

## СТРУКТУРА ОПИСУ КРАЩОЇ ПРАКТИКИ ПАРТИСІПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

1. **НАЗВА ПРАКТИКИ:** ВИБОРИ ДИРЕКТОРА: ДОСВІД ПИРЯТИНСЬКОЇ ОТГ

### • НАЗВА СЕКТОРУ/ТЕМАТИЧНОГО НАПРЯМУ

2. \_\_\_\_\_

### 3. БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ

Область	Полтавська
Тип громади	Міська
Кількість населених пунктів	8
Кількість населення	17261

### 4. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОРГАН МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Повна назва підрозділу ОМС, відповідного за реалізацію практики	Відділ освіти, молоді та спорту Пирятинської міської ради
Повна назва органу місцевого самоврядування ОТГ	Пирятинська міська об'єднана територіальна громада
Повна поштова адреса ОМС: (назва вулиці, номер будинку, назва населеного пункту, назва району, області; поштовий індекс)	пл. Героїв Майдану, 2, м. Пирятин Пирятинського району Полтавської області 37000
Телефон (з кодом міжміського зв'язку)	Телефон управління освіти: (05358) 3-23-30
Адреса електронної пошти ОМС	osvita_piratin@ukr.net
Офіційний сайт ОМС ОТГ	Сайт громади: Пирятинська міська рада Сайт управління освіти: новини висвітлюються на сайті Пирятинської міської ради

ПІБ керівника ОМС ОТГ	Рябокоть Олексій Петрович
ПІБ керівника підрозділу ОМС, відповідного за реалізацію практики ОТГ	Коваленко Тамара Василівна

## 5. ОПИС ЗМІСТУ ПРАКТИКИ

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

Травень 2017 - жовтень 2017

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

Призначення керівників закладів освіти за результатами конкурсного відбору одне із довгоочікуваних нововведень ЗУ «Про освіту». Проте його реалізація на практиці пов'язана із рядом викликів, серед яких - організація прозорого конкурсу.

В Пириятинській ОТГ потреба в організації конкурсу на посаду керівника закладу освіти викликана появою вакантної посади (в одній із шкіл директор написав заяву на звільнення) та створенням опорних закладів яким надавалася фінансова автономія. В той же час, ситуація щодо проведення конкурсу на посаду керівника закладу освіти, дуже не проста і часто пов'язана зі спротивом з боку чинних директорів. Так як вони працюють згідно безстрокового трудового договору і при створенні опорного закладу директори не звільняються. Чинне законодавство не регламентує в які терміни директори закладів освіти повинні бути переведені на контрактну форму роботи.

Заклучення з керівником навчального закладу контракту на визначений термін – це не спроба його контролю, це прагнення, через процедуру виборів, заручитися підтримкою педагогічного, батьківського та учнівського колективу у її реалізації. Саме взаємодія учасників навчально – виховного процесу забезпечує якість освітніх послуг, формування безпечного середовища для навчання, реалізацію тактичних та стратегічних цілей розвитку школи. Без перебільшення цінним є ефект співпраці – розкриття цінності кожного учня, розкриття та реалізація потенціалу кожного із учасників навчального процесу.

**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: директори, вчителі, діти, батьки.

Виконавцями є відділ освіти молоді та спорту Пирятинської ОТГ.

Партнерами є голова громади, заступник голови громади

Причини що передували впровадженню практики зазначені вище.

Схематично алгоритм впровадження практики представлено на рисунку 1.

