

СТРУКТУРА ОПИСУ КРАЩОЇ ПРАКТИКИ ПАРТИСІПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

- НАЗВА ПРАКТИКИ:** ЧИ МАЄ ГРОМАДА ВИБІР? ПРАКТИКА ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ІВАНІВСЬКОЇ ОТГ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

• НАЗВА СЕКТОРУ/ТЕМАТИЧНОГО НАПРЯМУ

- _____

3. БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ

Область	Чернігівська
Тип громади	Сільська
Кількість населених пунктів	12
Кількість населення	5463

4. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОРГАН МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Повна назва підрозділу ОМС, відповідного за реалізацію практики	Відділ освіти Іванівської сільської ради Чернігівського району Чернігівської області
Повна назва органу місцевого самоврядування ОТГ	Іванівська сільська рада Чернігівського району Чернігівської області
Повна поштова адреса ОМС: (назва вулиці, номер будинку, назва населеного пункту, назва району, області; поштовий індекс)	Вул. Дружби, 33Б, с.Іванівка, Чернігівський район, Чернігівська область, 15562
Телефон (з кодом міжміського зв'язку)	Телефон управління освіти: 0503856790
Адреса електронної пошти ОМС	osvita_ivanivka@ukr.net
Офіційний сайт ОМС ОТГ	Сайт громади: https://ivanivska-silska-rada.gov.ua/
ПІБ керівника ОМС ОТГ	Гарус Сергій Іванович

ПБ керівника підрозділу ОМС, відповідного за
реалізацію практики ОТГ

Колесник Оксана Петрівна

5. ОПИС ЗМІСТУ ПРАКТИКИ

i. Період від початку розробки до впровадження практики (від місяць/рік – до місяць/рік)

червень 2018 - серпень 2018

ii. Опис проблем, для вирішення якої впроваджено практику – до 1500 знаків

Прийнятий в 2017 році новий ЗУ «Про освіту» створив нові можливості для залучення мешканців громади до процесів управління. Одним із таких прикладів є процедура вибору керівника закладу освіти де до складу конкурсної комісії залучаються представники батьківської громадськості, педагогічного колективу та представники засновника. З правом дорадчого голосу можуть залучатися представники громадських організацій, експерти у сфері загальної середньої освіти.

Іванівська ОТГ – сільська громада, яка об'єднала 5436 мешканців із 12 населених пунктів. На її території функціонує два опорних заклади, в одному із яких утворилася вакантна посада керівника закладу освіти. Директор школи – жінка пенсійного віку із стажем роботи на посаді директора 30 років, самостійно, свідомо прийняла рішення звільнитися із посади. Подана нею заява була підписана і, як наслідок виникла потреба в проведенні конкурсу на заміщення вакантної посади керівника закладу освіти відповідно до вимог чинного законодавства.

iii. Опис діяльності і алгоритм впровадження практики, застосовані методи вирішення проблеми, цільова аудиторія, партнери – до 3500 знаків

При вирішенні проблеми використовувалися такі методи: аналізу даних, моделювання, систематизації, обговорення.

Цільовою аудиторією є учасники навчально процесу: вчителі, діти, батьки.

Виконавцями є відділ освіти Іванівської ОТГ.

Партнерами є голова громади, депутатський корпус, Чернігівський інститут післядипломної педагогічної освіти.

Схематично механізм впровадження практики представлено на рисунку 1.

Рисунок 1 – елементи механізму впровадження практики

Першим етапом в механізмі впровадження практики є підготовчий. Він передбачає розробку та затвердження положення про конкурс на посаду керівника закладу освіти. На момент, коли в громаді виникла потреба у розробці положення про конкурс наказом МОН вже було затверджене Типове положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти. Зазначений документ був використаний за основу при розробці власного положення (додаток 1) (далі Положення про конкурс), яке було затверджене рішенням сесії (додаток 2). Також сесією сільської ради затверджено склад конкурсної комісії (додаток 3).

Під час реалізації практики варто звернути особливу увагу на процес визначення членів конкурсної комісії. Відповідно до законодавства в Положенні про конкурс зазначено, що засновник затверджує персональний склад конкурсної комісії з рівною кількістю представників кожної із сторін визначених ЗУ «Про загальну середню освіту». В Іванівській ОТГ виникли виклики при формуванні складу конкурсної

комісії, зокрема було побоювання що під час конкурсу буде лобіювання інтересів одного із учасників. Враховуючи особливості мережі закладів освіти було прийнято рішення до складу конкурсної комісії включити представників педагогічних колективів та батьківської громадськості двох опорних закладів громади. Батьківську громадськість представляли голови батьківських комітетів, а педагогічну спільноту – заступник директора опорної школи. Також, до складу конкурсної комісії включено представника громадського об'єднання директорів закладів освіти. З правом дорадчого голосу до складу конкурсної комісії включено керівника первинної профспілкової організації Іванівської територіальної громади працівників освіти і науки України.

