IV та I і II рівнів акредитації. Педагогічні училища та коледжі (заклади I та II рівнів акредитації) роблять великий акцент на формування практичних навичок роботи з дітьми. Їхні випускники, на думку переважної більшості експертів-працівників ДНЗ, викладачів ВНЗ III та IV рівнів, – є більш готовими до роботи у дитячих навчальних закладах, володіють методиками, на відміну від тих, хто закінчив ВНЗ III та IV рівнів.

«Їх одразу видно, тих хто після училища. Володіють методикою, розуміють, що, як і до чого. Звичайно, тим, хто після училища, перевагу віддаємо...» (Завідуюча ДНЗ).

Рівень базової освіти суттєво впливає на подальші можливості щодо проходження атестації та отримання категорії, підвищення тарифного розряду працівниками ДНЗ. Випускники педучилищ мають певні обмеження щодо отримання категорії, адже підвищення категорії вимагає освітньо-кваліфікаційного рівня не нижче, ніж спеціаліст, а випускники педучилища отримують освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст». Слід відзначити, що для фахівців підвищення категорії є дуже важливим і має скоріш психологічну, ніж матеріальну, цінність: це є підтвердженням власного статусу в педагогічному колективі, реалізація потреби у професійних досягненнях.

З точки зору визнання статусу освіти випускників ВНЗ I та II рівнів акредитації, існує певна колізія правового і фінансового характеру. Це впливає на фінансові витрати як з боку громадян, так і з боку системи освіти, через витрачання бюджетних коштів, яких на освіту завжди бракує. Випускники педучилищ та коледжів формально отримують освіту, яка кваліфікується, як незакінчена вища (рівень «молодший спеціаліст»). В подальшому ж, для проходження атестації від цих фахівців вимагається наявність повної вищої освіти не нижче, ніж спеціаліст, що певною мірою знецінює освіту, здобуту в рамках педучилища. Для проходження атестації і підвищення кваліфікаційної категорії вихователі змушені «доучуватись». Для того, щоб здобути повну вищу освіту («доучитись»), випускники педучилищ та педколеджів часто навчаються за власний рахунок у ВНЗ III та IV рівнів акредитації, потрапляючи на 3-й курс. Таким чином, для вихователя ДНЗ річні витратити здобуття повної вищої освіти коливаються від 3500 до 7000 грн/рік, що складає до 35% їх річного доходу.

Про перспективу продовження здобуття освіти випускники ВНЗ I-II рівнів акредитації дізнаються з часом. Найчастіше – вже на роботі, перед підготовкою до атестації. В разі, якщо ситуація не буде відкоригована, існує певний ризик зменшення вступу до педагогічних ВНЗ I-II рівнів акредитації з часом. Тоді, окрім питання закриття училищ, виникне питання наявності методично та практично підготовлених молодих спеціалістів, адже з цієї точки зору, ліпшу підготовку забезпечує саме педагогічні училища та коледжі, а не інститути й університети.

Що ми маємо в результаті? Експерти констатують наступні важливі моменти:

- 1) Фактично система освіти змушує усіх фахівців, хто бажає підвищити свою категорію, отримувати повну вищу освіту. За даними експертів, близько 60% персоналу ДНЗ не має вищої освіти, а її отримання стає вимушеним, тільки для проходження атестації і отримання категорії, окрім фахівців, які мають бажання кар'єрного зростання (за приблизним підрахунком частка фахівців, які прагнуть кар'єрного зростання, складає до 15% від загальної кількості працюючих педагогів-дошкільників). Як один з варіантів виходу з такої ситуації фахівці пропонують переглянути вимоги до атестації і отримання категорії дошкільникам, прирівнюючи певну кількість років виховної роботи до повної вищої освіти (наприклад, 5, 7 або 10 років після закінчення педучилища).
- 2) Дуже велика кількість студентів ВНЗ III та IV рівнів акредитації (за оцінками експертів – близько 40%) навчаються задля отримання вищої освіти як такої, не збираються йти, а більшість з них і не йде працювати у дитячий садок. Навчаючись за бюджетні кошти, такі студенти значно підвищують фактичну собівартість навчання одного спеціаліста, який все-таки піде працювати у ДНЗ.
- 3) Значна частина студентів усвідомлюють помилковість вибору ВНЗ приблизно після III року навчання, тобто на тому етапі, коли вже пізно змінювати фах або спеціалізацію. Вони «доучуються» формально, також не збираючись в подальшому працювати за фахом. Це викликано відсутністю інструментів та механізму професійного відбору абітурієнтів на етапі вступу до ВНЗ, а з боку абітурієнтів – відсутністю уявлень про особливості обраної професії, її специфіки та складностей. Уникнути цього можна через запровадження певних профорієнтаційних заходів на довузівському етапі.

3. Профільні курси з точки зору співвідношення теорія/практика

На думку більшості експертів в існуючій моделі навчання підготовка кадрів ДНЗ здійснюється із значною перевагою теоретичної складової над практичною.

Слід відзначити, що теоретична підготовка студентів здійснюється профільними закладами освіти на достатньо високому рівні. Вихователі наголошують, що навіть після закінчення навчання конспекти використовуються ними як джерело інформації в процесі роботи:

«Інколи я їх (конспекти) переглядаю, перечитую: може, щось забула» (Вихователь ДНЗ).

Ефективність теоретичної підготовки значною мірою залежить від змісту матеріалу, від рівня кваліфікації викладачів та застосованих ними прийомів подання матеріалу:

«Сама програма що? Вона дає тему. А ти уже давай по темі, що хочеш. Яка твоя креативність, як ти сприймаєш цей предмет. Можна просто так: «Робота з батьками» - Макаренко, Сухомлинський, оце законспектиуйте, оце прочитайте. А можна прийти і так сказати: «У нас така, така тема. Ось цю тему так ми зробимо, оцю так. А далі у нас підуть практичні». На практичних – я вам навіть можу показати по своїх планах – я прошу ситуативно попрацювати у парах і обговорити ситуацію із групою. Потім подати свої тези, свої спостереження, піти до дитячого садочка, простежити, як проводить роботу вихователь» (Доцент кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Не менш важливим аспектом викладання теоретичного матеріалу є форма подання матеріалу. Досі поширеною є «начитування», а не діалогова модель викладання:

«Ми писали без кінця конспекти. Викладач диктує, диктує, а ми лише записуємо» (Вихователь ДНЗ).

Певною проблемою виступає недостатня узгодженість змісту теоретичних курсів: один і той самий матеріал може включатись у декілька курсів, що знижує цікавість і, відповідно, мотивацію студентів до навчання:

«Берётся один предмет, а потом растягивается на несколько семестров, просто по-другому называется. И в итоге получается, что одно и то же мы изучаем несколько раз» (ФГД з молодими фахівцями, вихователь ДНЗ).

Необхідність ґрунтовної практичної підготовки майбутніх фахівців ДНЗ усвідомлюється більшістю експертів. Якщо викладений теоретичний матеріал закріплюється практичним заняттям у ДНЗ, це сприяє не лише його більш якісному засвоєнню, але і формуванню практичних навичок його використання, усвідомлення практичної значимості:

«Зв'язок теорії і практики. Ми ж то стоїмо на двох крилах: от тут теорія, а тут – практика. І не було б теорії, якби не було практики» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

В той же час, завідувачі профільних кафедр підготовки кадрів для системи дошкільної освіти наголошують **на недостатньому обсягу практичних занять** і зазначають, що не мають змоги збільшити цей обсяг, адже він чітко регламентований стандартами підготовки фахівця:

«Практики, которая у нас заложена в программе и в стандартах, её мало. То есть, когда они приходят в детские сады, они чувствуют, что им этого не достаточно» (Завідувач кафедрою дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Більшість вихователів, що приймали участь у дослідженні, також наголошують на недостатній кількості практичних занять під час навчання:

«Я училась в нашому педучилищі, і в Києві в університеті. То тут є база, я її хорошио запам'ятала. А там... п'ять год пройшло в пусту. Я за п'ять год там була тільки три рази в садіку – все» (ФГД молоді фахівці, вихователь ДНЗ); «Ми майже кожен день у садочку були, коли в училищі навчались» (Вихователь ДНЗ).

З точки зору методичної та практичної складової були виявлені значні **відмінності** у підготовці фахівців серед ВНЗ різних рівнів акредитації:

- Так, у ВНЗ I-II рівнів обсяг методичних курсів значно більший, ніж у ВНЗ III-IV рівнів.

«Я повинна віддати належне педучилищу: вони там так добре дають методики. Я щиро вдячна педучилищам: там сильні методики. У нас навіть немає стільки часу на методики, як дають у педучилищах» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- Ця ж тенденція прослідковується і у практикозорієнтованості: у ВНЗ I-II рівнів практична діяльність студентів у ДНЗ є структурно вбудована вже з першого курсу навчання, у той час, як у ВНЗ III-IV рівнів практична діяльність студентів у ДНЗ починається лише з третього курсу.

«У нас отличает педучилище от педагогических ВУЗов очень серьёзная практическая направленность. Они пришли к нам на 1-й курс, с 1-го сентября они оформляют санитарные книжки. И уже с октября месяца они идут на наблюдение, а с января - они уже работают вместе, в тандеме с воспитателем: проводят занятия, готовят наочность и так дальше» (Директор педагогічного училища).

Таким чином, випускники ВНЗ I-II рівнів є більш практично підготовленими до роботи у навчальному закладі, ніж випускники ВНЗ III-IV рівнів.

Важливим аспектом є не лише обсяг практичної діяльності у ДНЗ під час навчання, але і форми та механізми її організації:

«У нас было в 10 раз больше практики. В 10 раз больше. И по содержанию она была настоящая» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ).

Ключові дефіцити практичної підготовки випускників педагогічних ВНЗ, зазначені експертами:

- Спостереження як основна (а часто єдина) форма практичної діяльності студентів під час проходження практики не дозволяє у повному обсязі сформувати особистий практичний досвід:

«У меня, например, не было такой практики, на которой я бы могла провести занятие. Пришли, поиграли с детьми. Взаимосвязь с детьми, а не просто со стороны наблюдать, как воспитатель проводит занятие» (Молодий фахівець, вихователь ДНЗ).

- Низький рівень вмотивованості значної частини студентів до отримання практичних навичок, формальне ставлення до проходження практики у ДНЗ:

«У меня была практикантка. Пришла: "А можно, я пойду домой?" Ну что я ей скажу? Хочешь – иди, ради Бога. Ну, если у неё нет желания» (Вихователь ДНЗ).

- Формальне ставлення деяких вихователів, за яким закріплені студенти, до проходження практики:

«Ми два місяці літом відпрацьовували в дитячих садочках. Но у нас вихователі казали: «Йдіть додому, не мішайте нам»» (ФГД молоді фахівці, вихователь ДНЗ).

- Експерти з ВНЗ зауважували, що не всі ДНЗ налаштовані на співпрацю і дають згоду приймати студентів для проходження педагогічної практики. Для них це додаткове навантаження на вихователів, методистів, яке ніяк не оплачується. Беруть здебільшого підшефні садочки, але фізично не всі там можуть проходити практику. Деякі садочки беруть студента як помічника вихователя (няню), за умови реального дефіциту персоналу ДНЗ, але це часто демотивує самих студентів. Необхідно налагодити схеми взаємовигідної співпраці ВНЗ і ДНЗ в цьому напрямку, враховуючи, що вирішення питання суто адміністративним шляхом (директивно) може призвести до негативного результату.

«Многие отказываются потому, что не хотят, наверное, показывать свою работу. В целях, возможно, плагиаторства. Я не знаю. Либо вообще не хотят. К этому же надо готовиться. Студенты же приходят! Они должны посмотреть и научиться, как работать. Соответственно, это какого-то рода наблюдение идёт. И не всем воспитателям это нравится. Не всем заведующим нравится, когда посторонние люди находятся в детском саду. Они знают, что они пишут отчётную документацию о практике, они пишут свои впечатления о практике. Пишут о том, как с ними обращались на практике. Как их встречали, как их учили» (Завкафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Як результат виявлених недоліків у проходженні педагогічної практики експерти відзначають формальне ставлення до проходження практики як серед студентів, так і серед вихователів.

Ще одним результатом виявлених комплексних недоліків у освітньо-професійній програмі підготовки спеціалістів, студентів педагогічних ВНЗ є **відсутність у випускника комплексного бачення функцій вихователя**, чіткого сприйняття його робочого дня, обов'язків та можливостей вихователя при взаємодії з дітьми та їхніми батьками:

«Приходят после института и говорят: «А, что с ними на прогулке ещё в игры играть надо? Я вышла, их понасла – и хватит». И такие кадры есть» (Завідуюча ДНЗ).

Рекомендації експертів щодо поліпшення ситуації з практичної підготовкою студентів педагогічних ВНЗ полягають в наступному.

- 1) На думку викладачів профільних кафедр, **інтеграція «ВНЗ-ДНЗ»** є абсолютно необхідною для забезпечення повсякденного процесу практичного закріплення отриманих теоретичних знань та формування практичних навичок їх використання. Викладачі деяких ВНЗ наголошували, що самостійно, на свій ризик, проводять практичні заняття на базі ДНЗ, але документально це практичне заняття фіксується, як проведене в аудиторії:

«Я лично – на свой страх и риск – перевожусь практичне заняття у площину дитячого садочка. Скажімо, ми вивчили з ними якийсь компонент – «давайте на практиці, як це ми зробимо, як ви вмієте» (Декан факультету дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- 2) Вихователі акцентували увагу на необхідності володіння вихователем навичками роботи на комп'ютері і наголошували, що рівень підготовки, який надається їм у навчальних закладах, не є достатнім. З одного боку, певні складнощі виникають у зв'язку з рівнем технічного забезпечення педагогічних навчальних закладів комп'ютерною технікою (недостатня кількість техніки, застаріла техніка); з іншого боку – недостатня кількість годин за навчальним планом присвячується оволодінню комп'ютерною грамотністю:

«Мне, например, хотелось бы знание компьютера пройти нормальное. А не на первом курсе два семестра поклацали компьютер 78-го года выпуска – и всё. Потому что, мне кажется, это каждому воспитателю нужно. Потому что, каждый воспитатель сталкивается с тем, что нужно на компьютере что-то сделать, а знаний нет» (Молодий спеціаліст, вихователь ДНЗ).

4. Наявність спецкурсу по роботі з батьками

Практично в усіх педагогічних навчальних закладах, представники яких виступили експертами у дослідженні, **відсутній спецкурс «Робота з батьками»**. Експерти наголошують, що студенти отримують знання з цього питання з інших профільних курсів, але ці знання у студентів не складаються у цілісну теоретико-прикладну систему.

«Такой конкретной дисциплины у нас нет. Но каждый преподаватель, который ведёт свою дисциплину по методике, конечно, эти вопросы обговаривает. Но чтобы отдельно это было – к сожалению, нет» (Зав.кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ); «Отдельным предметом это не выносится. Это идёт, ну, скажем, в разделе подготовки тех или иных учебных моментов» (Директор педагогічного ВНЗ I-II рівня).

Недостатній рівень теоретичної та практичної підготовки вихователів до співпраці з батьками дітей зазначають практично усі вихователі, що брали участь у дослідженні:

«Нам не объясняли, какие могут быть трудности с родителями, как их решить, какой подход. Такого нету» (Молодий фахівець, вихователь ДНЗ).

Навіть при наявності в навчальному плані спецкурсу по роботі з батьками, молоді фахівці зазначають, що їм **не вистачає отриманих знань у повсякденному спілкуванні з батьками**. На їхню думку, потрібна значна практикоорієнтованість цього курсу, застосування тренінгових методик, моделювання ситуацій, розгляд типових проблем, з

якими вихователь стикається, спілкуючись з батьками, та формування практичних навичок розв'язання проблемних ситуацій.

Враховуючи те, що рівень батьків є досить різним (див. розділ 6) і вони досить вимогливо оцінюють вихователя, вихователь повинен володіти розвиненими комунікативними навичками як з точки зору розв'язання проблемних ситуацій, так і з точки зору проведення просвітницької роботи з батьками, а саме – що робити, як це робити, які інструменти використовувати для цього. Адже ефективна комунікація з батьками може бути заснована виключно на глибокому розумінні потреб дитини, власної ролі і ролі дошкільного закладу у забезпеченні цих потреб, а також ролі родини та їх взаємозв'язків. Така комунікація можлива тільки у випадку наявності базових знань та володіння вихователем комунікативними навичками, розуміння принципів просвітницької роботи як такої.

Методисти і завідувачі також не отримують знань та навичок з просвіти під час навчання і підвищення кваліфікації. Тому вони можуть допомагати молодим фахівцям та проводити просвітницьку роботу з батьками тільки спираючись на свій емпіричний досвід попереднього спілкування. Інструментарій, який для цього використовується, здебільшого обмежується проведенням батьківських зборів, випуском стінгазет, та проведенням індивідуальних бесід, які зводяться до інформування замість, власне, просвітницької роботи (див. розділ 6).

В якості позитивної тенденції системи підготовки кадрів для ДНЗ слід відзначити, запровадження деякими ВНЗ підготовку профільних психологів саме для закладів дошкільної освіти. До цього в дитячих садках працювали психологи, що мали загальну підготовку, без урахування специфіки дошкільного віку.

5. Кадровий потенціал ВНЗ педосвіти

На думку експертів, викладачі педагогічних ВНЗ, з одного боку, мають ґрунтовну теоретичну підготовку, з іншого – в багатьох закладах їхній досвід практичної роботи з дітьми дуже обмежений або відсутній взагалі. В той же час експерти наголошують на важливості саме практичного досвіду роботи з дошкільнятами у викладачів ВНЗ, який вони могли б використати при підготовці лекційних матеріалів та методичних рекомендацій, що наприкінці кінцевому результаті дозволить отримати більш практико-орієнтованих спеціалістів:

«Потому что тот, который преподаёт студентам – он не видел детей. Всё - теория. Да, красиво расписанная научным языком. Да, вот такие-то методы. Нам не хватает, чтобы те, кто работают со студентами, пишут книжки и программы, увидели детей. У нас не все могут этим похвалиться» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Крім того, відсутність у викладача практичного досвіду роботи у ДНЗ негативно впливає на його авторитет в очах студентів: він не сприймається ними як експерт з питань, які висвітлює у теорії, якщо навчальний курс стосується педагогічних аспектів:

«Например, тебе преподаватели читают лекцию, которые не сталкивались с этим, как нужно себя вести, как нужно с детками, как нужно ни в коем случае не повышать голос, к каждому индивидуальный подход. Конечно, к каждому индивидуальный поход должен быть, но когда их 30, то, извините... Я бы посмотрела на неё, как бы она мне прочитала лекцию после 30-ти детей, как должно быть» (ФГД молоді фахівці, вихователь ДНЗ).

За оцінками експертів на сьогодні ситуація з кадрами у галузі вищої педагогічної освіти виглядає досить песимістично. Зважаючи на надзвичайну важливість практичної підготовки майбутніх фахівців ДНЗ, особливу цінність зараз становлять ті викладачі, які здатні надавати не тільки теоретичний матеріал, але й необхідні практичні навички роботи з дітьми. Більшість таких викладачів відноситься до «старої», радянської школи. Існують навіть приклади того, що вони на свій розсуд жертвують лекційними заняттями, і за рахунок цього водять студентів на практику до дитячого садка. Але всі ці викладачі знаходяться в передпенсійному віці, що в недалекому майбутньому змусить їх покинути викладацьку діяльність і піти на пенсію.

Викладачі ж «нової», пострадянської формації, зазначають експерти, підходять до викладання більш формально, буквально дотримуючись навчального плану і затвердженій кількості годин на теорію та практику.

Вище йшла мова про недосконалість освітньо-професійної програми підготовки фахівця ДНЗ, недоліки якої зараз певною мірою компенсуються зусиллями викладачів «старої школи». Вони часто за рахунок власного часу або через інші дії намагаються організувати більше практичної підготовки. З вимиванням цих кадрів формальне виконання вимог навчальних планів призведе до ще більшого погіршення базової підготовки дошкільників, ніж це є нині.

Як вже зазначалось вище, надзвичайно важливим є проведення тренінгових занять зі студентами як один з компонентів практичної підготовки. Окрім програмного обмеження (відсутність таких занять у програмі), важливим є кадровий потенціал для реалізації подібних інтерактивних форм навчання. Інакше кажучи, більшість педагогічних кадрів ВНЗ, наразі, не володіють навичками тренінгової роботи зі студентами як в плані проведення, так і в плані розробки тренінгових занять.

«У меня нет возможности заплатить хорошему психологу, например, который проводит тренинги, чтобы он пришел к нам. На 2 000 гривен в месяц не придет. А даже если и согласится, мне некуда будет вставить его тренинг. Это можно пробовать делать только вне учебной программы, как дополнительные занятия. Но для того, чтобы мне это все оформит документально и оформит как платную услугу, чтобы потом не обцаться лишней раз с прокуратурой, нужно потратить столько сил и времени, что я не буду этим заниматься. Я понимаю необходимость этого, но у меня нет возможности это реализовать. Согласование такой платной услуги может занять до года» (Заступник директора педагогічного ВНЗ).

6. Принципи та ключові критерії відбору абітурієнтів

Низький рівень соціального престижу професії педагога у суспільстві загалом, низький рівень заробітної плати, складні умови роботи негативно впливають на якісний склад абітурієнтів закладів педагогічної освіти:

«Как правило, на педагогические специальности конкурс значительно ниже, чем на экономический, правоведаческий, инженерный. То есть, контингент, который приходит из школы, несколько отличается от того, который идёт на вот эти вот специальности» (Доцент кафедры дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

«Тут же справа не тільки в тому, хто прийшов робити, а справа у тому, хто прийшов вчитися в те педучилище і в той ВУЗ. Тому що, якщо раніше відбір йшов для студентства, то сьогодні ж немає. Іти собі вчися. Диплом буде – вдома пригодиться. А вона ще й пришла в дитячий садок. Та й робить. Ну і як воно там працюється?.. Вона дітей не хоче бачити. Але так складаються обставини, що мусить працювати. А воно не її» (Завідуюча ДНЗ).

«К нам приходит, ну, скажем так, мало того, что это средний выпускник, так это ещё и ниже среднего выпускник. Это в связи с тем, что профессия воспитателя не является настолько престижной, как, например, профессия, экономиста, юриста и так дальше» (Директор ВНЗ І-ІІ рівня).

На сьогоднішній день практично відсутня система оцінки особистісної профпридатності абітурієнтів до роботи у дитячих навчальних закладах. При цьому, навряд чи в когось викликає сумніви, що людина, яка працює з дітьми, особливо дошкільного віку, повинна володіти певним переліком особистісних якостей та компетенцій, які дозволять їй розвивати дитину або, принаймні, не нашкодити її психологічному та соціальному розвитку.

Експерти усіх рівнів називають наступні **обов'язкові професійні та особистісні якості майбутніх вихователів:**

- людина, яка обирає педагогічну професію, у першу чергу повинна **любити** дітей;

«В разных исследованиях выдвигают от 5-ти до 50-ти качеств, разные, которыми должен обладать будущий педагог: воспитатель и учитель. Но я считаю, что главное – это любовь к детям. Всё. Сопливый он, грязный, но это ребёнок. Он может быть из плохой семьи, он может плохо пахнуть, дурно говорить, но ты всё равно должен его любить. Не только того, который чистый. Но мы не можем это осуществить, потому что нам тогда из десяти надо оставлять одного. А тогда что мы будем делать?» (Завідуючий кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- мати високий рівень комунікативної компетентності: розвинені навички спілкування, здатність налагодити взаємодію, емпатія, здатність до рефлексії, здатність виявляти і враховувати інтереси дітей;

«Чему научить нельзя? У нас по нашей программе и по тому, насколько наши преподаватели с большой отдачей работают, наработан громадный опыт. Они дают намного больше, чем заложено в программе. Но не дают: умение общаться, умение отстаивать свою точку зрения, иметь её, эту точку зрения. То есть, конечно, этому научить нельзя. Вот быть лидером, быть, скажем, человеком творческим. Этому сложно научить» (Заступник директора ВНЗ І рівня акредитації).

- мати розвинену когнітивну сферу: постійна налаштованість на розширення знань, самонавчання і самовиховання, здатність до творчості, креативність.

В той же час, експерти зазначають, що на сьогоднішній день програма підготовки фахівця ДНЗ не спрямована на розвиток особистісних якостей майбутніх фахівців ДНЗ, особливо це стосується розвитку творчої складової. Між тим, саме ця складова є однією з ключових в реалізації Базового компоненту дошкільної освіти.

Однозначною є думка щодо **необхідності проведення відбору абітурієнтів з урахуванням особистісних схильностей до педагогічної діяльності**. Вітчизняними педагогами розроблена достатня кількість науково обґрунтованих методичних розробок критеріїв відбору абітурієнта, але, з одного боку, відсутність нормативно-правової бази їх використання, а з іншого, відсутність конкурсу при вступі не дозволяють здійснювати відбір абітурієнтів з урахуванням особистісної схильності до педагогічних професій.

Методика відбору абітурієнтів за професійними та особистісними якостями потребує обов'язкового пілотування: проведення опитування на профпридатність на початку і наприкінці навчання з контрольним аналізом відповідності очікуванням.

«Абитуриенты, которые идут в педагогический институт, должны проходить отбор: не всех брать, а людей, которые способны, которые могут работать, быть воспитателем. Есть теоретическая разработка, есть разработанные критерии, которые мы не можем применить, хотя-бы потому, что нам не хватает абитуриентов, у нас конкурс небольшой» (Завідуючий кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

«Я бы обязательно ввела какой-нибудь творческий экзамен и психологическое тестирование. Не все, к сожалению, воспитатели, которые идут в детские сады работают, психологически готовы. Бывают ситуации, что многие заканчивают, где-то год-два поработают, мучая себя, мучая детей, – и уходят с работы, потому что они не готовы к этой работе» (Методист НМЦ дошкільної та початкової освіти ІІІІО).

Ефективно реалізованою стратегією ВНЗ ІІІ-ІІІІ рівнів з підготовки кадрів для системи дошкільної освіти є зарахування на третій курс випускників педагогічних училищ та коледжів, яке має значні переваги: більш усвідомлений, ніж у випускника школи, вибір професійної сфери, а також достатньо сильна теоретична та практична підготовка випускників педагогічних училищ:

«Есть хороший опыт, когда идут дети после педагогического колледжа. Вот это – да, потому что часть из них, пока они учатся, понимают, что это «не их», и они уходят. И есть те, которые понимают, что «да, это моё, вот я это выбрал: эту стезю»» (Доцент кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Важливим чинником, що обумовлює якість педагогічних кадрів, є особистісна мотивація обрання педагогічної спеціальності. Зараз же значна частина майбутніх педагогів обирає не педагогіку, а отримання вищої освіти як такої:

«Я говорю: «Зачем вы вообще выбрали эту специальность. Может, вы бухгалтера классные... Ну, найдите своё призвание». Они: «Та... ну, надо просто высшее». Всё равно какое» (Завідуюча ДНЗ).

Дуже часто фіксується формальне ставлення до отримання вищої педагогічної освіти, сприйняття її, як обов'язкової задля кар'єрного зросту:

«Надо ли высшее образование? Ну, по-разному. Некоторые действительно учатся. А часто ходят просто для корочки. А если ты не имеешь высшего образования, ты не имеешь права подавать заявление на повышение... Он только имеет звание. Если уж очень там выдающийся и очень хороший специалист, то звание. Это очень много лет надо проработать и так далее, и тому подобное. Вторую категорию ему не имеют права присваивать. Ни первую, ни высшую тем более» (Завідуюча ДНЗ).

На думку експертів усіх рівнів, істотним важелем впливу на якість абітурієнта має **профорієнтаційна робота з майбутніми абітурієнтами**. Експерти розповідали про свій позитивний досвід профорієнтаційної роботи, наприклад, в одному з регіонів дослідження був створений профорієнтаційний гурток з метою введення у фах вихователя для тих, хто хотів працювати у дитячих садках. Цей гурток збирався 1-2 рази на тиждень, і обов'язковою частиною роботи гуртка було відвідання дитячого садочка. Слід зазначити, що після декількох відвідин частина гуртківців «відсіялась», але ті, що залишились, були дійсно високо вмотивовані працювати з дітьми, зацікавлені професією педагога ДНЗ. Результати роботи гуртка показали **надзвичайну ефективність профорієнтаційної роботи: слухачі, які його відвідували, не тільки краще навчалися у ВНЗ, але і відмінно показали себе в якості молодих фахівців у дитячих садках**.

«Я не могу нарадоваться на тех воспитателей, которые пришли после нашего профориентационного кружка. Они совершенно по-другому к детям относятся, видно, что им интересно, и они хотят работать с детьми...» (Завідуюча ДНЗ).

В той же час, експерти наголошують, що на сьогодні відсутня системність в організації профорієнтаційних заходів, а також дуже слабе їх фінансове забезпечення: частіш за все кошти на ці заходи не є профільними. Крім того, експерти зазначають певний спротив з боку загальноосвітніх шкіл щодо проведення в їх стінах профорієнтаційної роботи зі старшокласниками. Певною мірою це викликано побоюванням з боку шкіл втратити частину старшокласників, які підуть навчатись до педагогічного коледжу або технікуму, що може призвести до скорочення штату вчителів у школах.

«Ми, например, робимо на рівні району кожного року профільний табір педагогічного спрямування, де діти, які бажають навчатися в педагогічних вузах, до нас влітку в червні приїжджають в цей табір» (Спеціаліст міського управління освіти); «Кошти, передбачені на оздоровлення. І частинку з них ми беремо на цей профільний табір» (Спеціаліст міського управління освіти).

7. Підготовка керівників ДНЗ

В системі ДНЗ переважає форма «вирощування кадрів», починаючи з вихователя до завідуючої садом. Експерти зазначають, що цей підхід є найбільш оптимальним, оскільки людина, яка не працювала на посаді вихователя не може виконувати керівні функції в дитячому садку. Випускники починають працювати звичайними вихователями, після чого протягом декількох років, як правило, через посаду методиста фахівець може стати завідуючим дитячим закладом.

На сьогоднішній день молоді фахівці з дипломом, який дозволяє їм керувати дошкільним закладом, не можуть претендувати навіть на посаду методиста, здебільшого – тільки на звичайного вихователя.

«Диплом имеют. Получают такую квалификацию. Но заведующими их никто не берёт и не возьмёт никогда сразу после университета. И методистами очень сложно. В любом случае мы говорим своим студентам, что "никогда не стремитесь сразу вступить, например, на какую-то высокую должность: управление дошкольным учреждением". Для того, чтобы быть хорошим управленцем, надо быть хорошим воспитателем. В любом случае. А потом, если будет хорошим воспитателем, то, соответственно, будет хороший методист. Вот эти все ступени желательно, конечно, студентам пройти» (Зав.кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Наявний механізм підготовки керівників ДНЗ є, за оцінками експертів, досить малоефективним. Причини цього полягають у наступному:

- Для ознайомлення з особливостями посади керівника ДНЗ новопризначених керівників відразу після призначення або невдовзі перед цим відправляють на методичні об'єднання, а після того – на курси підвищення кваліфікації, що функціонують при інституті підвищення кваліфікації. Але самі керівники ДНЗ скаржаться, що отриманих там знань їм недостатньо для повноцінного виконання управлінської адміністративно-господарської та діяльності.
- В останні роки деякі ВНЗ почали вводити підготовку керівників ДНЗ в рамках магістратури за фахом «Керівник навчального закладу». Не всі ВНЗ на сьогоднішній день готові до введення такої спеціальності через певний брак фахівців, які могли б якісно викладати курси з управління в освіті.

«Я тільки зараз розумію, наскільки це вчасно, навчатись в магістратурі саме зараз, коли я почала працювати керівником, я розумію, що мені робити з цими знаннями. На ту ж економіку дивлюсь зовсім по-іншому. Тепер я розумію, як мені правильно оформлювати платні послуги, які ми надаємо, та багато іншого. Дай мені ці знання 10 років тому, я б не знала, що з ним робити. А методичні наради та інститут підвищення кваліфікації мені цього теж не дав. Там воно все неструктуроване» (Завідуюча ДНЗ).

Виникає питання – чи є сенс навчати в магістратурі тих, хто фактично не може одразу претендувати на посаду керівника або методиста? Адже, по-перше, витрачаються бюджетні кошти, а по-друге, студенти витрачають 2 роки на отримання неактуальних знань – «для галочки», адже вища освіта необхідна для подальшого просування, як уже неодноразово зазначалося вище. На посаду завідуючого та методиста по факту можуть претендувати менше 10% вихователів, отже – наскільки доцільно, щоб ВЕСЬ персонал ДНЗ (100%) мав повну вищу освіту?

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Проблема забезпеченості кадрами стоїть надзвичайно гостро і зумовлена тим, що:
 - молоді фахівці здобувають вищу освіту, але не доходять до ДНЗ (а якщо доходять, то багато хто не затримується надовго);
 - рівень підготовки тих молодих фахівців, хто все-таки йде працювати до ДНЗ, є досить низьким, особливо це стосується браку практичних навичок;
 - в недалекому майбутньому піде на пенсію значна частина тих вихователів, що працює зараз, і їх не буде ким замінити при збереженні існуючої недосконалої системи підготовки фахівців.
2. На рівні забезпеченості кадрами ДНЗ актуальною проблемою є «вимивання» кадрів, особливо молодих спеціалістів, з системи ДНЗ, викликана низькою престижністю професії у суспільстві, незадовільною заробітною платнею, складністю роботи або відсутністю бажання працювати з дітьми.
3. Гостро стоїть питання забезпеченості ДНЗ логопедами та психологами.
4. Підготовка педагогічних кадрів на сьогоднішній день є недостатньо ефективною з точки зору як використання бюджетних ресурсів, так і з точки зору якості підготовки майбутніх фахівців.
5. Однією з основних проблем підготовки майбутніх фахівців ДНЗ є початково низький рівень знань та мотивації до навчання, вступ до ВНЗ задля отримання «будь-якої» вищої освіти, що викликано легкістю вступу до «непрестижних» педагогічних ВНЗ (особливо на контрактні місця приймають майже без конкурсу). Поряд з цим відсутній механізм психологічної оцінки особистісної профпридатності абітурієнтів до роботи з дітьми, особливо з дітьми дошкільного віку.
6. Відсутність відбору за особистісними показниками у педагогічні навчальні заклади призводить до того, що у педагогічних навчальних закладах щороку до навчання приступає певна частина молоді, професійно непридатної до своєї майбутньої професійної діяльності.
7. Більшість випускників педагогічних ВНЗ, які приходять працювати в дитячий садок, не відповідають вимогам з боку ДНЗ до них. В першу чергу, це стосується браку знань з вікової дитячої психології, а також практичного досвіду, який не дозволяє молодому спеціалісту ефективно налагодити роботу з дітьми та батьками. Насамперед, це пов'язано з недосконалістю освітньо-професійної програми підготовки, а також з низьким рівнем знань та мотивації багатьох випускників, для яких вища освіта має лише формальну цінність.
8. Ключові дефіцити існуючої освітньо-професійної програми підготовки фахівця ДНЗ пов'язані із значною перевагою викладання теоретичних дисциплін над практичною підготовкою студентів; надлишком загальних дисциплін і їх контролюючим статусом; браком психологічної підготовки; складністю формування міждисциплінарних зв'язків, фрагментарністю навчання.
9. Підготовка педагогічних кадрів у ВНЗ надає їм велику теоретичну базу, але, як правило, молоді фахівці не мають достатніх практичних навичок ані в роботі з дітьми, ані у спілкуванні з батьками дітей. Обсяг практичних занять недостатній, а основна форма їх реалізації – спостереження – не забезпечує належного формування практичних навичок роботи з дітьми. При цьому випускники ВНЗ I-II рівнів є суттєво більш практично підготовленими до роботи у навчальному закладі, ніж випускники ВНЗ III- IV рівнів, що зумовлено особливостями організації навчального процесу у ВНЗ різного рівня акредитації. Тому на теперішній час серед завідуючих ДНЗ фіксується більша готовність приймати на роботу випускників ВНЗ I-II рівнів та загалом вище оцінювати якість їхньої підготовки (і це при тому, що випускники педучилищ отримують освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст»).
10. Фіксується досить слабка теоретична та практична підготовка майбутніх вихователів до співпраці з батьками. Дуже рідко у навчальних планах педагогічних навчальних закладів присутній спецкурс по роботі з батьками, що зумовлює брак практичних навичок вибудовування комунікацій з батьками дошкільнят та теоретичних знань щодо механізмів організації ефективної співпраці з родинами.
11. На сьогоднішній день практично відсутня система оцінки особистісної придатності абітурієнтів до роботи у дитячих навчальних закладах, що призводить до низького рівня відповідності особистісних та професійних рис випускників вимогам до роботи у дитячому навчальному закладі.
12. Профорієнтаційна робота на довузівському етапі є недостатньо поширеною, погано фінансується та зустрічає опір загальноосвітніх шкіл.
13. Дослідження продемонструвало високий рівень теоретичної підготовки викладачів педагогічних ВНЗ. В той же час, практичний досвід роботи в ДНЗ у багатьох викладачів майже відсутній, що негативно позначається як на якості викладання (перевага теорії над практикою), так і на ставленні студентів до викладачів. Більшою мірою це стосується молодших викладачів (до 40 років), що здобували вищу педагогічну освіту вже в пострадянський період.
14. Експерти зазначили, що в недалекому майбутньому зазнає кризи забезпеченість ВНЗ кваліфікованими викладачами, внутрішньо мотивованими давати студентам більше, ніж закладено в навчальному плані, зокрема, більше практичної підготовки.
15. Окремою проблемою у системі підготовки вихователів та керівників ДНЗ є вкрай нераціональне **використання бюджетних коштів**. Ця проблема є системною і обумовленою низькою взаємопов'язаних чинників:
 - Витрати бюджетних коштів на підготовку одного фахівця ДНЗ є майже вдвічі більшими, ніж прийнято вважати. Це викликано тим, що, за оцінками експертів, до 40% випускників ВНЗ не йдуть далі працювати в дитячий садок. Отже, галузь недоотримує фахівців, в той час, як бюджетні кошти витрачено. Таким чином, собівартість одного спеціаліста, що всеж-таки пішов працювати в ДНЗ, значно зростає.
 - Нагальна необхідність усім вихователям ДНЗ, хто бажає пройти атестацію і підвищити свій кваліфікаційний рівень, здобувати вищу освіту призводить до продовження ними навчання в ВНЗ III-IV рівня акредитації до рівня магістра, а поряд з цим – вища освіта для них має формальну цінність.