Рисунок 1 – Ключові елементи алгоритму впровадження практики

Перша складова алгоритму впровадження практики – ідентифікація проблеми. Передумовою реалізації ідеї переведення директорів на контрактну форму роботи став проект закону «Про освіту» та створення в громаді опорних закладів освіти. Попередній моніторинг ситуації засвідчив, що категорично проти розірвання трудового договору і проведення конкурсу на посаду керівника закладу освіти висловився 1 директор з 3. Вирішенню ситуації сприяло надання школам фінансової самостійності і визначення опорних шкіл в ОТГ. У зв'язку з цим, проведення поглибленого аналізу, зокрема кадрового забезпечення, засвідчило наявність потенційного конфлікту інтересів в одній із шкіл. Останній пов'язаний з тим, що в

прямому підпорядкуванні у директора школи працювали б його дружина, син та сваха. ОМС попередив директора про цю ситуацію з проханням визначитися щодо подальших дій з метою недопущення порушень законодавства. Крім того в одній із шкіл громади, під тиском батьківської громадськості, директор самостійно написав заяву про звільнення і виникла вакантна посада. В Пирятинській ОТГ було прийняте рішення, що на вакантну посаду, до врегулювання законодавчо процедур проведення конкурсного відбору, буде призначено виконуючого обов'язки директора.

Таким чином в Пирятинській ОТГ сформувалася об'єктивна потреба у проведенні конкурсу на заміщення вакантних посад керівників закладів освіти. Варто зауважити, що статутами шкіл яким надавався статус опорного закладу передбачено проведення конкурсу з метою визначення керівника закладу освіти.

Друга складова алгоритму передбачає підготовку до проведення конкурсного відбору. З цією метою було здійснено наступне:

1. Затверджено порядок про проведення конкурсу (додаток 1). Даний документ затверджено рішенням сесії міської ради і зобов'язує голову громади робити призначення керівників закладів освіти за результатами конкурсного відбору. Варто зауважити, що такий підхід пов'язаний з відповідними ризиками внаслідок неузгодженості ст. 32 та ст.42 ЗУ «Про місцеве самоврядування».

В цілому конкурсний відбір складається з таких етапів:

- a. оголошення міським головою конкурсу на посаду керівника опорного закладу чи закладу загальної середньої освіти;
- b. формування складу Конкурсної комісії;

- c. подання документів претендентами на посаду керівника закладу освіти;
  - d. відбір претендентів на посаду керівника закладу освіти;
  - e. надання Конкурсною комісією висновку щодо результатів конкурсного відбору.
2. Розпорядженням голови затверджено склад конкурсної комісії та дату проведення конкурсного відбору (додаток 2). Комісія формується згідно затвердженого порядку. Зокрема ним передбачено, що склад конкурсної комісії формується з представників таких груп:
- a. представників засновника: профільний заступник, начальник відділу освіти, начальник управління комунальним майном, начальник фінансового управління голова постійної профільної депутатської комісії, член виконкому;
  - b. представників трудового колективу: заступник директора з навчально – виховної роботи, голова профспілкового комітету;
  - c. представників громадського об'єднання батьків здобувачів освіти закладу освіти: голова батьківського комітету та Ради закладу освіти;
  - d. представників громадського об'єднання керівників закладів загальної середньої освіти у разі наявності такого.
- До участі у роботі Комісії з правом дорадчого голосу можуть бути залучені представники громадських об'єднань та експерти у сфері загальної середньої освіти.

Третя складова алгоритму передбачає безпосереднє проведення конкурсу і призначення керівників закладів освіти.

В Пирятинській ОТГ конкурс на заміщення вакантної посади керівника закладу освіти довелося проводити двічі. Рішення про повторне проведення конкурсу було прийняте конкурсною комісією (додаток 3). Передумовою цього стало те, що на вакантну посаду подав документи 1 кандидат. В такому випадку конкурсна комісія може рекомендувати цього кандидата на посаду, або прийняти рішення про проведення повторного конкурсу. Зважаючи на те, що в документах виявили неточності, а також те, що заходи відображені в перспективному плані розвитку школи не в повній мірі спрямовані на підвищення ефективності діяльності закладу освіти конкурсна комісія прийняла рішення про проведення повторної конкурсної процедури.

Як наслідок розпорядженням голови громади від 24.04.18 було визначено дати оголошення та проведення конкурсного відбору та зобов'язано відділ освіти, молоді та спорту Пирятинської ОТГ оприлюднити оголошення про проведення конкурсу, забезпечити прийом документів та провести конкурсний відбір на заміщення вакантної посади (додаток 4).