Етап реалізації практики передбачав:

- Оголошення конкурсу.
- Прийом документів від учасників.
- Реалізація конкурсних процедур.
- Визначення переможця.

Оголошення конкурсу було здійснено відповідно до наказу відділу освіти (додаток 4). Варто звернути увагу на те, що наказом оголошено конкурс, який визначав завдання для конкурсної комісії та термін їх виконання, визначав спосіб оприлюднення оголошення про конкурс.

При підготовці до конкурсу громада звернулася до Чернігівського інституту післядипломної педагогічної освіти, до відділу керівних кадрів. Представники інституту надали методичну підтримку розробивши приклади тестових завдань для учасників конкурсного відбору (приклад наведено в додатку 5).

У визначені терміни до участі у конкурсі подали документи 5 кандидатів.

Реалізація конкурсних процедур відбулася наступним чином:

1. На засіданні конкурсної комісії проведено оцінку поданих документів вимогам конкурсного відбору. Згідно протоколу засідання конкурсної комісії №1 до подальшої участі в конкурсному відборі допущено 3 особи (додаток 6).
2. Організовано ознайомлення кандидатів із закладом освіти, його трудовим колективом та батьківським самоврядуванням закладу.
3. Безпосередній конкурсний відбір проведено в два етапи: тестування та презентація стратегії розвитку школи. Варто зауважити, що тестові завдання учасники конкурсу отримали однакові, що дало можливість порівняти повноту їх відповідей.
4. Визначення переможця здійснювалося шляхом відкритого голосування. Своє рішення члени конкурсної комісії приймали з врахуванням суми балів набраних конкурсантів під час розв'язку тестових завдань та презентації стратегічного плану розвитку.

Порядок та результати проведення конкурсного відбору зафіксовано протоколом конкурсної комісії №2 (додаток 7). Згідно наказу відділу освіти з переможцем конкурсного відбору укладено контракт і

призначено його на посаду директора школи (додаток 8). Варто зауважити, що оскарження результатів голосування в громаді не було.

iv. Досягнуті якісні і кількісні результати практики– до 1500 знаків

1. Затверджено Положення про конкурс на посаду керівника комунального опорного закладу загальної середньої освіти, сформовано конкурсну комісію
2. Призначено директора за результатами конкурсного відбору, укладено з ним контракт
3. Закладено основи зміни свідомості учасників навчального процесу щодо їх ролі та відповідальності в процесі управління закладом освіти

v. Головні ризики впровадження практики - до 1000 знаків

1. Відсутність претендентів на посаду керівника закладу освіти
2. Відсутність конкуренції при проведенні конкурсу (заяву подано 1 кандидатом)
3. Вплив політичних чинників
4. Імітація конкурсного відбору внаслідок непрозорого механізму складу конкурсної комісії та тиск на них

vi. Бюджет практики, обсяги та джерела фінансування, співфінансування, внесок громади тощо

Реалізація практики не потребує додаткових фінансових витрат.

vii. Наявність публікації у ЗМІ щодо практики (посилання)

Фейсбук сторінка відділу освіти Іванівської сільської ради

6. ДОДАТКИ ДО ОПИСУ ПРАКТИКИ:

В форматі PDF файлу приклади напрацьованих місцевих нормативно-правових і інших релевантних документів, які допомагають його впровадженню.

- [CRG0901_Додаток 1 Положення на посаду керівника закладу освіти](#)
- [CRG0901_Додаток 2 Рішення про затвердження Положення про конкурс на посаду керівника закладу освіти](#)
- [CRG0901_Додаток 3 Склад конкурсної комісії](#)
- [CRG0901_Додаток 4 Наказ відділу освіти про оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади директора опорної школи 1](#)
- [CRG0901_Додаток 5 Приклад завдання для учасників конкурсного відбору](#)
- [CRG0901_Додаток 6 Протокол конкурсної комісії 1](#)
- [CRG0901_Додаток 7 Протокол конкурсної комісії 2](#)
- [CRG0901_Додаток 8 Наказ відділу освіти про призначення на посаду директора](#)