16. Механізм планування підготовки молодих кадрів не забезпечує подолання кадрового просідання минулих десятиріч і не забезпечує достатньої реальної потреби в молодих кадрах. Вірогідною причиною цього може бути відсутність моніторингу й аналізу динаміки професійної долі молодих фахівців. За спостереженням експертів, не розпочинає роботу за фахом доволі значна їх частина. Відтак, очікувана кількість кадрового поповнення постійно недоотримується галуззю.
17. В системі ДНЗ переважає формат «вирощування кадрів», починаючи з вихователя до завідувачої садком. Формат підготовки керівників через методичні об'єднання та курси підвищення кваліфікації є недостатньо ефективним, і самі керівники ДНЗ відзначають недостатність отриманих там знань для повноцінного виконання управлінської діяльності. В той же час, нещодавно запроваджена практика підготовки керівників в межах магістратури ВНЗ III та IV рівнів акредитації за фахом «Управління навчальним закладом» є досить ефективною. При цьому, тільки обмежена кількість ВНЗ, наразі, здатна готувати магістрів за цією спеціальністю.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Зважаючи на рекомендації експертів, необхідне проведення регулярних комплексних національних заходів з підвищення соціального престижу педагога взагалі і педагога дитячих навчальних закладів, зокрема.
2. Необхідний перегляд рівня заробітної платні, особливо для молодих спеціалістів та наявності стимулюючої складової.
3. Доцільним є переглянути кваліфікаційні вимоги до проходження атестації та забезпечити можливість підвищувати категорію для молодших спеціалістів у відповідності до Типового положення про атестацію.
4. Задля забезпечення ДНЗ кваліфікованими кадрами в майбутньому необхідні кардинальні реформи системи підготовки фахівців ДНЗ:
 - Необхідна значна і системна корекція навчальної програми з урахуванням вимог експертів: перерозподіл годин у бік збільшення практичної складової; посилення психологічної компоненти у підготовці випускників ВНЗ; узгодження між собою профільних курсів; зміна пріоритетів щодо важливості курсів загальних дисциплін та система їх оцінювання. Необхідно забезпечити відсутність дублювання матеріалу у межах декількох курсів через узгодження програм курсів.
 - Необхідно переглянути доцільність існуючого в системі вищої педагогічної освіти співвідношення кількості контрактних та бюджетних місць, посилити конкуренцію абітурієнтів, переглянути доцільність використання заочної форми навчання.
 - Експерти пропонують відмовитись від заочної форми навчання для абітурієнтів, які тільки розпочинають навчання після закінчення ЗНЗ, через його вкрай низьку ефективність і неможливість здійснення практичної підготовки студентів.
 - Процес здобуття практичних навичок повинен бути системним, регулярним і добре налагодженим через постійну співпрацю з ДНЗ. Для цього необхідно розробити механізми інтеграції «ВНЗ-ДНЗ», що сприятиме закріпленню отриманих теоретичних знань і формуванню практичних навичок їх використання, та започаткувати практику проведення семінарських і практичних занять на базі ДНЗ. Як базові, ДНЗ мають мати фінансування на забезпечення практичного супроводу студентів (має бути певна мотивація до роботи зі студентами, окрім можливостей відбору на роботу молодих фахівців).
 - Проходження практики повинно містити не тільки пасивне спостереження за діями вихователів, але й елементи активної діяльності з дітьми відповідно до тих конкретних практичних навичок, які мають бути сформовані в межах навчального плану.
 - Необхідно приділити увагу розвитку комунікативної компетентності майбутніх педагогів, причому не тільки в теорії, а й на практиці - через використання методів соціально-психологічного тренінгу, моделювання ситуацій та інше.
 - Інтерактивні форми роботи є необхідними для повноцінної підготовки майбутніх фахівців ДНЗ, оскільки саме тренінгові заняття можуть забезпечити комунікативну підготовку фахівців, моделювання проблемних ситуацій (наприклад, під час спілкування з батьками) тощо. По-перше, викладачі профільних дисциплін мають володіти навичками проведення тренінгів, по-друге, мають бути професійно розроблені тренінгові спецкурси для студентів. Тренінгові форми занять потребують більше часу, ніж стандартний лекційний формат, тому на їх проведення має відводитись цілий день або, принаймні, пів дня, що повинно бути відповідним чином відображене в навчальному плані. Проведення інтерактивів потребує також достатнього простору – приміщення, заповнене партами, до цього не підходить. Викладачі ВНЗ мають опанувати тренінгові методи роботи та навички розробки тренінгових програм. Навчальні програми мають передбачати організацію такої роботи з урахуванням необхідної кількості годин та простору для інтерактивних форм.
 - Доцільно було б посилити програму підготовки майбутніх педагогів ДНЗ спеціальними курсами комп'ютерної грамотності.
 - Обов'язковим є включення до підготовки педагогічних кадрів ДНЗ спецкурсу по роботі з батьками «Взаємодія з батьками як учасниками освітнього процесу в ДНЗ». Спецкурс повинен містити не тільки теоретичні засади роботи з батьками (психологічні, педагогічні та інші знання), але і значний практичний матеріал: соціально-психологічний тренінг розвитку навичок комунікативної компетентності вихователів у роботі з батьками, навички відпрацювання проблемних ситуацій тощо.
 - Надзвичайно актуальним є питання ретельного відбору абітурієнтів у педагогічні ВНЗ через застосування не тільки ЗНО, але і особистісно-професійних критеріїв відбору. Необхідне створення робочої групи на рівні МОН України, яка б збирала і систематизувала існуючий доробок різних ВНЗ щодо запровадження таких критеріїв, відбрала кращі методики і забезпечила їх застосування.

- Доцільним є проведення пілотного проекту з оцінки особистісної придатності абітурієнтів до роботи з дітьми, враховуючи такі характеристики, як: любов до дітей; бажання працювати з дітьми; усвідомлення складності і відповідальності професії педагога; розвинені організаційні та комунікативні навички тощо.
 - Необхідно розробити нормативно-правову базу щодо проведення відбору абітурієнтів з урахуванням особистісних схильностей до педагогічної діяльності.
 - Підготовку вихователів для ДНЗ є сенс проводити до освітнього рівня «бакалавр» або «спеціаліст», що значно зекономить кошти, які витрачаються на навчання в магістратурі. Підготовку завідуючих та потенційних викладачів педагогічних ВНЗ доцільно проводити в межах магістратури.
5. Доцільним є ведення профорієнтаційної роботи на національному рівні, що потребує державної підтримки і фінансування: утворення гуртків для зацікавлених у роботі з дошкільнятами, відвідування з ними дитячих садочків, пояснення сутності роботи вихователя, тобто фактично, вступ до фаху вихователя, що забезпечить вступ до ВНЗ більш мотивованих абітурієнтів тощо.
 6. Здійснити моніторинг забезпеченості ДНЗ вихователями, логопедами, психологами, соціальними педагогами і розробити заходи щодо покращення ситуації.
 7. Доцільним є порівняти «молодших спеціалістів» за фахом «дошкільня освіта» з досвідом роботи 5-8 або 10 років, за умови отримання рекомендації Ради ДНЗ, до таких, хто отримав «повну вищу освіту», зазначивши це в типовому положенні про атестацію педагогічних працівників.
 8. Для реалізації попереднього пункту необхідно на даному етапі проаналізувати існуючий досвід профорієнтаційної роботи ВНЗ в регіонах, протягом 1-2 років оцінити її ефективність. У підсумку – відібрати найбільш ефективні для розробки загальної моделі профорієнтації для майбутніх працівників ДНЗ.
 9. Необхідно створити систему планування та організації ефективного використання бюджетних коштів, які витрачаються на дошкільню освіту. На даний час можливо лише приблизно прорахувати неефективні витрати, які забезпечує держава, через підготовку тих, хто не піде в професію або буде працювати через силу. Не менш важливо дослідити наслідки, в т.ч. економічного характеру, нестачі кадрів та ускладнення організації якісного процесу дошкільнього виховання. (більш детально фінансові питання викладені у розділі 1).
 10. Провести моніторинг подальшої фахової долі випускників, зокрема частини тих випускників, які залишають професію відразу після закінчення ВНЗ або протягом найближчих 2-3 років.
 11. Необхідно суттєво переглянути підготовку викладачів педагогічних ВНЗ в контексті збільшення вимог до їхнього практичного досвіду роботи або проходження спеціальної практики у дитячих навчальних закладах.
 12. Доцільно розширити практику підготовки керівників ДНЗ на базі магістратури нинішніх ВНЗ III та IV рівнів акредитації за фахом «Управління навчальним закладом».

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Завдання розділу:

1. Провести комплексний аналіз принципів та підходів до підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів всіх рівнів системи дошкільної освіти України.
2. Дослідити кадровий потенціал ВНЗ педагогічної освіти, зокрема, підходи до формування штату, досвід практичної роботи в ДНЗ. Визначити принципи та підходи до формування програм; вибору теоретичних та практичних тем.
3. Проаналізувати наявні інструменти оцінювання ефективності проведеного навчання.
4. Провести огляд складових курсів з точки зору співвідношення теорія/практика.
5. Дослідити специфіку та принципи оцінювання ефективності дистанційного підвищення кваліфікації дошкільників та керівного складу.
6. Проаналізувати підходи та принципи підвищення кваліфікації управлінців для системи дошкільної освіти.

1. Аналіз принципів та підходів до підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів всіх рівнів системи дошкільної освіти України

1.1. Підвищення кваліфікації: характеристика системи

Післядипломна освіта, як одна з важливих ланок системи безперервної освіти, дає змогу підтримувати й удосконалювати професіоналізм педагогічних працівників, створює креативне середовище для їхнього саморозвитку. У Законі України «Про вищу освіту» (стаття 10) зазначено, що післядипломна освіта є спеціалізованим видом освіти та професійної підготовки особи через поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок.

Одним зі структурних компонентів післядипломної освіти є інститут підвищення кваліфікації, який дає можливість педагогам оволодіти знаннями і вміннями у межах наявного освітньо-кваліфікаційного рівня та підвищити рівень своєї професійної компетентності.

ПППО працюють з усіма спеціалістами, які у ДНЗ безпосередньо задіяні у навчально-виховному процесі, а також з управлінською ланкою – завідуючими ДНЗ. Існує декілька варіантів проходження курсів підвищення кваліфікації, в залежності від тривалості та форми:

- стаціонарно (для працівників освіти, які мають кваліфікаційні категорії «спеціаліст», «спеціаліст II категорії» та таких, яким при атестації підтверджується I кваліфікаційна категорія);
- заочно (для педагогічних працівників вищої категорії і таким, які при черговій атестації претендують на вищу кваліфікаційну категорію);
- очно-дистанційно (для педагогічних працівників I та вищої кваліфікаційної категорії, завідуючих ДНЗ).

На думку вихователів, методистів, завідуючих ДНЗ, що приймали участь у дослідженні, **найбільш ефективною є стаціонарна форма проходження курсів підвищення кваліфікації**. Переваги цієї форми навчання полягають в наступному:

- дозволяє не лише отримати нові теоретичні знання у діалоговому форматі комунікації з викладачем, але й отримати практичні навички.
- надає змогу обмінятися досвідом з іншими слухачами, побачити організацію навчально-виховного процесу у ДНЗ, які відвідуються слухачами під час проходження курсів підвищення кваліфікації.
- дозволяє використовувати у навчальному процесі різні інтерактивні форми, які, на думку співробітників ППО, мають високу ефективність:

«В нас проводяться акваріуми. Вони дуже гарні. Акваріум – це така форма роботи, коли йде обговорення, дискусія... Чому називається акваріум? Тому що є ті, хто обговорюють: сидять, немовби, в середині – і є ті, хто знаходяться за межами: спостерігають – і яким теж надається можливість учитись. Інтервізії – теж інтерактивна форма роботи. Має свої закони організації, але сутність зводиться до того, що це інтеракція. Це взаємодія, обговорення» (Завідуючий кафедри дошкільної освіти ППО).

Стаціонарне проходження курсів підвищення кваліфікації співробітниками ДНЗ можливе у форматі 2-тижневих або 4-тижневих курсів. Більша частина вихователів ДНЗ наголошувала, що двотижневі курси менш ефективні ніж чотиритижневі. Такої ж думки притримуються і експерти-співробітники ППО.

Заочна форма проходження курсів підвищення кваліфікації усіма групами експертів сприймається як неефективна: немає можливості давати практичні навички, застосовувати інтерактивні методи роботи зі слухачами.

Очно-дистанційна форма підвищення кваліфікації у ППО в різних регіонах України має загальну спільну структуру: «дві очні сесії та міжсесійний період – заочний», але відрізняються терміни очних сесій – від 5 до 14 днів на дві сесії. На думку слухачів, більш доцільним є проведення хоча б тижневого очного періоду на початку та наприкінці курсів. Це дає змогу налагодити контакти з викладачами, з одногрупниками, обмінятися досвідом:

«Якщо три дні на початку і два дні наприкінці, ми навіть познайомитись не встигаємо» (Завідувач ДНЗ).

Експерти відзначали системну неузгодженість, яка проявляється у проведенні ППО курсів підвищення кваліфікації для аудиторій, інформаційні потреби яких ППО не може забезпечити. У першу чергу, це стосується забезпечення ППО підвищення кваліфікації медичних сестер ДНЗ, які завжди знаходились у підпорядкуванні системи охорони здоров'я, що забезпечувала як підготовку, так і підвищення кваліфікації останніх:

«У медсестер детских садов есть своя специфика. Им нужно дать азы диетического питания, требований санстанции... Мы этих преподавателей вообще не имеем. У нас их нет в штате. Но это тоже качество дошкольного образования. И достаточно серьёзное качество. Конечно, лучше было бы, если бы медсёстры в системе медицинской проходили, но они проходят у нас. Почему это? Я уже не могу знать, не могу понять» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

Стосовно медичних сестер варто зазначити той факт, що на даний час відсутня підготовка за фахом «медична сестра для дитячих закладів», яка існувала за радянських часів (до 1990 року) і забезпечувала підготовку фахівців, здатних забезпечувати основні потреби ДНЗ. До таких відносяться: поглиблене знання дитячих хвороб; щеплення; розуміння специфіки організації контролю дитячого харчування ін. Дані питання зараз вирішуються важко і, в першу чергу, це вдається робити завдяки досвіду давно працюючих кадрів та діяльності по «інерції». *«Є у нас типове меню на місяць, от і відбувається формування нового, використовуючи готове. Ну, на його підставі. Колись таких фахівців готували прямо з училища. Зараз з медсестрами важко» (Завідувач ДНЗ).*

У деяких досліджених регіонах України інститути підвищення кваліфікації намагаються вибудувати діалогову модель стосунків з замовником їхніх послуг як на рівні структур управління освітою, так і на рівні кінцевого споживача цих послуг – співробітника ДНЗ, який планує проходити курси підвищення кваліфікації.

На рівні організації процесу здійснюються наступні заходи щодо підвищення ефективності:

- Запит до міських або районних методичних центрів з приводу потреб співробітників ДНЗ.

«В последние годы курсы повышения квалификации берут у нас запросы, заявки, какие вопросы нас интересуют» (Методист ММЦ).

- Формування груп слухачів за спеціалізацією.

«Делают сводные группы по тематическим курсам. Это тоже очень интересно. И главное – что это результативно. Потому что, ну, извините, физруку совершенно не интересно слушать о проблемах и методике изобразительной деятельности. И когда людей уже группируют по темам, по интересам, по специфике их деятельности, то это, естественно, даёт определённый результат» (Методист ММЦ).

Слід зазначити, що зараз **відсутні механізми відстеження подальшого практичного застосування** знань та навичок, отриманих під час курсів підвищення кваліфікації, під час відвідування різноманітних заходів, що організовуються інститутами підвищення кваліфікації для вихователів, методистів, завідуючих.

«Мы проводим различные мероприятия кроме курсов: и семинары, и круглые столы и интерактивные игры. Но мы не можем сказать, что и как происходит дальше. Хорошо, когда человек, который был на нашем семинаре, дальше донёс эту информацию до своего коллектива. Насколько он её использует – мы этого не знаем» (Ст. викладач кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО).

Окремого дослідження потребує аналіз ефективності курсів підвищення кваліфікації, використання у подальшій практиці знань та навичок, отриманих під час проходження курсів.

В рамках практичної складової курсів підвищення кваліфікації відбувається відвідування провідних ДНЗ, що декларується як обмін досвідом. Насправді ж, вихователі та завідуючі зазначають, що переважна більшість цих активностей просто дає можливість подивитись, як все організовано у інших. З боку вихователів відбувається пасивне спостереження за демонстраційними заняттями, замість активного формування нових навичок. З боку завідуючих під час подібних відвідувань відбувається порівняння себе з іншими з точки зору облаштування, матеріально-технічного забезпечення. Це розглядається як стимул для того, щоб бути кращим, при цьому подібні активності не сприяють формуванню і відпрацюванню управлінських навичок.

Фактично відбувається підміна реальної практики екскурсіями до успішних ДНЗ. Виникає питання – чи всі заходи є однаково ефективними для підвищення кваліфікації? Чи існують критерії для відбору форм роботи для досягнення конкретних очікуваних результатів? На даному етапі нам з'ясувати не вдалося.

Дослідження ефективності різних форм роботи у рамках курсів підвищення кваліфікації є предметом окремого дослідження.

1.2. Специфіка формування програм

Незалежно від регіону проведення дослідження, представники усіх ІППО зазначили, що під час формування програм навчання обов'язково враховуються потреби та рівень підготовки курсантів, які визначаються під час анкетування на початку співпраці:

«Мы всегда приходим – и у нас такой, небольшой, как бы, опрос есть и тестирование: что мы знаем, что мы не знаем – они тоже анализируют по тестам. Как мы отвечаем: правильно, не правильно. Что нам надо. Мы вот даже пишем, анкеты заполняем, чтобы мы хотели узнать» (Завідувач ДНЗ).

Програми підвищення кваліфікації мають дві частини: основну і варіативну. Саме у варіативну частину програми закладаються нагальні потреби слухачів, виявлені під час анкетування на початку проходження курсів, та найбільш слабкі місця у наявних знаннях слухачів, виявлені під час вхідного тестування. На думку слухачів, наявність варіативної частини значно підвищує ефективність проходження курсів.

Реальне співвідношення теоретичних та практичних занять часто відрізняється від співвідношення документованого у програмі певного курсу. Певною мірою на це впливає запит з боку слухачів курсів підвищення кваліфікації, їх практична орієнтованість.

«База модуля состоит из лекционных - четыре часа, и практических - два часа. Но это потому, что нам так удобно его расписать. А реально оно, получается, перекрывает, потому что никто не проводит реально вот так вот только лекции. Реально получается где-то 50 на 50» (Ст. викладач кафедри дошкільної освіти ІППО).

Актуальні проблеми формування програм курсів підвищення кваліфікації:

- Різний рівень професійної підготовки, досвіду, мотивації слухачів курсів.

«Ну, він досить різний, цей рівень. Є вихователі, які дуже добре підготовлені. Є вихователі, які працюють в інноваційних умовах. Це така категорія, яка справляє краще враження. Є вихователі, які складніші в цьому плані: менше цікавляться якимись новинками, але тут ми намагаємося більше викликати інтерес, бажання» (Методист НМЦ дошкільної та початкової освіти ІППО); «Отличается уровень базы. Отличается стаж работы. То есть опыт работы разный. Потом, ещё самое главное – образовательный уровень разный, поскольку из моих воспитателей половина – не дошкольники» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

На думку експертів ефективним механізмом згладжування дії цього чинника є формування груп за рівнем кваліфікації:

«Сейчас КРИПО сделало курсы, например, для воспитателей первой категории, для воспитателей высшей категории. Отдельно всё» (Методист управління освіти).

- У зв'язку з частою зміною виховних програм у системі ДНЗ в останні роки, курси підвищення кваліфікації часто вимушено зводяться до тлумачення та пояснення сутності нових програм, замість надання курсантам нових теоретичних та практичних знань, удосконалення їхньої майстерності. Введення нових програм часто відбувається без достатнього методичного супроводу та необхідних методичних матеріалів, що призводить до того, що значна частина часу витрачається на їх формування самими працівниками ІППО.
- Слабка практикоорієнтованість під час базової підготовки вихователів ДНЗ у ВНЗ, відсутність практичного закріплення теоретичних знань негативно позначається на якості післядипломної освіти: практично незакріплені теоретичні знання, отримані під час базової підготовки, швидко втрачаються, що призводить до втрати теоретичної бази, і це ускладнює подальше напрацювання матеріалу під час підвищення кваліфікації:

«Дуже мало годин виділяється на практику саме у підготовці вихователів дошкільних навчальних закладів. У зв'язку з цим вони майже практично не зорієнтовані. А потім, коли вони приходять до системи підвищення кваліфікації, їх починають насичувати інноваційним матеріалом саме практичної спрямованості, але в них уже втрачена теоретична база. Відбувається невідповідність...» (Доцент кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Експерти – викладачі установ, які забезпечують підвищення кваліфікації педагогічних працівників ДНЗ, зазначали, що система підвищення кваліфікації не оцінює засвоєння наданих під час курсів знань та навичок.

На оцінку якості курсів підвищення кваліфікації слухачами значною мірою впливають наступні фактори:

- Отримання знань та навичок, які можливо використовувати в роботі з дітьми. Цінним є саме практичний компонент.
- Рівень кадрового потенціалу викладачів ІППО.

«У нас всі викладачі мають досвід роботи в дитячому садку» (Старший викладач ІППО).

- Залучення профільних спеціалістів з інших ВНЗ, ІППО, які сприймаються як експерти з певних питань.

«Ну, у нас Славянск... я наш регион беру – это там, где курсы. И Донецк. Всех качественнее – конечно, это Донецкий институт. Там кафедра сильнее по дошкольному образованию. И еще они приглашают специалистов из других ВУЗов, которые высочайшего уровня профессионалы» (Вихователь ДНЗ).

Слід відзначити той важливий факт, що проходження курсів підвищення кваліфікації при ІППО або навчальних заходів, що проводяться ІППО, є наразі **єдиним офіційно визнаним шляхом підвищення кваліфікації**. Тільки ІППО має державне фінансування. Будь-які інші способи підвищення свого професійного рівня з боку працівників ДНЗ не фінансуються державою і не визнаються як підвищення кваліфікації. Це призводить до відсутності конкуренції з боку інших навчальних закладів (не може не впливати на якість навчання), і обмежує свободу вибору вихователем тієї програми, яку він бажав би проходити для підвищення своєї майстерності.

Деякі експерти відмічають, що певними викладачами курси сприймаються як додатковий ресурс для власної наукової діяльності. Іншими словами, слухачам часто даються немотивовані додаткові завдання по підготовці контрольних робіт та рефератів, які потім за неперевіреними даними використовуються викладачами курсів у підготовці власних наукових робіт. На ставлення до курсів підвищення кваліфікації з боку слухачів це, звичайно, впливає вкрай негативно: вони відчувають, що їх використовують і витрачають багато часу та зусиль на підготовку потрібної інформації.

В організації процесу підвищення кваліфікації використовуються різноманітні форми роботи: круглі столи, науково-практичні семінари, конференції, майстер-класи, виїзні сесії. Експерти зазначили, що для організації цих форм роботи інтелектуального потенціалу ІППО достатньо, але не завжди достатньо матеріально-технічних ресурсів.

1.3. Специфіка програм підвищення кваліфікації для завідуючих ДНЗ

Програми курсів підвищення кваліфікації для завідуючих ДНЗ включають дисципліни, які викладаються вихователям та методистам ДНЗ, а також блок управлінських дисциплін, які пов'язані з професійним функціоналом завідуючих.

«Бути і педагогом, і менеджером зараз повинні завідувачі. Я повинна і кошти знайти, спонсорські кошти, і вирішити питання, як кришу поладити, і скоординувати та проконтролювати навчально-виховний процес» (Завідувач ДНЗ).

«У нас є управлінський блок, адміністративно-господарський... Господарське фінансування... Робота з кадрами, робота з батьками» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

«Работать управленцем в современных условиях – это быть очень мобильным, очень ориентированным на ситуацию, надо уметь правильно относиться к людям» (Викладач кафедри дошкільної освіти ІППО).

Зараз найбільший інтерес у завідуючих ДНЗ викликають питання організації роботи піклувальних рад, організація надання додаткових платних послуг, причому, окрім нормативно-правового забезпечення процесів, завідуючих цікавлять механізми успішного практичного впровадження процесів у діяльності ДНЗ.

«Вот «пиклывальни» ради сейчас создаются и так далее. Всё же движется. Раньше их вообще не было. Мы понятия не имели, что это такое. Финансирование шло. Оказание платных услуг в детском саду. Раньше этого не было, потому что и услуг таких не было. Какие документы, какие действия... Пошагово – понимаете. Как сделать это официально?... А на курсах приходят финансисты, читают предмет. Приходит кандидат наук - для неё это элементарно, а мы не знаем, как и что – мы ж практики» (Завідуюча ДНЗ).

Співробітники ІППО наголошували, що при проведенні курсів для завідуючих ДНЗ вони стикаються з проблемою забезпечення якісного викладання саме курсів управлінської спрямованості, адже у складі кафедр дошкільної освіти відсутні спеціалісти, які здатні не лише надати теоретичний матеріал з певного питання, а й механізми практичного впровадження у діяльність ДНЗ. В той же час, експерти профільних кафедр наголошували, що у структурі ІППО на відповідних кафедрах є викладачі, які мають не лише теоретичні знання, а й практичні навички з менеджменту, але залучити їх до викладання управлінського блоку для завідуючих ДНЗ буває дуже складно:

«Наш университет, как бы, существует отдельными институтами. И каждый институт, в общем-то, занимается своими вопросами. У нас есть много специалистов в нашем институте, в нашем университете. Но, нецелесообразно иметь, допустим, специалиста по менеджменту в структуре нашего института. Нам бы очень было полезно. Вот у нас заведующих заезжает два потока. Вот на эти два потока имеют отдельного преподавателя – это, конечно, нецелесообразно. А возможностей пригласить его из других институтов университета у нас тоже как бы не очень много» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

По факту, зараз підготовку управлінських кадрів здійснює ІППО через курси підвищення кваліфікації, про що вже йшла мова раніше. В той же час, виникає питання, наскільки це є завданням інституту підвищення кваліфікації? І наскільки є ефективним готувати управлінців у форматі короткотривалих курсів або через методичні збори?

Фактично відбувається підміна повноцінної підготовки керівника-менеджера курсами підвищення кваліфікації. Лише окремими ВНЗ започатковано підготовку керівників ДНЗ в магістратурі за спеціальністю «Керівник навчального закладу». Таким чином, в рамках курсів ІППО для підготовки керівників ДНЗ не відбувається формування повноцінних управлінських вмінь та компетенцій, залишається значний брак знань з управління, фінансового менеджменту, адміністрування ДНЗ тощо.

2. Система дистанційного навчання

Загалом, думка експертів щодо використання дистанційної форми підвищення кваліфікації для аудиторії вихователів є дуже неоднозначна:

- З одного боку, досить часто експерти наголошували на її абсолютній неефективності:

«Взагалі, дистанційна освіта для категорії вихователів дошкільних навчальних закладів, – неефективна форма роботи. Тому що вони повинні, щоб зрозуміти щось, зробити це руками, в першу чергу. Якщо так просто казати» (Методист НМЦ дошкільної та початкової освіти).

- З іншого боку, для певної категорії фахівців, така форма освіти є досить ефективною. На думку експертів, найбільше ця форма підвищення кваліфікації підходить для тих, хто має високий рівень вмотивованості навчатися, здатних до самоорганізації навчального процесу, орієнтованих на самостійне опрацювання великих об'ємів інформації, здатних аналізувати інформацію тощо. Формально ця форма підвищення кваліфікації для педагогічних працівників першої та вищої кваліфікаційної категорії, але ж наявність цих якостей не завжди пов'язана з високим рівнем розвиненості вказаних вище якостей.

«Но, с другой стороны, есть люди, которым такие курсы подходят» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

Переваги дистанційної форми навчання з точки зору більшості експертів:

- Можливість самостійно варіативно обрати програмні модулі, які розкривають питання, що викликають найбільшу зацікавленість у слухача, або питання, в яких слухач хоче бути більш кваліфікованим:

«У нас є вибір модулів. Вони можуть вибрати різні модулі для навчання. Ті модулі, в яких вони мені зорієнтовані, чи які їм більш цікаві, скажімо, чи в яких вони хочуть отримати більше кваліфікації» (Завідувач профільної кафедри ІППО)

- Можливості декілька разів опрацювати навчальний матеріал та в подальшому використовувати його у повсякденній професійній діяльності:

«Допустим, если на лекцию во второй раз тяжело прийти, то перечитать дистанционный курс можно один раз и два раза, и три раза, и четыре. Если что-то не понятно или что-то тебя интересует. То есть и для их работы потом используется» (Завідувач профільної кафедри ІППО)

Слід зазначити, що сприйняття переваг дистанційної форми освіти у експертів, які забезпечують процес підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, та у самих педагогічних кадрів ДНЗ частково не співпадає:

**Переваги дистанційної форми проходження курсів підвищення кваліфікації
з точки зору різних категорій експертів**

На думку співробітників ІППО	На думку співробітників ДНЗ
<p>Можливість навчання у зручний для слухача час: «Плюсы, я так понимаю, в том, что человек может, не приходя сюда, не уходя с рабочего места: имеется в виду, проработав полдня у себя на работе, пришёл домой – и сел учиться» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).</p>	<p>У зв'язку з тим, що серед вихователів найбільш розповсюджена робота на 1,5 - 2 ставки, це призводить до того, що вихователі займаються «за остаточним принципом» виділення часу на навчання: «Я с 7 до 18 отработала. Пока добралась домой, пока туда-сюда по дому. И садиться за компьютер. Какая тут уже учеба?» (Вихователь ДНЗ)</p>
<p>Можливість виділити на навчання стільки часу, скільки індивідуально потрібно слухачу: «Выделять на это столько времени, сколько ему хочется, сколько нужно, чтоб разобраться в материале» (Завідувач профільної кафедри ІППО)</p>	
<p>Вигідність дистанційного навчання для ДНЗ: не потребує додаткових витрат на оплату заміні під час проходження спеціалістом курсів підвищення кваліфікації, не потребує підміни вихователя на час навчання на курсах: «Это выгодно для экономического состояния детского сада: вот в его отсутствие... кому-то замену ставить и такое другое. А тут человек вроде бы как на рабочем месте» (Завідувач профільної кафедри ІППО)</p>	<p>Невідривність від виробництва призводить до того, що окрім усіх поточних функцій та задач (виконання своїх функціональних обов'язків протягом робочого дня, підготовка занять, планування, тощо) додається навчальний процес, який також потребує неабияких часових та інтелектуальних зусиль.</p>

Недоліки дистанційної форми проходження курсів підвищення кваліфікації з точки зору більшості експертів:

- Поширений незадовільний рівень володіння слухачами навичками роботи на комп'ютері, що значно знижує ефективність проходження курсів. Дистанційна форма підвищення кваліфікації орієнтована на висококваліфіковану аудиторію (для педагогічних працівників I та вищої кваліфікаційної категорії, завідувачих та методистів ДНЗ). Але саме ця аудиторія – люди у віці «після 40» – при використанні дистанційної форми освіти суттєво обмежена наявним рівнем володіння, особливо вихователями, навичками роботи на комп'ютері.

«Дистанційні курси. Тут виникає питання, тому що дошкільники – це одна з категорій, які не те що не володіють – вони... зі ста людей, можливо, два чи три більші-менші володіють комп'ютером. І вони взагалі не розуміють, як вони повинні пройти ці курси підвищення кваліфікації. У дистанційному режимі вони працювати не можуть. Знання комп'ютеру у них немає. Тим більше, що основна категорія вихователів дошкільних навчальних закладів – це люди, яким уже за сорок» (Завідувач профільної кафедри ІППО).

- Відсутні суттєві складові освітнього процесу: особиста комунікація «слухач – викладач» та «слухач – слухач».

«Они говорят: «Нам не хватает общения между собой». Так они, когда здесь посидели, перезнакомились как-то, поделились опытом. Сходили на практики. То есть побывали в каких-то интересных местах. А в таком ракурсе, в таком формате – это, значит, пролетели достаточно быстро. И они просто не успевают раззнакомиться. И это для них есть проблема» (викладач профільної кафедри ІППО).

«Я вам хочу сказать, что одно дело – это общение с педагогом, а другое дело – с компьютером» (Завідувач ДНЗ).

- Курси, які стосуються психологічних аспектів, методик та технологій спілкування з батьками, співробітниками ДНЗ тощо, потребують інтерактивних форм навчання, що неможливо при дистанційній формі навчання:

«Эта методика общения, технология общения со взрослыми людьми...это надо давать через практические формы работы. Потому что управленец общается, как правило... его сфера деятельности – это взрослые люди уже, а это определенная специфика. И чистой теории тут недостаточно» (Завідувач профільної кафедри ІППО).

- Емоційно слухач не може абстрагуватись від поточних робочих задач, які потребують виконання, що значно знижує якість опрацювання матеріалу.

«Мы бы ходили лучше на такие курсы, потому что тут мы хотя бы отошли... ушли... хотя бы вышли и вот за эти три недели что-то узнали, сделали» (Вихователь ДНЗ).

Недоліки дистанційної форми проходження курсів підвищення кваліфікації з точки зору різних категорій експертів

На думку співробітників ІППО	На думку співробітників ДНЗ
<p>Відсутність можливостей щодо опрацювання матеріалу курсів на робочому місці після виконання професійних обов'язків:</p> <p><i>«Проблема заключается ещё в том, что далеко не везде, не в каждом детском саду есть подключенный Интернет. То есть они не могут это сделать на своём рабочем месте, им надо искать какие-то резервы» (Завідувач профільної кафедри ІППО).</i></p>	<p>Навіть за наявності у ДНЗ підключення до Інтернету не у всіх вихователів є можливість користуватися комп'ютером у ДНЗ:</p> <p><i>«У нас комп'ютер у кабінеті завідувачої стоїть. Ще прийти щось роздрукувати – куди не йшло, а що б сісти і щось робити за ним – не уявляю навіть. Тому жду, коли син з роботи прийде і допоможе мені усе оте увійти-найти» (Вихователь ДНЗ).</i></p>

3. Ставлення вихователів та керівників ДНЗ до проходження курсів

Підвищення кваліфікації є необхідною умовою професійного зростання педагогічних та управлінських кадрів системи дошкільного виховання.

Однак, далеко не всіма вихователями проходження курсів підвищення кваліфікації розглядається в даному контексті. Досить часто вихователі, особливо ті, хто має значний стаж роботи, розглядають курси підвищення кваліфікації, як обов'язкову формальну процедуру, необхідну для проходження атестації.

«Без курсів категорію знімуть» (Вихователь ДНЗ).

Негативне ставлення багатьох вихователів до курсів підвищення кваліфікації викликане, на думку самих вихователів, недостатньо високим рівнем викладання на курсах, відсутністю нової інформації. З точки зору експертів – викладачів курсів підвищення кваліфікації – негатив викликаний, скоріше, формальним ставленням вихователів до курсів та небажанням сприймати нову інформацію.

«Нічого, ну майже нічого нового там не дають, а без курсів або не підтвердять категорію, або не повисять. Це є обов'язковим» (ФГД вихователь ДНЗ); «Вот у нее стаж 20 лет и она уже считает, что она лучше всех... Гуру. И если её не слышат родители, то это их большая проблема, и это у неё вызывает море возмущения: «Как это так?» Более того: она не готова воспринимать новую информацию» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО)

Позитивні аспекти курсів з точки зору більшості експертів:

- Курси ПК розглядаються як можливість ознайомитися з державними документами, програмами виховання і навчання дітей дошкільного віку, з сучасними педагогічними системами та технологіями в галузі дошкільної освіти; поглибити та розширити власні знання з психології, теорії і методики дошкільної освіти тощо.
- Курси ПК розглядаються як можливість не лише підвищити кваліфікацію, а, в першу чергу, – як можливість емоційно перепочити, «вирватися з колеса», з рутини, поспілкуватися з колегами.
- Ефективний механізм професійного росту: отримання знань щодо сучасних тенденцій та підходів у дошкільній освіті.
- Можливість отримання нових знань та навичок не за рахунок вільного часу.

«Лично я бы всё равно пошла на курсы повышения квалификации, даже если б это не было обязательно. Это не даёт застояться» (Завідувач ДНЗ).

«Это полезно, как бы то ни было: ходить на эти курсы повышения. Потому что далеко не каждый педагог имеет свободное время дома. У нас есть раздел самообразования. Дома мы можем по Интернету посмотреть информацию. Но, как правило, семья. Дома приходишь – кастрольки» (Завідувач ДНЗ).

Позитивні аспекти курсів з точки зору експертів-вихователів:

- Можливість спілкування з колегами, обмін практичним досвідом.
- Отримання теоретичних знань щодо використання різноманітних методик.
- Отримання практичних навичок, отримання нового досвіду.

«Побачиши щось нове. А особливо спілкування. Обов'язково. І щось навчишся в другого вихователя. І теоретичне щось нове» (ФГД вихователь ДНЗ); «Нам подобається. Курси ці – да. Це досвід» (ФГД вихователь ДНЗ).

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Єдиною офіційно визнаною структурою, яка забезпечує підвищення кваліфікації, є ІППО. Будь-які інші способи підвищення власного професійного рівня з боку працівників ДНЗ не фінансуються державою і не вважаються системою підвищення кваліфікації. Це призводить до відсутності конкуренції і обмежує свободу вибору вихователем тієї програми, яку він бажав би пройти для підвищення своєї майстерності.
2. Курси підвищення кваліфікації сприймаються більшістю вихователів формально - як обов'язкова процедура для збереження кваліфікаційного рівня, а не як корисний і необхідний інструмент підвищення професійних знань та навичок.
3. Негативне ставлення багатьох вихователів до курсів підвищення кваліфікації викликане, на думку самих вихователів, недостатньо високим рівнем викладання на курсах, відсутністю нової інформації.

4. В той же час, позитивними аспектами курсів виступають можливість спілкування та обміну досвідом з колегами, можливість вирватися з повсякденної рутини та дізнатися про нові навчальні програми. Наявність варіативної частини курсів оцінюється слухачами позитивно.
5. Актуальною проблемою курсів підвищення кваліфікації є різний рівень слухачів курсів з точки зору кваліфікації, досвіду, мотивації до навчання. Ця проблема вирішується через формування груп за рівнем компетентності, кваліфікації.
6. Наразі **відсутні механізми відстеження ефективності курсів та подальшого** практичного застосування знань та навичок, отриманих під час курсів підвищення кваліфікації.
7. Відсутній механізм об'єктивного оцінювання ефективності інструментів, які використовуються в процесі підвищення кваліфікації кадрів (лекційні, аудиторні, практичні, інтерактивні), для їх обґрунтованого вибору при підвищенні кваліфікації кадрів. На даний час цей механізм є більше емоційним, аніж вимірюваним, виходячи з поглядів обох сторін – учасників процесу (курсантів та викладачів).
8. Ефективність дистанційної форми навчання більшістю експертів оцінюється суперечливо. На думку експертів, ця форма навчання більш підходить для фахівців з розвиненими навичками самоорганізації та високою внутрішньою мотивацією до навчання.
9. Використання дистанційної форми підвищення кваліфікації суттєво обмежується наявним низьким рівнем володіння навичками роботи на комп'ютері, у першу чергу, це стосується вихователів ДНЗ.
10. Серед недоліків дистанційної форми навчання слід зазначити відсутність можливості спілкування з викладачем та обміну досвідом з колегами, неможливість проведення практичних та тренінгових занять.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 3:

1. Зважаючи на результати дослідження, є доцільним розширити практику формування груп за потребами, професійними інтересами, рівнем кваліфікації та досвідом слухачів.
2. Для забезпечення найефективнішої реалізації курсів, експерти рекомендують ІППО запровадити стаціонарне проходження курсів підвищення кваліфікації співробітниками ДНЗ у форматі 3-4-тижневих курсів.
3. Зважаючи на відсутність інформації про ефективність курсів ІППО з точки зору їх подальшого використання у ДНЗ, експерти вважають за необхідне запровадження моніторингу практичного використання знань та навичок, отриманих під час курсів підвищення кваліфікації, а також відвідування різноманітних заходів, що організуються інститутами підвищення кваліфікації для вихователів, методистів, завідувачів. Запровадити на рівні системи відбір і застосування тільки «кращих практик» через доведену їх практичну ефективність.
4. Доцільним є проводити інтегровані заняття, об'єднуючи педагогів дошкільників та педагогів початкової школи. Зараз вихователі та вчителі ознайомлені лише зі своїми програмами та навчальними планами і немає послідовності у побудові навчальних програм між ДНЗ та школою. Проведення спільних теоретичних та практичних занять дозволить помістити їх в єдине проблемне поле, сформулювати більш чітке уявлення про те, що має робити вихователь ДНЗ, а що – вчитель початкової школи.
5. Важливо проводити просвітницьку роботу з вихователями з приводу необхідності і важливості курсів підвищення кваліфікації, не тільки задля формального підвищення категорії, але і задля особистого професійного зростання.
6. Доцільно переглянути підхід до організації процесу підвищення кваліфікації, розширити перелік установ, форм і заходів, які допомагали б підвищити кваліфікацію дошкільникам, і зараховувались б системою в якості заходів підвищення кваліфікації.
7. На рівні МОН України і МОЗ України, відділів організації освіти і підготовки кадрів узгодити питання і забезпечити:
 - Підготовку медичних сестер для роботи в дитячих установах. Варіантом підготовки таких кадрів може бути відновлення підготовки молодших спеціалістів за спеціальністю «медична сестра для дитячих закладах», яка діяла до 1990 року, або розробити механізм додаткової спеціалізації для випускників медичних училищ із кваліфікацією «медична сестра», забезпечивши формування у них необхідного рівня знань та практичних навичок необхідних для роботи в ДНЗ).
 - Підвищення кваліфікації медичних сестер за профілем роботи в ДНЗ (школи, інтернати та інші заклади, орієнтовані на роботу з дітьми).
8. Дистанційна форма навчання може бути рекомендована тільки як додатковий формат навчання, а не як основний, зважаючи на неможливість відпрацювання практичних навичок, а також низький рівень комп'ютерної грамотності та відсутність матеріально-технічної бази - комп'ютерів - у дитячих садках. Ця форма навчання може бути рекомендована лише для опрацювання теоретичних курсів та самостійних завдань.

Розділ 4.

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ НАДАННЯ ПОСЛУГ ДНЗ

Завдання розділу:

1. Визначити наявні механізми і принципи існуючої системи моніторингу та оцінки якості надання послуг дошкільної освіти.
2. З'ясувати та описати наявні інструменти та критерії оцінювання якості дошкільних послуг.
3. Визначити сильні та слабкі сторони підходів до оцінювання системи дошкільної освіти.
4. Описати існуючі системи реагування при виявленні негативних результатів оцінювання якості послуг.

1. Критерії та індикатори якості надання послуг у ДНЗ

Як показують результати дослідження, у експертів відсутнє цілісне, чітко сформоване бачення змісту поняття якості послуг закладів системи дошкільної освіти.

