

– підвищення теоретичної, науково-методичної та професійної підготовки педагогічних працівників шляхом організації роботи шкільних методичних об'єднань учителів-предметників, творчих груп, проведення методичних тижнів, декад;

– удосконалення роботи органів учнівського самоврядування, широке залучення його до вирішення питань організації навчально-виховного процесу, життєдіяльності навчального закладу;

– забезпечення роботи науково-практичних семінарів з актуальних питань навчання і виховання школярів;

– забезпечення ефективної роботи методичного кабінету школи;

– підвищення рівня позаурочної роботи з навчальних предметів;

– поширення передового педагогічного досвіду працівників школи шляхом друку матеріалів у фахових виданнях.

На ММО будуть обговорюватись практичні проблеми та шляхи їх усунення, подолання типових помилок, недоліки в контролі за діяльністю учнів на уроках, будуть опрацьовуватись документи, що регулюють шкільне життя та ведення шкільної документації, розроблятимуться системи завдань для розвитку творчих можливостей учнів, визначалися оптимальні психолого-педагогічні умови співпраці на уроках. Також важливою формою методичної роботи є проведення відкритих уроків та виховних заходів.

Колективні та групові форми роботи не можуть замінити індивідуальної методичної роботи, яка є усвідомленою, цілеспрямованою, планомірною, безперервною щодо удосконалення теоретичної та практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності. Найважливішою індивідуальною формою роботи є самоосвіта педагогів, а саме опрацювання літератури, вивчення і застосування передового педагогічного досвіду, аналіз та узагальнення власного досвіду, удосконалення практичної роботи педагога з питань навчального характеру.

#### *Література*

1. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. №1556-VII // Офіц. вісн. України. – 2014. – №63. – Ст. 1728.

2. Дудніченко Н.В. Розвиток творчого стилю діяльності педагога засобами методичної роботи школи: Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Криворізький держ. педагогічний ун-т. – Кривий Ріг, 2013. – 20 с.

3. Зубко А.М. Організаційно-педагогічні умови удосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України.– К., 2012. – 22 с.

**Андрій ОЛІЙНИК**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

### **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ІЗ ОРГАНАМИ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ**

Органи самоорганізації населення є важливим самостійним елементом системи місцевого самоврядування, а їх роль у цій системі обумовлена колом завдань, визначених Законом України «Про органи самоорганізації населення», а саме: створення умов для участі жителів у вирішенні питань місцевого значення в межах Конституції і законів України; задоволення соціальних, культурних, побутових та інших потреб жителів шляхом сприяння в наданні їм відповідних послуг; участь у реалізації соціально-економічного, культурного розвитку відповідної території, інших місцевих програм [1, с. 375].

Орган самоорганізації населення створюється за територіальною ознакою. Територією, у межах якої діє орган самоорганізації населення, може бути частина території села, селища, міста, району в місті, у межах якої проживають жителі, які обрали цей орган. Територія, у межах якої діє орган самоорганізації населення, визначається рішенням ради, що дала дозвіл на створення: сільського, селищного комітету – в межах території села, селища, якщо його межі не співпадають з межами діяльності сільської, селищної ради; вуличного, квартального комітету – в межах території кварталу, кількох, однієї або частини вулиці з прилеглими провулками в місцях індивідуальної забудови; комітету мікрорайону – в межах території окремого мікрорайону, житлово-експлуатаційної організації в містах; будинкового комітету – в межах будинку (кількох будинків) в державному і громадському житловому фонді та фонді житлово-будівельних кооперативів; комітету району в місті – в межах одного або кількох районів у місті, якщо його межі не співпадають з межами діяльності районної у місті ради [2].

В Україні вже є декілька прикладів успішного функціонування

місцевих органів самоорганізації населення. Наприклад, у Подільському районі м. Києва у 1990-1994 рр. була відпрацьована система самоорганізації населення в мікрорайонах, що діяла на підставі затвердженого районною радою Положення. У кожному з шести мікрорайонів діяв комітет територіального самоврядування, що був наділений правом юридичної особи, мав фінансову і господарську самостійність і трьох працівників, які зараховувались до штату районної ради. Головні завдання комітетів самоврядування полягали в благоустрої території, соціальному захисті населення, контролі за використанням нежитлових приміщень їх орендарями тощо.

Такий досвід дістав свого часу визнання, але на жаль, не набув поширення. Більше того, починаючи з 1995 р., роботу комітетів у мікрорайонах Подільського району було фактично згорнуто [3, с. 67]. Причина невдачі цієї інновації, можливо, полягала в тому, що її автори розраховували на звичні для української бюрократії адміністративно-територіальні важелі, а не на ментальність самих мешканців міського району. Досить було змінитись міській владі, як усе, що робила стара влада, зазвичай оголошувалось неправильним, недієздатним [4, с. 148].

