

СТРУКТУРА ОПИСУ КРАЩОЇ ПРАКТИКИ ПАРТИСІПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

- 1. НАЗВА ПРАКТИКИ:** ДЕМОКРАТИЧНІ ВИБОРИ ДИРЕКТОРІВ КОМУНАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ – ОСНОВА В ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ РОБОТИ. ДОСВІД ВЕСЕЛІВСЬКОЇ ОТГ

• НАЗВА СЕКТОРУ/ТЕМАТИЧНОГО НАПРЯМУ

2. _____

3. БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ

Область	Запорізька
Тип громади	Селищна
Кількість населених пунктів	9
Кількість населення	12 888

4. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОРГАН МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Повна назва підрозділу ОМС, відповідного за реалізацію практики	Відділ освіти, молоді та спорту виконавчого комітету Веселівської селищної ради
Повна назва органу місцевого самоврядування ОТГ	Веселівська селищна рада
Повна поштова адреса ОМС: (назва вулиці, номер будинку, назва населеного пункту, назва району, області; поштовий індекс)	вул. Центральна, 162, смт. Веселе, Веселівський район, Запорізька область, 72202
Телефон (з кодом міжміського зв'язку)	(06136) 21376
Адреса електронної пошти ОМС	vesvogromada@ukr.net
Офіційний сайт ОМС ОТГ	veselivska-gromada.gov.ua
ПІБ керівника ОМС ОТГ	Кіяшко Петро Миколайович
ПІБ керівника підрозділу ОМС, відповідного за	Дундук Оксана Сергіївна

реалізацію практики ОТГ	
-------------------------	--

5. ОПИС ЗМІСТУ ПРАКТИКИ

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

січень 2016 – липень 2017

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

В управлінні відділу освіти, молоді та спорту Веселівської ОТГ знаходиться 6 дошкільних навчальних заклади та 6 шкіл. В громаді проживає 2187 дітей, з них 1287 – діти шкільного віку. В сфері освіти задіяно 359 осіб, з яких 218 – це педагогічні працівники. Ці данні підтверджують, що освіта безпосередньо є сферою інтересів практично 50 % населення громади. Психологічний мікроклімат, що панує в педагогічних колективах впливає як на якість освітніх послуг, так і на формування безпечного середовища для навчання самих учнів. Основна відповідальність на формуванні позитивного психологічного мікроклімату в колективі лежить на керівнику закладу.

Веселівська ОТГ, прийнявши делеговані повноваження в сфері освіти, отримала декілька навчальних закладів із напруженою ситуацією в стосунках між адміністрацією шкіл, педагогічною спільнотою та батьками. Практично з перших місяців роботи об'єднаної громади і до відділу освіти, і до депутатів постійно надходили скарги від батьків та педагогів на керівників відповідних навчальних закладів.

Проблеми в цих педагогічних колективах існували і раніше, але лише зі створенням ОТГ з'явилися важелі впливу і можливість розробити та реалізувати заходи для усунення проблем, а саме призначення керівника навчального закладу за результатами конкурсного відбору та заключення із ним контракту із визначеними у ньому повноваженнями та обов'язками.

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

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

Цільовою групою є учасники навчального процесу: вчителі, діти, батьки.

Виконавцями є. відділ освіти молоді та спорту Веселівської селищної ради

Партнерами є Веселівська селищна рада, депутатський корпус, Запоріжський Департамент освіти, ЗОШПО

Розглядаючи алгоритм впровадження практики варто пам'ятати, що важливе значення для досягнення поставленої мети у Веселівській громаді мала співпраця всіх суб'єктів. В даному випадку це: відділ освіти, молоді і спорту Веселівської ОТГ, голова громади, депутатський корпус, Запоріжський департамент освіти та Запоріжський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Основні складові алгоритму впровадження практики представлені на рисунку 1. Розглянемо їх детальніше

Рисунок 1 основні складові елементи алгоритму впровадження практики

Перша складова – ідентифікація проблеми. Визначити проблему було нескладно, оскільки на декількох керівників навчальних закладів регулярно надходили скарги як від педагогів, так і від батьків, спостерігалися фінансові порушення. Скарги надходили і раніше, але якщо раніше громада не мала важелів впливу на навчальні заклади, не була причетна до процесу управління ними, то тепер вона наділена відповідними повноваженнями. Проте, в ситуації зміни керівників навчальних закладів можливості органу управління освіти були обмеженими. Незадоволення основних учасників навчально – виховного процесу наростало. В пошуку шляхів вирішення проблеми одним із депутатів висловлено пропозицію про прийняття керівників навчальних закладів на конкурсній основі. У 2016 році чинним законодавством було передбачено, що вибори директора в комунальних навчальних закладах можуть проводитися лише за умови наявності вакантної посади. Це потрібно враховувати при розробці алгоритму вирішення проблеми. Таким чином, другою складовою алгоритму – розробка та реалізація алгоритму вирішення проблеми, включала такі взаємопов'язані елементи:

- Ідентифікація вакантних посад

- Розробка та затвердження положення про порядок призначення та звільнення керівників навчальних закладів
- Оголошення про проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад
- Проведення конкурсного відбору.

Щодо ідентифікації вакантних посад, то ситуація була досить різна. В одній із шкіл директор не бачила проблеми. Незважаючи на незадоволеність директором, вчителі боялися висловлювати власну точку зору відверто. Вони, за тривалий період часу, звиклися із тим, що директор школи не дослухається до думок інших людей, її боялися. Директор на своїй посаді пропрацювала більше 20 років, вона розбила колектив на групи, серед яких виникали постійні сварки.