Загальне сприйняття експертами якості надання послуг у ДНЗ є досить фрагментарним, не систематизованим, здійсненим через сприйняття окремих показників: доступність; територіальне охоплення дітей дошкільними закладами; комфортність перебування дитини у ДНЗ; формування у дитини певних навичок, знань, умінь; ставлення дітей до вихователя; стосунки між вихователем і батьками; мікроклімат у групі; активна співпраця з батьками; рівень кваліфікації педагогічних кадрів; досвід роботи вихователя.

«У нашій державі взагалі якість освіти – це питання... Немає точних критеріїв, які б були визначені на державному рівні, що саме так повинно бути. Є певні моніторинги, показники успішності: на якому рівні діти знають, які в них навчальні досягнення. Але воно в нас трошки розмито і критеріїв таких, наприклад, по дошкільній освіті єдиних немає» (Начальник обласного управління освіти).

«Очень сложно. Вот в работе воспитателя, педагога... У нас же нет оценок. У нас в школе оценки существуют. Отличников много – преподаватель, значит, продуктивно работает. У нас сложно это сделать. Я даже не могу вам подсказать. Наверное, отношение родителей к воспитателю, детей, прежде всего, к воспитателю: какой микроклимат в группе, как подготовлены дети к жизни дальнейшей вообще» (Завідуюча ДНЗ).

«В принципе, на сегодняшний день только таким мы образом можем определить качество дошкольного образования, как подготовлен к школе» (Методист МУОН).

Більшість експертів погоджуються, що дошкільна освіта – це певна послуга, в якій є замовник та, відповідно, виконавець. В той же час, частину вихователів це ображає, тому що їх роботу сприймають, як послугу, на зразок перукарні чи закладу громадського харчування, що принизливо для них.

Відповідно, ця послуга повинна мати певні показники якості її надання.

Показники якості дошкільної освіти у сприйнятті експертів:

- З точки зору спеціалістів міських та районних відділів освіти якість дошкільної освіти визначається через задоволеність вчителів початкової освіти рівнем підготованості випускників ДНЗ: тобто, наскільки вчитель задоволений рівнем підготовки дітей у ДНЗ, а не наскільки легко у дітей пройшов процес адаптації до реалій початкової школи.

«...когда приходят детки в первый класс, через полтора-два месяца у нас проходят такие совместные педагогические советы. Где за это время, пока обучался ребёнок, смотрят за полтора месяца, с каким багажом знаний он пришёл в школу, что он умеет, знает ли он, где право или лево, верх, низ, умеет ли держать ручку, умеет ли держать карандаш, как он себя ведёт в коллективе. То есть, адаптирован ли? На этот педсовет приглашаются ещё и заведующая дошкольным заведением, и воспитатель. И там выступает учитель начальных классов, там выступает педагог – и они говорят: «Дети получили базовые знания в детском саду – и мне легко с ними...» Скажем, идёт усвоение программы для 1-го класса...» (Спеціаліст МУОН).

- Досить розповсюдженим серед експертів є сприйняття якості наданих у ДНЗ послуг як виконання показників розвитку дитини, закладених у рекомендованих МОН України програмах:

«Критерий один – это знания ребёнка» (Спеціаліст ПТЗО); «В принципе, на сегодняшний день только таким образом мы можем определить качество дошкольного образования, как подготовлен к школе» (Спеціаліст районного відділу освіти); «В любой программе есть показатели развития. Любого возраста. Вот, допустим, младшая группа – и там показатели компетентности» (Завідуюча ДНЗ); «Программа для дошкольников, в которой чётко прописано, что вот они проходят 10 занятий... Что должен знать и уметь, какие навыки... Ещё 10 занятий – что должен уметь, знать. И проверяющий посмотрел, что к этому времени ребёнок должен уметь, знать вот это и вот это. И когда проходит занятие – и воспитатель работает с детьми, то мой методист отмечает, что вот это дети умеют, вот это они не знают и вот это отвечают» (Спеціаліст районного відділу освіти).

У якості індикаторів виконання показників розвитку експерти називали:

- Отримання дитиною нових знань, засвоєння цих знань. У той же час експерти зазначили, що існуючі критерії оцінювання знань є досить абстрактними. Як приклад наводились уявлення про Веселіт, знання, що таке Сонце, що таке планета Земля. При цьому було зазначено, що відсутній механізм прямого оцінювання.

«Ну, коли приходить мама дитину забирати, і дитина з порога розкажує: «А ми сьогодні робили те-то, те-то, те-то, я бачив це, такий колір, така фігурка, така тваринка», – ось це теж показник» (ФГД вихователів ДНЗ).

- Формування у дитини певних гігієнічних навичок:

«Вони вміють ручки самі мити. Вони вміють самі одягатися, роздягатися... хоча вони прийшли... вони цього не вміли робити» (Вихователь ДНЗ); «Добре вихователь працював, бо моя дитина сьогодні їла сама в садочку. Вдома вона цього не робить» (ФГД батьків).

- Формування у дитини навичок спілкування, адаптованість дитини до знаходження у дитячому колективі:

«Умение ребёнка играть и находится в коллективе. Дружить, делиться» (Керівник районного відділу освіти); «И, конечно же, это социальная готовность ребёнка к общению не только со своими сверстниками, а в будущем, выходя за пределы детского сада, когда дальше пойдёт в жизнь, чтобы он умел общаться» (Завідувач ДНЗ).

- Розвиток творчих здібностей дитини:

«И где-то на последнем месте, может быть, будет стоять творческое развитие детей. Какие ведут занятия по творческому развитию, по музыкальному, по хореографии, по различным видам изобразительной деятельности» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Важливим показником якості дошкільної освіти для експертів є якість педагогічних кадрів, яка сприймається через наступні індикатори:

- Кваліфікаційний рівень педагогічного складу ДНЗ. В той же час, експерти наголошують, що цей показник не відображає якісну складову.

«Если по показникам квалификации, то мы досить непогано выглядяемо, але ж якість кадрів це досить відносно відображає» (Спеціаліст МУОН).

- Наявність у вихователя вищої профільної освіти розглядається як показник більш високого професійного рівня. При цьому, як уже зазначалося вище (див. розділ 3), нормативне закріплення необхідності у вихователя вищої освіти задля отримання кваліфікації, призводить до формалізації цінності вищої освіти у вихователя, що потрібна тільки для кваліфікаційного зростання.

«Во-первых, рейтинг сада. Нас администрация так настраивает, что «посылайте, чтобы люди имели законченное высшее образование». Аргументируют качеством: раз человек будет с высшим образованием, то это лучший сотрудник» (Завідувач ДНЗ).

«Если ты не имеешь высшего образования, ты не имеешь права подавать заявление на повышение... Нет, не имеет права. Он только имеет звание... Если уж очень там выдающийся и очень хороший специалист, то звание. Это очень много лет надо проработать и так далее, и тому подобное. Вторую категорию ему не имеют права присваивать. Ни первую, ни высшую тем более» (Завідувач ДНЗ); «Некоторые действительно учатся. А некоторые ходят просто для корочки» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

- Досвід роботи вихователів, кількість випусків, здійснених вихователем.
- Відгуки батьків про вихователя.

Одним з механізмів підвищення якості педагогічних кадрів експертами МОНУ вважається обов'язкова атестація педагогічних кадрів. Але підготовка до атестації у значної частини вихователів відбувається суто формально, без усвідомлення практичної користі матеріалів, які входять в обов'язковий пакет атестаційної документації:

«Я вам сразу скажу, что это много ненужной бумажной работы. Ну, чтобы пришли и посмотрели, что работа ведётся, что мы не просто так три года сидели, а работа идёт. Не только практика, а и теория: все эти карточки, консультации, занятия, буклетики, памятки. Портфолио составляется, пишешь про себя. Мы можем этим пользоваться. Предполагается, что вот воспитатель хочет провести... Ну, по программе, он хочет провести какие-то опыты. Нашёл старший возраст, открыл: вот эта тема, вот этот опыт. Предполагается так. Но никто этого не делает. Это очень редко» (ФГД вихователів ДНЗ).

- Задоволеність дитини перебуванням у ДНЗ, її бажання відвідувати садочок - найбільш важливий критерій, який свідчить про позитивний мікроклімат у дитячому колективі, гарні стосунки з вихователями, формування у дитини відчуття комфорту і захищеності.

«У садочку основна діяльність – гра. А результат гри – задоволення. Якщо моя дитина дошкільного віку радісна, здорова і задоволена, - критерій самий головний. А більшого... для мене, наприклад, значення не має» (ФГД батьків); «Як для мене, показник: чи з задоволенням дитини йде в садок. Дома проситься в садок і забирають її з трудом» (Спеціаліст МУОН); «Для мене показник – коли вони (батьки) заходять і вони бачать своїх дітей задоволеними. А для них – щоб дітям було комфортно, уютно» (Вихователь ДНЗ).

«Критерии качества этой услуги... Для меня лично один из основных критериев дошкольного образования, безусловно, – это психологический комфорт: как и детей, так и тех людей, кто их обучает и воспитывает. Чтобы дети хотели ходить в детский сад, желали этого и воспитатели хотели идти на работу и работать с детьми» (Завідувач ДНЗ).

У той же час, частина експертів наголошує, що цей критерій є досить суб'єктивним і складно його застосовувати у зв'язку з тим, що не завжди небажання дитини йти у садочок пов'язане з якістю послуг ДНЗ.

«Ребёнку не нравится идти в детский садик. Ему не нравится почему? Потому что он не может расстаться с мамой, или потому, что плохой воспитатель в садике?» (Завідуюча ДНЗ).

- Стан матеріально-технічної бази ДНЗ є надзвичайно важливим показником якості дошкільної освіти для батьків: відремонтовані приміщення, забезпеченість іграшками та розвиваючими іграми, ігрові майданчики тощо.

«Непосредственно, это, конечно же, предметно-пространственная среда, на которую родители очень хорошо «кидаются»: на картинку, в которую они приходят» (Завідуюча ДНЗ).

Слід зазначити, що показники якості дошкільної освіти варіювалися протягом останніх років у залежності від базової програми та у зв'язку з введенням програми «Впевнений старт». Спочатку важливими були знання та уміння, потім результати оцінювались по лініях розвитку, для програми «Впевнений старт» характерне оцінювання за рівнем готовності до школи. Зараз частина експертів погоджується в тому, що ключовим показником якості дошкільної освіти є міра розвитку певних соціальних навичок.

Існує певна неузгодженість у вимогах до результату навчання у ДНЗ з боку самого ДНЗ та з боку молодшої школи. Оцінювання якості дошкільної освіти багато в чому залежить від запиту з боку молодшої школи. Частина експертів наголошує, що для вступу дитини до школи необхідно вже бути підготовленим – тобто вміти читати, писати тощо. І це при тому, що Базовий компонент не вимагає від дітей вміння читати і писати, але школи часто очікують цього від дітей, фактично спонукаючи і батьків вимагати це від персоналу дитячих садків, не замислюючись про шкідливість даного процесу для власних дітей. Інші ж експерти – вихователі ДНЗ – говорять про те, що молодша школа не вимагає від дітей вміння читати і писати. Інші школи просять сформувати поведінкові навички самообслуговування: зав'язувати шнурки, самостійно одягатись, виконувати елементарні правила гігієни, соціальні навички. Ця неузгодженість викликана повільною роботою системи освіти в цілому: одні школи все ще працюють за старими вимогами, інші школи – за новими (вимоги Базового компоненту).

2. Вимірювання якості дошкільної освіти

Значна частина експертів не володіє інформацією щодо наявних механізмів моніторингу якості дошкільної освіти.

«Что касается дошкольной освіти, то механизмов измерения качества на сегодняшний день з досвіду своєї роботи у цій галузі я поки що не бачила» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ); «Так вони і не сформовані. Отак, щоб перше – те, друге – те. Моніторинг якості дошкільної освіти. Це поняття дуже обширне і кожен розуміє по-своєму: хто матеріально-технічне забезпечення має на увазі, хто має забезпечення кадрами» (Спеціаліст МУОН).

Відсутність комплексної системи показників вимірювання якості дошкільної освіти призводить до того, що на місцях творчими групами розробляються методики, які використовуються на рівні окремого ДНЗ або на рівні певного населеного пункту.

«У нас была творческая группа, мы разработали тестовый материал, мы его провели через заседание кафедры Славянского университета. И, как бы, получили такой местный гриф. Потому что нет особого инструментария» (Методист міського метод центру).

Слід зазначити, що не завжди розроблений на рівні окремого ДНЗ інструментарій вимірювання якості дошкільної освіти є професійно сформованим, наприклад, зустрічаються некоректно сформульовані питання.

«Чого я тільки не зустрічала... От із останнього – опитувальник «Чи хороші Ви батьки?». Хіба ж так можна ставити питання? І що ми отримаємо з того опитування, хто ж з батьків назве себе поганим?» (Спеціаліст МУОН).

3. Моніторинг якості освіти

3.1. Загальна характеристика

На сьогоднішній день, у системі дошкільної освіти досить активно впроваджується використання моніторингових досліджень.

Експерти зазначили, що на рівні визначення самого поняття – «якість дошкільної освіти» – існує неоднозначність у тлумаченні. У більшості випадків поняття «дошкільна освіта» фактично підміняється педагогами ДНЗ поняттям «навчання», в той час, як якість освіти не може бути зведеною до якості навчання.

Моніторинг якості дошкільної освіти проводиться на наступних рівнях: на локальному рівні, на регіональному рівні та на загальнодержавному рівні.

Експерти-науковці наголошують, що загальне групування освітньої статистики охоплює 6 показників/критеріїв: доступ і участь; ефективність; якість; справедливність; ресурси (людські та фінансові); рівень грамотності та освіти.

В той же час, отримані результати демонструють **низьку ефективність існуючої системи моніторингу якості**, що викликано наступними чинниками:

- 1. Відсутність єдиних параметрів, критеріїв і показників оцінки якості дошкільної освіти.** Це призводить до накопичення великих об'ємів інформації, яку неможливо системно опрацювати у зв'язку з суттєвим неузгодженням індикаторів, що спричиняє значне нівелювання практичної цінності цієї інформації. Відсутність єдиних форм впорядкування отриманої під час моніторингу інформації також значно знижує ефективність її використання на різних рівнях управління дошкільною освітою.

Отже, для створення ефективної системи моніторингу освіти в Україні визначальним є розробка і прийняття національної моделі індикаторів якості освіти.

2. **Неузгодженість методології та конкретних інструментів моніторингу.** Розрізнені соціологічні, психологічні та педагогічні дослідження, кожне зі своїм інструментарієм, не дозволяють порівняти результати не лише між різними дослідженнями, але й усередині одного і того ж, обрахованого різними способами.

Відсутність єдиної комплексної методології проведення моніторингу значною мірою впливає на якість отриманих даних та можливості практичного використання результатів моніторингових досліджень.

3. **Негативне ставлення до моніторингу з боку представників ДНЗ, його сприйняття як механізму контролю їх діяльності.** Моніторинг якості освіти досить часто завідуючими та методистами ДНЗ сприймається лише у контексті складової контролю, в той час як моніторинг об'єднує три важливих управлінських компоненти: експертиза та контроль різноманітних сторін діяльності дошкільного закладу і система інформаційного забезпечення управління. Моніторинг ґрунтується на цих компонентах, але сам по собі не може бути ані експертизою, ані контролем, ані системою інформаційного забезпечення.

Існуюче сприйняття моніторингу як механізму контролю унеможливорює отримання об'єктивної інформації про якість освіти, стан системи освіти.

3.2. Локальні та регіональні моніторингові дослідження

Зазначені вище проблеми найвиразніше проявляються на рівні локальних та регіональних моніторингових досліджень. Адже працівники кожного ДНЗ починають розробляти критерії та індикатори, не маючи для цього відповідного рівня підготовки.

На думку експертів локальний моніторинг повинен здійснюватись на базі певної загальноприйнятої системи критеріїв та показників з урахуванням тих критеріїв оцінки якості дошкільної освіти, які мають визначатися відповідно до мети функціонування конкретного ДНЗ.

Тобто наявність розробленої єдиної системи критеріїв дозволить працівникам ДНЗ, що здійснюють моніторингове дослідження, не займатися «винаходом велосипеда», а обирати критерії, які у найбільшій мірі відповідають меті та задачам дослідження. Знову ж таки, це дозволить ефективно використовувати інформацію не лише на рівні окремого ДНЗ, а й на вищих рівнях.

«Моніторингу сейчас уделяется очень большое внимание. Основное задание сейчас – это разработка системы мониторинга. То есть, уже есть разработанные в садиках. Ми її ще вдосконалюємо: як вивести, що таке достатній рівень, що таке високий рівень. Обещало вроде бы министерство нам разработать. Но в каждом саду разработан свой» (Спеціаліст МУОН).

Слід зазначити, що серед вихователів досить розповсюджене заперечення необхідності локального моніторингу через нерозуміння його практичної значущості. Об'єктивні умови праці вихователів (наприклад, перевантаженість груп), призведуть до того, що вихователі, по факту, саботуватимуть заходи з моніторингу якості власної професійної діяльності, хоча можливі недоліки в їхній роботі можуть бути викликані об'єктивними чинниками. Крім того, у випадку виявлення недоліків з боку зовнішньої перевірки, вихователі очікують скоріше покарання аніж допомоги. Ці негативні очікування також не сприяють позитивному ставленню до моніторингу якості.

«У мене тридцять два у групі. І мені виставляти на кожну дитину за кожним параметром бали... «Для кого воно?» Воно нікуди не йде, но ось «надо» (Вихователь ДНЗ).

3.3. Загальнонаціональний рівень моніторингових досліджень

На даний час в Україні проводиться значна кількість тактичних загальнонаціональних моніторингових досліджень, а стратегічним є загальнонаціональний моніторинг стану й розвитку системи освіти дітей старшого дошкільного віку (2010-2013 рр.). Державна наукова установа Інститут Інноваційних Технологій та Змісту Освіти (ІІТЗО) МОН України розробляє науково-методичне та здійснює організаційне забезпечення проведення загальнонаціонального моніторингу, узагальнює статистичну та аналітичну інформацію про якість освіти.

Механізм реалізації загальнодержавного моніторингу якості освіти (якості дошкільної, позашкільної, початкової, базової і повної загальної середньої, професійно-технічної, базової та повної вищої освіти) включає п'ять етапів:

- На першому етапі визначається мета, завдання, строки, процедура, методи проведення моніторингу та критерії оцінювання.
- На другому етапі готуються інструктивно-методичні матеріали щодо проведення моніторингу.
- На третьому етапі проводиться моніторинг.
- На четвертому етапі проводиться аналіз результатів моніторингу, готується статистична та аналітична інформація про якість освіти.
- На п'ятому етапі оприлюднюються результати аналізу.

У всіх областях України створені та функціонують структурні підрозділи (як правило, при обласних установах післядипломної освіти педагогічних кадрів), які займаються проведенням моніторингових досліджень у системі загальної середньої та дошкільної освіти. Відповідальними за проведення досліджень у містах (районах) є представники міських управлінь освіти або методичних кабінетів – міські (районні) координатори моніторингового дослідження.

Експертна оцінка свідчить про існування значних проблем у реалізації загальнонаціональних моніторингових досліджень якості дошкільної освіти:

1. **Недостатній рівень підготовки відповідальних за моніторинг фахівців у питаннях здійснення опитувань.** Адже реалізація процедур, що забезпечують надійність та валідність інформації, потребує спеціальної підготовки щодо формування репрезентативних вибірок, методів статистичного аналізу,

психометричного аналізу результатів оцінювання і т. д. Нині при проведенні моніторингових досліджень якості освіти часто ці аспекти ігноруються через відсутність відповідних знань у працівників, які їх проводять, з одного боку, а з іншого – зумовлене загальним ставленням та сприйняттям моніторингу і своєї функціональності у ньому:

«Не знаю, чому так виходить, що ми цим займаємося. Вже декілька разів піднімали це питання, але не можуть цього вирішити. Того, що всім «до балди», вибачте за вираз. Це не наш функціонал. Це ж все в системі головного управління. Розумієте, ми входимо в систему цього головного управління. Кажу: «У вас же центр моніторингу! Для нас же це додаткова робота!»» (Завідувач кафедри ІППО).

2. Порухення принципів анонімності дослідження, що негативно позначається на об'єктивності й достовірності інформації.

Одним з базових принципів проведення моніторингу (як у будь-якого соціологічного опитування) є принцип анонімності. В інструктивно-методичних матеріалах щодо проведення моніторингу реалізація цього принципу надається через опис механізму: *«Анкета заповнюється анонімно й віддається керівнику закладу або безпосередньо районному координатору в закритому вигляді. Це може бути конверт або просто заклеєна анкета»*, але вже сам механізм надання анкет безпосередньому керівництву порушує анонімність респондента та накладає суттєвий відбиток на якість його відповідей. На рівні інструктивно-методичних рекомендацій щодо проведення моніторингового дослідження, які отримують ІППО, ще раз акцентується увага на анонімності заповнення анкети: *«Анкета заповнюється анонімно й віддається безпосередньо обласному координатору до 2013р., ПІБ., методисту Центру моніторингу якості освіти ОІППО»*. Але координатори під час інтерв'ю наголошували на тому, що отримані під час проведення моніторингового дослідження результати є умовно об'єктивні. **Побоювання негативних наслідків власних правдивих відповідей і фактична відсутність анонімності опитування приводять до надання недостовірних або бажаних відповідей і фактично нівелюють достовірність даних моніторингу.**

«Мабуть, наполовину відображають реальну ситуацію. Вони хочуть більше показувати краще. Мабуть, бояться, що по них воно і вдарить. В мене така підозра» (Доцент кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО).

3. Недосконала процедура формування вибіркової сукупності досліджень також зумовлює певні питання щодо об'єктивності даних.

Безпосередній відбір ДНЗ здійснюється на місцях у кількості, що обумовлюється в інструктивно-методичному листі. Експерти, які безпосередньо організують збір первинних даних, навіть не приховували того факту, що анкети віддаються у найкращі за рейтингом ДНЗ, в яких анкети передаються найкращим вихователям, а ті, в свою чергу, роздають анкети для батьків найбільш лояльним до себе та ДНЗ батькам.

«Если так чисто из практики. Вот вы ко мне пришли, а я работаю в детском саду. Кто у меня спрашивает такие вопросы? Я же не идиотка. Я была из десяти процентов, которые были при поступлении мотивированы учиться. Наверное, заведующая же debilку не пошлёт вам, правильно? Я же знаю, как надо отвечать» (Завідуюча ДНЗ)

«Анкети в мене заповнюють найбільш свідомі батьки, з ким у мене гарні стосунки. Бо я цю анкету потім назад не отримую, чи буду роками чекати, якщо дати не таким батькам» (Вихователь ДНЗ).

«Воспитатель раздаст это родителям таким, которым он доверяет. Потому что есть такая категория родителей, которые просто... воспитатель знает, что «я им дам, а они мне просто эту анкету не принесут». Есть такая категория родителей, которые просто откажутся, скажут: «Мне некогда. Отстаньте от меня». А есть такая категория родителей, которые интересуются, которые занимаются своими детьми, которые идут на контакт. Конечно, дадут такому. Но и, как правило, дадут такому воспитателю, который справится с этой работой» (Доцент кафедри ІППО).

4. Обмеженість аналітичного потенціалу отриманих даних, наприклад, відсутність інформації про соціально-демографічні характеристики.

Обласні координатори моніторингового дослідження аналізують і узагальнюють анкети та заповнюють відповідні таблиці узагальнення результатів опитування (у пакеті документів це додатки: 3,5,7,9,11). Існуючі форми надання даних не дають змоги подальшого аналізу отриманої інформації по окремих соціально-демографічних сегментах. Наприклад, не лише побачити критерії вибору батьками ДНЗ, а проаналізувати, які фактори є визначальними для батьків у віці «до 25 років». Але в анкеті для батьків відсутнє питання щодо віку респондента, що суттєво обмежує можливості більш ефективного використання результатів моніторингового дослідження.

5. Недостатня прозорість моніторингових досліджень. Не практикується обговорення плану досліджень серед освітян і громадськості, а отже, він не узгоджується із суспільним запитом, що шкодить суспільній легітимності ідеї моніторингу якості освіти. Не оприлюднюються критерії, на підставі яких будуть прийматися рішення за результатами моніторингу.

Під час проведення даного дослідження інтерв'юери відмічали серед опитаних респондентів страх і побоювання негативних наслідків як серед завідуючих, так і серед вихователів. І це при тому, що респондентам були гарантовані всі можливі умови захисту конфіденційності. **Страх перед втрагою роботи чи негативними наслідками притаманний значній кількості працівників ДНЗ, що природним чином впливає на ефективність будь-якого моніторингу, який буде проводитись в рамках самої системи ДНЗ.** Тому єдиним прийнятним на даний момент рішенням є запровадження зовнішнього моніторингу з дотриманням усіх можливих процедур захисту конфіденційності та анонімності учасників опитування, принципів формування відбору або, принаймні, залучення зовнішніх фахівців на етапі збору інформації.

3.4. Моніторинг якості післядипломної педагогічної освіти

Пріоритетне місце в національній системі безперервної освіти займає післядипломна освіта, яка забезпечує фахову компетентність громадян, поглиблення, розширення і оновлення професійних знань, умінь та навичок. Стратегія роботи системи післядипломної педагогічної освіти полягає у тому, що навчальні заклади цієї системи працюють не стільки на функціонування системи освіти, скільки на її розвиток. Це передбачає зміну ретрансляційних завдань на дослідницькі, на виявлення освітніх потреб, вивчення специфіки освітніх процесів в системі освіти.

Експерти з ІППО наголошували на важливості та необхідності проведення моніторингу якості післядипломної педагогічної освіти. У системі післядипломної освіти зараз активно впроваджується використання моніторингу якості післядипломної педагогічної освіти. Розповсюдженими механізмами реалізації моніторингу виступають:

- вхідне-вихідне тестування слухачів курсів з метою визначення рівня професійної компетентності слухачів курсів задля вдосконалення освітніх програм курсів ПК за різними формами і технологіями;
- опитування слухачів курсів ПК та учасників методичних заходів задля вимірювання рівня вмотивованості, професійного розвитку, усвідомлення перспективи фахового зростання педагогів;
- опитування слухачів курсів ПК та учасників методичних заходів з актуальних питань розвитку освіти;
- анкетування слухачів курсів підвищення кваліфікації щодо врахування освітніх запитів педагогічних працівників закладів дошкільної освіти області.

Аналіз даних моніторингів ІППО щодо вимірювання якості наданих послуг, що є у відкритому доступі, показує високий рівень оцінки якості курсів ІППО за показниками:

- новизна отриманої інформації;
- рівень сформованості мотивації професійної діяльності;
- відповідність форм організації і змісту курсового навчання професійним запитам та інтересам слухачів;
- рівень задоволеності вибраною професією.

Актуальні проблеми моніторингу якості курсів підвищення кваліфікації для фахівців ДНЗ:

- Відсутність єдиних загальноприйнятих критеріїв оцінки: кожен ІППО розробляє інструментарій досліджень самостійно, що унеможлиблює здійснення аналізу отриманої інформації на рівні системи ІППО загалом.
- Через відсутність єдиної для всієї системи освіти моніторингу якості освіти експерти ІППО наголошують, що не мають змоги прослідкувати, чи використовуються на практиці та, яким саме чином використовуються слухачами курсів знання і навички, отримані під час проходження курсів ІППО.

Наявний досвід моніторингу якості післядипломної освіти різними ІППО у різних регіонах України та його систематизація є предметом окремого якісного та кількісного дослідження.

Окремого дослідження також потребує аналіз ефективності курсів підвищення кваліфікації, використання у подальшій практиці знань та навичок, отриманих під час проходження курсів.

3.5. Моніторинг якості вищої педагогічної освіти

Експерти з ВНЗ зазначили необхідність проведення моніторингових досліджень стосовно якості підготовки їхніх випускників, що потребує певних дій щодо нормативного узгодження можливості проведення дослідження на рівні ДНЗ. Оскільки такої нормативної бази наразі немає, це часто залишає ідею проведення таких моніторингових досліджень лише на рівні ідеї.

«Не можем, потому что ни один детский сад нам просто не даст возможности этого сделать. Почему? Потому, что я их прекрасно понимаю... Вот они говорят: "Мы готовы, мы согласны, но должны спустить вказівку сверху" А мы хотим узнать, почему и что конкретно, в каких видах деятельности, например, им не нравится подготовка наших студентов. Либо, наоборот, нравится» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Тому на даний час оцінка якості підготовки вищими навчальними закладами спеціалістів дошкільної освіти не має системного характеру і здійснюється на особистісному зворотному зв'язку:

«А другой оценки я, честно говоря, не знаю. Ну, разве что отзывы нам присылают. Заведующие садиков, району и так дальше. Вот такая оценка» (Директор ВНЗ I-II рівня).

В той же час, у частині регіонів проведеного дослідження такі моніторинги вже реалізуються, тобто практична реалізація подібних заходів значною мірою залежить від злагожденості співпраці різних рівнів системи освіти, наявності ініціативи на місцях та особистісної зацікавленості у результаті.

«У нас есть управление образования городского совета. У них проходит мониторинг. И мы в этом году будем его проводить. Мы сейчас дали официальное письмо на управление образования, чтобы оценит качество нашей подготовки воспитателей по всем детским садам в городе» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Наявний досвід моніторингу якості вищої педагогічної освіти у різних регіонах України та його систематизація є предметом окремого якісного та кількісного дослідження

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. На сьогоднішній день відсутня загальноприйнята система оцінки і моніторингу якості послуг у системі освіти як на рівні ДНЗ, так і на рівні курсів підвищення кваліфікації та вищих педагогічних навчальних закладів.
2. До моменту сформованості та визначення понять «**якість дошкільної освіти**» та «**ефективність роботи ДНЗ**» неможливо сформулювати єдині критерії та показники для вимірювання якості освіти та інших послуг, що надає ДНЗ. Відповідно, на даний час є неможливим системне вимірювання якості дошкільної освіти.
3. Інші актуальні проблеми моніторингу якості дошкільної освіти пов'язані з сумнівною об'єктивністю та достовірністю даних, недостатньою підготовкою відповідальних осіб у проведенні опитувань, недосконалою методологією проведення моніторингу.
4. На національному рівні питання моніторингу якості підготовлених кадрів не розглядається системою як актуальна потреба. Отже, формально система освіти не вбачає проблем у цій зоні, задовольняючись аналізом оцінювання випускників на рівні випускних іспитів, які переважно стосуються рівня теоретичної підготовки випускника. В той же час, запит з боку ДНЗ стосується в певній мірі і рівня практичної підготовки, який, ніяк не відслідковується з боку ВНЗ і не є в полі зору національного моніторингу якості освіти. Отже, не сприймаючи зону якості підготованих кадрів як проблемну, система освіти ніяк не впливає на ефективність процесу підготовки.
5. В той же час, навіть при наявності зворотного зв'язку від ДНЗ щодо незадовільної якості підготовлених кадрів, керівництво ВНЗ не може вплинути на програму підготовки педагогічних кадрів для ДНЗ.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Моніторинг та інші дослідження системи освіти мають проводитись виключно сторонніми дослідницькими організаціями для забезпечення конфіденційності всім його учасникам. Дана умова є необхідною для забезпечення достовірності отриманих даних, через високий рівень недовіри з боку працівників системи освіти на даний час до будь-якого збору інформації, через побоювання персональних наслідків за чесну відповідь.
2. Має бути єдиний комплексний інструментарій, який буде надавати інформацію про ефективність управління і надасть можливість порівнювати дані всередині системи і оцінювати наслідки конкретних управлінських рішень. Наприклад, на етапі впровадження освітніх програм можна було б відслідковувати ефективність впровадження програм в динаміці.
3. Реалізація моніторингових досліджень потребує тісної співпраці усіх ланок системи освіти, які перетинаються у зоні дошкільної освіти.
4. Застосовуючи моніторинг та кваліметрію, можна виміряти й оцінити не тільки результати педагогічного процесу, а й якість і кількість перетворень у діяльності його учасників; чинники, що вплинули на ці зміни; виробити, прийняти й реалізувати управлінські рішення щодо спрямування цих перетворень на заданий стандарт освіти (Базовий компонент).
5. Для реалізації моніторингу якості освіти необхідне підвищення кваліфікації відповідальних осіб в галузі математичної статистики, принципів проведення масових опитувань тощо або залучення фахівців з цих питань до розробки методології, проведення моніторингу та аналізу даних.
6. Важливим кроком на шляху поліпшення якості послуг ДНЗ має стати ефективна система реагування у випадках зниження показників якості надання послуг ДНЗ.
7. В рамках системи моніторингу освіти потрібно враховувати практичну складову підготовки кадрів для ДНЗ, наприклад, через задоволеність кадрами з боку безпосереднього роботодавця (керівника ДНЗ та методиста), і розглянути можливість реагування на рівні змін освітніх програм в разі виявлення недоліків у формуванні певних компетенцій.

Розділ 5.

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС СИСТЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ПРОГРАМ ТА ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Завдання розділу:

1. Дослідити та описати алгоритм, механізми та принципи запровадження нових програм, змін до них, інноваційних методик в ДНЗ.
2. Дати характеристику механізму навчання персоналу новітнім методикам на рівні практичного застосування.
3. Описати систему існуючого контролю ефективності запровадження нововведень на всіх рівнях системи.
4. Описати принципи та механізми експертизи під час відбору інновацій та надання рекомендацій щодо масштабного практичного застосування на рівні системи.
5. Надати експертну оцінку існуючій моделі та сформулювати рекомендації щодо її поліпшення.

1. Механізм впровадження нових освітніх програм у системі ДНЗ

Мета створення програм – максимально якісна практична реалізація положень Базового компоненту дошкільної освіти. Відтак, представники ІТЗО наголошували на тому, що зміст дошкільної освіти визначається базовим компонентом, який може бути реалізований через різні програми.

На їхню думку, базовий компонент – це результат, на який дошкільні заклади мають чітко вийти, не зважаючи на те, яку саме програму використовує ДНЗ. Таким чином, програму розглядають як інструмент, який дозволяє оптимально досягнути результату.

Авторами Базового компоненту очікується й передбачається, що його реалізація має бути творчою, в той же час серед експертів фіксується амбівалентність думок про доцільність великої кількості програм.

Серед існуючих кадрів ініціативних, компетентних та здатних діяти самостійно та креативно вкрай мало. Підходи до підготовки нових кадрів, особливо в ВНЗ III та IV рівнів акредитації, на рівні формування практичних навичок та загалом компетенцій цього не дозволяють. Під час підготовки кадрів в ВНЗ студентів з програмами знайомлять оглядово, а з методиками – фрагментарно. Креативності та творчості не сприяє й адміністративне втручання на рівні регламентуючих документів, які постійно розробляються і є обов'язковими для виконання на місцях. В той же час, серед них достатньо тих, хто спроможний якісно відтворити певний підхід або методику.

«Програми даем обзорно. Мы, как бы, даём понять, что есть такие программы. А всё остальное – это, как бы, самообразование, когда человек попадает работать в садик. И если этот садик работает на этой программе, то он сам должен ее изучать, с методистом наметить, так скажем, дальнейшие планы обучения детей, – и всё. Мы не даём глубокие знания конкретной программы» (Заступник директора ВНЗ I-II рівня).

Найпоширенішою серед експертів є думка щодо надмірної академічності розробників програм, відсутності в них реалістичного сприйняття практичних аспектів впровадження програм:

«Это лично моё мнение: что те люди, которые сидят в Министерстве образования, которые пишут эти программы, – они ни разу, ни одного дня, не проработали с детьми. Они не знают, что это такое. Они знают на уровне теории всё великолепно, а на уровне практики, к сожалению, ничего» (Завідуюча ДНЗ); «Ви ж розумієте, пишуть програми не ті, хто працюють. Треба працювати і знати потреби. А не просто видавати. Ну, можна красиво написати» (Методист міського методичного центру); «Всі, хто працюють над програмами, – всі вельмишановні, вельмиповажні, є багатий досвід педагогічної роботи, – да, но очень многие оторваны в действительности от детей. То есть когда-то на заре своей юности, карьеры, все были в детском саду, видели, какие дети, но очень многие отвыкли» (Доцент кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО); «Я как говорю: сидели на высоковольтной линии и составляли программы. Вот умно там всё. Там всё так красиво подаётся! Линии развития ребёнка.. Ну-ка, опустите это все на ребёнка. Можно ребёнка по линиям разложить? Что воспитателю бедному делать?» (фахівець профільної інституції НАПНУ).

Механізм запровадження нових програм відбувається за рівнями вертикалі (принцип «парасольки»). Той, що використовується на даний час, виглядає так: відбувається ознайомлення з програмою методистів методичних центрів обласних департаментів освіти, які потім проводять ознайомчі семінари з методистами міських та районних НМЦ у тому ж форматі одноденного семінару. Кожним етапом впровадження охоплюється певний горизонт вертикалі у структурі системи дошкільної освіти (наприклад, спеціалісти обласних управлінь освіти або спеціалісти міських управлінь освіти, або районних). На момент запровадження програми методичний супровід, як правило, відсутній, тому він розробляється регіональними методичними центрами на свій власний розсуд. Потім у ланку підключаються методисти ДНЗ, які, власне, мають втілювати в життя програму на рівні окремого ДНЗ.

Вихователі і методисти з сільської місцевості скаржились, що до них така інформація доходить із значним запізненням: наприклад, методичне забезпечення за програмою «Я у світі» деяким ДНЗ ще навіть не надійшло, хоча у програми закінчився гриф, тобто вона використовується протягом 5 років.

Експерти наголошували, що, наприклад, проведення трьох одноденних семінарів для обласних методистів протягом року є недостатнім з точки зору оволодіння ними програмою задля того, щоб ефективно навчати підпорядкованих їм методистів, які, в свою чергу, мають навчити вихователів. Але саме це є діючим механізмом впровадження нових програм, що розглядається системою освіти як ефективний. Відтак, представники ІТЗО вважають, що цього достатньо для запровадження програм на місцях. При цьому контроль якості запровадження програм і рівня опанування нових методик та підходів на місцях на системному рівні відсутній. Семінари з впровадження програми «Я у світі» супроводжувались розповсюдженням друкованого посібника програм фактично для самостійного ознайомлення на місцях.

І все це на тлі відсутності супровідних методичних матеріалів на початковому етапі впровадження програми. Експерти зазначили, що при впровадженні програми здійснюють розробку методичного забезпечення на рівні робочих груп, які створюються фахівців методцентрів із залученням методистів провідних ДНЗ міста.

Ключовою фігурою впровадження програм виступає методист ДНЗ, адже саме від якості його роботи залежить те, наскільки ефективним буде впровадження програми на рівні системи дошкільної освіти:

«Все зависит от профессионализма методиста» (Завідуюча ДНЗ).

Важливим інструментом підвищення ефективності впровадження програми є обов'язкове її обговорення в колективі, і, на думку вихователів, чотирьох тематичних семінарів на рік не достатньо для опрацювання програми.

Існуючий механізм апробації програм є вкрай недосконалим, що викликане наступними причинами:

- По-перше, досить непрозорим є механізм відбору регіонів, у ДНЗ яких буде здійснюватися апробація, а також відбір ДНЗ, які мають практично здійснити апробацію.
- По-друге, частина методистів та завідуючих ДНЗ, які брали участь в апробації програм «Я у світі» або «Впевнений старт», зазначила, що апробація програм здійснюється на базі ДНЗ, які мають високі рейтинги.
- Втретє, у самому ДНЗ до апробації залучаються найбільш творчі та високопрофесійні вихователі, що, на думку експертів, не дозволяє виявити певний пласт складнощів, з якими у подальшому на етапі масового впровадження програми можуть стикнутися пересічні вихователі.

Таким чином, **діючий механізм апробації програм не дозволяє розробити відповідне методичне забезпечення для подальшого масового запровадження програми.** Вона має бути апробована вихователями з різним рівнем кваліфікації і практичного досвіду.

2. Актуальні проблеми ефективності впровадження нових програм

1) Занадто часта зміна і безсистемне оновлення програм (за нормативами – кожні 5 років).

У нормативно-правових документах наголошується, що поява нових програм є необхідністю, але експерти з профільних інституцій НАПН України під час інтерв'ю зазначили, що психофізичні потреби та можливості сучасного українського дошкільняти не змінюються з такою швидкістю, з якою у системі впроваджуються програми. Тому часта зміна програм дошкільної освіти і спроба підлаштувати освіту дошкільнят під «вимоги сучасного життя» викликає сумніви експертів. Наприклад, активне формування у дітей у побуті навичок успішного користування комп'ютерною технікою сприймається більшістю охоплених дослідженням вихователів та методистів ДНЗ, а також деяких науковців, як процес акселерації та докорінне трансформування потреб та можливостей дітей дошкільного віку. При цьому відсутні дослідження, які доводили б необхідність або корисність для розвитку дитини використання комп'ютерної техніки. Навпаки, експерти-науковці зазначили, що це безпідставно і не повинно бути присутнє в освітньому процесі дитини дошкільного віку, а також наголошували на можливих недосліджених шкідливих наслідках для розвитку дітей та стану їх фізичного та психічного здоров'я в майбутньому.

