

https://el-conf.com.ua/wp-content/uploads/2021/04/%D0%A1%D0%A8%D0%90_%D0%A4%D1%96%D0%BB_%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf

УДК 373.3/5.014

Педагогічні науки

Організаційні механізми державно-громадського управління закладами освіти на засадах партнерства

Онаць О. М.,

кандидат педагогічних наук,

старший науковий співробітник,

завідувач відділу економіки і

управління ЗСО

Інституту педагогіки

НАПН України, м. Київ, Україна

ORCID id: 0000-0003-3323-1289

Анотація. У статті здійснено короткий аналіз стану використання організаційних механізмів державно-громадського управління закладами освіти на засадах партнерства; подано результати опитування керівників закладів освіти щодо ефективних організаційних механізмів та проблем їх застосування; представлено розроблені автором організаційні механізми державно-громадського управління на засадах партнерства життєвими й професійними орієнтирами вчителів і самовизначенням учнів у експериментальному закладі.

Ключові слова: *організаційні механізми, державно-громадське управління, керівники закладів освіти, на засадах партнерства, результати опитування.*

Стан використання організаційних механізмів державно-громадського і громадсько-державного управління у практичній діяльності закладів загальної середньої освіти (надалі - ЗЗСО) показав, що різноманітні організаційні механізми державно-громадського й громадсько-державного управління застосовуються здебільшого інтуїтивно і використання їх залежать від ситуації, особливостей закладу освіти, специфіки регіону тощо.

Частково використовуються такі механізми: організаційні механізми взаємодії органів влади, школи й громадськості в управлінні; механізми співпраці між школами та громадськістю; механізми формування організаційної культури ЗЗСО; організаційні механізми розвитку громадсько активної школи; організаційні механізми формальної й неформальної освіти, підвищення кваліфікації на рівні ОППО та ВНЗ; організаційні механізми у створенні громадських організацій об'єднань, спілок; організаційні механізми в ухваленні управлінських рішень; організаційні механізми у створенні прозорого соціального середовища для всіх суб'єктів освітнього процесу; управління розвитком персоналу тощо.

Результати опитування керівників закладів освіти показали, що *ефективними механізмами державно-громадського управління на засадах партнерства* вони вважають: оновлення механізмів фінансового забезпечення освітньої галузі – 65,4%; модернізацію системи підготовки, перепідготовки та атестації (сертифікації) керівників шкіл та педагогічних кадрів – 39,9%; професійну підготовку керівників закладів освіти – 46,1%; інноваційне навчально-методичне та матеріально-технічне забезпечення закладів освіти – 36,4%; соціальний захист педагогічних працівників – 33,9 %; участь України в міжнародних заходах, спрямованих на оцінювання результативності та якості освіти – 32,4 %; участь громадськості у плануванні та діяльності закладу освіти, формуванні її позитивного іміджу – 32,8%;

посилення контролю за ефективністю роботи шкіл з боку громадськості – 27,2 %; запровадження повної автономії ЗЗСО – 39,6%; науково-методичний супровід профільного навчання – 34,1 %.

На запитання: «До вирішення яких питань залучення громадськості є найактуальнішим?» – керівники відповіли так: пошук додаткових джерел фінансування – 64,4 %; допомога в організації виховної роботи з учнями – 52,8%; участь у плануванні роботи закладу – 30,3%; участь у атестації керівника, його заступників, вчителів – 22,6 %; вибір навчальних програм і підручників – 16,2 %; вибір форм навчання – 15,9%.

Щодо *децентралізації управління освітою і ЗЗСО* важливим виміром державно-громадського управління на засадах партнерства, як вважають керівники, є вивчення, виявлення та подолання проблем трансформації управління від адміністративно-командного, планово-централізованого до державно-громадського (громадсько-державного) на засадах демократії на практиці – 57,3%; ; розмежування функцій управління на різних рівнях, уникнення дублювання функцій, зменшення обсягів звітності – 37,3%; законодавче закріплення повноважень органів громадського самоврядування різних рівнів – 36,6%; розроблення, обґрунтування та впровадження у сфері освіти інноваційних моделей державно-громадського чи громадсько-державного управління, які передбачають активну участь самоврядних організаційних структур –39,2%; делегування повноважень і відповідальності на нижчі рівні управління освітою –35,7%; зменшення числа ієрархічних органів влади та органів управління освітою –33,3%.

Під час дослідження автором було розроблено організаційні механізми державно-громадського управління на засадах партнерства життєвими й професійними орієнтирами вчителів і самовизначенням учнів у експериментальному закладі – спеціалізованій школі № 41 ім. З. К. Слюсаренка Шевченківського району м. Києва.

Суб'єктами управління життєвими й професійними орієнтирами вчителів і самовизначенням учнів визначені всі учасники освітнього та управлінського процесів.