У відповідності до розпорядження голови ОТГ відділом освіти, молоді та спорту Пирятинської міської ради проведено конкурс. Конкурсний відбір, згідно п.5.5 затвердженого сесією Порядку (додаток 1) полягає в наступному:

1. поданні претендентом документів, що підтверджують відповідність кваліфікаційним вимогам;

2. поданні претендентом мотиваційного листа і перспективного плану розвитку закладу освіти на 1 (один) та 5 (п'ять) років та проведенні ним відкритої публічної презентації;
3. вивченні Конкурсною комісією поданих документів, мотиваційного листа і перспективного плану розвитку закладу освіти;
4. заслуховуванні Конкурсною комісією публічних презентацій претендентів;
5. публічній презентації претендентом перед батьківською громадськістю закладу освіти перспективного плану розвитку закладу освіти на 5 (п'ять) років.

Варто зауважити, що конкурсна комісія виносить питання на голосування лише після того, як перспективний план розвитку освіти на 5 років буде презентовано батьківській громадськості і яка, шляхом таємного голосування, висловлює свою думку і передає її члену конкурсної комісії, який представляє інтереси батьківської громадськості під час проведення конкурсного відбору. Аналогічна ситуація з представленням думки педагогічного колективу.

Проведення конкурсу є відкритим для громадськості. Інформація про проведення конкурсу розміщується на сайті ОТГ. Крім того оголошення розміщувалося на сайті школи, повідомлявся голова ради школи та голова батьківського комітету, які теж сприяли поширенню інформації серед цільової аудиторії.

Згідно протоколу засідання конкурсної комісії (додаток 5) на заміщення вакантної посади документи було подано 1 кандидатом. Зважаючи на відповідність документів поданим вимогам, та з урахуванням результатів презентації перспективного плану розвитку закладу, конкурсною комісією було прийнято рішення про призначення кандидата на посаду директора.



На підставі рішення конкурсної комісії начальником відділу освіти та заступником міського голови на ім'я голови громади подано службовий лист щодо результатів конкурсного відбору із клопотанням про призначення керівника закладу освіти (додаток 6)

На підставі рішення конкурсної комісії, згідно розпорядження міського голови призначено керівника Пирятинської загальноосвітньої школи I-III ступенів №4 (додаток 7).

Проведення конкурсу в іншому навчальному закладі громади – ліцеї, відбулося теж відповідно до затвердженого порядку проведення конкурсного відбору

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

1. Розроблено Положення про проведення конкурсу
2. Обрано 3 керівників закладів освіти
3. Налагоджено позитивний мікроклімат в колективі
4. Створено передумови для формування та розвитку співпраці з батьками

**v. Головні ризики впровадження практики - до 1000 знаків**

- 1) Небажання директорів, що працюють за трудовим договором переходити на контрактну форму роботи
- 2) Політична складова - внаслідок небажання керівників закладів освіти переходити на контрактну форму роботи директором школи може підбурюватися батьківська громадськість
- 3) Низька, порівняно із вчительською, заробітна плата управлінців
- 4) Низька кваліфікація кандидатів на посаду керівника навчального закладу

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

Впровадження практики не потребує додаткових ресурсів

**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.

- [POL0903\\_Додаток 1 Положення конкурс директор](#)
- [POL0903\\_Додаток 2 Розпорядження про створення комісії з конкурсного відбору](#)
- [POL0903\\_Додаток 3 Протокол 1 конкурс](#)
- [POL0903\\_Додаток 4 Розпорядження про повторне проведення конкурсу](#)
- [POL0903\\_Додаток 5 Протокол 2 конкурс](#)
- [POL0903\\_Додаток 6 Службовий лист Міському голові](#)
- [POL0903\\_Додаток 7 Розпорядження голови про ризначення директора](#)