Експертна оцінка впливу використання комп'ютерної техніки та іншого мультимедійного обладнання на психофізичний розвиток дитини потребує окремого дослідження

Разом з тим, **відсутній системний аналіз впливу програм на розвиток дитини.** Відтак, більшість експертів констатує значне погіршення останніми роками стану здоров'я дітей молодшого шкільного віку, адже школі передуює перебування дітей у ДНЗ. При цьому, на сьогоднішній день, у відкритих джерелах відсутня інформація щодо відмінностей в психологічних та фізичних станах дітей, які отримували дошкільне виховання з використанням різних програм.

2) Рівень компетенцій значної частини вихователів та умови праці (перевантаженість груп до 30-35 дітей та 10-годинний робочий день) не дозволяє забезпечувати в повній мірі вимоги державного стандарту дошкільної освіти, Базового компоненту, і ускладнює запровадження будь-якої нової дитино-центрованої програми:

«Почему её тяжело реализовать («Я у світі»)? Потому что должен быть педагог творческий. И не один, а, на детский сад. У кого-то получается, а у кого-то – нет. Это, наверное, у всех так. Почему? Потому что проводит те же философские беседы все не могут. На первый план становится вопрос профессионализма педагога» (Завідуюча ДНЗ).

«Який дитино-центрований підхід??? У мене 30 дітей, а я одна. І у мене план занять» (Вихователь ДНЗ).

Експерти наголошували, що існуюча система базової підготовки педагогів-дошкільників має суттєві недоліки, які впливають на рівень компетенції вихователів молодих спеціалістів: слабка практикоорієнтованість; теоретична фрагментарність; слабка теоретична підготовка з вікової психології тощо.

«Психологию до сих пор все учат на три "з": зазубрив, здав – і забув. На первом курсе» (Кандидат психологічних наук, фахівець профільної інституції НАПНУ).

Запровадження дитино-центрованих програм відбувається на тлі 110-130% перевантаженості груп, тобто близько 30 дітей на одного вихователя. Саме цей фактор є одним з найвпливовіших на якість впровадження програм:

«Учитывая большое количество детей в детских садах, иногда до 40, по сути своей, воспитатель просто их пасёт, как барашков. Лишь бы ничего не случилось» (Методист МУОН).

«Когда 30 человек... Найди мне такого научного сотрудника, который личностный подход реализует. Если он мне рассказывает про индивидуальный подход и про особистісно-орієнтоване виховання, то встань и покажи. А я тебе покажу, что 5 человек можно обеспечить, но никак не 30» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ)

«Опять есть детские сады по 40 человек в группе. 40 человек? Можно говорить об индивидуальном подходе? Да совесть надо иметь» (Кандидат психологических наук, фахівець профільної інституції НАПНУ).

3) На етапі початку впровадження нової програми або взагалі відсутнє, або вкрай незадовільне методичне забезпечення:

«У нас дают программы... Ни пособий, ни достаточного материала, ни конспекта занятий – ничего нет. Работайте! Появилась программа – через полгода появился один демонстрационный материал, через полгода ещё появились какие-то пособия, через полгода ещё какие-то появились учебники, пособия. То есть, оно как-то идёт друг за другом. Не сразу. А нужно чтобы воспитатель пришёл и мог работать с детьми» (Методист ДНЗ).

Відсутність розроблених методик практичної реалізації програми призводить до того, що одночасно у всіх містах створюються творчі робочі групи з методистів, вихователів, які розробляють методичне забезпечення. У цьому випадку дуже суттєво на якість методичних розробок впливає професійний рівень, особистісне розуміння програми, особистий практичний досвід та рівень професійності вихователів та методистів ДНЗ.

«Эти методисты наших садов сидят и сами всё это разрабатывают. Это не дело! Не дело! Уровень везде разный. Идёт отсебятина. А нам нужна система. Чтобы была система в работе» (Завідуюча ДНЗ).

«Вот так было с «Я у світі». Она даёт основы, но дайте мне механизм. Я же не научный работник – я практик: мне надо с утра побежать то проверить, то глянуть, то сделать. К педсовету, к семинару, что-то напечатать, ещё что-то: там собрание родительское, а там занятие открытое. И вот бегаешь... Когда мне сесты и когда мне вникнуть, когда мне разложить литературу? Вот у меня краеведение... Я должна разложить на ход для каждой возрастной группы, учитывая свой местный, региональный компонент. Как это мыслимо? Развитие речи я должна разложить, наблюдение я должна разложить, игры я должна разложить. Я что, дом советов или копилка? Это немислимо! Немислимо!» (Методист міського метод центру).

4) Спротив або відсутність активності вихователів на місцях викликаний низкою суб'єктивних та об'єктивних чинників:

- Суттєвим фактором спротиву впровадженню будь-якої програми виступає наявність у вихователів досвіду роботи за вже існуючими програмами, стереотипізація діяльності, наявність у вихователя певних логіко-структурних схем, які відповідають поточній програмі:

«При этом надо же не просто переделывать программу – надо переделывать людей, их мышление, их педагогическое мастерство. Потому что это люди, которые привыкли работать... Им дали бумажку – и они делают номер один, номер два и номер три. Очень многие жалуется: «Там так всё размыто написано: мы не знаем, что делать» (Методист міського метод центру).

- Попередній чинник накладається на надмірну складність, нечіткість формулювань та відмінність підходів до дитини, що пропонуються новими програмами, і є важкими для сприйняття з точки зору вихователів, особливо старшого віку.

Значна кількість вихователів починали свою педагогічну діяльність, працюючи за типовою програмою 1983 року, і досі вважають саме цю програму оптимальною. При впровадженні нових програм часто відбувається покладення положень нових програм у напрацьовані і сформовані логіко-семантичні схеми «програми 1983 року»:

«Значит, какую бы вы программу ни положили, они работают по типовой базовой, которая 1983-го. Потому что эта программа у них уже уложилась, устоялась... И по большому счёту, если говорить о знаниевом компоненте, вот он, в принципе, по сравнению с той программой, не сильно изменился. Изменились в этих программах: подход к организации жизни детей, к организации образовательного пространства, подход к каждому ребёнку, подход к потребностям каждого ребёнка» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО).

«Программа советская, она понятней, удобней, всего: любой воспитатель быстро в неё вникает. Пришёл со средним специальным образованием или с высшим. Даже человек, который не дошкольник. Раньше же принимали и учителей школ. Это сейчас закон отрезает. Сейчас программа очень сложная для наших умов. Она очень сложная» (Завідуюча ДНЗ).

- Пасивна позиція вихователів щодо засвоєння нових програм: запровадження нових програм потребує від вихователя високого рівня самоорганізації, активного включення в процес ознайомлення з новим матеріалом, його осмислення і практичного засвоєння, а частіше вихователь займає пасивну позицію споживача інформації.

«Если будет новая программа, то она за собою веди и слабкі місця. Бо нова программа – її не знають» (Методист міського методичного центру).

- Середній вік українського вихователя понад 40 років, що також негативно впливає на впровадження будь-яких програм, а особливо тих, які потребують нових форм роботи.

«Вихователи должны были переориентироваться полностью на новые формы работы, до яких вони не адаптовані. Але більшість вихователів – це люди середнього віку, ближче до пенсійного... І вони досить складно сприймають... Консервативно. І взагалі складно сприймають якісь нові форми роботи» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

5) Незадовільна організація централізованого навчання у процесі впровадження нових програм

Впровадження будь-якої нової програми, в певній мірі, буде стикатися з необхідністю зміни свідомості вихователя через механізм ознайомлення з програмою, механізм її опрацювання тощо. Тому надзвичайно важливим при впровадженні програм, на думку експертів, є забезпечення централізованого навчання. Але централізоване навчання педагогічного персоналу ДНЗ, яке відбувалось, наприклад, під час впровадження «Я у світі», на думку експертів усіх рівнів, було вкрай незадовільним:

«Коли запроваджували цю програму, централізованого навчання на місцях майже не було. Була низка семінарів для керівників, знову ж таки, дошкільних навчальних закладів, яких збирали централізовано. У нас сорок п'ять міст і районів. З кожного міста приїхала одна завідувача, яка послухала ці наші семінари, потім поїхала... І вона в себе в дитячому садочку, може, щось і змінить. Але ж у кожному місті – по п'ятдесят, або тридцять дошкільних навчальних закладів» (Методист обласного Департаменту освіти).

6) Невідповідне кадрове забезпечення ДНЗ призводить до слабкої практичної реалізації певних компонентів дитино-центрованих програм, зокрема, психологічної компоненти:

«У нас в городі ні в одному дошкільному установах немає психолога. Як можна реалізувати психологічну компоненту при відсутності спеціаліста?» (Методист МУОН).

Слід відзначити відмінності у коментарях щодо сутності нових освітніх програм серед різних категорій експертів. Так, фахівці-науковці, оцінюючи зміст програми, більше акцентували увагу на дитині, її потребах. В той же час, для працівників ДНЗ акценти зміщені в бік функціональних аспектів виконання програми: правильне виконання вправ, планування заходів та занять, забезпечення вимоги початкової школи або певні запити батьків тощо. Крім того, для працівників ДНЗ важливим є те, як їхні дії щодо виконання програми будуть оцінені керівництвом та можливими перевіркою місцевих управлінь освіти.

3. Оцінка ефективності впровадження нових програм: на прикладі програми «Я у світі»

Державний механізм контролю успішності й оцінки ефективності впровадження нових програм як такий відсутній. Експерти усіх рівнів наголошували, що під час впровадження нових програм зворотній зв'язок здійснюється лише на особистих контактах.

«Ті, хто працюють на місцях, звертаються до методиста в міському відділі освіти, цей методист міського відділу освіти телефонує, наприклад, у ІППО і говорить про те, що «от у нас виникли такі-то і такі-то проблеми». І ми вже на своєму рівні...» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО); «Ми з дівчатами не злазили з телефонів: ти як робиш, а я – так, ви як планування робите?... весь час у тісному спілкуванні» (Завідувач ДНЗ).

Фахівці відділу дошкільної освіти ІТЗО, що запускають механізм впровадження нової програми в рамках системи дошкільної освіти, вважають ефективним і достатнім існуючий механізм впровадження нових програм, а саме: проведення 3-х одноденних семінарів з методистами регіональних управлінь освіти протягом року та розповсюдження програми в паперовому вигляді, щоб програма почала працювати на національному рівні. Співробітники ІТЗО не досліджують те, як у подальшому фактично реалізується та чи інша програма на місцях, аргументуючи це тим, що такий моніторинг не входить до обов'язків ІТТО. Фактично контроль за виконанням програми лежить на методистах у дитячих садках. І це при тому, що далеко не всі садки були забезпечені паперовими варіантами програми, і деякі навіть змушені були друкувати їх за власні кошти.

Особливості впровадження та реалізації програми «на місцях» потребують подальшого окремого дослідження

Програма «Я у світі» була базовою для системи ДНЗ протягом п'яти останніх років. Більшістю експертів програма сприймається суперечливо.

Аспекти програми які відзначалися як позитивні:

- Програма чітко ідентифікується як орієнтована на творчий підхід при роботі з дітьми.

«Добре, на мою думку, що нам як вихователям дається більше можливості творити. От чіткості такої немає, що треба, щоб дитина вміла, те, те, те.. Але з другої сторони, для вихователя ця програма дає фантазувати, розкривати творчо дітей» (Вихователь ДНЗ).

- Програма сприймається як концептуалізація сучасного дитино-центрованого підходу до виховання дітей дошкільного віку.

«Здесь именно принцип детоцентризма. То есть везде ребёнок... Воспитатель как организатор пространства. Поэтому в плане, наверное, современного развития образования эта программа сделала шаг вперёд, по сравнению с предыдущими» (Завідувач ДНЗ).

Аспекти програми які відзначалися як негативні:

- Більшість експертів, особливо це стосується вихователів ДНЗ, зазначали, що програма складна для сприйняття: не зрозуміло, що та як по ній треба робити задля здійснення навчально-виховного процесу.

«Дійсно, нас ця програма не сильно влаштовує. Там як би все розмито, розмито» (Вихователь ДНЗ).

Експерти зазначають, що процес впровадження програми на рівні всієї системи був доволі болісним і важким, що зумовлене складністю програми і принципово новим підходом до виховання дітей, та суттєвою відмінністю від попередніх програм. Процес ускладнювався відсутністю методичних матеріалів на початку запровадження програми.

«Спочатку цю програму зовсім не приймали. Коли затвердили програму «Я у світі», всі практики, скажемо так, був скандал на теренах України: і наукових, і практичних. Бо вона повністю, в корені змінювала форми роботи і змінювала самі стандарти роботи з дитиною. Програма «Дитина» орієнтувала вихователя на системну роботу з дитиною, на постійне повторення, закріплення, ознайомлення з новим матеріалом, але в системі занять. Програма ж «Я у світі» центром свого бачення бачить дитину креативну, дитину вільну, дитину розслаблену. І в такий спосіб система занять як така відмінюється. Дитину повинні навчати тільки у грі і тільки за бажанням самої дитини. І навчання повинно відбуватися у мікрогрупах» (Методист міського Департаменту освіти).

На даний час, коли вже напрацьовано багато методичних матеріалів, значна частина експертів наголошувала, що зараз програма має досить багато прихильників серед педагогічних працівників ДНЗ:

«Але зараз дуже багато педагогічних працівників, які: «Мені базова програма! Я по ній хочу працювати! Я буду! Я вже до неї звикла і я її зрозуміла!» (Завідувач кафедри дошкільної освіти ІППО).

На сьогодні з програмою склалась критична ситуація. Важкий примусовий перехід дитячих садків на цю програму, нарешті сформовані пакети методичних матеріалів на рівні усіх регіонів України, відпрацювання навчальних блоків (спекурсів) та програм підвищення кваліфікації ІППО ризикує закінчитись тим, що програма може припинити своє існування через втрату дозволу на використання (грифу). Цей ризик є актуальним для будь-якої програми.

«Знаєте, як тільки у нас з'являється нова програма, із Міністерства освіти України спускаються вниз прикази на дитячі сади, в том числі і на нас. Що вони вводять, внедряють таку програму. Для вищої школи нам це було понятно. Об'ясняють нам на рівні нового наукового знання – да. Но вихователі ... Другого слова не могу подыскать... "пищали" от того, что они читали: ничего не понимали. Но им сказали делать – они делали. Что сейчас? Они только привыкли к этой программе, только за год они её более-менее изучили, стали внедряют и работают – пустили сверху опять: «Я у світі» убираем» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ).

Термін дії програми закінчився у березні 2013 року, але фактично до кінця поточного навчального року вона ще використовувалась.

Хоча програма вже завершує п'ятірочний термін свого існування, досі не відбулося збору та аналізу всього значного доробку зі створення методичного інструментарію в пілотних регіонах. Це дозволило б систематизувати та відібрати найліпші напрацювання, що допомогло б у майбутньому вдосконалити методичне забезпечення програми.

Доля програми «Я у світі» значною мірою залежить від людського фактору – бажання колективу авторів зібратися задля її оновлення – приведення у відповідність потребам сьогодення. **Але виникає питання доцільності таких жорстких вимог до повторного отримання дозволу на використання програми кожні п'ять років, враховуючи те, що потреби дітей відповідної вікової групи не змінюються за такою періодичністю (думка експертів-науковців).**

Експерти, які безпосередньо брали участь у розробці програм, зазначали, що процес консолідації авторського колективу є досить важким, і це впливає на те, що найчастіше програми оновлюються один раз. Представники ІПЗО зазначали, що постійно ініціюють підготовку змін з боку авторських колективів всіх діючих програм: «Дитина», «Я у світі», «Українське довілля» інш. Говорили, що постійно звертаються до авторів з пропозицією оновлювати програми. Так по програмі «Малюк» з сумом зазначили, що не вдалося вмовити на оновлення. В будь-який момент будь-яка програма може припинити своє існування після завершення дозволу на використання через відсутність консолідації авторського колективу. Це означає, що виникне потреба розробити та запустити нову програму, запровадження якої знову буде тривалим та болісним для усієї системи дошкільної освіти.

На сьогоднішній день відсутні жодні дослідження, які б обґрунтовували певний термін дії програми. Відповідно, не зрозуміло, на підставі чого визначена саме ця періодичність. Також не вдалося знайти посилань на будь-які дослідження, які б доводили, що за цей період змінюються психофізіологічні або соціальні потреби дитини. Продовження існування програми залежить від консолідації певного авторського колективу, і це створює певні ризики щодо складностей запровадження наступних програм на рівні всієї системи дошкільної освіти. Крім того, створення програм може бути мотивовано виключно фінансовими вигодами для розробників нових програм (авторський гонорар за видання).

4. Чинники вибору дитячим навчальним закладом освітньої програми

Експерти називали наступні чинники, які впливають на вибір програми, за якою здійснюється навчально-виховний процес у ДНЗ:

- **Додаткова «рекомендованість» програми** з боку МОН України чи управлінь освіти (фактично – адміністративний тиск). Певна частина директорів та методистів ДНЗ наголошували, що ключовим фактором вибору програми «Я у світі» був статус програми – «БАЗОВА». На думку значної частини експертів, присвоєння програмі статусу базової негативно впливало на навчально-виховний процес загалом.
- **Непряме адміністративне втручання:** з одного боку, вибір програм здійснюється вільно, але в той же час існують певні механізми контролю якості роботи ДНЗ з боку управлінь освіти, які відбуваються у межах певної програми.

«Яко-бы даётся свобода выбора. Но, как в этом году было. Дали письмо: пять программ – работайте. А после этого – другое письмо, которое говорит о том, что «будьте готовы делать срезы по программе «Внепвнений старт». То есть для того, чтобы делать срезы по программе «Внепвнений старт», по ней как бы надо работать» (Завідуюча ДНЗ).

- Розповсюдженість, популярність використання певної програми серед ДНЗ міста загалом.
«Просто не хочеться бути белыми воронами, наверное. Весь город работает – чего мы будем по «Дитині», допустим?» (Завідуюча ДНЗ).

Чинники вибору конкретних програм вихователями ДНЗ:

- Нерідко зустрічаються випадки, коли вибір спирається виключно на рішення завідуючої ДНЗ.
«Заведующая говорит: "Оце ти мені будеш по этой программе, а ты – по этой? А я должна за вас за всех отвечать?" Самозванцев нам не надо, бригадиром буду я. Все работаем по этой программе. Это так решается» (Вихователь ДНЗ).
- Можливість вихователя здійснити навчально-виховний процес за програмою, якою вихователь давно користується, наявність досвіду роботи за програмою.
- Структурованість, доступність викладання, наявність методичного забезпечення використання програми.
«Я работаю в младшей группе: во второй младшей группе, там, где дети уже два года, и которым пошёл третий год. Например, по программе «Ранний возраст и дошкольное детство». Нет чёткого размежевания по возрастным каким-то категориям. То есть, нет размежевания. Ага, это я должна посидеть, потратить время, силы, чтобы выбрать те задания, которые я должна себе расписать на неделю, на квартал, на месяц, в зависимости от того, что это будет: календарное планирование, годовые планы и так далее. Выписать себе. Или я беру то, где – вот – расписано по годам. Смотрите: третий год жизни, четвёртый год жизни, пятый, шестой» (Вихователь ДНЗ).
- Одиначні випадки: вибір програм здійснюється, виходячи з потреб контингенту закладу (групи). Переважно це стосується спеціалізованих закладів.

5. Вплив освітньої програми на вибір ДНЗ батьками

На сьогоднішній день вибір ДНЗ батьками лише в поодиноких випадках спирається на вибір програми, за якою реалізується розвиток та формування їхньої дитини.

Найчастіше вибір дитячого садочка здійснюється або за принципом зручності розташування, або за вибором персоналі вихователя. Найчастіше персоналізований вибір садочка здійснюється або через «сарафанне радіо», або через досвід відвідування старшою дитиною групи певного вихователя або ДНЗ.

На момент завершення дослідження активно розпочато запровадження «електронної черги в ДНЗ», що може ускладнити вибір дошкільного закладу батьками, через умовне зменшення ролі завідуючих під час розподілу місць в ДНЗ.

Зовсім інша тенденція спостерігається під час вибору батьками навчально-виховних програм, або програм розвитку, таких як Вальдорфська або Монтесорі. Батьки, діти яких відвідують вищезазначені дитячі заклади, зазначають, що обрали такий заклад, програма якого спирається на психологічні особливості розвитку та природні потреби дитини. Обидві системи довели свою ефективність майже сторічним досвідом практичної роботи і є альтернативними.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 5

1. Однією з ключових проблем впровадження нових програм та інновацій у системі дошкільної освіти є занадто жорсткі вимоги щодо періодів оновлення або зміни освітніх програм. Доцільність оновлення програм кожні 5 років викликає великі сумніви у експертів, адже потреби дітей одного віку протягом цього часу не змінюються з такою швидкістю, а пристосування програм «до вимог сьогодення» може скоріше нашкодити дитині, формуючи в неї компетенції і потреби наступних вікових періодів, заміщуючи виконання завдань даного віку.
2. Крім того, впровадження нових програм відбувається досить довго і болісно через складність для сприйняття вихователями і методистами, часту відсутність методичного забезпечення, незадовільну організацію навчання. Отже, залишається занадто мало часу на опрацювання нової програми, і як тільки це відбувається, програми без вагомих на те причин (науково обґрунтованих) замінюються наступними.
3. Існують також певні проблеми в реалізації Базового компоненту дошкільної освіти і дитино-центрованих програм, зважаючи на низький творчий потенціал частини наявних педагогічних кадрів, перевантаженість груп і, відповідно, неможливість приділити увагу кожній окремій дитині. Існуюча специфіка підготовки педагогічних кадрів-дошкільників наперед не відповідає комплексним вимогам ефективної реалізації Базового компоненту, чому також не відповідають умови праці та кадрового забезпечення.
4. Вибір програм не узгоджений з потребами та особливостями фактичного контингенту дітей, які на даний час відвідують дошкільний заклад.
5. На рівні системи відсутній механізм відстеження короткотривалих та відстрочених у часі наслідків, пов'язаних із будь-якими рішеннями, в тому числі, щодо запровадження нових програм або технологій.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 5

1. Доцільним є переглянути державні нормативи з періодичності оновлення та заміни програм, зосередивши увагу на удосконаленні та кращому методичному забезпеченні вже існуючих програм.
2. Вважаємо вкрай необхідним здійснення системного аналізу впливу кожної з програм на психологічний, соціальний та фізичний розвиток дитини. Дослідити вплив як в короткотривалій перспективі, так і в довготривалій перспективі (3-5-7 років). Це дозволить оцінити реальний вплив (як негативний, так

- і позитивний) програм на дитину, ефективність різних програм та зробити системний відбір найбільш ефективних серед існуючих за принципом «ліпші практики».
3. Моніторинг ефективності програми доцільно проводити з урахуванням двох аспектів: відстеження впливу на дитину програми як такої (в порівнянні з очікуваними результатами від програми), та оцінки впливу людського фактору (компетенцій персоналу, їхнього фахового рівня, умов праці) на ефективність реалізації програми.
 4. Питання створення нових програм та їх змісту і психолого-педагогічного підґрунтя повинно обговорюватись у широкому колі фахівців із залученням профільних науковців та громадських організацій.
 5. Необхідно врахувати досвід впровадження минулих програм та скоректувати відповідним чином механізми впровадження як з боку методичного забезпечення, так і з боку удосконалення методів навчання новим програмам (збільшення частоти семінарів, залучення більшої кількості методистів та вихователів у навчальному процесі тощо). Особливу увагу слід приділити методичній підтримці у сільській місцевості.
 6. Потребує удосконалення механізм апробації програм: здійснення апробації не тільки на кращих закладах, але і на пересічних, щоб ефективно виявити можливі проблеми у застосуванні нової програми. Доцільно переглянути обсяги заходів з навчання методистів новій програмі (збільшити кількість семінарів та їх тривалість, запровадити інтерактивні/тренінгові форми роботи тощо).

Розділ 6.

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ОПИС РОЛІ БАТЬКІВСЬКОЇ ГРОМАДИ В СИСТЕМІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ, УЧАСТІ БАТЬКІВ В УПРАВЛІННІ ДОШКІЛЬНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ; РОЛІ СИСТЕМИ ДОКШІЛЛЯ У ПРОСВІТІ БАТЬКІВ

Завдання розділу:

1. Описати ролі батьків під час забезпечення дошкільного виховання навчальними закладами на рівні державної системи дошкільного виховання та альтернативних дошкільних закладів.
2. Описати загальні вимоги до персоналу ДНЗ щодо роботи з батьками.
3. Описати основні наявні принципи та методи роботи з батьками на рівні ДНЗ.
4. Визначити основні канали отримання інформації батьками про потреби своїх дітей дошкільного віку.
5. Визначити роль системи дошкільної освіти в просвітництві батьків з питань виховання та освіти дошкільнят.

1. Ролі батьків під час забезпечення дошкільного виховання навчальними закладами на рівні державної системи дошкільного виховання. Особливості взаємодії між батьками та вихователями.

Важливу роль в дошкільній освіті відіграє сім'я. Відвідування дитиною дошкільного навчального закладу не звільняє сім'ю від обов'язку виховувати, розвивати і навчати її в родинному колі. Експерти усіх рівнів акцентують увагу на тому, що серед батьків досить багато тих, хто повністю перекладає виконання усіх цих функцій виключно на дитячий садочок.

«Родители – передали все функции на нас по воспитанию, развитию и обучению. У них приоритет и единственная цель – это заработать деньги. Очень мало родителей, осознающих свои воспитательно-образовательные функции. Родители практически говорят нам: «Вы должны, вы обязаны делать». Всё» (Завідувач ДНЗ).

Експерти визначили певні особливості у ставленні значної частини сучасних українських батьків до власних дітей, до їхнього розуміння ролі і функцій дитячого навчального закладу, що зумовлюють складнощі у взаєморозумінні батьків і персоналу дитячих навчальних закладів і потребують постійної корекції з боку фахівців ДНЗ:

- **Відсутність серед значної кількості молодих людей, в сім'ях яких народжуються діти, чіткої уяви про те, що означає «бути батьками»,** і де знаходиться та межа відповідальності, яку можна перекладати на інших у вихованні власних дітей. Молоді батьки дуже слабо розуміють, яка їхня роль і відповідальність перед дітьми стосовно того простору, який для них створюється, що бачать, чують і відчувають діти, на чому вони виховуються, і які чинники впливають на цей процес.

Розповсюдженням є сприйняття батьківства саме в дошкільний період життя дитини у площині забезпечення її фізіологічних потреб.

«Сейчас такое время, что большинство сейчас что делают? Работают. Все у нас карьеристы, все работают, работают, работают. Как быть с детьми... Вот я спрашивала детей: "Что вы делаете вечером, когда приходите домой?" – "Я сижу и смотрю телевизор". – "А с родителями вы что-то делаете?" – "Ничего". Вот это проблема» (ФГД вихователі ДНЗ); «Діти бояться клею того взяти. Дітям вдома не дають того клею. Тут я дозволяю, щоб вони навіть вивецялися, щоб вони відчували. (Вихователь ДНЗ).

- **У значній кількості сучасної української молоді брак усвідомлення і розуміння цінностей сімейного життя, сутності батьківства, усвідомлення власної ролі у вихованні та розвитку дитини.** Експерти наголошують, що на даний час уявлення щодо цих питань у підростаючого покоління формуються, у першу чергу, засобами масової інформації, первинним соціальним середовищем, що призводить до фрагментарності, а не системності цих уявлень.

«На съезде дошкольников вопрос ставился о том, что нужно учить быть родителями. Быть родителями. То есть нужно открывать какие-то школы родительства. Но всё это так и осталось на уровне лозунгов!» (Завідувач ДНЗ); «Деякі батьки читають, деякі батьки можуть інколи щось слухати, якісь телепередачі і так далі, і тому подібне. Але цих знань централізовано вони, звичайно, не отримують» (Вихователь ДНЗ)

- **Недостатні уявлення батьків про особливості дошкільного віку, брак розуміння його цінності й унікальності, а також знань особливостей психологічного розвитку в цей період життя:** які можливості і потреби у дитини та їх зміни в різних періодах дошкільного віку.

«Соревновательный такой рейтинг среди родителей. Считается, что чем больше ребёнок посещает каких-то секций, кружков, тем он умнее. А на самом деле они могут его настолько перегрузить, что отбить желание учиться» (Завідувач ДНЗ).

«До семи років дитина має грати. Це її основний пізнавальний інструмент. А не сидіння за партою та навчання письму і читанню» (Вихователь ДНЗ)

Часто батьки, не усвідомлюючи самоцінність дошкільного етапу життя дитини, перетворюють його у плацдарм для підготовки дитини до «дорослого» життя у школі:

«Родители хотят и английский, и танцы, и карате, и чтоб читал, и считал чуть ли не до тысячи. На самом деле, ребенка просто нагружают, а не развивают. Ну, и от этого уже идут все остальные проблемы» (Завідувач ДНЗ); «Идёт активный массовый запрос: чтобы дети научились читать и писать. К сожалению, это

ведёт к тому, что никто не смотрит, что такое «психологическая готовность ребёнка к школе», часто родители этого просто не осознают» (Завідуюча ДНЗ)

Дана ситуація закладається як через актуальну у суспільстві моду на «ранній розвиток» дитини, так і на системному рівні - через певні **вимоги до дітей з боку початкової школи** (присутність тестування і відбору при прийомі у перший клас навчальних закладів, які є більш привабливими, ніж звичайна школа, де тестування останнім часом відмінено на нормативному рівні, але, по факту, частково залишилось і в них).

«Но просто сейчас речь идёт о том, что вот мне заведующая говорит, что садик это не должен делать. А когда я веду ребёнка в первый класс - он уже должен бегло читать, вычислять в уме и так далее» (ФГД батьків)

▪ **Відсутність у батьків розуміння функцій дитячого садка.**

«Детский сад должен подарить ребёнку детство: чтобы ребёнок научился рисовать, развивать у него мелкую моторику, его психические процессы, память, мышление – то есть заложить тот фундамент, на котором построится вся дальнейшая его жизнь. А у родителей, часто, на задний план начинают уходить все эти основные занятия детей. То есть нас рисование не интересует, нас лепка не интересует. Ну, нарисовал – молодец, ну, слепил – молодец. То есть родители на это внимания не обращают» (Завідуюча ДНЗ); «Чого дитина йде до школи? Чомусь навчитися. А чому вона ходить в дитячий садок? Щоб соціалізуватися, пережити яскравий період дитинства, відчути всі радощі життя: встановлення дружніх контактів, спілкування, пізнання світу. Пізнання світу – не навчання математики» (Методист ДНЗ); «Наша задача заключается в том, чтобы создать такие условия этому ребёнку, чтобы его потенциал проявил себя вовне. Мы придумали лозунг "Дитина замовляє розвиток". "Мы выполняем заказ государства, мы выполняем заказ родителей, мы выполняем заказ школы! Да чушь это!» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ).

▪ **Часто батьки не усвідомлюють себе як активного учасника виховного процесу, співпрацюючого з вихователем.**

«Большинство становится такими, которым ничего не надо, привели детей в детский сад – «Вы их научите» (ФГД вихователів ДНЗ).

Значно легше батьки погоджуються взяти на себе функцію дистанційного учасника навчально-виховного процесу. Батьки готові брати фінансову участь в організації простору в ДНЗ (іграшки, обладнання, тощо), але виступають лише «гаманцем», відсутня вмотивованість приймати активну участь у процесі.

«Філософія батьків: «Я здам гроші – створіть умови. А сам я не буду нічого робити» (Методист ДНЗ).

▪ **Експерти акцентують увагу на тому, що серед батьків все ще поширена думка щодо дошкільних закладів, як місця перебування дітей на час роботи батьків, своєрідну «камеру зберігання дитини».**

«Очень мало кто интересуется. Вот, правда. Им прийти бы, сдать. Наверное, была бы дежурная ночная группа – некоторые бы с удовольствием и на ночь оставляли. Вот как-то мне обидно, когда родители спрашивают: «А что ты кушала?» Я говорю: «А вы не хотите спросить, а что делали?..» То есть понимаете? Интересная отговорка сейчас у родителей: «Работаем». (Вихователь-методист ДНЗ)

«В дошкольном возрасте больше безразличия родителей к образованию, потому что отношение абсолютно меняется, когда ребёнок приходит в школу. Там есть определённое оценивание, определённое отношение к ребёнку. В дошкольном возрасте родителям абсолютно все равно: ему абы не обписанный, абы сытый. Вот пришло, поело и ушло – и слава Богу» (Вихователь ДНЗ)

▪ **В невеликих містах та в сільській місцевості, де соціально-економічна ситуація досить складна, частина експертів відзначила значну розповсюдженість соціальної незрілості батьків, загальне ставлення до дитини не як до особистості з комплексом особистісних потреб, певними нахилами та здібностями, а як до тягаря:**

«Вы знаете, дуже багато сімей, де просто не цікавляться своїми дітьми, де просто діти зайві» (Декан факультету дошкільної та початкової освіти ВНЗ)

«Ви бачили таке, що раді продати дитину? «Я п'яту народжу і продам, щоб купити собі квартиру» – ви чули таке? А я чула. Вона каже: "А що ж ви думаєте? Хай краще мої три чи четверо страждають. Я оцього народжу і віддам. Вже є куди віддати» (Викладач кафедри дошкільної та початкової освіти).

На сьогоднішній день, зважаючи на вищезазначені фактори, **функція просвіти батьків з боку системи дошкільної освіти покладена на ДНЗ. Отже, до функцій вихователів фактично входить не тільки робота з дітьми, але і виховна, і просвітницька робота з батьками.**

«Задача современного воспитателя – если раньше это была работа с детьми, то теперь на 50 процентов - это работа с родителями» (Завідуюча ДНЗ).

При цьому важливо зазначити, що частина батьків ставиться зверхньо до персоналу ДНЗ, сприймаючи їх як обслуговуючий персонал і нівелюючи їхню роль та значення їхньої участі у комплексному розвитку дитини.

«Для меня воспитатель сейчас... есть такое в английском: «бейбиситтер». Тот, кто сидит с ребёнком. Я, например, отвожу своих детей с чётким пониманием того, что я привела, а вечером она мне отдала его живого и здорового» (ФГД батьків).

Вихователі наголошували, що періодично стикаються з проявами неетичної поведінки з боку батьків, що впливає на авторитет вихователя в очах дитини, загалом негативно впливає на психологічний стан як дитини, так і вихователя:

«Какие-то наставления были у воспитателя к ребёнку. Ребенок потом дома говорит: «А Наталья Георгиевна говорит делать так-то и так-то». "Я тебе сейчас покажу Наталью Георгиевну! Как я тебе сказала – так и делай!" То есть где-то ломается авторитет воспитателя в доме, в семье. И часто это бывает. Когда родители некорректно себя ведут с воспитателями, когда при детях начинают высказывать своё негативное мнение либо отношение к воспитателю. Как бы оно, там, ни случилось, всё-таки должна быть педагогическая этика. И этика со стороны родителей. А дети не должны в это включаться. И здесь, конечно же, роль родителей...» (Вихователь ДНЗ)

Вихователям важко протистояти такому ставленню через брак знань та навичок «роботи із дорослими», що викликано, як зазначалось у попередніх розділах, відсутністю у системі підготовки фахівців ДНЗ спеціального курсу по роботі з батьками, інтерактивних занять з моделювання ситуації взаємодії тощо:

«У нас тут зараз виник конфлікт з однією мамою. Я, наприклад, в такій ситуації перший раз. Не знаю, як вчинити, щоб захистити свою колегу і не образити цих батьків» (Молодий фахівець, вихователь ДНЗ)

Слід зазначити, що у ситуаціях взаємодії з батьками, коли недостатньо професійних знань та навичок комунікації, вихователі використовують «побутові» механізми впливу на поведінку батьків, які у певній мірі є досить дієвими, але однозначно не сприяють формуванню ставлення до вихователя, як до експерта:

«У нас просто такая воспитательница, она на собрании, когда начинает возникать вопрос, кто-то согласен, а кто-то – нет, она начинает просто плакать. Она начинает плакать и говорить: «Всё, мне ничего не надо». Особенно, когда деньги необходимо собрать. И что – даем, чтоб не видит этого. Мы же понимаем, что она тут ни при чем...» (ФГД батьків)

Найбільш важливим для налагодження партнерських стосунків з батьками, на думку експертів, є високий рівень професіоналізму і комунікативної компетентності вихователя, створення у дитячому садочку умов найбільшого сприяння всебічному розвитку дитини:

«Я скажу из личного опыта работы. По поводу выстраивания отношений с родителями, и чтобы всё-таки родители услышали воспитателя. В первую очередь, это, конечно же, работа воспитателя с детьми. Если детям будет комфортно и хорошо с воспитателем, то основная масса родителей, конечно, рано или поздно начинают слышать и общаться с воспитателем. И где-то прислушиваться к его мнению. Всё-таки большой показатель работы воспитателя – это ребёнок в доме. Когда ребёнок говорит о садике, когда ребёнок тянется в детский сад» (Завідуюча ДНЗ)

В той же час існує інша категорія батьків, які дійсно опікуються потребами та розвитком дітей. Такі батьки намагаються знайти якомога кращі умови для перебування своєї дитини в садочку, шукають механізм розвитку для своїх дітей, цікавляться чим живе дитина, чим з нею займаються у садочку. Актуальним питанням взаємодії з такими батьками є надання їм якісної повноцінної інформації про дитину, про її потреби та про їх зміну під час зростання, про кризові періоди розвитку дитини, а також про те, як себе поводити з дитиною в тих чи інших, іноді непростих для розуміння батьків, ситуаціях. Частина таких батьків часто шукають для себе альтернативні шляхи розвитку та виховання дитини (наприклад, приватні садочки, центри розвитку дитини або певні конкретні виховні моделі, такі як Вальдорфська).

2. Основні принципи і методи роботи з батьками на рівні ДНЗ

Значною мірою на характер та форми співпраці з батьками впливає бачення цього процесу та ставлення до нього з боку адміністрації ДНЗ. Частина керівників ДНЗ організує процес лише у межах формальних вимог, що позначається на якості співпраці та її результатах. Це викликано тим, що **існуючі нормативи щодо форм та обсягів спілкування з батьками є вкрай недостатніми для повноцінної взаємодії з батьками**, наприклад, проведення двох батьківських зборів на рік. Тому частина управлінців ДНЗ на власний розсуд збільшує обсяги співпраці з батьками та розширює перелік її форм.

«Опять же, всё только по распоряжению. Я не придумываю сама формы. Если надо два раза собрание провести в год общесадовое, как записано в циркуляре каком-нибудь, я провожу. Если надо провести четыре раза совет учреждения, я его провожу. «Не больше, не меньше» называется» (Завідуюча ДНЗ)

Певною характеристикою взаємодії педагогів з батьками є характер стосунків: від суто формального до партнерського. На думку батьків, характер стосунків між батьками та вихователями визначається наступними чинниками: ставлення вихователя до дітей; ставлення вихователя до виконання своїх професійних обов'язків; професійні, комунікативні та особистісні якості вихователя.

«Партнер. У меня, например, нет методического образования. Если у меня вопрос, как учить буквы, то воспитатель мне подсказывает, как направить ребёнка в это русло – как правильно и что делать» (ФГД батьків)

«Це повинна бути людина, яка є прикладом для наслідування. Як вона спілкується з дітьми. І по відношенню з дітьми, до дітей» (ФГД батьків)

Залучення батьків до активної співпраці ускладнюється наступними моментами:

- Відсутність у молодих вихователів практичних навичок організації співпраці з батьками:

«Мене ще просять, щоб я батьків залучала, щоб робити щось разом. Це у мене проблема, бо у мене не було такого в практиці, нас цьому не вчили» (Молодий спеціаліст, вихователь ДНЗ)

- Пасивна позиція батьків щодо участі в навчально-виховному процесі, не усвідомлення значення власної ролі для дитини, себе, як прикладу, як джерела знань. Значення продовження роботи із дитиною за межами садка. Необхідності брати активну участь у закріпленні дитиною знань (навичок), які надаються (формуються) у дитячому садочку:

«Вот мы что-то изучаем, говорю родителям – закрепляйте, повторяйте. А многие родители этого не делают» (Вихователь ДНЗ)

- Формальне використання регламентованих заходів (батьківські збори тощо). Сформованість системою необхідності формального виконання певних заходів через розпорядження про проведення, а не через формування у фахівців ДНЗ розуміння актуальності та використання потенціалу того чи іншого заходу як інструменту роботи, виходячи з нагальних потреб групи або закладу в цілому.

Аналізуючи форми роботи з батьками, і батьки, і вихователі найчастіше називали класичні форми роботи:

1. **Батьківські збори:** у певній частині ДНЗ використовуються як формально регламентований механізм взаємодії (формально за планом повинні бути проведені двічі на рік). У той же час певна частина вихователів зазначила, що використовує дану форму роботи з батьками як поточну: збори скликаються у разі виникнення поточних питань. Якщо є потреба, до зборів долучається адміністрація ДНЗ.