Передбачено реалізацію організаційних механізмів через *такі напрями*: а) *громадсько-державні ініціативи управління професійним самовизначенням учнів та вчителів (дії)*; б) *організація пізнавально-дослідницького виду діяльності учнів у профільній школі (засоби)*; в) *технології, форми і методи формування когнітивно-мисленнєвих здатностей учнів*; г) *професійно-рольова культура вчителя (технології)*.

Зміст напрямів реалізації організаційних механізмів державно-громадського управління на засадах партнерства життєвими й професійними орієнтирами вчителів і самовизначенням учнів складають:

- *суб'єкти* - адміністрація закладу освіти, вчителі, психолог, соціальний педагог, учні, батьки, представники громадськості, представники організацій-партнерів школи, інші учасники освітнього процесу;

- *громадсько-державні ініціативи управління професійним самовизначенням*: співпраця з науково-дослідними установами; з центром зайнятості; з батьками; з громадськими організаціями та культурно-освітніми структурами; місцевою громадою та органами місцевого самоврядування; учнівським самоврядуванням; робота шкільного кабінету профорієнтації, медико-психолого-соціальної служби; робота творчих груп-вчителів; засідання педагогічної ради; проведення семінарів, тренінгів, конференцій, консиліумів;

- *організація пізнавально-дослідницького виду діяльності у профільній школі*: самодіагностика і діагностика, дослідницькі проєкти; рольові та імітаційні ігри; само розвивальні тренінги; профорієнтаційна карта учня; факультативи, курси за вибором; консультації фахівців;

- *форми і методи формування когнітивно-мисленнєвих здатностей учнів*: профорієнтаційні уроки; позакласні та позашкільні заходи; професійні екскурсії; віртуальні, онлайн подорожі; різноманітні конкурси; робота з

електронним профтерміналом; поглиблене вивчення предметів; індивідуальні проекти; МАН; предметні декади; спецкурси, робота в шкільному музеї; участь у роботі клубів за інтересами;

- *професійно-рольова культура вчителя*: методика та технології спостереження уроків; модель формування педагогічної культури керівника і педагога; модель управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя; текстово-нормативна модель профкомпетентності вчителя; відкриті уроки; сценарії профорієнтаційних занять; навчально-методичні посібники; презентації; семінари-тренінги; майстер-класи; портфоліо педагогічного працівника.

Особлива увага стимуляції самостійної розумової діяльності (виявлення і засвоєння мислительних дій, придатних для розв'язання певних завдань); стимулюванню дослідницької активності (виявлення реального через знаходження доцільних дій на основі особистісного підходу, дослідження спроб, помилок відомих винахідників); організації пізнавальної активності, управління розумовою діяльністю; формуванню навичок ухвали рішень шляхом використання різноманітних вправ та проведення тренінгів.

Керівники закладів освіти у процесі експериментальної роботи визначали організаційні механізми ефективного управління саморозвитком: уміння керувати собою; встановлювати чіткі власні цілі; необхідність акцентів на постійному особистісному і професійному зростанні; навички раціонально розв'язувати управлінські проблеми демократичним способом; розуміння особливостей управлінської праці; новаторство й здатність до інновацій; здатність впливати на оточення (лідерство); здатність формувати ефективні робочі групи; уміння навчати й розвивати підлеглих; уміння співпрацювати з громадськістю та ін.

Література

1. Калініна Л. М. Організаційні механізми управління діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів у змісті підручника для керівника

/ Л. М. Калініна // Проблеми сучасного підручника : зб. наук. пр. / [ред. кол. ; наук. ред. – О. М. Топузов]. – К. : Пед. думка, 2012. – Вип. 12. – С. 408–415.

2. Калініна Л. М. Синкретизм державного та громадського компонентів у системі управління освітою в умовах розвитку демократії / Л.М. Калініна, О.Онаць // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – К. : Арт Економі, 2013. – С. 33–43.

3. Онаць О. М. Концептуальні засади організаційних механізмів і технологій громадсько-державного управління загальноосвітніми навчальними закладами: посібник/ О. М. Онаць, Л. М. Калініна, за наук.ред. Л. М. Калініної. – К.: Видавничий дім «Сам», 2017. – 64с.

4. Пастовенський О. В. Наукові основи громадсько-державного управління загальною середньою освітою в регіоні : моногр. / О. В. Пастовенський. – Житомир : ПП. «Рута», 2014. – 385 с.

5. Паращенко Л. І. Державне управління розвитком загальної середньої освіти в Україні: методології, стратегії, механізми : моногр. / Л. І. Паращенко. – К. : Майстер книг, 2011. – 536 с.

6. Управління загальноосвітніми навчальними закладами як активними системами: моделі та механізми: монографія /Л. Калініна, В. Мелешко, І. Осадчий, Л. Паращенко, М. Топузов / За наук.ред. Л. Калініної. – К.: Педагогічна думка, 218. – 224с.