Прагнучи показати директору реальний стан справ було ініційовано проведення анкетування педагогічного колективу. До розробки анкети було залучено психолога. Серед інших анкета мала наступне питання: чи хотіли б ви і надалі бачити керівником закладу діючого директора?. Більшість вчителів висловилися за зміну керівника навчального закладу. Директору школи в якій проводилося анкетування було запропоновано ознайомитися із його узагальненими результатами. Як наслідок директор написала заяву про звільнення.

В дошкільному навчальному закладі був надзвичайно складний психологічний мікроклімат. Батьки спочатку скаржилися на директора, потім вже й на вихователів. Керівником закладу порушувалась фінансова дисципліна. Збиралися кошти з батьків, але на що і скільки вони використовувалися було невідомо. Це стало також однією із передумов розробки положення про проведення конкурсу з метою

призначення керівників навчальних закладів. Згодом керівник навчального закладу написала заву на звільнення за власним бажанням у зв'язку зі зміною місця проживання. Також в громаді утворилася вакантна посада керівника будинку дитячої та юнацької творчості.

Наступним кроком стала розробка та затвердження положення про порядок призначення та звільнення керівників навчальних закладів (додаток 1). При розробці положення враховувалися різноманітні ініціативи, зокрема депутатами було запропоновано що обіймати посаду директора повинна мати право не обов'язково людина, в якій є педагогічна освіта. Проте всі особи, які претендували обійняти посаду директора школи повинні були б пройти курсову перепідготовку. У випадку, якщо кандидат не повністю відповідає умовам, положення про конкурсний відбір, він може призначатися на посаду, але з випробним терміном 1 рік.

Проект положення розроблявся відділом освіти спільно з депутатами, які були ініціаторами проведення конкурсного відбору для керівників навчальних, закладів. Варто зазначити, що перший проект положення не був підтриманий депутатськими комісіями і положення було відправлене на доопрацювання. Як наслідок, Веселівська ОТГ звернулася з пропозицією про допомогу до Запорізького Департаменту освіти та обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Ця співпраця була дуже результативною, якісно проведений моніторинг нормативно правової бази в подальшому дозволив обґрунтувати відповідні частини положення про порядок призначення та звільнення керівників навчальних закладів. Положення зі змінами винесене на розгляд комісій з освіти і бюджету. Також воно було подане на розгляд депутатам членам комісії з місцевого самоврядування, депутатської етики, правознавства та законності за 5 днів до

проведення сесії. В них виникали запитання, в голови комісії були зауваження. Одна частина зауважень була врахована, а щодо іншої, то нам вдалося переконати членів комісії що вони знаходяться в правовому полі. В підсумку, на сесії селищної ради, положення про порядок призначення та звільнення керівників навчальних закладів підтримане депутатами одностайно. Також рішенням сесії селищної ради від 14.07.17 (додаток 1) затверджено склад комісії, що проводитиме конкурсний відбір. Члени комісії затверджувалися депутатами, а пропонувалися до затвердження відділом освіти, кожна кандидатура проходила попереднє обговорення. Варто зазначити, що депутати наполягли на тому, щоб до складу конкурсної комісії не входили директори шкіл, оскільки вони є зацікавленими особами, а отже можуть бути суб'єктивними у своїх судженнях.

Наступний крок – проведення конкурсу. Насамперед проведено оголошення відбору на заміщення вакантної посади керівників навчальних заходів (додаток 2) Зокрема в оголошенні зазначався перелік вакантних посад, вимоги до тих хто може їх обіймати, терміни та місце подачі документів, дата його розміщення оголошення. Після завершення терміну проведено засідання конкурсної комісії за результатами якого обрано керівників відповідних навчальних закладів (додаток 3).

Заключний складовий елемент алгоритму – рішення сесії про призначення керівників навчальних закладів за результатами конкурсного відбору (додаток 4). Після чого своїм розпорядженням голова громади призначає керівника відповідного навчального закладу (додаток 5) та заключає з ним контракт (додаток 6).

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

1) За результатами конкурсу призначено 4 керівників навчальних закладів

- 2) Відновлення позитивного мікроклімату в педагогічних колективах
- 3) В навчальних закладах де проводився відбір налагоджену співпрацю між батьками та педагогічним колективом, забезпечується прозорість та підзвітність використання коштів
- 4) На 100 % зменшилися скарги батьків та педагогічних колективів на керівників навчальних закладів

v. Головні ризики впровадження практики - до 1000 знаків

1. Несприйняття педагогічним колективом обраного за результатами конкурсу директора.
2. Відсутність кандидатів на посаду керівників навчальних закладів
3. Вплив політичних факторів на процес призначення керівників навчальних закладів

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

Економія коштів в результаті оптимізації склала 425 тис.грн.

vii. Наявність публікації у ЗМІ щодо практики (посилання)

Презентації, публікації у ЗМІ щодо реалізованої практики відсутні

6. ДОДАТКИ ДО ОПИСУ ПРАКТИКИ:

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

- [ZAP0901_Додаток 1 Рішення сесії Про затвердження положення про призначення та звільнення з посад керівників навчальних закладів](#)
- [ZAP0901_Додаток 2 Оголошення відбору на заміщення вакантної посади керівників навчальних закладів](#)
- [ZAP0901_Додаток 3 Протокол засідання комісії щодо відбору претендентів на посаду керівників навчальних закладів](#)

- [ZAP0901_Додаток 4 Рішення про затвердження кандидата на посаду керівника навчального закладу](#)
- [ZAP0901_Додаток 5 Розпорядження про про призначення директора БДЮТ](#)
- [ZAP0901_Додаток 6 Контракт з керівником навчального закладу](#)