«На родительских собраниях, например, в сентябре - начало года. Им говорят, что «дети ваши такой-то группы, такой-то возраст. Мы работаем в этой группе вот по такой-то программе. Например, дети ваши 3-летнего возраста должны уметь и будут знать к концу года то-то, мы их будем вообще учить на протяжении года вот этому, вот этому, вот этому» (Спеціаліст районного відділу освіти)

«Родительские собрания. Я всегда говорю воспитателям: «Основная ваша рабочая мышца – это должен быть язык». Много надо разговаривать, много надо объяснять» (Методист ДНЗ)

«У нас воспитательница каждый месяц проводит родительское собрание, мы в обязательном порядке все приходим. Минут сорок, полчаса она показывает свою, получается, работу, которую она проделала с детьми. Дети одновременно рассказывают стих, что-то там показывают и либо песенку поют, либо танцуют» (ФГД батьків)

Слід зазначити, що навіть якщо збори проводяться значно частіше, ніж регламентовано циркуляром, у муніципальних ДНЗ вони проводяться у форматі «інформування – презентація досягнень дітей». В той же час, вихователі та батьки Вальдорфського дитячого садочка та деяких приватних садочків зазначали, що батьківські збори є певним спільним простором, у якому батьки долучаються до проживання того, що відбувається з їхніми дітьми в садочку:

«Мы на зборах кожного разу обов'язково щось робимо для детей своими руками: то мешечки шьем для подарунков на свято, то игрушки якусь робимо. Обязательно щось споем с того, что сейчас поют дети, выучаем стишки с ихней пальчиковой гри...» (ФГД батьків)

2. **«Відкриті» заходи, або так звані «дні відкритих дверей»:** форма співпраці, яка виступає найбільш наочним способом довести до відома батьків результати фактичної праці вихователя, а також, деякою мірою, спосіб залучення батьків до того, що відбувається в садочку – ігри, заняття тощо.

«Дни открытых дверей, де показывают занятия. Чого діти навчилися» (ФГД батьків)

««Дни открытых дверей». В этот день родители хоть и целый день пребывают и смотрят» (Спеціаліст районного управління освіти)

«День батька був. Тоді папи бігали і скакали ще більше, ніж діти. Батьки гуртуються. Приймають участь і батьки, і бабуся запрошують, і діти приймають участь. Тобто різні цікаві форми роботи. Тоді видно, що дійсно ведеться робота. Не так, що отсиділи – і все. А залучені діти і батьки» (ФГД батьків)

«Перед родительскими собраниями проводят открытые занятия. То есть родитель пришёл – посмотрел, чему его ребёнок научился» (Методист ДНЗ)

3. **Бесіди:** форма співпраці з батьками, що найчастіше використовується вихователями. На думку як вихователів, так і батьків, це найбільш оперативна форма співпраці, яка дає змогу швидко здобути потрібну інформацію, отримати зворотній зв'язок батькам від вихователів або навпаки.

«Беседы, родительские собрания. Пока только в этом. Мы рассказываем родителям о том, что ребёнок за год должен усвоить. Если есть какие-то проблемы, мы просим родителей, естественно, заниматься с ними дома. Чтобы не только мы занимались, но и они чтобы участвовали в этом процессе» (Вихователь ДНЗ)

Надзвичайно важливим є той факт, що деякі вихователі в ситуаціях, коли необхідно поінформувати батьків з приводу проблемної поведінки дитини, замовчують інформацію, бо не мають практичних навичок та теоретичних знань щодо особливостей донесення до батьків неприємної інформації.

«Мама приходит забирать дитину, яка не зовсім адекватно поводится. Я їй кажу: «Який хороший у вас хлопчик. Який молодець». А сама думає: «Це капець, а не дитина» (Молодий фахівець вихователь ДНЗ).

4. **Батьківські комітети:** найпоширеніша форма батьківського самоврядування. Комітети залучаються вихователем до співпраці, у першу чергу, для вирішення фінансових питань: збір коштів на господарські потреби групи (миючі засоби, туалетний папір), збір коштів на літературу, збір коштів на обладнання та ремонт групи, іграшки тощо.

5. **Інформування:** розміщення у роздягальні групи інформаційних матеріалів, розміщення стінгазет, інформаційних стендів у холі ДНЗ тощо.

«У нас она вывешивает всякую информацию на шкафчиках. И разные там материалы, например, если им какую-то тему дают... - вывешивают для родителей информацию. Если, конечно, есть желание, считаешь». (ФГД батьків)

б. **Інтерактивні заходи:** активно застосовуються в практиці лише окремих досліджених ДНЗ. Інтерактивні методи роботи з батьками: консультації, спільні заходи «діти-батьки - вихователь» як на території ДНЗ, так і за межами ДНЗ, консультаційні конференції. На думку експертів, що мають досвід з такими заходами, вони є досить ефективними з точки зору формування у залучених до заходів батьків більш позитивного ставлення до ДНЗ, їхньої більш активної позиції щодо освіти і виховання дитини, формування доброзичливого мікроклімату у дошкільному колективі в цілому.

«Родинне свято: где у нас родители вместе с детьми выступают на сцене. Фестивали: когда родители с детьми. Я все эти вещи люблю, потому что здесь ребёнок, родитель, сад – это одно целое» (Спеціаліст районного управління освіти)

Але **розвиток співпраці ДНЗ з батьками через інтерактивні заходи виглядає досить песимістично:** зафіксовано низький рівень активності у заходах, організованих для батьків.

«Я влаштувала школу діалогу по розвитку зв'язного мовлення. І у мене була мета залучити туди, у цю школу діалогу, не тільки вихователів, не тільки методистів, а й батьків. І з 50-ти (я навмисне запросила 50 батьків із різних дитячих садочків) прийшло тільки 4. З усяких причин: хтось нехтує, хтось зайнятий. Не всі батьки зацікавлені» (Декан факультету дошкільної освіти)

Вихователі зазначили, що для **формування у батьків більш позитивного ставлення до спільних заходів, вони повинні мати системний, а не епізодичний характер.** Для частини батьків також впливовим фактором сприйняття співпраці є відчуття, що ця робота є системно організованою на рівні ДНЗ:

«Мы делаем поделки. У нас, по крайней мере, два года это было, и очень приятно - дают грамоты за подписью заведующей... такой-то с сыном таким-то за поделку такую-то». (ФГД батьків)

«Был клуб. И мы заранее в родительском уголке вывешивали объявления, что тогда-то и тогда-то, такого-то числа у нас будет заседание клуба, все желающие приглашаются. Тема такая-то. Мы там брали и по технологии Монтесори, и так далее. Ну, а смысл был - привлечь родителей к сотрудничеству, произвольное общение. Живое уже общение пошло. Эффективный способ для создания доброжелательного микроклимата в работе с родителями. Конечно, не сто процентов ходят. Однозначно. И сейчас... Но большинство ходят. Более пятидесяти процентов, по крайней мере. Процент семьдесят, наверное» (Завідуюча ДНЗ)

Вихователі на практиці сформували наступні **механізми залучення батьків до спільних заходів:** перш за все, до співпраці залучаються соціально активні батьки, які виступають провідниками ідей до більшості батьків; крім того, батьки до співпраці залучаються через мотивування їх з боку дитини; через механізм конкуренції «я що, гірший ніж інші?»:

«Поначалу приходило мало. Человек, наверное, пять-шесть всего пришло. А потом робко заглядывали. Просто было ново – и они не понимали вообще, к чему это. «Спешим. Ой, ребёнка можно забрать?» – «Ну, пожалуйста, забирайте». А дети не хотели уходить. Потому что мы же играли в этот момент. То есть там же шли занятия. А дети говорят: «Папа, а я не хочу». – «Ну, пошли. Пошли». Мы говорим: «Да пожалуйста, уходите». А ребёнок же... ну, ребёнок не воспитатель. Ребёнка жалко. Поэтому родители подходили: «Ну, ладно. Что тут надо делать?» И потом им самим нравилось, потом уже активно принимают участие» (Вихователь ДНЗ).

Для деяких батьків ефективно спрацьовує небажання лишатись осторонь, бути позбавленим чогось через механізм усвідомлення, що інші батьки залучені до певного процесу або заходів. Додатковим стимулом є можливість краще побачити роботу персоналу, так би мовити, «зсередини».

У значної частини батьків залучення до співпраці стикається зі спротивом: «В мене на це немає часу», «Не маю бажання». У цій ситуації дуже важливими факторами впливу на батьків виступають, на думку експертів, персональний авторитет вихователя та його комунікативні навички.

Для деяких батьків заходи з їх залученням є одним з індикаторів ефективності роботи вихователя і ДНЗ загалом:

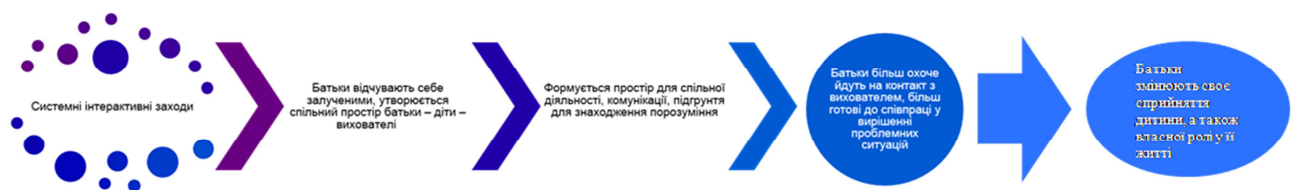
«Принимают участие и мамы, и бабуль просят, и дети принимают участие. Тоді видно що дійсно ведеться робота. Не так, що отсиділи – і все. А залучені діти і батьки. Важко залишатись глядачем» (ФГД батьків).

Отже, доцільно розглядати даний механізм як певний інструмент залучення батьків до більш активної співпраці з ДНЗ, формування партнерських відносин між батьками та персоналом ДНЗ.

«У нас отличные спортивные мероприятия, где дети участвуют вместе с родителями. Это вообще великолепно. Это самая лучшая форма» (ФГД вихователі ДНЗ)

Слід зазначити, що у разі формування партнерських відносин між батьками та вихователем виникає ефект синергії як у повсякденній співпраці, так і при виникненні конфліктних ситуацій між батьками конкретної дитини та вихователем.

Схематична модель впливу інтерактивних заходів на відносини між батьками та ДНЗ



**Вивчення механізмів впливу інтерактивних заходів на взаємодію між батьками та ДНЗ
потребує подальших ґрунтовних досліджень (експериментальних досліджень, спостереження,
експертних опитувань тощо)**

Іноді батьки самі виступають ініціаторами спільних заходів між батьками дітей групи або між батьками та вихователем, що доводить існування зростаючого соціального запиту з боку батьків на інтерактивні форми співпраці з ДНЗ.

Приклади ініціативи батьків щодо спільних заходів:

- батьки самостійно організували випуск щомісячної газети:
«Мы, например, выпускаем у нас в саду стенгазеты» (ФГД батьків)
- батьки організують спільні походи до цікавих місць:
«Мы с детьми посетили что-то... Ходили в музей, например, песочный» (ФГД батьків)
- вирішення конфліктних ситуацій не за рахунок включення в розв'язання конфлікту адміністрації ДНЗ (завідуючої чи методиста), а завдяки ініціативному включенню в розв'язання конфлікту інших батьків:
«У мене возникла конфликтная ситуация с одной мамочкой. То там сами батьки помогли. Иные батьки збрали збори, без відомо вихователя збрали збори, зловили і пояснили, що наш садочок найкращий і вихователь в нашій групі найкращий. Ось так помогли сами батьки» (Вихователь ДНЗ)

Є певний позитивний досвід щодо **використання конференцій** як форми роботи з батьками. Так, наприклад, в одному з досліджених регіонів управлінням освіти ініційоване регулярне проведення конференцій для батьків дітей, які не охоплені дошкільною освітою. Як зазначили експерти, організуюючи цей захід, вони самі не розраховували на те, що буде такий явний інтерес з боку батьків:

«В основном старшего дошкольного вѳу. Для того, щоб усе ж таки залучити максимально дітей до дитячих садків або здобуття іншої форми дошкільної освіти. І ми, чесно кажучи, побоювалися. Було стільки присутніх батьків на конференції! Ми через Інтернет запросили, через масові заходи, підготували це в центрі розвитку дитини. Підготувалися, запросили школу. Ми самі були здивовані, що таке добре відвідування, з таким бажанням вони прийшли» (Методист МУОН).

На рівні окремих міст та регіонів існує досвід використання інших незвичних форм роботи, які є доцільним проаналізувати та дослідити їхню реальну ефективність для можливого використання системою в подальшому.

3. Основні канали отримання інформації батьками про потреби своїх дітей дошкільного віку

1) Найбільш доступним є отримання інформації з **наочних інформаційних матеріалів**, які розміщені у групі (стенди, папки, об'єкти) та на стендах у холі дитячого садка:

«Виставляють ширми, папки. Що повинна дитина знати» (ФГД батьків).

Але самі ж батьки наголошують, що інформацію отримає той, хто цікавиться: *«Якщо хочеш знати – на стендах у групі прочитаєш»*. В той же час вихователі наголошують, що частина батьків не цікавиться представленою інформацією: *«забігли, віддали дитину чи забрали – навіть не дивляться у бік папок чи стендів»*. У такій ситуації важлива здатність вихователя сформувати у батьків потребу в отриманні інформації про потреби своїх дітей дошкільного віку.

2) Ефективним каналом отримання батьками інформації про потреби своїх дітей дошкільного віку виступають **батьківські збори**. Практикується залучення до проведення батьківських зборів адміністрації ДНЗ, психолога ДНЗ (у разі наявності).

«На родительских собраниях, конечно» (ФГД з батьками). *«Например, в нашому садочку в кінці березня завжди збираються батьківські збори, а потім по ґрунам. І в кожній групі виступає завідувач, методист, психолог та вихователь», «Выступает психолог на собраниях» (ФГД батьків).*

3) Бесіди з вихователем - розповсюджений спосіб отримання батьками інформації про потреби, стан розвитку, можливі проблеми своїх дітей дошкільного віку.

«У нас вот воспитатель постоянно рассказывает, что должен знать и уметь, что может знать и уметь» (ФГД з батьками)

4) Досить розповсюдженим зовнішнім джерелом отримання інформації про потреби дитини є **мережа Інтернет**.

«Интернет, там полно литературы... И детсадовские сайты есть» (ФГД батьків).

3. Визначення ролі ДНЗ в просвітництві батьків з питань виховання та освіти дошкільнят

Експерти наголошують, що у нинішній ситуації вихователям та іншим педагогічним представникам ДНЗ дуже складно здійснювати просвітницьку діяльність. Це зумовлено негативними соціальними уявленнями про професію вихователя, загалом низьким рівнем престижу професії вихователя у суспільстві, а також здебільшого негативною тональністю повідомлень про ДНЗ у засобах масової інформації.

«Большое влияние имеют СМИ, которые на сегодняшний день есть. В любом случае, все родители смотрят передачи, которые есть сейчас. Что там заведующую посадили, там воспитательницу посадили, там то сделали, тут – написали. Я не видела ещё ни одной передачи, где бы, наоборот, прославляли и говорили о том, что какая молодец воспитатель, как она работала хорошо, какие у неё детки замечательные и как это вообще здорово: работа с детьми. На самом деле я этого ни разу не видела» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ВНЗ)

«Сложилось такое социальное представление о профессии воспитателя, что этот человек – нищий» (Методист МУОН)

«Да быть дошкольником вообще не престижно» (ФГД вихователь ДНЗ)

«Сейчас все родители знают очень хорошо свои права, забывая о своих обязанностях. Но они как бы заказчики наших услуг. Очень грамотные родители... Информационное поле это позволяет. Не всегда позитивно отзываются о детских садах. Вот бывают такие передачи, которые просто ранят, ведь идёт сплошной негативизм. Была серия передач: "СТБ", по-моему, показывал - тут всё не так и всё не этак. Это в корне неправильно. Может быть, мало рекламируется наша профессия. В последние годы придумали, конечно, День дошкольника, и какие-то, там, мероприятия – они проводятся. Но это только-только началось. Может быть, что-то изменится. Но пока вот так» (Завідуюча ДНЗ)

Загальним є **персоніфіковане сприйняття батьками системи дошкільної освіти**: система сприймається через особистісне сприйняття людей, з якими батьки мають систематичне або епізодичне спілкування. У першу чергу, мова йде про вихователів, а також адміністрацію ДНЗ. У цій ситуації вкрай важливі комунікативні здібності контактуючих з батьками співробітників ДНЗ - побудова партнерських стосунків між батьками та вихователем, іншими співробітниками ДНЗ.

На думку експертів, зважаючи на виділені на початку розділу особливості ставлення частини батьків до дитячого навчального закладу, до власних дітей та їх потреб, найбільш актуальними аспектами просвітництва батьків є:

- **Сформувати у батьків позицію «відповідального батьківства».**

«А щоб відповідальний батько чи мама розумів, що в "мене унікальна дитина, і я повинна створити умови для того, щоб в сім'ї ці задатки, таланти і здібності проявилися. Без тиску. І не тому, що «я хочу, щоб вона займалася художньою гімнастикою» (Завідувач кафедри дошкільної і початкової освіти ВНЗ)

- **Навчити батьків любити та розуміти свою дитину.**

«Що для дитини найголовніше? Щоб її любили і розуміли. І щоб вона дійсно була потрібною своїм батькам. І головна потреба не в тому, щоб таскати по гурткам, а щоб поговорити» (Вихователь ДНЗ); «Українські сучасні діти недолюблені. Їх кормлять, одягають, але їм недодають любові» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ)

- **Ознайомити батьків з особливостями психофізичного розвитку дітей, їх потреб в залежності від віку, наявністю певних кризових етапів, в тому числі, при переході до школи.**

«Часто очень туго у нас воспринимается, что у каждого возраста есть свои потребности. Но если соседский ребёнок читает, а мой не читает, то у мамы уже - трагедия. Или соседский ребёнок пошёл в шесть лет в школу, а мой ребёнок не пошёл в шесть лет в школу, то «Боже мой, как же я это переживу?». Если соседский ребёнок пошёл в шесть лет в какой-то лицей навороченный и прошёл экзамен, то, конечно же, я побегу скорее в этот же лицей сдавать экзамены. Нужны ли эти экзамены моему ребёнку и что они показывают – это другой вопрос» (Провідний науковий співробітник профільної інституції НАПНУ)

- **Сформувати у батьків усвідомлення унікальності дошкільного віку дитини.**

«Говорим отдельным родителям. Приходится говорить шепотом о том, что ребенка в 6 лет лучше в школу не отдавать, он еще играет. Если об этом узнают другие родители, и все захотят остаться, мне потом оторвут голову» (Вихователь ДНЗ)

- **Сформувати орієнтацію на особистісний розвиток дитини, розкриття її творчого потенціалу з урахуванням особливостей вікового етапу.**

«Донести до батька його батьківські функції і дати можливість дитині виявити себе» (Завідуюча ДНЗ)

«Я понимаю, что моему ребенку рано идти в школу в 6 лет. Но куда мне деваться? Если я оставлю его в саду, ему придется снова проходить то же самое. Он окажется с младшими детьми. Меня сама система вынуждает. Не пойти – окажется белой вороной» (ФГД батьків)

- **Створити орієнтацію на виховні аспекти соціалізації.**

- **Сформувати адекватні соціальні запити щодо системи дошкільної освіти з урахуванням інтересів і потреб дитини, а не вимог школи та задоволення амбіцій батьків.**

«К сожалению, заказ родителей на сегодняшний момент настолько нехорош по отношению к детям. Почему? У нас нет вопросов лишний раз порисовать, полепить, прогуляться. Надо больше с детьми читать, писать и чтобы к школе они пришли чуть ли ни вундеркиндами в области чтения и письма (Завідувач кафедри дошкільної і початкової освіти ВНЗ); «У нас есть родители, которые говорят: "Мой должен и читать, и писать, и на трёх языках разговаривать". Вот как раз детский сад, прежде всего, если ребёнок ходит в детский сад, должен правильно, гибко объяснять, что это не есть интересы ребёнка. Это в интересах родителей и школы» (Керівник відділу профільної наукової установи МОНУ)

- **Сформувати усвідомлення необхідності отримання інформації щодо виховання власної дитини.**

- **Сформувати у батьків усвідомлення власної ролі в розвитку дитини в родинному колі.** Розуміння реальних потреб та цінностей дитини. Забезпечення їх не через придбання матеріальних цінностей (пріоритетність для значної частини дорослих), а через формування атмосфери любові, створення відповідного родинного простору орієнтованого на дитину, де вона буде відчувати щастя (потреба дітей). Формування усвідомлення власної

відповідальності батьків за певні дії та їх наслідки, у ставленні до власних дітей, через перекладання її на третіх осіб – найману няню, вихователя садка (систему освіти), у визначенні та забезпеченні цих потреб.

«Я вважаю, що я хороший батько! Все, що потрібно, у мого ребенка є. Я все купую – одягаю там, їдаю у нього хороша, іграшки дороге. Що ще потрібно?!». «Він завжди і так грається. Йому б, тільки гратися! А в усьому має бути порядок. І займатися має, якщо вихователька так сказала...» (ФГД батьків)

Вихователі часто не володіють навичками роботи з дорослими. Їм бракує знань з психології, психологічного інструментарію та навичок його використовувати, приміром, в ситуаціях заперечення, зовнішнього тиску інше. Це часто унеможливує просвіту батьків, привернення уваги останніх до, наприклад, хибного розуміння потреб дитини в той чи інший віковий період тощо. Те, що дані знання та практичні навички у них не формуються під час навчання, зазначалося як молодими спеціалістами, так і представниками інститутів/ університетів та педагогічних училищ.

В результаті, вихователі досить часто неспроможні протистояти тиску авторитарних батьків, які усвідомлюються як хибні для застосування до дітей. Як приклади, наведемо ранню освіту (читання, рахування, писання) в 4-5 років, формування навичок роботи на комп'ютері, що може мати у подальшому негативні наслідки для психофізичного розвитку дитини.

Крім того, важливо звернути увагу на те, що директивне управління всією системою, часто формуючи загальну атмосферу страху зробити щось не так, як написано або сказано керівництвом, значною мірою призвело до нівелювання власних знань і власної відповідальності, особистою розуміння шкідливості певних вимог. Можливо, дана позиція не є критичною. Але критичним є те, що **на рівні системи у вихователів нівелюється вольовий і творчий компоненти та іноді - можливість замислитись над наслідками власних дій. Для цих процесів відсутній простір: час та певна ступінь свободи для творчості, для самоусвідомлення, самооцінки.**

«Если проанализировать, столько работы у нашего воспитателя... очень многие работают на две ставки, хотя получается там полторы. Двенадцать часов отработать две недели подряд – то уже как бы для творчества резерв исчерпывается... Они не восстанавливаются... Им некогда посмотреть вперед, им некогда проанализировать, что им нужно дальше сделать, в чём они правы, а в чём не правы» (Завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти ІППО)

«Приходят и говорят, что ребенок у нас должен научиться читать и писать. Как же он иначе в школу тест проходит будет? А как мне им объяснить, что рано еще ребенку вашему, маленький он еще. Родитель всегда прав?...» (Вихователь ДНЗ);

«Ви знаете, я як сюди прийшла, мені як показали, я так і роблю. Навіщо мені щось міняти?» (Завідувач ДНЗ)

«Студенти у нас вивчають психологію. Є лекції, практичні. А от наскільки вони потім мають можливість використати ці знання – це питання! Звичайно, тренінгові форми значно кращі ніж аудиторні години, але хто до мене за ці копійки піде проводити для студентів тренінги? Хто їх у мене проводитиме? Хто це вміє? Коли це робити? Годин нема! Більшість тепер на самостійному вивченні. Та й програму ж я міняти не можу. Немає в мене тренінгів по роботі із супротивами, по формуванню мотивації, по активному спілкуванню. Зробити платними і запропонувати в якості факультативу, так я або документи буду на це все два роки оформляти, або, якщо без них, то потім прокуратура затягає. До мене іноді такі студенти приходять, що двох слів зв'язати не можуть! Якось навчилися формувати свою думку, і то добре!» (Директор ВНЗ)

Загалом, аналізуючи вислови більшості експертів, можна висунути припущення, що **на рівні системи освіти в цілому немає чіткого розуміння як працювати з батьками ефективно і як має виглядати система такої діяльності.** Працівники управління освіти відзначали брак коштів для проведення системної комунікативної компанії, але при цьому не змогли сформулювати якогось чіткого розуміння, як би ця робота мала вестися. Більшість зазначала, що це має робити «ДЕРЖАВА». При цьому, коли зверталася увага управлінців на те, що саме вони і є представниками «держави», люди одразу переносили відповідальність на вище розташовані інстанції – переважно, на МОН України.

В той же час, після зустрічей з представниками відділу дошкільної освіти ІТЗО не вдалося почути чіткої відповіді на питання, яким чином система забезпечує просвіту батьків. Поодинокі посилання на шкільні предмети, що якимось пов'язані із сімейним вихованням, говорять про відсутність розуміння, на які вікові групи слід спрямовувати просвітницьку діяльність, та, відповідно, про можливі форми та місця контакту із цільовою аудиторією. Адже наскільки ефективно в підлітковому віці в школі формувати розуміння батьківства?

Фактично, єдиним місцем контакту системи дошкільної освіти із батьками є садочок. При тому, що регламентована діяльність не забезпечує просвіту та, певною мірою, виховання батьківства. Вона забезпечує здебільшого інформативну функцію на рівні поточного вирішення нагальних потреб. В той же час, більшість експертів погоджувалися із тим, що **просвітницька робота з батьками є в край важливою і необхідною.** Але, **на сьогодні, керуюча ланка у системі освіти не бачить своєї відповідальності за просвітництво батьків, посилаючись на те, що це не є освіта дітей, за яких відповідає дошкільне виховання.** Через що, черговий раз виникає ситуація очікування, що це має бути питанням **інших фахівців (підрозділів).** При цьому в опитаних експертів немає уяви про те, які саме чиновники чи підрозділи мають бути відповідальні за просвіту батьків. Відсутність у системі досвідчених фахівців із комунікацій може призвести до того, що це завдання черговий раз буде перекладено на відділ зв'язків з громадськістю, до завдань якого не входить просвітницька робота. Схоже, що це питання є сенс вирішувати комплексно із залученням фахівців з громадських організацій, експертів з побудови соціальних комунікацій, і ця робота має бути системною і відбуватись на загальнонаціональному рівні.

4. Можливості впливу батьків на якість освіти у ДНЗ

Слід зазначити, що у ситуації, коли дитина «дивом» потрапила до садочка через наявність значної черги і фактичної відсутності вільних місць, багато батьків взагалі не задають собі питання щодо якості освіти у ДНЗ. При цьому, за

відсутності місць у садочку, батьки часто підключають всі можливі ресурси, в тому числі й адміністративний тиск на завідуючого ДНЗ, щоб дитина все-таки потрапила в бажаний садок. В той же час, батьки не усвідомлюють, що впливаючи на формування переповнених груп, вони фактично погіршують умови знаходження у ДНЗ і власної дитини також.

«Слава Богу, что попали в садик вообще» (ФГД батьків).

Така ж ситуація спостерігається, якщо виникають складнощі щодо наявності чи відсутності вихователя. Частина респондентів-батьків констатує значну плінність кадрів, часті зміни вихователів у закладах дошкільної освіти, де навчаються їхні діти.

«Воспитателей нет, нагрузка на них большая. Они просто не выдерживают, ни физически, ни морально. У нас, например, очень большая текучка кадров... Это ещё от заведующей, конечно, зависит... Четыре месяца прошло? У меня уже третий воспитатель... Какое качество, дай Бог, чтоб воспитатель был на группе» (ФГД батьків)

Спостерігається складна ситуація з якістю послуг ДНЗ у багатьох регіонах, особливо у невеликих містах та сільській місцевості, адже батьки там позбавлені можливості впливати на якість послуг, які отримають діти в садочку, окрім як просто піти з садочка і забезпечувати дошкільну освіту самостійно. Більшість батьків не можуть собі цього дозволити. Послугу фактично надає один вихователь, і батьки позбавлені вибору взагалі. При переповненості садочків, навіть за умови наявності фінансових можливостей у батьків, обрати альтернативну послугу часто неможливо, адже групи в садках переповнені, програми типові, і **практично відсутній приватний сектор послуг з надання дошкільної освіти**. Відтак, у більшості міст України, приватні ДНЗ або відсутні взагалі, або їх може бути 1 або 2 на велике місто, чого вкрай недостатньо, щоб розглядати як наявність альтернативи. При цьому вирішити ситуацію складно через контроль з боку держави всього майна, адже дошкільний заклад потребує, згідно санітарних норм, значної площі будівель та території для організації приватного дошкільного закладу. Нові будівлі для приватного сектору не надають, а старі, якщо навіть і є, потребують значних капіталовкладень без жодних гарантій з боку держави. **Відсутність механізму взаємовигідної співпраці держави та приватного сектору дошкільної освіти блокує розвиток останнього.**

Слабка поінформованість батьків щодо вікових особливостей дитини, практично нульове знання програми, за якою здійснюється розвиток дитини у ДНЗ, призводить до того, що **найбільш розповсюдженню серед батьків є позиція сприйняття фінансової допомоги ДНЗ як єдиного інструменту впливу на якість освіти у ДНЗ.**

«Как бы это понятно: бедное государство, они просят деньги» (ФГД батьків).

Фінансова допомога ДНЗ для багатьох батьків починається з благодійного внеску, щоб лише потрапити у ДНЗ.

«Заплатили шесть тысяч благотворительного взноса. Когда заведующая сказала: «Без такой суммы мы ребёнка не берём»» (ФГД батьків).

Благодійний внесок при вступі до ДНЗ змушені були заплатити абсолютна більшість опитаних респондентів-батьків. При цьому ситуація щодо розміру внеску є досить неоднорідна не лише у різних регіонах країни, а навіть у різних районах міста. Розмір внеску варіюється досить суттєво - від 500 до 7000 грн.

«У нас есть садики за семь тысяч. Но это садики, в которых спортивные комплексы стоят. Ну, а так, в среднем, две, две с половиной»; «У меня получилось, слава Богу, полторы тысячи. А мои знакомые... через знакомых... пять тысяч стоит, но три давали» (ФГД батьків).

Дуже рідко батьки розповідали, що в них або їхніх знайомих не було взагалі ніякого благодійного внеску.

«У меня подруга в Киеве живёт. Она реально выбирала. У неё четыре садика. Она говорит: «Я не хочу сказать, что во всём Киеве так». У них четыре детских сада. Она пошла, всё обошла и сказала: «Я хочу вот в этот». Пришла к заведующей и говорит: «А мы попадём?» Говорит: «Она на меня такие круглые глаза: «А как же по-другому?» Говорит: «А если мест не будет?» Заведующая: «Мы откроем другую группу». Всё. И ни о каких благотворительных взносах вообще не шла речь. Это у нас нет реального выбора. Отсюда, когда тебе надо выходит на работу, ты готов сделать всё и заплатит столько, сколько скажут» (ФГД батьків).

Фінансова допомога ДНЗ відбувається протягом усього терміну перебування дитини у садочку і має досить багато аспектів:

- системна купівля батьками канцелярського приладдя;
- принесення овочів та фруктів;
- купівля миючих засобів та туалетного паперу;
- ситуативні грошові «вливання» на іграшки, книжки, ремонт майданчика або приміщення групи та ін.

«У нас каждую среду витаминный день. Родители обязательно несут что-нибудь по килограмму овощей и фруктов»; «Ми здаємо гроші на охорону та миючі засоби щомісяця 40 гривень»; «Ось восени вікна міняли у групі на металопластикові. Склалися по 350 грн.»; «Я принесла два пакета таких больших. Хознужды. Там туалетная бумага, чистящее... Вот пакет того и пакет: фломастеры, краски» (ФГД батьків)

Деякі батьки дітей випускної групи наголошували, що їх вже поінформовано щодо необхідності «віддячити ДНЗ».

«Нам вчера на собрании воспитательница сказала: «В саду 4 вытукские группы и каждая группа должна саду подарить по 5000 грн. Вы же понимаете, что это не я придумала»» (ФГД батьків)

Інформування батьків щодо необхідності здати кошти відбувається через вихователя. У цій ситуації спостерігається сприйняття вихователя як ретранслятора рішень адміністрації ДНЗ.

«Всё передаётся, в основном, через воспитателей. Через подневольных, которые, как бы, пригибаясь вот так вот, говорят: «Ну, вот... вот, как бы, заведующая сказала...» (ФГД батьків).

На сприйняття батьками власних можливостей щодо покращення освіти у ДНЗ суттєво впливають дії адміністрації ДНЗ щодо вибудовування партнерських або, як мінімум, «прозорих» взаємин. Батьки нарікали, що існують випадки, коли завідувача ДНЗ своєю поведінкою у комунікації з батьками дітей чітко окреслювала вертикальний характер відносин між адміністрацією та батьками. Таким чином, мотивація таких батьків до активної участі в освітньому процесі у ДНЗ, пропонування ініціативи щодо спільних заходів різко знижується.

«Когда мы заказали съёмку на праздник, и оператор выбрал ракурс, который оказался напротив места заведующей, она сказала: «Уберите это отсюда. Я здесь хозяйка – и будете делать так, как я сказала». И всё. Ну, и она, соответственно, держит и коллектив. То есть то, что от родителей может исходить: какие-то предложения, какие-то идеи, даже пусть не на весь детский сад, а на какую-то группу -, они приняты не будут»; «И даже тот родительский комитет садовский, который есть, – это исключительно люди заведующей. Я говорю: меня же не взяли в родительский комитет... Реально родители не имеют возможности принимать участие в управлении этим благотворительным фондом. Это всё идёт на усмотрение заведующей» (ФГД батьків).

При цьому слід зазначити, що чимало опитаних батьків незадоволені якістю послуг в ДНЗ, що викликане наступними чинниками:

- **Незадовільна матеріально-технічна база ДНЗ:** якість ремонту в приміщенні групи, стан меблів в приміщеннях групи, недостатня кількість іграшок або їх незадовільний стан. Більше того, батьки вже звикли і фактично змирились, що держава не вирішує питання матеріально-технічного забезпечення ДНЗ. Тому нерідко самі батьки ініціюють збір коштів для подальшого покращення матеріально-технічної бази ДНЗ.

«Вот именно, что государство у нас вообще не обеспечивает сады. Я понимаю, что должно быть не так. Но, в то же время, понимаю, что там мой ребёнок будет спать, кушать, по тому же самому полу ходит или по тому же самому коврику, в те же самые игрушки играть» (ФГД батьків); «В нашому теперішньому суспільстві це вважається нормальним. Раніше це все виділяла держава. Зараз - не виділяється. Куди б ти не звернувся – скрізь от ці благодійні внески. Тобто якщо ти хочеш, щоб твоїй дитині було комфортно, то ти здаєш гроші» (ФГД батьків).

- **Суб'єктивне сприйняття батьками уваги та ставлення вихователя до їхньої дитини** (недостатньо уваги, неадекватне ставлення)

«Она (воспитательница) моему ребёнку как-то меньше внимания уделяет. Вот прихожу вечером забирать – дети на улице, и у дочки шапочка неправильно одета, почему она не проследила?» (ФГД батьків)

Намагаючись дотримуватись особистісно-орієнтованого підходу до дітей, вихователь нерідко приділяє більше уваги тим дітям, які з певних причин не засвоїли в повному обсязі викладений для них матеріал, що розцінюється батьками інших дітей як більш індивідуальний підхід до однієї дитини за рахунок зменшення уваги до решти дітей. З іншого боку, дійсно існує проблема особистісного несприйняття вихователем окремо взятих дітей, що негативно впливає на побудову моделі комунікації «дитина-вихователь». Особливо, це важливо в поширеній ситуації, коли це єдиний вихователь в групі – з ранку до вечора – виникає ситуація перевтоми вихователя, в результаті чого він слабше контролює свої дії та емоції.

«Сначала любишь всех детей, но когда начинаешь работать, то понимаешь, что некоторых детей можно не любить. Я не знаю, как некоторые, но у меня на практике такое есть. Любила, но сейчас такие дети пошли, что я не знаю. Очень сложные. У меня старшая группа, то там такие, что могут и послать, и всё что угодно» (ФГД вихователі ДНЗ).

- **Незадовільна якість продуктів харчування в ДНЗ**

Питання харчування є системними і мають бути вирішені на загальнодержавному рівні і принципово. Якість харчування є окремим питанням, яке гостро відчувається і часто піднімається у дошкілці, особливо в останні десятиліття. Адже варто враховувати загальне значне погіршення якості продуктів харчування та стандартів їх виробництва. Обмежене фінансування та, переважно, ціновий критерій відбору харчів, є окремим питанням для вирішення. Адже, персонал садків може лише формально балансувати харчування дітей за калорійністю відповідно до супровідних документів на продукти, які постачаються. Важливим є те, що батьки на рівних із місцевою владою фінансують харчування. Будь-які заходи спрямовані на збереження здоров'я, за умови неякісного харчування, будуть марними. Фактично, питання збереження здоров'я, забезпечивши не формальне **збалансоване і якісне** харчування для дітей – **має розглядатись як питання національної безпеки** в контексті збереження в майбутньому фізичного здоров'я продуктивної частини суспільства.

Проблема якості харчування у ДНЗ є предметом окремого дослідження

«У меня ребенок в садике в шкафчик яблоко положил, в обед давали, вечером я гляжу – оно гнилое» (ФГД батьків).

«Я купу садочків оббігала, щоб домовитись про виключення певних продуктів з раціону – дитина алергік. Щоб булочки не давали, бо є питання ваги, а мені кажуть – норми є і ми їх не маємо права порушувати... » (Батьки інтерв'ю).

- **Незадовільний об'єм знань, отриманих в ДНЗ**

Цей аспект невдоволення часто пов'язаний з суто суб'єктивним розумінням батьками «достатнього» рівня знань та відповідним темпом їх подачі в навчальному закладі, а не з невідповідністю обсягів знань дитини в рамках критеріїв програми, за якою працює ДНЗ.

Неспроможність вихователя пояснити батькам оманливість їх точки зору, а також бажання уникнути конфліктної ситуації, часто призводить до того, що педагог реалізує невідповідні для віку дитини запити батьків щодо навчальної програми.

«Родители требуют одно, они (воспитатели) как бы полагаются на требования родителей, хотя эти требования, бывает, противоречат положениям психологии и педагогики детей этого возраста. Но родители уверены в том, что справедливы. Значит, воспитатель для того, чтобы быть угодным родителям, начинает делать то, что ему не надо делать» (Методист НМЦ); «Дело в том, что родители не интересуются, чем занимается детский садик. В большинстве случаев им всё равно. Им очень важно, чтобы был английский язык. Это у них приоритетным идёт в дошкольном возрасте» (Вихователь ДНЗ).

У випадку загального невдоволення якістю послуг, наданих ДНЗ, переважна більшість батьків заявили, що не вживають ніяких активних дій, спрямованих на вирішення питань щодо незадовільної роботи ДНЗ, побоюючись можливого упередженого негативного ставлення до їх дітей з боку працівників ДНЗ. На думку батьків, не вистачає анонімних способів інформування керівництва та співробітників ДНЗ про незадовільні аспекти наданих ними послуг, наприклад – скринька пропозицій тощо.

«Понимаете, не хочется ругаться с воспитателем, потому что твой ребёнок ходит к ней. И она с ним целый день сидит. А вдруг она, там, обозлённая какая-то, злопамятная и, будет издеваться над ребёнком» (ФГД батьків).

В рідких випадках, коли батьки все ж висловлюють своє невдоволення якістю наданих ДНЗ послуг, найпоширенішими методами впливу на якість послуг виступають адміністративні механізми: скарги завідуючій ДНЗ, скарги в районні відділи освіти.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 6

1. Серед багатьох батьків спостерігається недостатнє розуміння психології дитинства, зокрема, вікових особливостей дітей дошкільного віку, а також розподілу ролей та функцій у вихованні дітей родиною та дитячим садочком. Часто більшість виховних функцій перекладаються на дитячий садок.
2. Батьки не усвідомлюють своєї відповідальності за виховання й освіту власних дітей. З боку деяких батьків присутнє формальне ставлення до ДНЗ як до місця тимчасового перебування дитини в той час, коли батьки на роботі.
3. Нерідко батьки демонструють зверхнє ставлення у стосунках з вихователями, байдуже або агресивно реагують на спроби вихователів донести інформацію про можливі проблеми дитини, потребу у корекції поведінки дитини або власної поведінки батьків.
4. Рівень комунікативних компетенцій вихователів та здобута ними недостатньо ефективна освіта (невисокий рівень професійної та загальної культури, в тому числі, відсутність спеціальних курсів по роботі з батьками) часто не дозволяють їм ефективно проводити роботу з батьками.
5. Просвітницька робота з батьками на рівні всієї системи освіти, як така, відсутня. В той же час, можливий її зміст, механізми та принципи проведення сформульовані в уявленнях експертів на всіх рівнях або вкрай нечітко, або відсутні взагалі. Відповідно, без долучення експертів з інших секторів, навіть за умови прийняття управлінського рішення про проведення масштабної просвітницької кампанії для батьків на системному рівні, важко очікувати якісної її реалізації.
6. Форми роботи ДНЗ з батьками часто зводяться до бесід, формальних батьківських зборів та інформаційних повідомлень на стендах ДНЗ. Інтерактивні форми роботи, що сприяють активному залученню батьків до життя ДНЗ, використовуються досить рідко як через їхню відсутність у навчальних програмах при підготовці кадрів, так і через складність залучення батьків на початку проведення таких заходів.
7. Більшість батьків на сьогоднішній день незадоволені якістю послуг, що надаються в державному садочку. При цьому, з боку батьків, єдиним важелем впливу на якість дошкільної освіти виступає фінансова допомога садочку. А за відсутності достатньої кількості садочків, відсутності існування достатньої кількості різних моделей ДНЗ, в тому числі приватних ДНЗ, батьки не можуть скористатися вибором навчального закладу.
8. Надзвичайно важливим є те, що в силу своїх слабких уявлень про потреби і можливості дошкільного періоду дитинства, батьки нерідко формулюють завищені і невідповідні віку дитини вимоги щодо її навчання та виховання. Часто це продиктовано вимогами початкової школи, до якої батьки хочуть віддати дитину та неправильним розумінням функцій дитячого садка як плацдарму підготовки дитини до дорослого життя.
9. Недосконалі комунікативні здібності вихователів не дозволяють їм проводити ефективну корекційну роботу з батьками і вони часто погоджуються з нерациональними вимогами батьків. У результаті страждає психіка та фізичний стан дитина, яку перенавантажують невідповідними її віку знаннями та навичками.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО РОЗДІЛУ 6

1. Необхідно запровадити системну просвітницьку роботу з батьками, яка має бути спрямована на роз'яснення батькам:
 - психологічних можливостей дітей різних періодів дошкільного віку, етапів соціалізації та виховної ролі соціалізації у розвитку дитини;
 - ролі та функцій батьків у вихованні та розвитку дітей;
 - ролі та функцій дитячих навчальних закладів у вихованні та розвитку дітей;

- важливості особистісного розвитку дитини, розкриття її творчого потенціалу з урахуванням особливостей вікового етапу;
 - необхідності формування адекватних соціальних запитів щодо системи дошкільної освіти з урахуванням інтересів і потреб дитини, а не вимог школи та задоволення амбіцій батьків.
2. Просвітницька робота повинна вестись як з боку працівників ДНЗ, для чого в них на рівні системи ВНЗ повинні бути сформовані достатні знання та навички спілкування з батьками, так і з боку системи освіти в цілому, через загальнонаціональні просвітницькі кампанії для молодих сімей, майбутніх батьків та батьків дітей дошкільного віку.
- Це питання є сенс вирішувати комплексно із залученням фахівців з громадських організацій, експертів з побудови соціальних комунікацій, і ця робота має бути системною.
 - На першому етапі доцільним є провести концептуальну розробку комплексної просвітницької діяльності з батьками, врахувавши вікову та регіональну специфіку та відмінності, з урахуванням економічної та соціальної ситуації (наприклад, великі міста/середні міста /село, рівень добробуту, особливості депресивних регіонів тощо) та культурного і освітнього потенціалу різних сегментів аудиторії. Необхідно обов'язково розробити чіткі кількісні та якісні показники ефективності проведення кампанії та провести початкові дослідження для встановлення «точка відліку». На наступному етапі доцільно провести пілотування такої кампанії, після чого її можна буде запровадити на національному рівні з урахуванням результатів пілотного етапу.
 - В центрі уваги комунікації має бути формування родинних цінностей, людських стосунків і значення ролі кожного, індивідуальності кожної людини і дитини, в першу чергу, яка також є особистістю зі своїми бажаннями, потребами, особливостями і правами на їх реалізацію. Необхідно зробити акцент на батьківстві, як відповідальності, в тому числі і за створення власного простору для дитини, його захисту і непорушеності як зі свого боку, так і ззовні.
 - Національна просвітницька кампанія повинна бути багатоетапною і розрахованою на регулярне проведення. На першому етапі буде відбуватись закладення основи, донесення та формування вищеозначених ідей, потім доцільно проводити цю кампанію на постійній основі, враховуючи, що постійно «підрастає» нова аудиторія. В подальшому мають бути враховані особливості нових поколінь майбутніх батьків.
 - При формуванні змісту комунікації доцільно сформувати робочу групу з наукових співробітників профільних інститутів, які допомогли б сформулювати релевантні повідомлення для аудиторії з урахуванням психологічних, соціальних, вікових та інших особливостей різних категорій.
3. Необхідно визначитись із тими підструктурами, які мали б за це відповідати та розробити стратегію просвіти. НДО та спеціалісти з комунікацій могли б бути долученими до цього процесу і змогли б розробити національну кампанію просвіти батьків. Але для цього дане питання має бути пріоритетним, а відповідальні державні структури та конкретні відповідальні особи мають бути чітко визначені.
4. Зважаючи на результати дослідження, необхідно збільшити обсяги роботи з батьками та посилити заходи, спрямовані на формування партнерських взаємовідносин між батьками та ДНЗ. Варто переглянути існуючі форми роботи з батьками, розробити більш інтерактивні та діалогові формати – спільні заходи, спільна діяльність батьків, вихователів та дітей –запровадити їх системне використання на рівні навчальної програми у ДНЗ.

УЗАГАЛЬНЕНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ

УЗАГАЛЬНЕНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Комплекст законодавчих та нормативно-правових актів щодо діяльності ДНЗ не відповідає сучасним вимогам, містить протиріччя і потребує не локальних змін, а нової редакції.

Причинами неефективності механізму державного фінансування системи освіти *Програмою економічних реформ на 2010-2014* визначені обмеженість **автономності** й відсутність реальних стимулів для ефективнішого використання у навчальних закладах бюджетних і залучених коштів.

Загальний обсяг фінансових ресурсів видатків на дошкільну освіту, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, повинен розраховуватися на підставі державних соціальних стандартів і нормативів. Але до цього часу в Україні відсутня система розроблених і затверджених соціальних норм і нормативів.

Обсяги бюджетних асигнувань на дошкільну освіту не залежать від ефективності та результативності роботи ДНЗ, а також від освітніх пріоритетів громади. ДНЗ, маючи постійний і недостатній обсяг бюджетних коштів, слабо орієнтовані на споживачів освітніх послуг (дітей, батьків, громаду) і тому не завжди зацікавлені в інноваціях та, зрештою, підвищенні якості цих послуг, тим більше на тлі дефіциту місць у ДНЗ та за відсутності умов здорової конкуренції.

Бюджетний процес – формування кошторису, виділення і розподіл коштів для ДНЗ – є непрозорим як для керівників ДНЗ, так і для родин учнів, громадськості.

Не працює правило «кошти йдуть за дитиною». А, як свідчить успішний зарубіжний досвід, саме практична реалізація цього підходу могла б посилити мотивацію керівників ДНЗ у забезпеченні раціонального й ефективного витрачання коштів, стимулювала б підвищення якості роботи ДНЗ, надавала б рівні права й можливості усім учасникам освітнього процесу незалежно від типу закладу, організаційно-правової форми та форми власності закладу.

По відношенню до дошкільнят приватних ДНЗ та їхніх родин, педагогічних громад ДНЗ порушуються освітні права, відбувається майнова дискримінація, яка, власне, є соціальною дискримінацією, не більш припустимою, ніж расова, релігійна чи гендерна.

Так і залишається не зрозумілим, в чому полягає справедливий і неупереджений розподіл суспільного багатства (принцип бюджетної системи України) для родини дошкільника приватного ДНЗ, і хто кінцевий адресат реалізації конституційного принципу бюджетної системи України – принципу субсидіарності, якщо не дошкільник та його сім'я?

Проблемою в управлінні навчальними закладами України, в тому числі ДНЗ, залишається нерозвиненість самоврядування (як бажання і мотивації, так і механізмів). Законом України «Про дошкільну освіту» не визначений головним принцип державно-громадського або громадсько-державного управління освітою, який є пріоритетним у розвинутих країнах Європи та світу. Домінує командно-адміністративна багатоярусна «піраміда» управління дошкільною освітою з елементами громадського самоврядування. Дієві механізми повноцінної реалізації громадського самоврядування через регіональні конференції та з'їзди, через ради ДНЗ відсутні. Не усвідомленою проблемою в суспільстві залишається підміна участі громадськості в управлінні навчальними закладами, в тому числі ДНЗ благодійністю.

Серед усіх освітян найменш захищеною категорією є працівники ДНЗ. Недотримання визначених чинним законодавством України соціальних стандартів та встановлення заробітної плати нижчої за мінімальний прожитковий мінімум є фактичною дискримінацією працівників освітньої галузі зі сторони Уряду.

В центрі уваги системи дошкільної освіти повинна бути дитина, її потреби. В той же час дитина не займає чільне місце у системі дошкільної освіти. Основна увага в діяльності системи освіти, роботі ДНЗ перенесена з основної мети – якісної освіти дитини, яка досягається врахуванням її здібностей та потреб, створенням індивідуальної траєкторії тощо – на засоби навчання: програми, плани, документообіг, методичне та матеріально-технічне забезпечення тощо.

Враховуючи загальну завантаженість і часто перевантаження груп, дитино-центрований підхід носить декларативний характер і не може бути практично реалізований.

Базовий компонент дошкільної освіти являє собою певний освітній стандарт, сукупність вимог до знань та навичок, якими має володіти дитина після випуску з ДНЗ, а також певні вимоги до вихователя навчального закладу, такі як: творчий підхід, ініціативність, індивідуальний підхід до кожної дитини, тощо.

Слід зазначити, що на сьогоднішній день вимоги БКДО є досить складними для виконання вихователями через низку суб'єктивних та об'єктивних причин: переповненість груп, робота вихователів на 1,5-2 ставки, недостатній рівень практичної підготовки і розвитку творчого компоненту майбутніх спеціалістів дошкільної освіти, що надається ВНЗ. Вихователі дошкільних навчальних закладів та методисти, особливо ті, які працюють ще з радянських часів, є високо орієнтованими на дитину, працюють переважно за покликанням. Але існуючі вади системи освіти пригнічують творчий та вольовий компоненти у діяльності вихователя ДНЗ, що не дозволяє повноцінно реалізовувати дитино-центрований підхід, проявляти власну ініціативу, наприклад, щодо вибору методів та засобів здійснення навчально-виховного процесу тощо.

Освітні програми є інструментом реалізації вимог Базового компоненту. Важливо відзначити, що механізм впровадження освітніх програм є вкрай недосконалим і потребує суттєвої корекції. Основні вади механізму впровадження програм: відсутність ґрунтовних теоретичних та емпіричних досліджень, які б стояли за розробкою і апробацією певної програми, доступних для широкого громадського обговорення до впровадження програми; брак методичного забезпечення на початку впровадження програми; неефективні заходи щодо їх впровадження. Методологія, що використовується для запровадження програм, також не дозволяє повною мірою забезпечити їх використання. Суб'єктивно кожна зміна програм викликає у вихователів та методистів ДНЗ відчуття спротиву, ламає звичні стереотипи та навички роботи, іноді кардинально, що, в свою чергу, гальмує впровадження програми в життя або призводить до її формального використання.

Необґрунтованою є вимога оновлення кожні п'ять років програм, як з економічної точки зору (друк програм, методичних матеріалів тощо), як з точки зору тривалості і складності процесів запровадження цих програм, так і з точки зору зміни потреб у дітей одного й того віку з часом (на думку експертів науковців специфіка та психофізіологічні потреби дітей 2-3, 3-4, 4-5 та 5-6 річного віку протягом останніх 20 років залишилися незмінними). Найвний п'ятирічний термін дії «грифу» ставить під загрозу перспективу існування частини програм та спричиняє нестабільність навчально-вихованого процесу в ДНЗ з точки зору формування 2-3 річного процесу роботи із дитиною, яка вперше приходить до ДНЗ.

Формально програми мають, як мінімум, вибиратися із затверджених у державі, як максимум, створюватися педагогічною радою окремого ДНЗ як власний шлях колективу ДНЗ до виконання державного стандарту дошкільної освіти (Базовий компонент), враховуючи актуальні потреби дітей, які здобувають освіту у конкретному ДНЗ. На сьогодні, в кращому випадку, педагогічна рада ДНЗ затверджує корективи до обраної державної програми, враховуючи актуальні потреби дітей, які здобувають освіту у конкретному ДНЗ. Але, як показало дослідження, частіше за все прийняття програми відбувається через адміністративний тиск і майже не пов'язане з потребами дітей. Крім того, нерідко вибір програми обумовлений звичкою ДНЗ працювати за певною програмою, використовувати певний методичний матеріал.

Важливим аспектом впровадження освітніх програм є фактична відсутність інструментів для відстеження їх короткострокового та віддаленого впливу на психофізичний розвиток дитини. Такий моніторинг дозволив би враховувати позитивні й негативні ефекти для формування наступних освітніх програм, удосконалення існуючих.

Спостерігається певна неузгодженість дій (навіть протистояння) між профільними фахівцями ІТЗО, МОН України та науковцями, особливо НАПН України, фахівцями регіонального рівня (методисти, головні спеціалісти), що виявляється у значному, а подекуди в повному ігноруванні під час громадського обговорення з боку розробників рекомендацій та зауважень, а також застережень фахівців-практиків стосовно проектів програм, методичних рекомендацій, нормативно-правових документів.

Забезпеченість кадрами ДНЗ знаходиться на межі кадрової кризи. Фактична відсутність молодих фахівців на ринку праці, що бажають працювати в комунальних ДНЗ, призводить до того, що реальні працівники ДНЗ задіяні на 1,5-2 ставки. Як тільки вихователі передпенсійного віку (яких зараз значна частина) почнуть виходити на пенсію, система ДНЗ неминуче зазнає кадрового колапсу.

Проведене дослідження дозволяє припустити, що кадрова криза значним чином пов'язана з низьким соціальним престижем професії вихователя ДНЗ, низьким рівнем заробітної платні для цієї категорії фахівців, а також з недоліками у системі підготовки кадрів для ДНЗ.

Досить вагому частину абітурієнтів на сьогоднішній день складають слабко мотивовані на отримання фаху абітурієнти з низьким початковим рівнем знань і низьким рівнем загальної культури. Їх приваблює легкість вступу до «непрестижних» педагогічних ВНЗ. Відсутній аналіз того, який відсоток випускників ВНЗ продовжує роботу за фахом, а який здобував вищу освіту просто задля отримання диплому (потребує окремого дослідження). За такого підходу держава витрачає значну кількість бюджетних коштів на підготовку спеціалістів, які ніколи не будуть працювати за професією.

Окремою проблемою у галузі підготовки кадрів для ДНЗ є фактична відсутність профільного відбору абітурієнтів за критеріями особистісної придатності до роботи з дітьми дошкільного віку. Водночас, мала кількість абітурієнтів унеможливило введення професійного відбору, через ризик недобору студентів. Через що кожного року до навчання приступає певна частина молоді, професійно непридатної до своєї майбутньої професійної діяльності.

Профорієнтаційна робота ускладнена опором з боку загальноосвітньої школи, яка не бажає втрачати старшокласників, які можуть піти до педагогічних коледжів або училищ.

Підготовка кадрів для системи дошкільної освіти на сьогоднішній день характеризується браком практичної складової у навчанні майбутніх вихователів ДНЗ, яка є вкрай необхідною для ефективної виховної діяльності молодих спеціалістів. Зафіксовано тренд щодо зростання годин на теоретичну підготовку у поєднанні з обмеженням годин, що виділяється навчальною програмою на практику студентів. Практична підготовка студентів також ускладнена за рахунок досить байдужого, а то й негативного ставлення до проходження практики з боку більшості ДНЗ. Справа в тому, що ДНЗ жодним чином не вмотивовані надавати власну базу для проходження практики студентами ВНЗ, сприймають це як додаткове навантаження на вихователів, яке жодним чином не оплачується та не заохочується.

Серед позитивних тенденцій у підготовці кадрів для ДНЗ слід відзначити запровадження деякими педагогічними ВНЗ підготовки за спеціальністю «Керівник навчального закладу» та «психолог дошкільного навчального закладу».

Надзвичайно актуальною проблемою підготовки кадрів є відсутність спецкурсу по роботі з батьками. В результаті у випускників відсутні практичні і теоретичні навички співпраці з батьками, побудови діалогічної моделі спілкування, поведіння у складних ситуаціях, що негативним чином позначається на ефективності взаємодії з родинами дошкільнят.

Наслідком наявної тенденції зменшення годин на викладання та проходження практики студентами ВНЗ; неузгодженості програм із вимогами до молодих фахівців з боку методистів та завідуючих ДНЗ; недостатності сформованих компетенцій молодих спеціалістів забезпечувати вимоги реалізації БКДО є те, що переважна більшість випускників педагогічних ВНЗ, які приходять працювати в дитячий садок, не відповідають базовим вимогам до випускників педагогічного ВНЗ і очуванням керівництва ДНЗ.

Механізм планування підготовки молодих кадрів не забезпечує подолання кадрового просідання минулих десятиріч і не забезпечує достатньої реальної потреби в молодих кадрах. Вірогідною причиною цього може бути відсутність моніторингу й аналізу динаміки професійної долі молодих фахівців. За спостереженням експертів, не розпочинає роботу за фахом доволі значна їх частина. Відтак, очікувана кількість кадрового поповнення постійно недоотримується галуззю.

Певного рівня правової і, тим більше, педагогічної освіченості, як ніколи, потребують сучасні батьки. Значній частині батьків сучасних дошкільнят бракує розуміння, в чому полягає сутність відповідального батьківства, якими є ролі родини та дитячого закладу у вихованні дитини. Не вистачає знань та розуміння цінності й унікальності дошкільного періоду життя, вікових потреб дитини дошкільного віку. Надзвичайно важливим є те, що в силу своїх слабких уявлень про потреби і можливості дошкільного періоду дитинства, батьки нерідко формують завищені і невідповідні віку дитини вимоги щодо її навчання та виховання. Часто це продиктовано вимогами початкової школи, до якої батьки хочуть віддати дитину, та неправильним розумінням функцій дитячого садка як плацдарму до підготовки дитини до дорослого життя.

Відсутнє спільне бачення батьків і педагогічного персоналу дитячих садків як стосовно потреб дітей так стосовно підходів до їх забезпечення.

За певної пасивності керівників і педагогів ДНЗ щодо формування спільно з батьками справжньої мети освітньої діяльності дошкільника в багатьох дошкільних закладах досі продовжується інтенсивна підготовка дітей до школи, формуються навички читання, писання, з ними активно займаються математикою. Особливо це стосується груп, які працюють за програмою «Впевнений старт».

Більшість батьків на сьогоднішній день незадоволені якістю послуг, що надаються в державному садочку. А за відсутності достатньої кількості садочків, відсутності існування достатньої кількості різних моделей ДНЗ, в тому числі приватних ДНЗ, батьки не можуть скористатися правом вибору навчального закладу. Відсутність можливості пред'являти претензії стосовно якості послуг до керівництва ДНЗ - впливу на якість послуг, через об'єктивне побоювання можливих наслідків з боку персоналу саду в подальшому у ставленні безпосередньо до дитини.

Український парадокс: місцеві ради та їх виконавчі органи фактично повністю відповідальні за утримання і розвиток розташованих на їхній території ДНЗ. А отримання дошкільної освіти дітьми знаходиться у відповідальності родин дошкільнят. До того часу, поки держава відповідає за «матеріальну базу», а не за людину (дитину, вчителя), важко очікувати позитивних зрушень.

В Україні відсутній комплексний моніторинг системи дошкільної освіти. Дані, які збираються працівниками системи, розглядаються як сумнівні за об'єктивністю та достовірністю, через недостатню підготовку відповідальних осіб на місцях з проведення опитувань і недосконалу методологію проведення моніторингу.

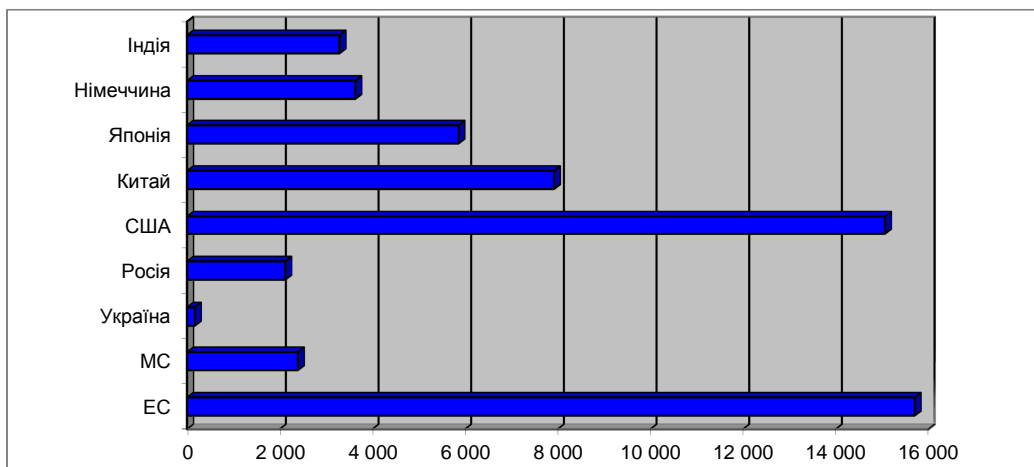
УЗАГАЛЬНЕНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Нормативно-правова база функціонування системи дошкільної освіти вимагає кардинального оновлення, а не лише внесення змін та доповнень до вже існуючих документів.
2. На часі створення реальних механізмів, що забезпечують задеклароване державно-громадсько-приватне партнерство в освіті.
3. Українське суспільство має перейти від режиму бюджетного утримання своєї системи освіти до режиму інвестування в неї. Інвесторами при цьому виступатимуть родини учнів та студентів, зацікавлені громадські об'єднання, благодійні фонди, меценати, роботодавці і держава. Остання також має створити нормативно-правову базу та визначити відповідні правила.
4. Подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Кожна програма розвитку освіти повинна містити чіткі критерії визначення ефективності їх використання.
5. В першу чергу інвестиції у сферу дошкільної освіти повинні бути спрямованими у **впровадження нових інноваційних технологій**, що в результаті поліпшують загальне економічне становище освіти ДНЗ (приміром, технології енергоефективності, встановлення нових інженерних комунікацій тощо).
6. Залучення інвестицій в освіту повинно відбуватися на прозорих умовах і з обов'язковими гарантіями для інвестора.
7. Реформи системи фінансування сфери освіти мають забезпечити розширення повноважень місцевих органів управління та формування належної дохідної бази для фінансування освітніх послуг.
8. Необхідне затвердження в натуральному та вартісному вираженні переліку соціальних стандартів та нормативів надання освітніх послуг. Стандарти мають розглядатися з погляду послуги для окремої дитини і враховувати критерії кількості, якості та доступності зазначених послуг. Такий перелік можна визначити як «освітній кошук учня». Передбачити здійснення розрахунку витрат, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, на підставі державних соціальних стандартів та нормативів. Перейти до формування бюджетів ДНЗ за схемою «кошти йдуть за дитиною» з розрахунку «споживчого кошику учня».
9. На часі формування механізмів та запровадження широкої автономії навчальних закладів всіх видів і ступенів освіти по вертикалі ДНЗ-ВНЗ: фінансово-господарська, академічна, кадрова самостійність і громадсько-державне управління.
10. Потрібні організація і проведення широкої просвітницької кампанії, спрямованої на підвищення громадянської свідомості суспільства щодо необхідної участі в управлінні системою освіти, визначенні стратегій розвитку, плануванні та контролі за ефективним використанням бюджетних коштів, що належать власне українській громаді.
11. Необхідно забезпечити реальними правами і механізмами вже задеклароване різноманіття в освіті: створення й забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм та засобів здобуття освіти.

12. Необхідно забезпечити розвиток недержавної, зокрема, приватної, дошкільної освіти, шляхом:
 - Розповсюдження державних і місцевих програм розвитку освіти на ДНЗ всіх форм власності.
 - Забезпечення державою соціального захисту та *обов'язкового* медичного обслуговування дітей і працівників незалежно від місця навчання і форми власності ДНЗ.
 - Забезпечення державою підвищення кваліфікації в рамках *обов'язкової* атестації педагогічних працівників ДНЗ усіх форм власності.
 - Забезпечення для приватних ДНЗ бюджетного фінансування виконання кожною 5-річною дитиною державного стандарту *обов'язкової* дошкільної освіти (Базового компонента дошкільної освіти) у розмірі бюджетної забезпеченості одного дошкільника за кількістю дошкільнят приватного ДНЗ.
 - Забезпечення рівноправних умов користування комунальними послугами для ДНЗ усіх форм власності шляхом, зокрема, встановлення символічної орендної плати за користування приміщеннями; запровадження нової категорії споживачів комунальних послуг, приміром: «навчальні заклади всіх форм власності».
 - Встановлення символічної орендної плати за оренду земельної ділянки під розміщення приватного ДНЗ.
 - Виділення на пільгових умовах і в пріоритетному порядку земельних ділянок під будівництво приватних ДНЗ або НВК «ЗНЗ-ДНЗ».
13. Створення системи підготовки керівників ДНЗ з питань фінансово-господарської діяльності в сучасних умовах.
14. Доцільним є створення МОН електронної системи документообігу на основі «хмарних технологій», що надасть можливість підвищити ефективність роботи, економію бюджетних коштів, розробку та запровадження якісного моніторингу та оцінки, використовувати систему міжнародних індикаторів якості освіти.
15. Необхідний постійний державний та громадський контроль за дотриманням у фінансуванні сфери освіти всіх принципів бюджетної системи України.
16. Формування механізмів оцінки ефективності використання всіх видів фінансових ресурсів, наприклад, з використанням міжнародних індикаторів оцінки ефективності систем освіти.
17. Необхідно забезпечити відповідно до положень законодавства всіма державними соціальними гарантіями працівників дошкільних навчальних закладів.
18. Зважаючи на те, що загальнодержавна програма «Вчитель» припинила свою діяльність, пропонується створення нової національної програми, спрямованої на підвищення соціального престижу вчителя, зокрема вихователя дошкільного навчального закладу. З тією ж метою необхідне створення широкої публічної кампанії через всі засоби комунікації з боку освітянських громадських організацій.
19. Необхідне узгоджене всією освітянською громадою з подальшим закріпленням у відповідній нормативно-правовій базі визначення понять якості дошкільної освіти, ефективності роботи ДНЗ, якості педагогічної освіти, ефективності роботи педагогічних ВНЗ, ефективності курсів підвищення кваліфікації, а на цьому тлі – формування загальноприйнятих критеріїв оцінки якості освітніх послуг, які отримує дитина в ДНЗ, критеріїв оцінки якості педагогічної освіти.
20. Пропонується відпрацювати в тестовому режимі напрацьовані в педагогічних ВНЗ інструменти профільного відбору абітурієнтів на «дошкільне виховання», проаналізувати їх ефективність в динаміці; провести громадське обговорення отриманих результатів з метою формування найбільш ефективного механізму фахового відбору.
21. Розширити перелік форм та місць підвищення кваліфікації педагогів.
22. Запровадження будь-яких нових освітніх стандартів і програм повинно відбуватися за обов'язкової рівноправної участі педагогічної та батьківської громадськості на всіх етапах їх розробки, обговорення, узгодження, апробації та затвердження.
23. Пропонується створення і запровадження національної просвітницької програми щодо формування відповідального батьківства із залученням широкого кола освітянських громадських організацій, в тому числі об'єднань батьків. Команда фахівців ВБО «Громадська соціальна Рада» готова виступити модератором, активним учасником цієї роботи, забезпечити необхідний супровід процесу формування концепції, розробки та запровадження програми.
24. Пропонується дане дослідження використати в якості підґрунтя для розробки інструментарію для подальшого моніторингу основних проблем в галузі дошкільної освіти.
25. Пропонується проведення наступних досліджень:
 - З'ясування та аналіз чинників, що впливають на кадрову кризу в системі дошкільної освіти.
 - Дослідження стану бюрократизму в системі освіти.
 - Дослідження системи освіти, зокрема, дошкільної освіти України, за всіма показниками та індикаторами, що використовуються в міжнародній аналітичній практиці.
 - Комплексна оцінка величини коштів, виділених у державі на дошкільну освіту, а також ефективності їх використання. Обрахунок вартості утримання та розвитку дошкільника з урахуванням усіх джерел фінансування.
 - З'ясування та аналіз подальшої фахової долі випускників, зокрема частини тих випускників, які залишають професію відразу після закінчення ВНЗ або протягом найближчих 2-3 років.
 - Комплексна оцінка показників кадрової забезпеченості галузі дошкільної освіти.
 - Комплексна оцінка якості харчування у ДНЗ.
 - Моніторинг абітурієнтів педагогічних ВНЗ за схильністю до педагогічної діяльності у сфері дошкільної освіти з можливим подальшим формуванням механізму якісного відбору майбутніх студентів.

- Аналіз ефективності курсів підвищення кваліфікації, використання у подальшій практиці знань та навичок, отриманих під час проходження курсів.
- Дослідження ефективності різних форм роботи в рамках курсів підвищення кваліфікації.
- Вивчення результатів моніторингу якості післядипломної освіти різними ІППО у різних регіонах України та їх систематизація.
- Аналіз ефективності курсів підвищення кваліфікації, використання у подальшій практиці знань та навичок, отриманих під час проходження курсів
- Експертна оцінка впливу використання комп'ютерної техніки та іншого мультимедійного обладнання на психофізичний розвиток дитини.
- Особливості впровадження та реалізації освітніх програм для дошкільнят на рівні окремих ДНЗ різних регіонів України.

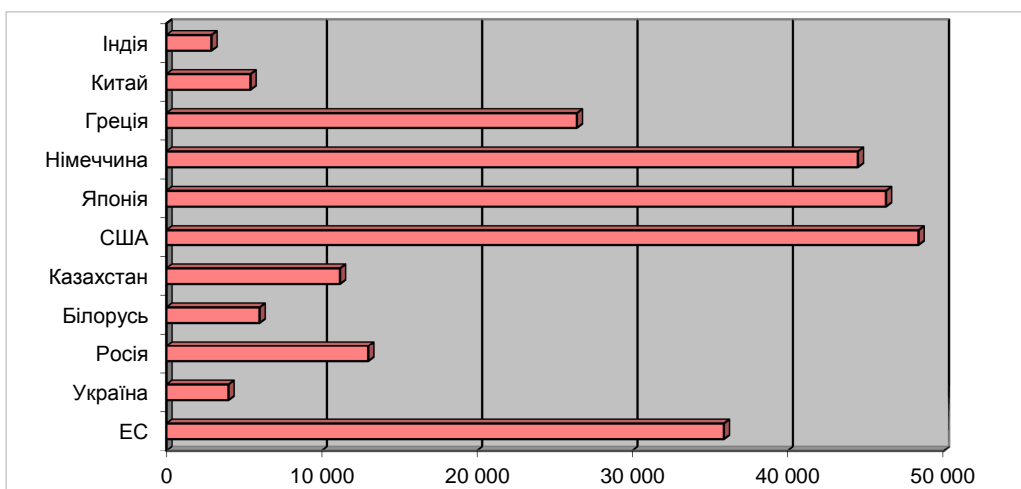
ВВП КРАЇН у порівнянні (2011)



млрд.дол.США

■ ВВП

ВВП НА ДУШУ НАСЕЛЕННЯ КРАЇ у порівнянні (2012)



дол.США

■ ВВП

ДЕЯКІ СВІТОВІ ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Експертами та спеціалістами провідних міжнародних організацій, що займаються дослідженням соціально-економічної сфери різних країн світу, розроблені системи освітніх індикаторів.

Коротка назва індикатора	Повне найменування індикатора
Вік вступу до ДНЗ	Вік дитини, з якого починає відвідувати ДНЗ
Тривалість дошкільної освіти	Тривалість дошкільної освіти, яка залежить від віку початку відвідування ДНЗ та віку вступу до початкової школи
Охоплення дошкільною освітою	Коефіцієнт охоплення дошкільною освітою населення у віці 1-6 років
Доступність дошкільної освіти	Співвідношення чисельності дітей та місць у ДНЗ
Чисельність учнів у державних ДНЗ	
Чисельність учнів у приватних ДНЗ	
Видатки на 1 дошкільника	Видатки консолідованого бюджету на дошкільну освіту з розрахунку на одного дошкільника
Видатки на дошкільну освіту	Видатки консолідованого бюджету на дошкільну освіту
Кількість учнів системи ДО на одного педагога /для ДО використовується не всіма країнами; використовується, як правило, для оцінки ефективності загальної середньої освіти//	Співвідношення учнів та педагогів
Рівень освіти педагогів	Доля педагогів з вищою освітою, середньо-спеціальною освітою, без спеціальної освіти
Доля педагогів пенсійного віку	Доля педагогів пенсійного віку
Доля вакансій педагогів у штаті педпрацівників	Доля вакансій педагогів у штаті педпрацівників
Співвідношення середньої ЗП в освіті та середньої ЗП в економіці	Співвідношення середньої ЗП в галузі «Освіта» та середньої ЗП в економіці
Доля позабюджетного фінансування	Доля позабюджетного фінансування

**ДЕЯКІ ПОКАЗНИКИ ОСВІТИ, ВИЗНАЧЕНІ У ЩОРІЧНОМУ ОГЛЯДІ
ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ОЕСР У СФЕРІ ОСВІТИ (ОПУБЛІКОВАНИЙ 11.09.2012).**

Фінансові та людські ресурси, що інвестуються в освіту.

Індикатори:

- V1 – видатки на одного учня
- V2 – частка національного доходу, що витрачається на освіту
- V3 – приватні та державні інвестиції в освіту
- V4 – державні видатки на освіту
- V6 – ресурси та послуги, на які витрачаються кошти, що інвестуються в освіту
- V7 – фактори, що впливають на рівень видатків в освіті

V2: На ДНЗ в середньому країни ОЕСР витрачають менше 0,5% національного добробуту, що витрачається на освіту.

V3:

- В середньому в країнах ОЕСР державне фінансування освітніх закладів складає 84%.
- Частка приватного фінансування ДНЗ складає 18%.

V6:

- Більше 90% видатків на освіту у більшості країн ОЕСР та країн «Групи двадцяти» спрямовується на поточні видатки.
- В країнах ОЕСР та країнах «Групи двадцяти» більша частина поточних видатків спрямовується на оплату праці працівників (педагогів та іншого персоналу).

Доступ до освіти, участь в освітньому процесі, перехід за рівнями системи освіти.

Індикатори:

- C1 – учасники освітнього процесу
- C2 – системи дошкільної освіти в різних країнах

C2:

- Школярі, які отримали дошкільну освіту, більш успішні у школі. У 15-річних школярів, які навчалися в ДНЗ, результати PISA краще у порівнянні з тими, хто за цими програмами не навчався.
- У більшості країн ОЕСР діти йдуть до школи в 5-річному віці. У Бельгії, Франції, Ісландії, Італії, Норвегії, Іспанії та Швеції 90% дітей у 3-річному віці йдуть на різноманітні освітні програми.
- У більшості країн ОЕСР 79% дітей у віці 4 роки йдуть на програми дошкільної освіти.
- Державна дошкільна освіта краще розвинута у європейських, ніж у неєвропейських країнах ОЕСР. У Бельгії, Естонії, Нідерландах, Люксембурзі та Швеції дошкільна освіта отримує менше 5% з приватних джерел; в Аргентині, Австрії та Німеччині – 25%; в Австрії, Японії та Кореї – більше 48%.
- У середньому в країнах ОЕСР 0,5% ВВП витрачається на дошкільну освіту.
- Співвідношення учнів до вчителя варіюється від більше 20 учнів на вчителя у Китаї, Франції, Ізраїлі, Мексиці та Туреччині до менше 10 учнів у Чилі, Ісландії, Новій Зеландії, Словенії та Швеції.

Освітнє середовище та система організації освітнього процесу.

Індикатори:

- D3 – зарплата педагогів
- D5 – характеристики педагогів
- D6 – прийняття рішень в освітній системі

D3:

- У більшості країн ОЕСР державна оплата педагогів з 15-річним стажем на рік для ДНЗ складає \$35 630.
- У половині з 38 країн ОЕСР педагоги отримують надбавки за якісну роботу.
- Зарплати педагогів з досвідом роботи на 60% вище зарплат педагогів-початківців.

ВИТЯГ З АНАЛІТИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ ГУОН КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДА (2012)

**Вартість фінансового нормативу бюджетної забезпеченості
та поточного утримання вихованців дошкільних навчальних закладів
комунальної форми власності Київщини (грн..)**

	2009		2010		2011		2012	
	Вартість утримання вихованця по всій системі освіти (грн..)	Фінансовий норматив бюджетної забезпеченості дошкільника (грн..)	Вартість утримання вихованця по всій системі освіти (грн..)	Фінансовий норматив бюджетної забезпеченості дошкільника (грн..)	Вартість утримання вихованця по всій системі освіти (грн..)	Фінансовий норматив бюджетної забезпеченості дошкільника (грн..)	Вартість утримання вихованця по всій системі освіти (грн..)	Фінансовий норматив бюджетної забезпеченості дошкільника (грн..)
Київська область	6 635,8	6 857,0	7 810,5	6 704,3	9 370,2	6 371,5	-	8 348,5

Станом на 2011 рік – різниця вартості утримання вихованця між навчальними закладами міста і села становить 3-5 тисячі гривень. *Приміром:*

- від 6 600 грн. (м. Ірпінь, Березань), 9 000 (м. Славутич) до 8 000 грн. (села районів Вишгородський, Києво-Святошинський), 12 500-13 000 грн. (села районів Подільський, Згурівський)
- 7 081 грн. (м. Бориспіль) – 9 664 грн. (Бориспільський район)
6 800 грн. (м. Васильків) – 9 366 грн. (Васильківський район)
6 600 грн. (м. Переяслав-Хмельницький) – 12 000 грн. (Переяслав-Хмельницький район)

Станом на 2011-2012 навчальний рік

Середній показник **вартості харчування** з розрахунку вартості продуктів харчування по області складає: близько **12 грн.** (місто – 13 грн., село 11,5 грн.)

Батьки сплачують 50% вартості харчування (місто – 6,5 грн., село – 5 75 грн.)

**РОЗМІР ВИДАТКІВ НА ФІНАНСУВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ
НА ПРИКЛАДІ ДЕЯКИХ РІШЕНЬ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

**ТЕРНОПІЛЬСЬКА область
Лановецький район (2012 р.)**

Розпорядження Голови Ланівецької РДА від 30.12.2011 №661

*Про коефіцієнти пофакторного впливу,
які застосовуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів
між районним бюджетом і бюджетами міста районного значення, сіл району*

Розподіл видатків на розвиток дошкільної освіти

Відповідно до статті 18 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», глави 15 Бюджетного Кодексу України на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 8.12.2010 р. № 1149 «Деякі питання врегулювання міжбюджетних відносин» зі змінами:

1. Затвердити коефіцієнти пофакторного впливу, які будуть застосовуватися при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів між районним бюджетом і бюджетами міста районного значення та сіл району на 2011 рік, розроблені фінансовим управлінням райдержадміністрації:

- K_{yn} – коефіцієнт впливу чисельності населення – 0,5.
- K_{ys} – коефіцієнт впливу кількості населених пунктів, які входять до і-тої сільської ради – 0,2.
- H_{od} – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одну дитину дошкільного віку – **11,900 грн.**
- H_o – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одного учня – 11,43575 грн.
- K_{od} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості дітей у віці 0 – 6 років – 0,5;
- K_{og} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості груп у дитячих садках – 0,2;
- K_{ot} – коефіцієнт впливу кількості дітей, що відвідують дошкільний заклад $K_{ot} = 1 - K_{od} - K_{og}$ $0 \leq$

2. Для визначення видатків на дошкільну освіту згідно Формули, враховувати наступні показники:

- кількість дітей у віці 0 – 6 років за статистичними даними станом на 01.01.2011 року у містах районного значення, які входять до складу районів, поданими в розрахунку Міністерства фінансів України;
- кількість дітей у віці 0 – 6 років станом на 01.01.2011 року за даними сільських рад у селах Лановецького району;
- кількість дітей у дошкільних навчальних закладах незалежно від підпорядкування станом на 01.01.2011 року у містах районного значення, які входять до складу районів, поданими в розрахунку Міністерства фінансів України;
- кількість дітей у дошкільних навчальних закладах незалежно від підпорядкування станом на 01.01.2011 року у селах, поданими в розрахунку Міністерства фінансів України.

4. Затвердити розподіл видатків на «розвиток дошкільної освіти у містах районного значення, які входять до складу районів, селах, селищах та селищах міського типу на 2011 рік», що додається.

5. Фінансовому управлінню районної державної адміністрації провести розрахунки трансфертів до міста районного значення та сіл району, застосовуючи затверджені коефіцієнти та розподіл видатків на розвиток дошкільної освіти.

**Розподіл видатків на розвиток дошкільної освіти у містах районного значення,
які входять до складу районів, селах, селищах та селищах міського типу в 2012 році /тис. грн./**

№п/п	Найменування АТО	Видатки на розвиток дошкільної освіти для бюджетів, в яких діти відвідують дошкільний навчальний заклад	Видатки на розвиток дошкільної освіти для бюджетів, в яких діти НЕ відвідують дошкільний навчальний заклад	Разом
1	с. Бережанка		-	-
2	с. Білозірка		10,0	10,0
3	с. Борсуки		15,0	15,0
4	с. Борщівка		15,0	15,0
5	с. Буглів		40,0	40,0
6	с. Ванжулів		10,0	10,0
7	с. Великі Кусківці		9,5	9,5
8	с. Вербоivecь		7,0	7,0
9	с. Верещаки		4,7	4,7

10	с. Вишгородок		10,0	10,0
11	с. Влащинці		5,0	5,0
12	с. Гриньки		5,0	5,0
13	с. Загірці		10,0	10,0
14	с. Іванківці		5,0	5,0
15	с. Карначівка		-	-
16	с. Краснолука		-	-
17	с. Лопушне		5,0	5,0
18	с. Мала Білка		-	-
19	с. Молотків		15,0	15,0
20	с. Москалівка		-	-
21	с. Передмірка		10,0	10,0
22	с. Печірна		10,0	10,0
23	с. Снігурівка		10,0	10,0
24	с. Чайчинці		5,0	5,0
25	с. Юськівці		20,0	20,0
26	с. Якимівці		100,0	100,0
27	м. Ланівці	145,1	10,0	155,1
	ВСЬОГО	145,1	331,2	476,3

ХАРКІВСЬКА область
Краснокутський район (2012 р.)

Розпорядження Голови Краснокутської РДА від 26.12.2011 №395

*Про затвердження **Фінансових нормативів бюджетної забезпеченості**
та коригуючих коефіцієнтів розрахунку обсягу міжбюджетних трансфертів по освіті
між районним бюджетом та бюджетами територіальних громад сіл, селищ.*

K_{od} – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одну дитину дошкільного віку, обчислений у розрахунках згідно з Формулою розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотацій вирівнювання та коштів, що передаються до державного бюджету) між державним та місцевими бюджетами – **8,3485200**.

K_{dmm} – фактичний коефіцієнт охоплення дітей віком до 6 років (включно) дошкільними закладами у міській місцевості – 0,427.

K_{dms} – фактичний коефіцієнт охоплення дітей віком до 6 років (включно) дошкільними закладами у сільській місцевості – 0,189.

K_{od} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості дітей віком до 6 років (включно) – 0,5.

K_{og} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості груп у дитячих садках – 0,1.

K_{ot} – коефіцієнт впливу кількості дітей, що відвідують дошкільний заклад $K_{ot} = 1 - K_{od} - K_{og} = 0,4$.

Видатки на розвиток дошкільної освіти у селах та селищах міського типу, в яких діти **не відвідують ДНЗ**, у сумі 557,9 тис. грн. у зв'язку з відкриттям Рябоконицького ДНЗ, додаткових груп у Козіївському ДНЗ, Краснокутському ДНЗ № 1 розподілено за наступним розрахунком:

№ п/п	Назва сільської (селищної) ради	Кількість дітей у групах, що відкрилися у 2011 році	Обсяг видатків на 1 дитину (грн.)	Видатки на розвиток дошкільної освіти всього (тис. грн.)
1.	Козіївська сільська рада	22	6 415	141,1
2.	Рябоконицька сільська рада	25	10 000	250,0
3.	Краснокутська селищна рада	26	6 415	166,8
	Всього	73	7 642	557,9

Видатки на розвиток дошкільної освіти у селах та селищах міського типу, в яких діти **відвідують ДНЗ**, у сумі 54,4 тис. грн. (за мінусом розподілених цих видатків для районного бюджету по Каплунівському НВК розподілено між бюджетами сіл, селищ за наступним розрахунком:

№ п/п	Назва сільської (селищної) ради	Кількість прикріплених дітей віком до 6 років	Обсяг видатків на 1 дитину (грн.)	Видатки на розвиток дошкільної освіти всього (тис.грн.)
1.	Козіївська сільська рада	162	34,4	5,6
2.	Колонтаївська сільська рада	77	34,4	2,6
3.	Мурафська сільська рада	172	34,4	5,9
4.	Олексіївська сільська рада	138	34,4	4,8
5.	Пархомівська сільська рада	163	34,4	5,6
6.	Краснокутська селищна рада	868	34,4	29,9
Всього		1 580	34,4	54,4

ХЕРСОНСЬКА область
Новотроїцький район (2012 р.)

Додаток 9. до рішення сесії районної ради від 29.12.2011 № 232

*Порядок розподілу обсягів міжбюджетних трансфертів
(дотації вирівнювання та коштів, що передаються до районного бюджету)
між районним бюджетом та бюджетами сіл, селищ на 2012 рік*

Загальні положення

1. Відповідно до цього Порядку здійснюється розподіл обсягу міжбюджетних трансфертів між районним бюджетом та бюджетами сіл, селищ району.

Розрахунок показника обсягу видатків на освіту

15. Розрахунковий показник обсягу видатків на освіту для бюджетів селищ міського типу (V_{omi}) визначається за такою формулою:

$$V_{omi} = H_{od} \times (K_{dm} \times D_{im}) + H_{rdov} \times D_{im(nv)} + H_{rdov} \times D_{im(v)},$$

де H_{od} – **фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одну дитину дошкільного віку**, обчислений у розрахунках відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2010 р. № 1149, на 2012 рік даний норматив **становить 8,348520 тис грн.**

K_{dm} – фактичний коефіцієнт охоплення дітей у віці 0 – 6 років у районах дошкільними закладами, розташованих у селищах міського типу, яким не надано статус гірських.

На 2012 рік K_{dmi} для селища Новотроїцьке дорівнює 0,35488, селища Сиваське – 0,24576. При визначенні зазначених коефіцієнтів враховано фактичне охоплення дошкільною освітою дітей, що проживають у селищах міського типу.

D_{im} – кількість дітей у віці 0 - 6 років у селищах міського типу, яким не надано статус гірських.

H_{rdov} – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості однієї дитини у віці 0-6 років видатками на розвиток дошкільної освіти у селах, селищах міського типу, в яких діти не відвідують дошкільні навчальні заклади, обчислений у розрахунках відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2010 р. № 1149 (становить 0,379755 тис грн. на одну дитину);

$D_{im(nv)}$ – кількість дітей у віці 0-6 років у селах, селищах міського типу, які входять до складу районів, в яких діти не відвідують дошкільні навчальні заклади (крім дітей у віці 0-6 років у населених пунктах, яким надано статус гірських) на 1 січня року, що передує плановому, за статистичними даними з урахуванням дітей, прикріплених до дошкільних навчальних закладів;

H_{rdov} – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості однієї дитини у віці 0-6 років видатками на розвиток дошкільної освіти у селах, селищах міського типу, в яких діти відвідують дошкільні навчальні заклади, обчислений у розрахунках відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2010 р. № 1149 (становить 0,109864 тис грн. на одну дитину);

$D_{im(v)}$ – кількість дітей у віці 0-6 років у селах, селищах міського типу, які входять до складу районів, в яких діти відвідують дошкільні навчальні заклади (крім дітей у віці 0-6 років у населених пунктах, яким надано статус гірських) на 1 січня року, що передує плановому, за статистичними даними з урахуванням дітей, прикріплених до дошкільних навчальних закладів.

Обсяг видатків на дошкільну освіту по селищу Новотроїцьке дорівнює 2337,6 тис грн. ($8,348520 \times 0,35488 \times 789$), Сиваське – 726,3 тис грн. ($8,348520 \times 0,24576 \times 354$).

16. Розрахунковий показник обсягу видатків на дошкільну освіту для бюджетів сіл, селищ, крім селищ міського типу, визначається за такою формулою:

$$V_{osi} = (V_o - V_{om} - V_{rd}) \times (K_{od} \times D_i / D_r + K_{og} \times G_i / G_r + K_{ot} \times T_i / T_r) + V_{rd},$$

де V_o – загальний розрахунковий показник обсягу видатків на дошкільну освіту, обчислений в розрахунках трансфертів з державного бюджету в цілому для зведеного бюджету району відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2010 р. №1149, на 2012 рік визначений у сумі 6628,7 тис грн.;

V_{om} – розрахунковий показник обсягу видатків на дошкільну освіту, визначається для бюджетів селищ міського типу $V_{om} = \sum V_{omi}$;

V_{rd} – видатки на розвиток дошкільної освіти для бюджетів сіл, що визначається за такою формулою:

$$V_{rd} = H_{rdov} \times D_{is(nv)} + H_{rdov} \times D_{is(v)},$$

де,

$D_{is(nv)}$ – кількість дітей віком до 6 років (включно) у селах, селищах (крім селищ міського типу), в яких діти не відвідують дошкільні навчальні заклади станом на 1 січня року, що передує планованому, за статистичними даними, з урахуванням дітей, прикріплених до дошкільних навчальних закладів;

$D_{is(v)}$ – кількість дітей віком до 6 років (включно) у селах, селищах (крім селищ міського типу), в яких діти відвідують дошкільні навчальні заклади станом на 1 січня року, що передує планованому, за статистичними даними, з урахуванням дітей, прикріплених до дошкільних навчальних закладів;

K_{od} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості дітей у віці 0 – 6 років, значення коефіцієнту на 2012 рік становить 0,5;

D_i – загальна кількість дітей віком до 6 років (включно), прикріплених до дитячого дошкільного закладу;

D_r – загальна кількість дітей в селах, селищах району, крім селищ міського типу;

K_{og} – коефіцієнт застосування впливу фактора кількості груп у дитячих садках. На 2012 рік даний коефіцієнт становить 0,1;

G_i – кількість груп у дитячих садках в і-му селі, селищі;

G_r – кількість груп у дитячих садках у цілому в селах, селищах, крім селищ міського типу;

K_{ot} – коефіцієнт впливу кількості дітей, що відвідують дошкільний заклад $K_{ot} = 1 - K_{od} - K_{og} \geq 0$;

T_i – кількість дітей, що відвідують дошкільний заклад в і-му селі, селищі, крім селища міського типу;

T_r – кількість дітей, що відвідують дошкільний заклад у цілому в селах, селищах, крім селищ міського типу.

Районна державна адміністрація має право за рішенням районної ради здійснити перерозподіл видатків на розвиток дошкільної освіти між селами та селищами району у разі невикористання зазначених коштів протягом січня-серпня бюджетного періоду. **Визначені обсяги цільових видатків на розвиток дошкільної освіти зменшенню не підлягають.**

17. Розрахунковий показник обсягу видатків на середню освіту по школі-садку Чкалівської сільських рад визначається за такою формулою:

$$V_{oi} = H_o \times U_{si} \times K_s,$$

де H_o – фінансовий норматив бюджетної забезпеченості на одного учня; на 2012 рік даний норматив становить 7,5001 тис грн.;

U_{si} – учні денних загальноосвітніх шкіл сільської місцевості;

K_s – коефіцієнт приведення учнів денних загальноосвітніх шкіл сільської місцевості до учнів усіх загальноосвітніх шкіл району. На 2012 рік становить 1,751. Наповнюваність класів складає 5 учнів.

Обсяг видатків на освіту по бюджету Чкалівської ради визначається як сума видатків на дошкільну та середню освіту.

**ПРИКЛАД ЕКОНОМІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА В ДНЗ РАЙОНУ.
САРАТСЬКИЙ РАЙОН ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ (2012-2013 н.р.)**

У дошкільних навчальних закладах району проведена відповідна робота з підготовки до нового навчального року.

Мережа дошкільних навчальних закладів змінилася порівняно з минулим навчальним роком, а саме: відкрито 1 різновікову групу для 20 дітей дошкільного віку на базі Плахтійвської ЗОШ №1 I-II ступенів шляхом створення НВК «ЗОШ-ДНЗ». Тому **мережа у 2012 – 2013 навчальному році складає 32 ДНЗ, 6 з яких входять до складу НВК**. Також відкрито 1 додаткову групу у Введеньському НВК «ЗОШ I-III ст. – ДНЗ (дитячий садок)», планується відкрити до кінця 2012 року по 1 додатковій групі у КЗ «Новоселівський ДНЗ (ясла-садок)», КЗ «Надеждинський ДНЗ (ясла-садок)».

Але досі існує черга в ДНЗ сіл Новоселівка, Зоря, Надежда, Успенівка, Старосілля, Міняйлівка. **Всього охоплено дошкільною освітою 69 % дітей до 6 років**. Охоплення дітей віком від 3 до 6 (7) років складає 83%, хоча відповідно до п.12 протоколу № 17 засідання Кабінету Міністрів України від 07 березня 2012 року необхідно протягом двох років забезпечити стовідсоткове охоплення дітей дошкільною освітою.

Значне покращення відмічається у таких дошкільних навчальних закладах:

1. КЗ «Зорянський ДНЗ №1 (ясла-садок)» (завідуюча – Грозова Т.В.): проведений поточний ремонт усіх приміщень закладу, харчоблоку, замінено 2 вікна у молодшій групі, у середній групі – лінолеум. Ігрові майданчики оснащені нестандартним обладнанням. Придбано новий посуд, килим для музичної зали, дидактичний матеріал та методичні посібники, іграшки. Всього витрачено 9.0 тис. грн. залучених коштів.

2. КЗ «Зорянський ДНЗ № 2 (ясла-садок)» (завідуюча – Георгієва О.І.): замінено вікна та вхідні двері на загальну суму 220.0 тис. грн. (в тому числі, місцевий бюджет – 140.0 тис. грн., державний бюджет – 80.0 тис. грн.). Проведено поточний ремонт усіх приміщень закладу за батьківські кошти – 10.0 тис. грн.. У першій молодшій групі замінено 60м² лінолеуму у сумі 5.0 тис. грн. за спонсорські кошти, крани на шафах для миття посуду за батьківські кошти у сумі 600 грн., робочу поверхню еkleктичної плити за місцеві кошти у сумі 700 грн. Відремонтовано електричну мережу на 450 грн. Придбано 3 занавіски для коридору на суму 720 грн. спонсорських коштів, посуд для переносу страв з харчоблоку до вікових груп на суму 800 грн., для середньої групи 6 комплектів дитячих меблів (стіл та чотири стільця) за спонсорські кошти у сумі 4.0 тис. грн., 30 комплектів постільної білизни для старшої групи на суму 2.7 тис. грн. батьківських коштів. **Всього витрачено 264 тис. 570 грн. (бюджетних – 220700 грн., батьківських – 34150 грн., спонсорських – 9720 грн.)**.

3. КЗ «Зорянський ДНЗ №3 (ясла-садок)» (завідуюча – Атанасова Р.П.): з 18.06. по 30.06.2012 р. **проведено поточний ремонт закладу за батьківські кошти – 2800 грн.**: побілено приміщення, бордюри, котельня, пофарбовано вікна, підлогу, обладнання ігрових майданчиків, замінено шпалери в музичній залі.

4. КЗ «Кривобалківський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Модвал В.І.): замінено вікна та двері на металопластикові на харчоблоці, проведений поточний ремонт харчоблоку та групових приміщень, замінено паркан довжиною 124 метрів. **Всього витрачено 14500 грн. бюджетних (місцевих) коштів. Інших коштів не залучено.**

5. КЗ «Кулевчанський ДНЗ (ясла-сад)» (в.о. завідувача – Дандалі О.Д.): пофарбовано устаткування ігрових майданчиків, огорожа. Придбано фарбу у сумі 2900 грн. батьківських коштів, 3000 грн. спонсорських коштів для проведення поточного ремонту приміщень закладу. Оформлено вихователями ігрові майданчики. За бюджетні кошти придбано пральну машину – 3900 грн., вогнегасники – 1200 грн., гідрофор – 1800 грн., бак для води – 1800 грн. За спонсорські кошти придбано м'який інвентар на суму 17397 грн.. **Всього витрачено 31997 грн. (бюджетні – 8700 грн., батьківські – 2900 грн., спонсорські – 20397 грн.)**.

6. КЗ «М.-Новоросійський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Дибко А.К.): проведений капітальний ремонт підлоги у старшій групі за залучені кошти – 2000 грн. (СВК «Прогрес»), поточний ремонт всіх вікових груп за батьківські кошти – 2000 грн.. Замінено сантехніку у туалетах всіх вікових груп за залучені кошти – 5000 грн. (дирекція винзаводу). За бюджетні кошти проведено підписку на фахові видання – 1000 грн., придбано медикаменти – 1000 грн.. **Всього витрачено коштів – 11000 грн. (бюджетних – 2000 грн., залучених – 9000 грн.)**.

7. КЗ «Мирнопільський ДНЗ» (завідуюча – Карпова Т.М.): проведений поточний ремонт усіх приміщень закладу, пофарбовано підлогу, панелі, вікна, сходи, двері, батареї, оздоблення спальні фотошпалерами (2300 грн.). Придбано нові комплекти постільної білизни на дитячі ліжка (2200 грн.). На ігровому майданчику відремонтовано та пофарбовано обладнання, облаштовано пісочницю (1080 грн.). **Всього витрачено 5580 грн. бюджетних коштів.**

8. КЗ «Міняйлівський ДНЗ» (завідуюча – Олту Н.І.): проведений косметичний ремонт усіх приміщень – 5000 грн. (побілка стін та стелі, фарбування підлоги, дверей, вікон). За батьківські кошти придбано та пофарбовано загорожу дошкільного закладу, встановлено на ігровому майданчику гойдалку та пісочницю (1000 грн.).

За кошти місцевого бюджету замінено 8 вікон та 2 дверей на металопластикові (27886 грн.).

Придбано за кошти місцевого бюджету 30 дитячих стільців (2250 грн.), 4 вогнегасника (360 грн.), електричну плиту (2200 грн.), встановлено гідрофор (750 грн.).

Всього витрачено 39446 грн. (за кошти місцевого бюджету 38446 грн., залучених (батьківських) – 1000 грн.).

9. КЗ «Над'ярненський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Юраш Г.С.): замінено вікна та двері на металопластикові на харчоблоці, проведений поточний ремонт харчоблоку та групових приміщень, замінено паркан довжиною 130 метрів. **Всього витрачено 14500 грн. коштів місцевого бюджету.**

10. КЗ «Новоселівський ДНЗ (ясла-садок)» (в.о. завідувача – Могорян О.І.): проведений поточний ремонт усіх приміщень закладу, відремонтовано у двох групах стелі, на харчоблоці та у приміщенні помічника вихователя старшої «А» групи замінено кахлі, зацементовано поріг головного корпусу та огорожі навколо дошкільного закладу.

На ігрових майданчиках відремонтовано ігрове обладнання, придбано та встановлено столи та лави для організації діяльності дітей на свіжому повітрі. Придбали килимову доріжку у спальній кімнаті старшої «Б» групи, холодильне обладнання, водонагрівач, двигун для насоса котельні, посуд.

Всього витрачено коштів – 22700 грн. (бюджетні – 10500грн., батьківські – 10800 грн., спонсорські – 1400 грн.).

11. КЗ «Пасічнрянський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Бродарська В.І.): проведено побілку спальні, їдальні, складського приміщення, під'їзду, коридору, туалету пофарбування вікон, дверей, підлоги, ігрового обладнання, проклеєно нові шпалери у їдальні та коридорі. Придбали нову електричну плиту, праску. **Всього витрачено бюджетних коштів 1640 грн..**

12. КЗ «Плахтіївський ДНЗ №1 (ясла-сад)» (завідуюча – Тищенко Т.І.): у всіх вікових групах та на харчоблоці проведено косметичний ремонт: побілено стіни, пофарбовано вікна, двері, підлогу. Відремонтовано стелю у спальні середньої групи. Проведено електрозаміри контурів заземлення. **Використано всього коштів –15500 грн., бюджетні – 10500 грн., батьківських – 5000 грн.**

13. КЗ «Плахтіївський ДНЗ №2 (ясла-сад)» (завідувач – Праведна В.М.): проведений поточний ремонт усіх групових та підсобних приміщень закладу, облаштували електричну проводку в пенали, на харчоблоці замінено електричну проводку та електрообладнання, пофарбовано та відремонтовано обладнання на ігрових майданчиках, витрачено 5600 грн. залучених коштів. Відремонтовано за бюджетні кошти дах веранди – 6800 грн. Придбано котел та комплектуючі матеріали для опалювальної системи на суму 23300 грн. бюджетних та 400 грн. залучених коштів, водонагрівачі для харчоблоку та середньої групи – 1940 грн., ліхтарики – 140 грн., посуд – 500грн., газонокосарка – 900 грн., ДВД – 400 грн., дидактичний матеріал та методична література – 800 грн., іграшки – 1570 грн., канцтовари – 500 грн. Проведено заземлення та вимірювання опору ізоляції на суму 1012 грн. бюджетних та 700 грн. залучених коштів, перезаряджено вогнегасники – 200 грн. **Всього витрачено 44762 грн. (бюджетних – 31112 грн. та залучених – 13650 грн.).**

14. КЗ «Пшеничнрянський ДНЗ (ясла-сад)» (в.о. завідуючої – Волкова І.С.): проведений косметичний ремонт групового приміщення, харчоблоку за бюджетні кошти – 595 грн. Пофарбовано обладнання ігрового майданчика, забір та ворота. Придбано за бюджетні кошти іграшки на суму 1211 грн., за батьківські кошти методичні посібники та література – 236 грн., музичні диски – 194 грн.

15. КЗ «Розівський ДНЗ (ясла-садок) «Берізка» (завідуюча – Дмитрієва Н.Б.): проведено капітальний ремонт підлоги та стелі медичного кабінету, косметичний ремонт групових приміщень, харчоблоку, коридору, котельні. Частково оновлена електромережа на харчоблоці та котельні. Придбано два вогнегасника, меблі для молодшої групи: стінка дитяча, стільці, столи, ліжка. **Всього використано 10.0 тис. грн. бюджетних коштів.**

16. КЗ «Ройлянський ДНЗ (ясла-садок)» (завідуюча – Урсул Р.Д.): проведений поточний ремонт усіх приміщень закладу, пофарбовано 59 вікон ззовні, капітально відремонтовано туалетну кімнату в ясельній групі. Передплачено періодичне фахове видання на суму 1052 грн.. **Всього витрачено на ремонт: 19100 грн. (бюджетних – 14100 грн., батьківських – 2000 грн., спонсорських – 3000 грн.).**

17. КЗ «Саратський № 1 (ясла-сад)» (завідуюча – Липова Л.А.): проведений поточний ремонт усіх старих групових приміщень закладу на суму 7500 грн. батьківських коштів, складських та адміністративних приміщень за місцевий бюджет – 5500 грн. Відремонтовано огорожу та обладнано згідно вимог спортивний майданчик – 6000 грн. (4000 грн. – батьківські кошти, 2000 грн. – місцевий бюджет). Виготовлено і встановлено безкоштовно дерев'яні пісочниці. Придбано за кошти місцевого бюджету: посуд – 2500 грн., вогнегасники – 1400 грн., за спонсорські та батьківські кошти: іграшки – 2000 грн., періодичне видання – 1000 грн., килими – 1200 грн.

Відремонтовано приміщення для двох груп та придбано меблі для 2 старших груп.

18. КЗ «Світлодолинський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Іордакі Р.В.): проведений поточний ремонт усіх приміщень закладу, капітальний ремонт санвузла в молодшій групі, реконструкція котельні, ремонт обладнання ігрового майданчика. Капітально відремонтовано міст – під'їзд до дошкільного закладу. **Витрачено всього коштів – 19700 грн., бюджетних – 8700 грн., залучених – 11000 грн.**

19. КЗ «Сергіївський ДНЗ (ясла-сад)» (завідуюча – Васильєва Т.М.): проведено парове опалення приміщень, побудована коцегарка вартістю 75000 грн., під'їзд до закладу – 13000 грн. Придбано: комп'ютерну техніку – 6600 грн., дитячі ліжка – 5600 грн., фарба – 1300 грн., канцтовари – 1000 грн., гідрофор – 2200 грн., 4 вогнегасника – 400 грн., посуд – 550 грн., електричну м'ясорубку – 600 грн., тумбу для посуду у II молодшій групі – 600 грн., жалюзі на вікна – 784 грн. Пошито танцювальні та карнавальні костюми за батьківські кошти – 1400 грн. Підключено 3-фазовий лічильник та електричну плиту – 18000 грн.. **Всього витрачено 127034 грн., з них батьківських – 3934 грн., бюджетних – 123100 грн.**

20. КЗ «Старосільський ДНЗ (ясла-садок)» (завідуюча – Робу Є.В.): косметичний ремонт групових приміщень, харчоблоку, коридору, замінено лінолеум в коридорі I поверху, встановлено гофри на електропроводи, замінено крани у туалетних кімнатах всіх груп, придбано та встановлено 2 бойлери в середній та старшій групах, проведено заземлення, відремонтовано на ігрових майданчиках гоїдалки та пофарбовано обладнання, встановлено футбольні ворота. Придбано 2 вогнегасника, казан на 10л для II став.

Витрачено на підготовку закладу до початку нового навчального року тільки батьківські кошти – 5470 грн., бюджетних коштів сільською радою не виділено.

21. КЗ «Успенівський ДНЗ (ясла-садок)» (завідуюча – Білошицька М.І.): проведено косметичний ремонт всіх групових приміщень, побілка стін, фарбування дверей, вікон, панелей, підлоги. Проведено поточний ремонт котельні, пральні, харчоблоку, замінено стару каналізацію на нову пластикову, підведена нова гілка води до миючої ванни для овочів, замінено всі крани. Встановлено у всіх вікових групах бойлери, миючі ванни. Придбано 10 триярусних дитячих ліжок, постільну білизну, килими. На ігровому майданчику старшої групи встановлено бесідку. **Було витрачено на покращення матеріально-технічної бази 40200 грн. бюджетних коштів.**

22. КЗ «Фуратівський ДНЗ» (в.о. завідуючого – Гангурян Ю.М.): проведений капітальний ремонт по заміні 6 вікон та 1 вхідних дверей на металопластикові, поточний ремонт усіх приміщень закладу. Облаштовано ігровий майданчик, встановлено гоїдалку, пісочниці, грибок, столик та лави для дітей. Придбано занавіски за залучені кошти – 250 грн. **Всього витрачено 17935 грн., з них 16520 грн. бюджетних коштів, батьківських – 1165 грн.**

23. Дошкільний підрозділ Михайлівського НВК (директор – Грибкова М.Г.): проведений капітальний ремонт по заміні 21 вікна та 9 дверей на металопластикові, заміна даху, поточний ремонт всіх вікових груп, харчоблоку, коридору, кабінету медичної сестри. Замінено бачок та кранів у туалеті середньої групи, крану у старшій групі. Встановлено

водонагрівач у II молодшій групі, поміняно шпалери по всім віковим групам. Придбано дитячі ігрові куточки за бюджетні кошти на суму 4800 грн., магнітофон та принтер за батьківські кошти – 2100 грн. **Всього витрачено коштів – 239235 грн., бюджетних – 234815 грн., залучених – 4420 грн.**

24. Дошкільний підрозділ Петропавлівського НВК (директор – Радулов В.І.): проведений капітальний ремонт за бюджетні кошти стелі в старшій групі, поточний ремонт всіх приміщень, пофарбовано ігрове обладнання на ігрових майданчиках, проведений новий водогін до дошкільного закладу. За спонсорські кошти придбано технічні матеріали (шланги, труби, клапани тощо) на суму 793 грн.. За бюджетні кошти придбано фарбу та вапно – 1668 грн..

Всього для підготовки дошкільних навчальних закладів до нового навчального року використано 3 млн. 147 тис. 075 грн. (в тому числі, бюджетних коштів – 2 млн. 997 тис. 409 грн. (100%), позабюджетних коштів – 149 тис. 666 грн. (5%)).

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОСВІТІ

- 1994 р. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»): активізація зусиль усього суспільства для виведення освіти на рівень досягнень сучасної цивілізації, залучення до розвитку освіти всіх державних, громадських, приватних інституцій, сім'ї, кожного громадянина; формування багатоваріативної інвестиційної політики в галузі освіти;
- 2002 р. *Національна доктрина розвитку освіти в XXI столітті*: активізація в реалізації державної політики в галузі освіти, у навчально-виховній, науково-методичній, економічній діяльності навчальних закладів, прогнозуванні їх розвитку, оцінці якості освітніх послуг **участі батьків, піклувальних рад, меценатів, громадських організацій, фондів** (п.10); сучасна система управління сферою освіти розвивається як **державно-громадська** і має враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії навчальних закладів (п.21); нова модель системи управління сферою освіти має бути відкритою і демократичною і передбачати забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки (п.22); модернізація управління освітою передбачає децентралізацію управління і поєднання державного і громадського контролю (п.23); основними заходами, спрямованими на удосконалення економічної моделі освіти, мають стати: запровадження змішаного фінансування інноваційних проєктів у галузі освіти, зокрема розроблення та запровадження механізму пільгового оподаткування доходів фізичних осіб, як спрямовують власні кошти на оплату навчання; удосконалення правового підґрунтя для приватного фінансування діяльності навчальних закладів; запровадження спільного державного та громадського контролю за формуванням і виконанням бюджетів навчальних закладів (п.27).
- 2012 р. *Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки*: взаємодія сім'ї, освітніх установ, органів управління освітою, широких верств суспільства, місцевої громади, бізнесових структур, релігійних конфесій у вихованні і соціалізації дітей та молоді; розвитку моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають **рівноправними** суб'єктами і партнерами.
- Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» (№926/2010): забезпечувати залучення громадськості до підготовки та реалізації основних заходів з реформування системи освіти, врахування пропозицій громадських організацій з цих питань.
- «Україна XXI століття. Стратегія реформ і суспільної консолідації» (звернення Президента України до Українського народу (2010), підготовлене Національним інститутом стратегічних досліджень): перехід від патерналістської моделі до моделі взаємної відповідальності у сфері освіти, до посилення ролі усіх суб'єктів освітньої політики та їхньої взаємодії; розвиток системи державно-громадського управління освітою, у якій особистість, суспільство й держава стають **рівноправними** суб'єктами і **партнерами**;
- «Модернізація України – наш стратегічний вибір» (щорічне послання Президента України до Верховної Ради України (2011)):
 - створення умов для переходу від режиму бюджетного утримання системи освіти до режиму інвестування в неї, інвесторами при цьому виступатимуть сім'ї, суспільство, зокрема бізнес, і держава;
 - має бути створена законодавча база для стимулювання приватних інвестицій в освіту, запровадження у цій сфері **державно-приватного партнерства**;
 - становлення громадянського суспільства потребує зміни *філософії влади*, яка повинна продемонструвати, що сприймає громадянина і громадянське суспільство як **рівноправних** державі суб'єктів державотворчого процесу.
- Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (затверджений Указом Президента України від 12.03.2013 №128/2013):

В напрямку «Удосконалення механізму державно-приватного партнерства» (відповідальний Прем'єр-міністр України):

- розробити та ухвалити Концепцію розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки;
- розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкт Закону України про Стратегію розвитку державно-приватного партнерства в Україні та відповідного плану дій.

Солідарне фінансування в системі освіти

Міжнародна успішна практика свідчить, що найбільш продуктивною моделлю організації економічних відносин в освіті виявилася практика **солідарного фінансування** навчальних закладів усіх форм власності. Тобто:

- Держава визначає обсяг і якість освітніх послуг (Держстандарт або Базовий компонент), таким чином формує державне замовлення на освіту, а це означає, що вона це замовлення оплачує.
- Усі освітні послуги, що надаються понад це замовлення, зокрема робота за регіональними освітніми програмами, оплачується з бюджетів відповідних рівнів.
- Робота за додатковими освітніми програмами, або створення особливих умов для проведення навчально-виховного процесу та утримання дітей, оплачується безпосередніми споживачами цих послуг (батьками, підприємствами, церквою та ін).

Самоврядування ДНЗ у державно-громадській системі управління освіти

Одним з основних принципів освіти є поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті. (Ст.6 Закону України «Про освіту»)

Самоврядування навчальних закладів (Ст.17 Закону України «Про освіту») передбачає їх право на:

- самостійне планування роботи, вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансово-господарської діяльності;
- визначення змісту компонента освіти, що надається навчальним закладом понад визначений державою обсяг;
- прийняття на роботу педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників, а також фахівців з інших держав, у тому числі за контрактами;
- самостійне використання усіх видів асигнувань, затвердження структури і штатного розпису в межах встановленого фонду заробітної плати;
- здійснення громадського контролю за організацією харчування, охорони здоров'я, охорони праці в навчальних закладах.

Загальні збори (конференція) – орган громадського самоврядування ДНЗ – дають оцінку професійно-педагогічної діяльності керівника ДНЗ, розглядають питання навчально-виховної, методичної, економічної і фінансово-господарської діяльності ДНЗ, затверджують основні напрями вдосконалення роботи і розвитку дошкільного навчального закладу (п.3.Ст.20 Закону України «Про дошкільну освіту», п.45,46 Положення про дошкільний навчальний заклад).

Рада ДНЗ, що діє між загальними зборами, організовує виконання рішень загальних зборів (конференцій), розглядає питання поліпшення умов для здобуття дошкільної освіти, зміцнення матеріально-технічної бази, поповнення й використання бюджету закладу, вносить пропозиції щодо морального і матеріального заохочення учасників навчально-виховного процесу, погоджує зміст і форми роботи з педагогічної освіти батьків (п.47 Положення про дошкільний навчальний заклад).

Піклувальна рада – орган самоврядування, який може діяти в ДНЗ, формується з представників органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів, окремих громадян з метою залучення громадськості до розв'язання проблем освіти, забезпечення сприятливих умов ефективної роботи дошкільного навчального закладу (п.47 Положення про дошкільний навчальний заклад). Основними завданнями піклувальної ради є:

- співпраця з органами виконавчої влади, підприємствами, установами, організаціями, навчальними закладами, окремими громадянами спрямована на поліпшення умов утримання дітей у дошкільному навчальному закладі;
- сприяння зміцненню матеріально-технічної, культурно-спортивної, корекційно-відновлювальної, лікувально-оздоровчої бази дошкільного навчального закладу;
- сприяння залученню додаткових джерел фінансування дошкільного навчального закладу;
- сприяння організації та проведенню заходів, спрямованих на охорону життя та здоров'я учасників навчально-виховного процесу;
- організація дозвілля та оздоровлення дітей і працівників дошкільного навчального закладу;
- стимулювання творчої праці педагогічних працівників; всебічне зміцнення зв'язків між родинами дітей та дошкільним навчальним закладом;
- сприяння соціально-правовому захисту учасників навчально-виховного процесу.

Батьківський комітет (рада) ДНЗ – орган громадського самоврядування, метою діяльності якого є захист законних інтересів дітей в органах громадського самоврядування закладу, у відповідних державних, судових органах, забезпечення постійного та систематичного взаємозв'язку батьків і педагогічного колективу закладу, а також надання допомоги батькам та педагогічному колективу щодо реалізації завдань дошкільної освіти. (Примірне положення про батьківські комітети (раду) дошкільного навчального закладу)

Основним завданням діяльності комітетів є сприяння створенню умов для:

- збереження та зміцнення здоров'я дітей;
- формування основ соціальної адаптації та життєвої компетентності дітей;
- виховання у дітей елементів природодоцільного світогляду, розвитку позитивного емоційно-ціннісного ставлення до довкілля;
- утвердження емоційно-ціннісного ставлення до практичної та духовної діяльності людини;
- розвитку потреби в реалізації творчих здібностей дітей;
- всебічного зміцнення зв'язків між родинами, навчальним закладом і громадськістю з метою встановлення єдності їх виховного впливу на дітей;
- залучення батьківської громадськості до організації дозвілля та оздоровлення дітей;
- організації роботи з поширення психолого-педагогічних і правових знань серед батьків, підвищення їх відповідальності за розвиток і виховання дітей, обмін позитивним досвідом родинного виховання;
- вирішення питань розвитку матеріально-технічної бази навчального закладу та його благоустрою;
- сприяння соціально-правовому захисту учасників навчально-виховного процесу.

Комітети мають право:

- брати участь в обстеженні житлово-побутових умов вихованців, які перебувають у несприятливих соціально-економічних умовах;
- встановлювати зв'язки з місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, органами внутрішніх справ, громадськими організаціями, підприємствами, навчальними та науковими установами щодо надання фінансової та матеріально-технічної допомоги закладу, захисту здоров'я і життя вихованців, організації підвозу та харчування вихованців, благоустрою та з питань забезпечення санітарно-гігієнічних умов у закладі;
- сприяти залученню додаткових джерел фінансування закладу: кошти батьків або осіб, які їх замінюють, добровільні пожертвування і цільові внески фізичних і юридичних осіб, інших коштів, не заборонених чинним законодавством України;

- вносити на розгляд керівництва (педагогічної, піклувальної рад) закладу пропозиції щодо зміни типу закладу, його статусу, вдосконалення умов організації життєдіяльності дітей, організаційно-господарських питань, які мають бути розглянуті керівництвом закладу в місячний термін і результати розгляду доведені до відома батьків;
- звертатися до директора (завідувача), педагогів, піклувальної, або педагогічної ради закладу щодо роз'яснення стану і перспектив роботи закладу та з окремих питань, що турбують батьків;
- за необхідності заслуховувати звіти комітетів і надавати допомогу щодо поліпшення їх роботи;
- скликати позачергові загальні збори батьків(конференції);
- створювати благодійні фонди відповідно до чинного законодавства, у т.ч. контролювати надходження і розподіл грошей, брати участь у вирішенні інших питань, передбачених статутом цих фондів;
- надавати пропозиції директору (завідувачу) закладу щодо виділення з благодійного фонду матеріальної допомоги вихованцям закладу та стимулювання діяльності педагогічних працівників закладу;
- сприяти покращенню харчування вихованців закладу;
- сприяти дотриманню санітарно-гігієнічних та матеріально-технічних умов функціонування закладу;
- брати участь у прийнятті рішень стосовно організації оздоровлення вихованців закладу;
- сприяти організації інноваційної та експериментальної діяльності дошкільного закладу.

**Витяг з Національного плану дій на 2013 рік
щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 - 2014 роки
"Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава"**

Затверджений Указом Президента України від 12.03 2013 року № 128/2013

Мета: Модернізація мережі навчальних закладів

Зміст завдання та заходи	Відповідальний за виконання	Строк виконання	Індикатор виконання
35.1. Здійснення заходів щодо подальшого розширення мережі дошкільних, оптимізації загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів з урахуванням необхідності підвищення якості та доступності освіти	Міністерство освіти і науки України, Держстат України, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації	протягом року	збільшення мережі дошкільних навчальних закладів додатково на 50 закладів різних типів та форм власності; оптимізація мережі навчальних закладів відповідно до методики створення освітніх округів
35.2. Проведення аналізу стану дошкільної та загальної середньої освіти в Україні, підготовка середньострокового прогнозу потреби в дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах у регіональному розрізі		липень	звіт підготовлено та розміщено на офіційному веб-сайті Міністерства освіти і науки України
35.3. Розроблення та внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Закону України про внесення змін до Закону України "Про дошкільну освіту" щодо типів дошкільних навчальних закладів	Прем'єр-міністр України, Міністерство освіти і науки України	грудень	прийняття Закону України, зазначеного у підпункті 35.3

Мета: Підвищення ефективності фінансування навчальних закладів

39.3. Підготовка нормативно-правового акта щодо нормативного врегулювання діяльності централізованих бухгалтерій, груп господарського обслуговування (типове положення з визначенням функцій, статусу, джерел фінансування)	Мінфін України, Міністерство освіти і науки України, Мінкультури України, МОЗ України	листопад	видання акта з питання, зазначеного у підпункті 39.3
---	--	----------	--

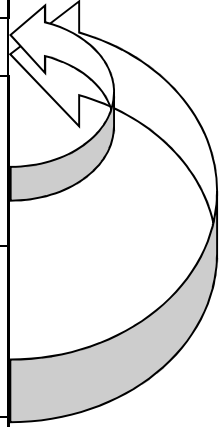
Мета: Удосконалення механізму державно-приватного партнерства

73.1. Розроблення та ухвалення Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013 - 2018 роки	Прем'єр-міністр України, Мінекономрозвитку України	червень	видання акта Кабінету Міністрів України з питання, зазначеного у підпункті 73.1
73.2. Розроблення та внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Закону України про Стратегію розвитку державно-приватного партнерства в Україні та відповідного плану дій	Прем'єр-міністр України, Мінекономрозвитку України	грудень	внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Закону України, зазначеного у підпункті 73.2

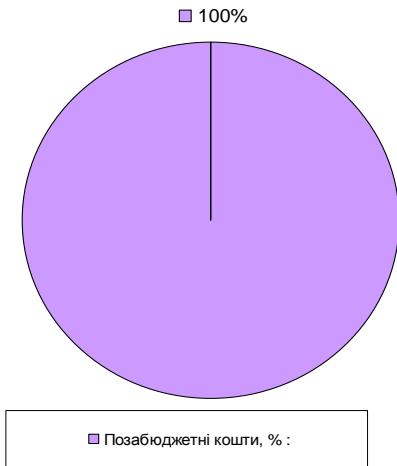
ДОДАТОК 9.

Структура доходів ДНЗ, %

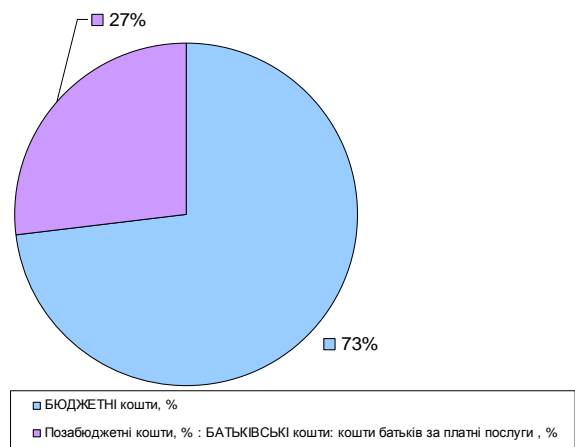
Назва витрат			Приватний ДНЗ	Комунальний ДНЗ
БЮДЖЕТНІ кошти, %			0%	73% (кошти засновника (юридичної особи публічного права))
Позабюджетні кошти, % :	БАТЬКІВСЬКІ кошти:	кошти батьків за платні послуги, %	100% (у тому числі кошти засновника (фізичної або юридичної особи приватного права))	27%
		кошти батьківського фонду, у тому числі благодійні кошти інших фізичних та юридичних осіб, %		відсутня інформація щодо визначеності розміру складових у єдиному бюджеті ДНЗ (сума % віднесена до коштів батьків за платні послуги)
	кошти регіональних програм, %		0%	відсутня інформація щодо визначеності розміру складових у єдиному бюджеті ДНЗ (сума % віднесена до коштів батьків за платні послуги)
ВСЬОГО:			100%	100%



Структура доходів, %
ПРИВАТНИЙ ДНЗ



Структура доходів, %
КОМУНАЛЬНИЙ ДНЗ



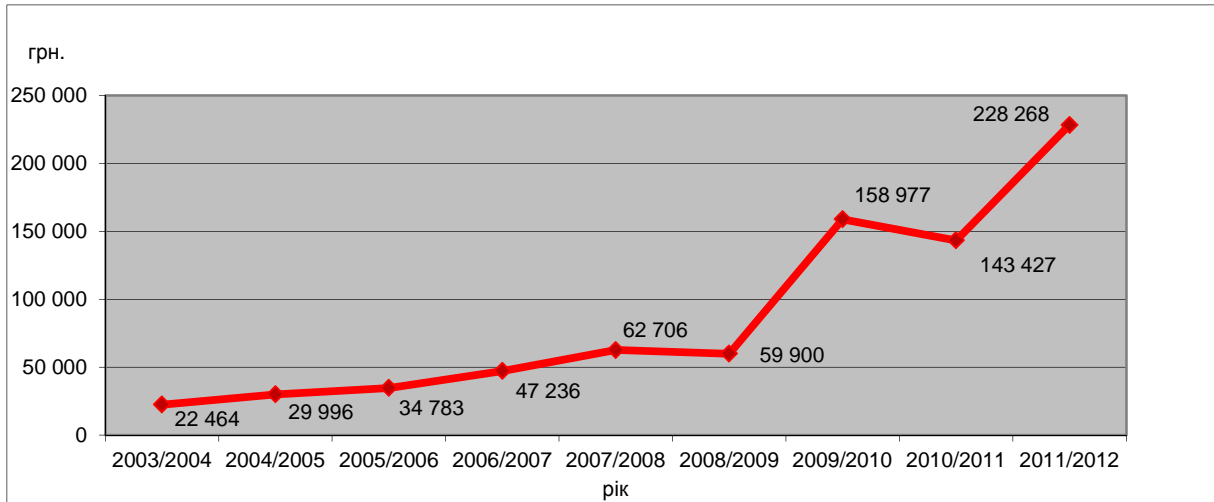
ДОДАТКИ №10

**10.1. Вартість та динаміка зміни вартості основних комунальних послуг: теплової енергії та електроенергії
ТЕПЛОЕНЕРГІЯ для дошкільних закладів м. Києва**

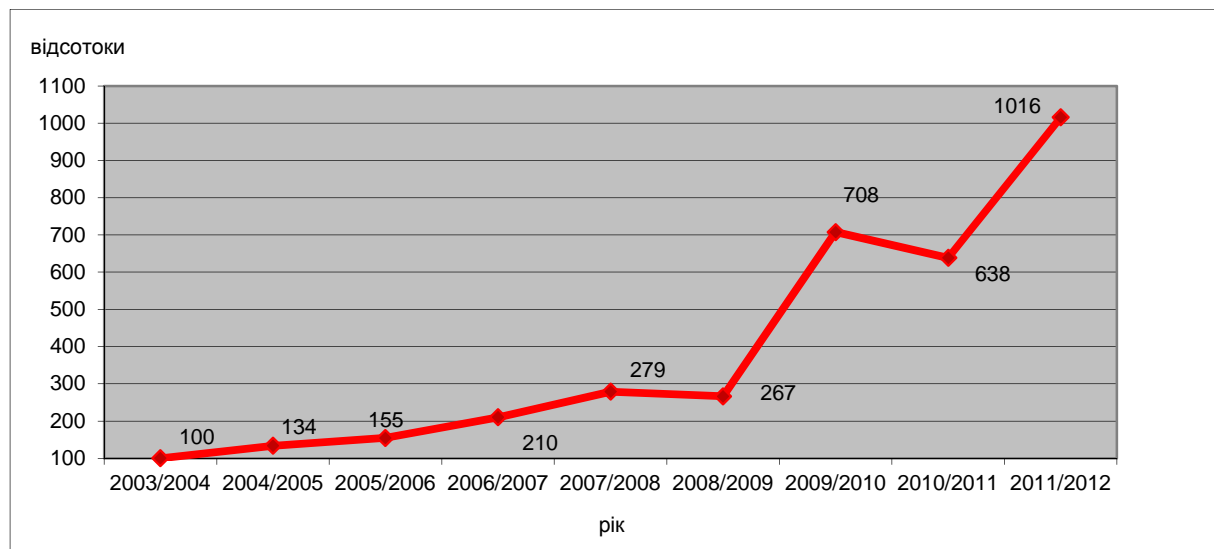
Тепловий сезон	ДЕРЖАВНИЙ (комунальний) дошкільний заклад					ПРИВАТНИЙ дошкільний заклад, який орендує будівлю дошкільної установи					Додатковий дохід від продажу теплової енергії приватному закладу освіти
	Вартість 1 ГКал. (грн.)	Кількість ГКал.	Вартість теплового сезону (грн.)	Бюджетні кошти, %	Батьківські кошти	Вартість 1 ГКал. (грн.)	Кількість ГКал.	Вартість теплового сезону (грн.)	Бюджетні кошти, %	Батьківські кошти	
2009–2010	480	290–450	140 000 – 216 000	100	0	680	290–450	198 000 – 306 000	0	100	58 000–90 000
2011–2012	766	290–450	222 000 – 345 000	100	0	961	290–450	279 000 – 433 000	0	100	57 000–88 000

**Динаміка змін вартості теплової енергії за опалювальний період,
якби розцінки за теплові сезони 2009–2012 були такими, як для комунальних дошкільних закладів
/в оренді будівля дошкільної установи/**

Опалювальний період	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Теплоенергія (грн)	22 464	29 996	34 783	47 236	62 706	59 900	158 977	143 427	228 268

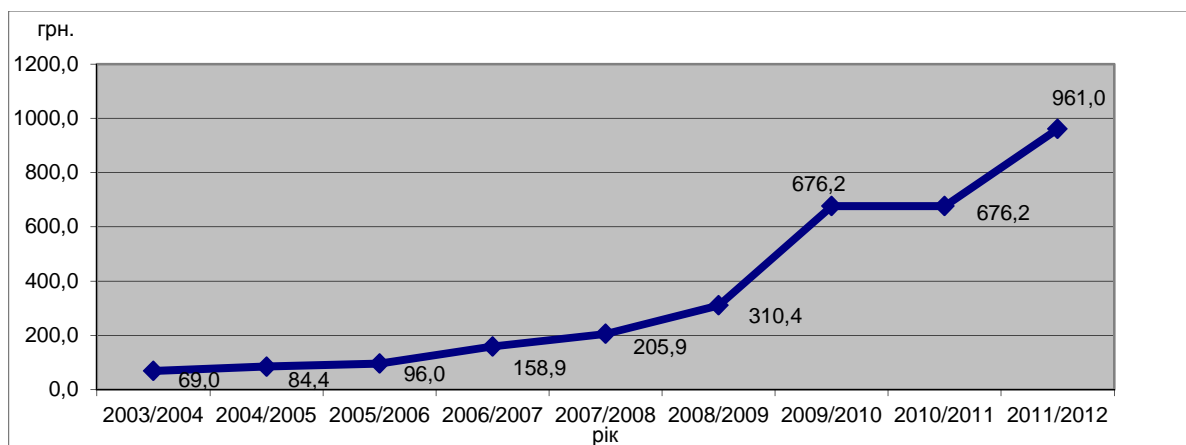


Опалювальний період	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Теплоенергія (%)	100	134	155	210	279	267	708	638	1016

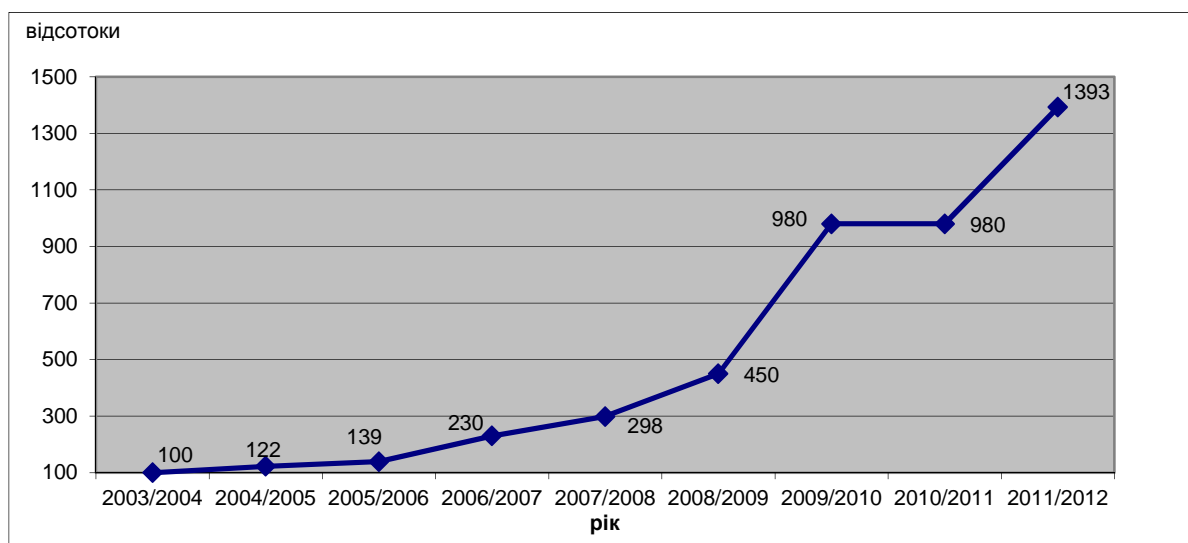


**Динаміка змін вартості 1 Гк теплової енергії протягом опалювального періоду,
якби розцінки за теплові сезони 2009–2012 були такими, як для комунальних дошкільних закладів**

Опалювальний період	жовтень	листопад	грудень	січень	лютий	березень	квітень	середнє значення
2003/2004	69,00	69,00	69,00	69,00	69,00	69,00	69,00	69,0
2004/2005	69,00	69,00	69,00	96,00	96,00	96,00	96,00	84,4
2005/2006	96,00	96,00	96,00	96,00	96,00	96,00	96,00	96,0
2006/2007	96,00	96,00	169,50	169,50	169,50	205,90	205,90	158,9
2007/2008		205,90	205,90	205,90	205,90	205,90	205,90	205,9
2008/2009		205,90	642,30	301,20	301,20	205,90	205,90	310,4
2009/2010		676,15	676,15	676,15	676,15	676,15	676,15	676,2
2010/2011		676,15	676,15	676,15	676,15	676,15	676,15	676,2
2011/2012		961,00	961,00	961,00	961,00	961,00	961,00	961,0

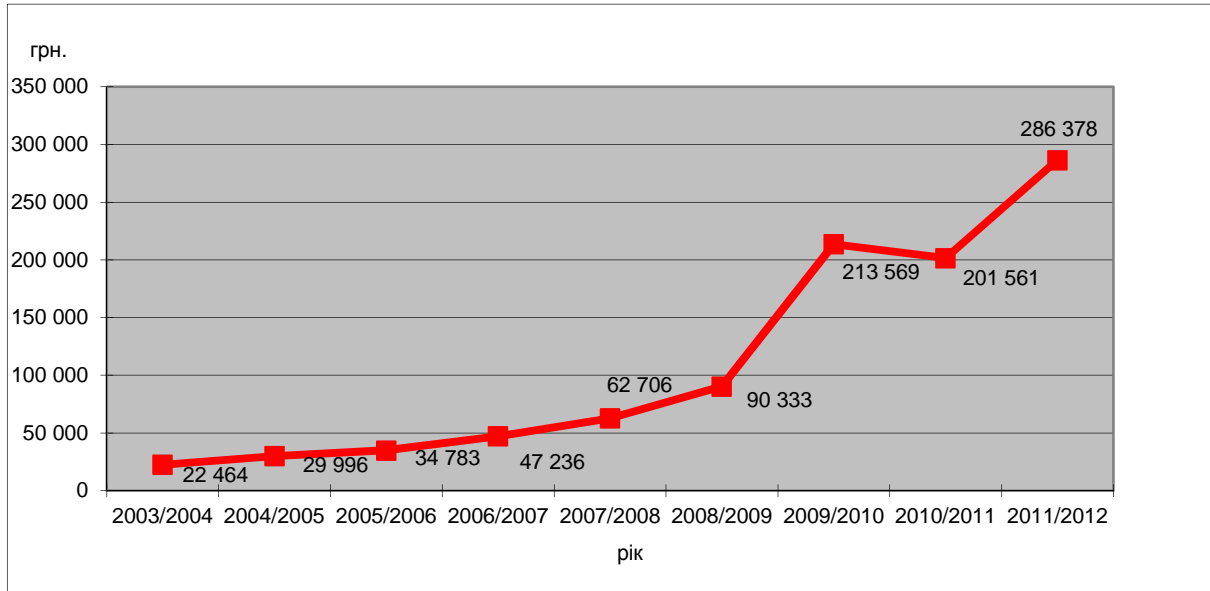


Опалювальний період	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Відсоток	100	122	139	230	298	450	980	980	1393

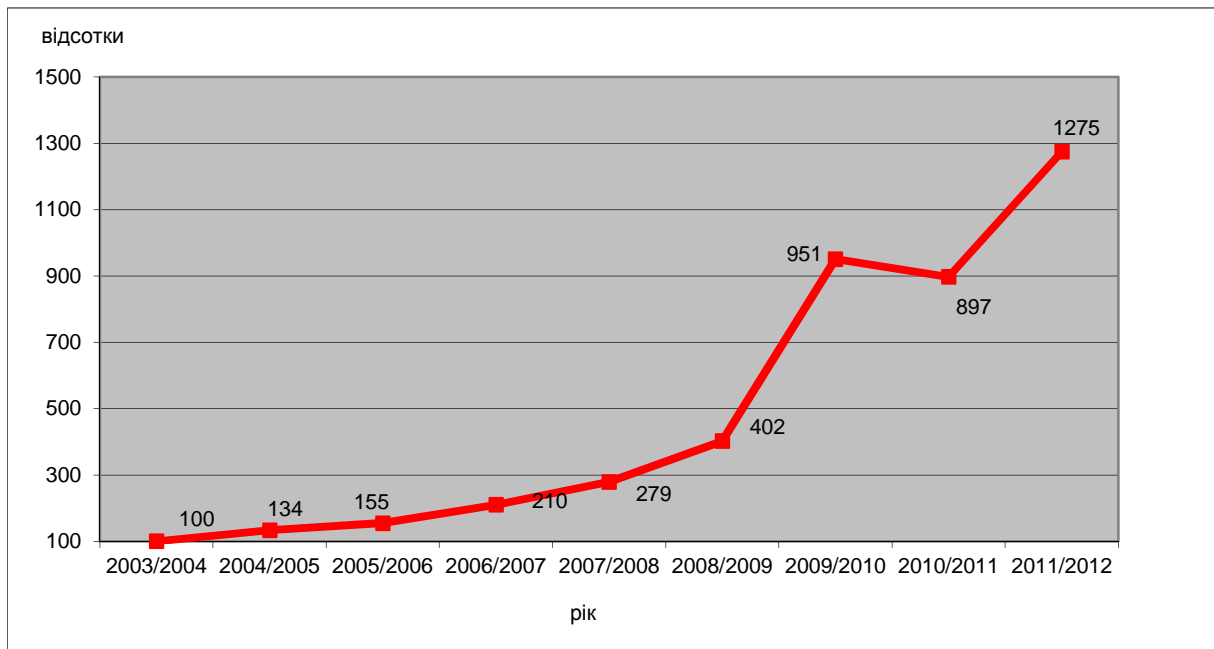


**Динаміка змін вартості 1 Гк теплової енергії протягом опалювального періоду
/в оренді будівля дошкільної установи/**

Опалювальний період	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Теплоенергія (грн.)	22 464	29 996	34 783	47 236	62 706	90 333	213 569	201 561	286 378

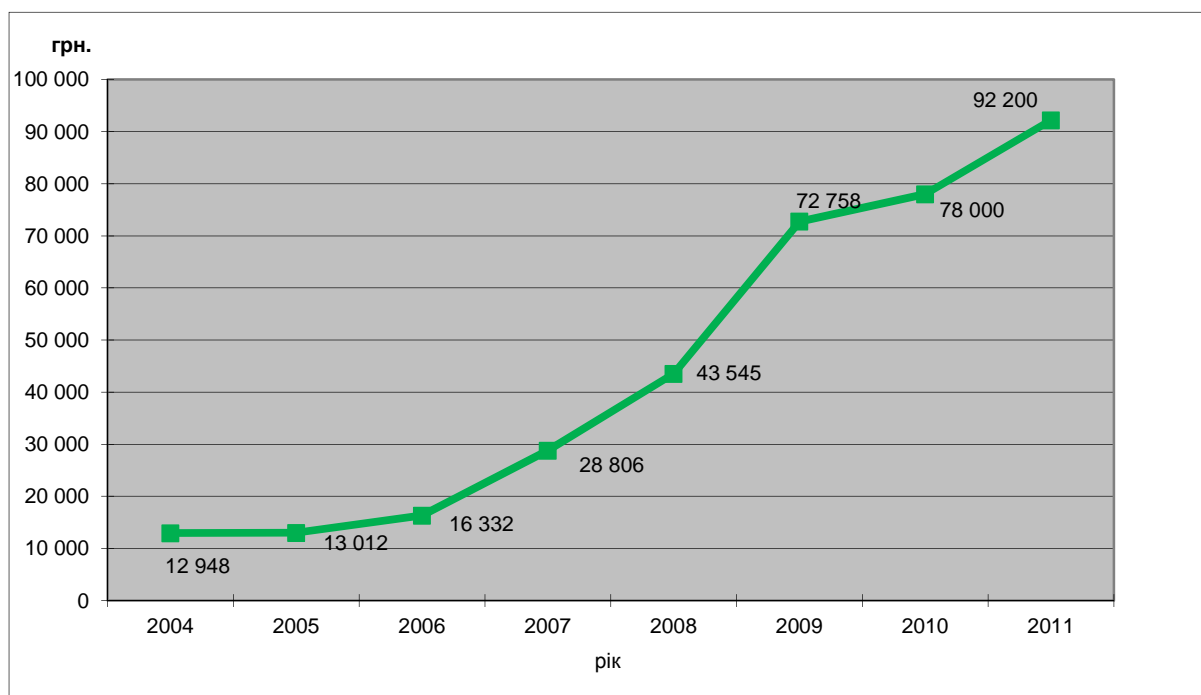


Опалювальний період	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Теплоенергія (%)	100	134	155	210	279	402	951	897	1275

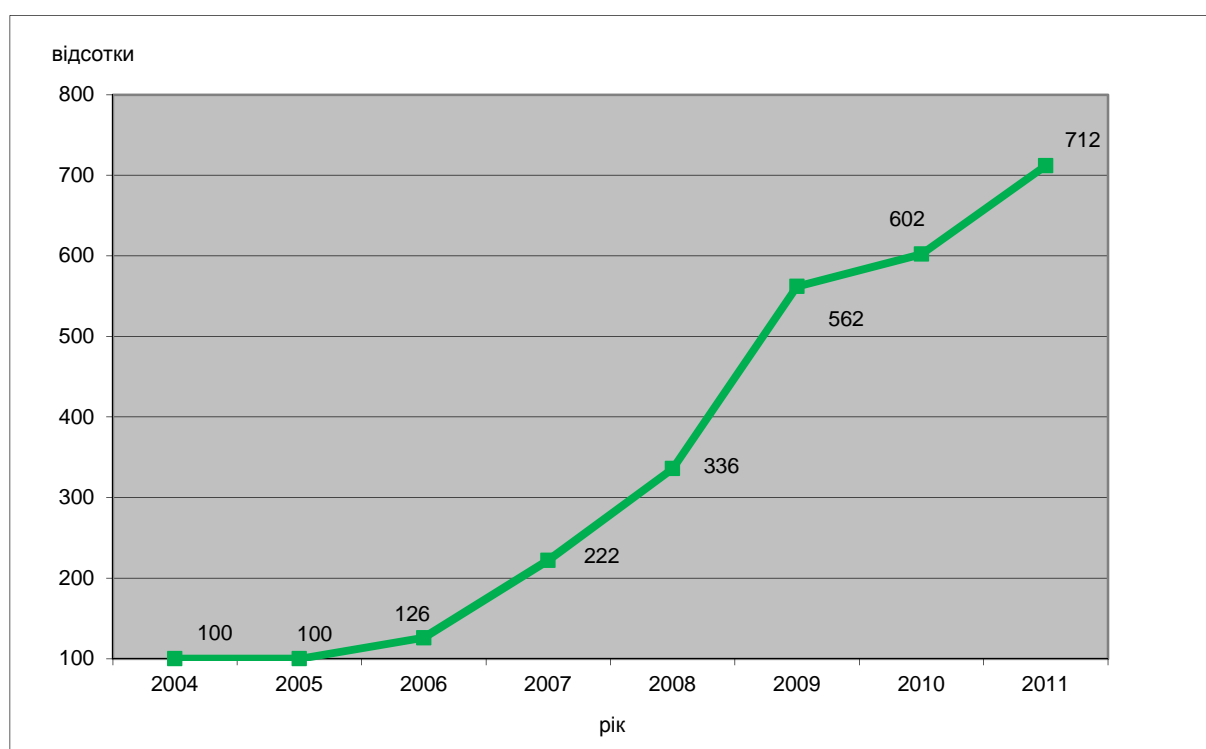


**Динаміка змін вартості електроенергії за рік
/в оренді будівля дошкільної установи/**

Період	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Електроенергія (грн.)	12 948	13 012	16 332	28 806	43 545	72 758	78 000	92 200



Період	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Електроенергія (%)	100	100	126	222	336	562	602	712



НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА, ЩО БУЛА ВИКОРИСТАНА ПІД ЧАС ДОСЛІДЖЕННЯ

Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною

1. Декларація прав дитини
2. Конвенція про права дитини
3. Загальна декларація прав людини
4. Хартія основних свобод Європейського Союзу
5. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права

КОДЕКСИ УКРАЇНИ

1. Бюджетний кодекс
2. Цивільний кодекс
3. Господарський кодекс
4. Податковий кодекс
5. Кодекс законів про працю

ЗАКони УКРАЇНИ

1. Конституція України
2. Закон «Про освіту»
3. Закон «Про дошкільну освіту»
4. Закон «Про охорону дитинства»
5. Закон «Про дитяче харчування»
6. Закон «Основи законодавства України про охорону здоров'я»
7. Закон «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»
8. Закон «Про благодійництво та благодійні організації»
9. Закон «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»
10. Закон «Про місцеве самоврядування»
11. Закон «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців»
12. Закон «Про ліцензування певних видів господарської діяльності»
13. Закон «Про бюджет України на 2013 рік» (а також на 2011–2012 роки)

Рішення Конституційного Суду України від 04.03.2004 №5-рп/2004

Загальнодержавні стратегічні програми, що тим чи іншим чином визначають розвиток освіти

1. *Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття)* (затверджена Постановою КМУ від 3 листопада 1993 року №896)
2. *Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI ст.* (затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 року №347/2002)
3. *Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки* (ухвалена на III Всеукраїнському з'їзді працівників освіти 28.10.2011, 10.09.2012 – Урядом України)
4. *Державна цільова соціальна програма розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року* (затверджена Постановою КМУ від 13.04.2011 №629)
5. *«Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»* (Президентська програма)
6. *Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки* (затверджений Указом Президента України від 12.03 2013 р. №128/2013)
7. *«Україна XXI століття. Стратегія реформ і суспільної консолідації»* (Президентська програма (щорічне послання))
8. *«Модернізація України – наш стратегічний вибір»* (Президентська програма (щорічне послання))

Організація функціонування ДНЗ

1. Порядок створення, реорганізації і ліквідації навчально-виховних закладів (затверджений Постановою КМУ від 05.04.1994 №228)
2. Порядок ліцензування діяльності з надання освітніх послуг (затверджений Постановою КМУ від 08.08.2007 № 1019)
3. Положення про дошкільний навчальний заклад (затверджене Постановою КМУ від 12.03.2003 № 305)
4. Положення про навчально-виховний комплекс «дошкільний навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад», «загальноосвітній навчальний заклад – дошкільний навчальний заклад» (затверджене Постановою КМУ від 12.03.2003 №306)
5. Положення про освітній округ (затверджене Постановою КМУ від 27.08.2010 №777)
6. Положення про центр розвитку дитини (затверджене Постановою КМУ від 05.10.2009 №1124)

7. Примірний статут дошкільного навчального закладу (затверджений Наказом МОНУ від 24.04.2003 №257)
8. Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників навчально-виховних закладів України (затверджені наказом МОУ від 20.12.1993 №455)
9. Порядок державної атестації загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів (затверджений Наказом МОНУ від 24.07.2001 №553)
10. Про проведення державної атестації дошкільних навчальних закладів (Лист МОНУ від 10.06.2009 №1\9-393)
11. Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні (Указ Президента України від 20.03.2008 №244/2008)
12. Примірне положення про батьківські комітети (раду) дошкільного навчального закладу (затверджене Наказом МОНУ від 26.04.2011 №398)
13. Про режим роботи дошкільних навчальних закладів (Лист МОНУ від 21.01.2007 №1/9-36)
14. Про організацію обліку дітей дошкільного віку (Лист МОНУ від 07.05.2007 №1/9-263)
15. Про організацію роботи з дітьми п'ятирічного віку (Лист МОНУ від 27.09.2010 № 1/9-666)
16. Щодо терміну перебування дітей, які досягли шестирічного віку, у дошкільних навчальних закладах (Лист МОНУ від 21.07.2011 №1/9-552)
17. Про організацію короткотривалого перебування дітей у дошкільних навчальних закладах (Лист Міністерства освіти і науки України від 17.08.2005 за №1/9-431)
18. Про систему роботи з дітьми, які не відвідують дошкільні навчальні заклади (Лист МОНУ від 04.10.2007 №1/9-583)
19. Порядок комплектування дошкільних навчальних закладів (груп) компенсуючого типу (затверджений Наказом МОЗУ, МОНУ від 27.03.2006 №240/165)
20. Нормативи наповнюваності груп дошкільних навчальних закладів (ясел-садків) компенсуючого типу (затверджені Наказом МОНУ від 20.02.2002 №128)
21. Про функціонування дошкільних навчальних закладів (груп) компенсуючого типу (Лист МОНУ від 15.12.2008 № 1/9-904)
22. Про забезпечення прав дітей-інвалідів та дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку (Наказ МОНУ від 27.11.2007 №1041)
23. Санітарні правила та вимоги влаштування і утримання дошкільних закладів (затверджені Постановою КМУ від 20.03.1985 № 3231/85)
24. Про використання приміщень дошкільних закладів (Лист МОНУ від 13.05.2010 №1/9-316)
25. Типовий перелік обов'язкового обладнання, навчально-наочних посібників та іграшок дошкільного навчального закладу (друге видання, доповнене) (затверджений Наказом МОНУ від 11.09.2002 №509)
26. Примірні інструкції з діловодства у дошкільних навчальних закладах (затверджена Наказом МОНМСУ від 01.10.2012 №1053)
27. Інструкція з ведення ділової документації у загальноосвітніх навчальних закладах I-III ступенів (затверджена Наказом МОНУ від 23.06.2000 № 240)
28. Планування роботи в дошкільних навчальних закладах (Лист МОНУ від 03.07.2009 №1/9-455)
29. Примірне положення про порядок звітування керівників дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів про свою діяльність перед педагогічним колективом та громадськістю (затверджене Наказом МОНУ від 23.03.2005 № 178)
30. Про організацію роботи в дошкільних навчальних закладах у 2012/2013 навчальному році (Лист МОНМСУ від 21.05.2012 №1/9-388)
31. Методологічні положення зі статистики освіти (Наказ Державного комітету статистики України від 09.11.2011 №288)
32. Національний класифікатор України /КВЕД/ (Наказ Держспоживстандарту України від 11.10.2010 №457 (чинний від 01.01.2012))
33. Типове положення про структурний підрозділ місцевої державної адміністрації (затверджене Постановою КМУ від 26.09.2012 №887)
34. Методичні рекомендації з розроблення положення про структурний підрозділ освіти і науки місцевої державної адміністрації (затверджені Наказом МОНУ від 21.11.2012 №1308)

Медичне обслуговування в ДНЗ

1. Порядок медичного обслуговування дітей у дошкільному навчальному закладі (затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2002 №826)
2. Про удосконалення організації медичного обслуговування дітей у дошкільному навчальному закладі (Наказ МОЗУ, МОНУ від 30.08.2005 №432/496)
3. Положення про медичний кабінет дошкільного навчального закладу (затверджене Наказом МОЗУ, МОНУ від 30.08.2005 №432/496)
4. Положення про ізолятор дошкільного навчального закладу (затверджене Наказом МОЗУ, МОНУ від 30.08.2005 №432/496)
5. Перелік оснащення медичного кабінету дошкільного навчального закладу (затверджений Наказом МОЗУ, МОНУ від 30.08.2005 №432/496)

6. Перелік лікарських засобів та виробів медичного призначення у медичному кабінеті дошкільного навчального закладу для надання невідкладної медичної допомоги (затверджений Наказом МОЗУ, МОНУ від 30.08.2005 №432/496)

Організація харчування в ДНЗ

1. Про невідкладні питання діяльності дошкільних та інтернатних навчальних закладів (Постанова КМУ від 26.08.2002 №1243)
2. Порядок встановлення плати для батьків за перебування дітей у державних і комунальних дошкільних та інтернатних навчальних закладах (затверджений Наказом МОНУ від 21.11.2002 №667)
3. Порядок організації харчування дітей у навчальних та оздоровчих закладах (затверджений Наказом МОЗУ, МОНУ від 01.06.2005 №242/329)
4. Про затвердження норм харчування у навчальних та оздоровчих закладах (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.11.2004 №1591)
5. Про норми харчування та часткову компенсацію вартості продуктів для осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (Постанова КМУ від 21.05.1992 №258)
6. Інструкція з організації харчування дітей у дошкільних навчальних закладах (затверджена Наказом МОЗУ, МОНУ від 17.04.2006 №298/227)
7. Про здійснення контролю за організацією харчування дітей у дошкільних навчальних закладах (Лист МОНУ від 23.05.2012 №1/9-396)
8. Порядок надання послуг з харчування дітей у дошкільних, учнів у загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, операції з надання яких звільняються від обкладення податком на додану вартість (затверджений Постановою КМУ від 02.02.2011 №116)

Формування бюджету та звітності ДНЗ

1. Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету (Наказ Мінфіну від 20.01.2002 №57)
2. Порядок казначейського обслуговування місцевих бюджетів (затверджений Наказом Мінфіну від 23.08.2012 №938)
3. Про бюджетну класифікацію (затверджена Наказом Мінфіну від 14.01.2011 №11)
4. Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторисів бюджетних установ (затверджений Постановою КМУ від 28 лютого 2002 року №228)
5. Порядок подання фінансової звітності (затверджений Постановою КМУ від 28.02.2000 №419)
6. Порядок складання фінансової та бюджетної звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів (затверджений Наказом Мінфіну від 24.01.2012 №44)
7. Порядок надання платних освітніх послуг державними та комунальними навчальними закладами (затверджений Наказом МОНУ, Мінекономіки, Мінфіну від 23.07.2010 №736/902/758)
8. Порядок надання платних інших послуг державними та комунальними навчальними закладами (затверджений Наказом МОНУ, Мінекономіки, Мінфіну від 23.07.2010 №736/902/758)
9. Перелік платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної та комунальної форми власності (затверджений Постановою КМУ від 27.08.2010 №796)
10. Типові штатні нормативи дошкільних навчальних закладів (затверджені Наказом МОНУ від 04.11.2010 №1055)
11. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти (затверджена Наказом МОНУ від 15.04.1993 №102)
12. Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (Постанова КМУ від 30.08.2002 №1298)
13. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ (Наказ МОНУ від 26.09.2005 №557)
14. Про підтримку молодих фахівців – випускників вищих навчальних закладів та студентів, які навчаються на старших курсах вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації денної форми навчання та переведені на індивідуальну форму навчання і працюють педагогічними працівниками в навчальних закладах міста Києва (Розпорядження Київської міської державної адміністрації від 08.09.2005 №1697)
15. Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-III рівнів акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування (Постанова КМУ від 23.03.2011 №373)
16. Типове положення про бухгалтерську службу бюджетної установи (затверджене Постановою КМУ від 26.01.2011 №59)
17. Порядок проведення інспектування Державною фінансовою інспекцією, її територіальними органами (затверджений Постановою КМУ від 20.04.2006 №550)
18. Методичні рекомендації щодо здійснення інспектування органами Державної фінансової інспекції України (Наказ Державної фінансової інспекції України від 14.12.2011 №90)
19. Деякі питання розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (Постанова КМУ від 08.12.2010 №1149)

20. Щодо класифікації форм власності (Лист Департаменту статистики Національного Банку України від 26.04.2007 №62-212/428-4330)

Закони України та постанови Уряду України щодо регламентації оренди приміщень, користування комунальними послугами

Благодійні внески в ДНЗ

1. Порядок отримання благодійних (добровільних) внесків і пожертв від юридичних та фізичних осіб бюджетними установами і закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, науки, спорту та фізичного виховання для потреб їх фінансування (затверджений Постановою КМУ від 04.08.2000 № 222)
2. Щодо здійснення благодійних та спонсорських внесків (Лист МОНУ від 28.04.2010 №1/9-290)
3. Щодо оприлюднення інформації про використання благодійних внесків (Лист МОНМСУ від 15.04.2011 №1/9-289)

ДЖЕРЕЛА

- Аналитический сайт мировой экономики и мировых рынков [<http://www.ereport.ru>]
- Сайт публикации документов Государственной службы статистики Украины [<http://Ukrstat.org>]
- Офіційний сайт Державної служби статистики України [<http://ukrstat.gov.ua>]
- Дошкільна освіта України в 2011 році. // Статистичний бюлетень Держкомстату. – 2012.
- Національні рахунки України 2011 рік, 2007-2010 роки. // Статистичні бюлетені Держкомстату. – 2012, 2013.
- Офіційний портал Верховної Ради України «Законодавство України» [<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/>]
- Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України [<http://mon.gov.ua>]
- Офіційний сайт Міністерства фінансів України [<http://minfin.gov.ua>]
- Офіційний сайт Міністерства економіки України [<http://me.gov.ua>]
- Бюджети Києва на 2011-2013 рр. [<http://kmr.ligazakon.ua>]
- Цілі Розвитку Тисячоліття в Україні – програма розвитку ООН [<http://undp.org.ua/ua/millennium-development-goals/mdgs-in-ukraine>]
- Всемирный доклад по образованию 2007 – сравнение мировой статистики в области образования. [<http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/ged07-rus.pdf>]
- Сопоставительный доклад «Российское образование в контексте международных показателей» / Центр мониторинга и статистики Российской Федерации Министерства образования РФ / 2002. [http://stat.edu.ru/doc/Rus_education.pdf]
- Доповіді Світового банку за 2000-2010 роки. [<http://siteresources.worldbank.org/EXTANNREP2010/Resources/WorldBank-AnnualReport2010.pdf>]
- Матеріали I Всеукраїнського з'їзду педагогічних працівників дошкільної освіти (05.11.2010) [<http://www.mon.gov.ua/images/files/doshkilna-crednya/doshkilna/dovidkovi-mater/mater-zizdu.doc>]
- Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України : [авт. В.П. Андрущенко, І.Д. Бех, М.І. Бурда та ін.] ; за заг. ред. В.Г.Кременя. – К. : Пед. думка, 2011. – (До 20-річчя незалежності України)
- Ежегодный обзор основных показателей ОЭСР в сфере образования. Отдел анализа индикаторов Директората по образованию ОЭСР при участии Секретариата по образованию и Центра по исследованиям и инновациям в образовании ОЭСР (11.09.2012)
- Шкільний бюджет у сучасних умовах: Практико-орієнтований посібник для директора школи / За заг. ред. Ю.В. Шукевича – К. – Факт, 2009.
- Управління шкільним бюджетом / В.Громовий, О.Ковальчук, Т.Оленич, Л.Паращенко, Ю.Шукевич; за заг. ред. С.Калашнікової. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2012.
- Реформи в освіті: Узагальнення закордонного досвіду. Корсак К.В. [<http://park.kiev.ua/osvita/eduinfo/korsak/kk-reform>]
- К вопросу о нормировании наполняемости дошкольных групп. Степанова М.И. // Гигиена детей и подростков («СанЭпидемКонтроль») №4 (2012)
- Путь к обществу, основанному на знаниях. Згуровский М.З. // Еженедельник «Зеркало недели» (20.01.2006)
- Офіційний сайт Асоціації міст України <http://auc.org.ua>
- Вісники Асоціації міст України : №83 (лютий 2012), №85 (квітень 2012), №87 (червень 2012), №89 (вересень), №92 (грудень 2012)
- Витрати державного бюджету на освіту. Комарчин О.В., магістрант; Скоропад І.С., доц., канд. екон. наук – НУ "Львівська політехніка" [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/21_7/360_Lyt.pdf]
- Витрати на освіту (Restarch&Branding GROUP) (02.03.2012) [<http://rb.com.ua/ukr/marketing/tendency/8324>]
- Бюджет Киева-2013: Провалить невозможно выполнить. Андрей Зарецкий, специально для РБК-Украина [<http://rbc.ua>]
- Украина опустилась на восемь пунктов в международном рейтинге открытости бюджетов (01.02.2013) [<http://www.epravda.com.ua/rus/news/2013/02/1/359568>]
- Недитячі проблеми дитячих садків (24.02.2012) [<http://koryukivka-mayak.com>]
- Деякі рішення, в тому числі про бюджети, органів виконавчої влади за 2010-2012 роки /номери і дати вказано у додатках/
- Звіти управлінь освіти різних регіонів України за 2010-2012 роки. Зокрема:
 - Звіт ГУОН м. Києва за 2011 рік // Офіційний сайт Головного управління освіти і науки м. Києва [<http://www.guon.kiev.ua/files/2/zvit.pdf>]
 - Освіта Київщини в цифрах і фактах (2011-2012 н.р.) // Інформаційно-аналітичний збірник ГУОН Київської обласної державної адміністрації / За ред. В.Бутника. -К. : Прес-КІТ, 2012.
 - «Хто не хоче сказати людям правду?» // Немирівський вісник Немирівського району Вінницької області (25.10.2012). [http://nemirowest.blogspot.com/2012/10/blog-post_7710.html]
 - Аналіз становища освіти Саратовського району Одеської області за 2011-2012 н.р. //
 - Офіційний сайт Саратовської РДА Одеської області:
 - [<http://sarata-rda.odessa.gov.ua/Main.aspx?sect=Page&IDPage=17926&id=389>]
- Матеріали Всеукраїнського освітнього форуму «Шкільна освіта в контексті національної безпеки: український вимір» Київ. (10.01.2012).