У Бердянську Запорізької області пішли дещо іншим шляхом. Після виборів 1998 р. тут була здійснена спроба закладення своєрідної майстерні самоврядування під популярним у той час девізом «Не поруч, а разом!». Почали з перепідготовки кадрів і реалізації проектів партнерства громад. Практично всі управлінці та більшість депутатів міської ради, керівників суспільно-політичних об'єднань пройшли декілька курсів навчання: за Міжнародною програмою ООН «Майбутнє міст XXI» у Київському центрі муніципального менеджменту, у літній школі «Україна – Хабітат» та в процесі співпраці з координаторами українсько-американської програми «Партнерство громад для розширення досвіду місцевого самоврядування». Лише після цього територію міста, з урахуванням історично усталеної традиції, розділили на 12 самоврядних мікрорайонів. Пізніше, за бажанням самих жителів, їх контури дещо змінювались, але сам принцип поділу враховував своєрідність історико-культурної традиції. З самого початку існування міста у ньому існувала рибальська Слободка, німецька Колонія, припортовий житловий масив Ліски, військове містечко, історичний Центр тощо [4, с. 148]. У кожний із них на громадських засадах призначили інспектора, що є повноважним представником міського голови. Його завдання полягало не в здійсненні контрольних чи наглядових функцій, а

в організації конкретної роботи з населенням.

У кожному районі були створені виборні комітети та Центри громадських ініціатив. З кожним роком вони наділялися все більшими, окремими від інших матеріальними і фінансовими повноваженнями. Утворилась, по суті справи, нова форма самоорганізації населення, і у цьому контексті Бердянськ з повним правом можна назвати першовідкривачем. У кожному мікрорайоні з ініціативи самого населення почали виникати будинкові, вуличні, квартальні та інші комітети.

Результати роботи рад мікрорайонів засвідчують правильність обраного шляху. У кожному з них з'явилися нові зелені зони, місця відпочинку жителів, були започатковані свята мікрорайонів. Їх мешканці беруть участь у плануванні розвитку своїх територій і самостійно розподіляють виділені для потреб мікрорайону бюджетні кошти. У мікрорайоні одного з виборчих округів по виборах у міськраду створена поки що єдина в місті рада округу, але ця ідея проробляється й іншими депутатами, зацікавленими особами.

Сьогодні в приватному секторі міста працюють і виявляють неабияку активність і принциповість 33 вуличних комітети, а в секторі багатопверхових будинків міста – будинкові комітети і 25 об'єднань співвласників багатоквартирних будинків. Уже працюють дві приватні житлово-експлуатаційні контори. Таким чином, і в комунальній сфері міста знаходять поширення нові форми управління житловим фондом.

Однією із сполучних ланок між міською владою і територіальною громадою стали уповноважені, які працюють у всіх мікрорайонах. Результатом цієї роботи стала активізація населення, особливо в питаннях, що стосуються розпорядження бюджетними коштами, виділеними цільовим способом безпосередньо для мікрорайонів, планування невідкладних робіт тощо.

У мікрорайони перенесли центр своєї діяльності місцеві осередки політичних партій і громадських рухів, національно-культурні товариства, релігійні конфесії і молодіжні формування, міська рада старійшин, клуб ділових людей, жіночі об'єднання, координаційна рада «Згода» тощо.

Цікавим є досвід Шевченківської районної у м. Києві ради з підготовки та прийняття пакета документів, які чітко та зрозуміло визначили послідовність дій, необхідних для створення органу самоорганізації населення. Цей пакет включає: рішення ради «Про систему органів самоорганізації населення у Шевченківському районі м. Києва»; рішення ради «Про утворення мікрорайонів у Шевченківському

районі м. Києва та визначення меж їх території»; рішення ради «Про дозвіл на створення органів самоорганізації населення»; типові положення про комітет мікрорайону; типові положення про будинковий (вуличний, квартальний) комітет; зразок заяв про створення будинкового (вуличного, квартального) комітету та комітету мікрорайону; порядок надання дозволу на створення комітетів мікрорайонів, будинкових, вуличних, квартальних комітетів; зразок протоколу конференції жителів за місцем проживання про ініціювання створення комітету мікрорайону; зразок протоколу конференції жителів за місцем проживання про ініціювання створення будинкових, вуличних, квартальних комітетів; методичні рекомендації щодо порядку здійснення легалізації органів самоорганізації населення.

Отже, проаналізувавши окремі аспекти діяльності місцевих органів самоорганізації населення можна прийти до висновку, що активна співпраця органів місцевого самоврядування із органами самоорганізації населення розвантажує органи місцевого самоврядування від вирішення тих питань місцевого значення, що можуть бути успішно вирішені самим населенням, шляхом передачі відповідних повноважень місцевим рад разом з необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами органам самоорганізації населення.

#### *Література*

1. Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні: Кол. монографія / В.О. Антонечко, М.О. Баймуратов, О.В. Батанов та ін.; За ред.: В.В. Кравченка, М.О. Баймуратова, О.В. Батанова. – К.: Атіка, 2007. – 864 с.
2. Закон України «Про органи самоорганізації населення» // Відомості Верховної Ради, 2001, № 48, ст. 254.
3. Пархоменко В. Проблеми місцевого самоврядування в Україні 1990-х років / В. Пархоменко. – К.: Укр. кн., 1999. – 252 с.
4. Могильний С. Інноваційні технології роботи місцевої влади за органами самоорганізації населення / С. Могильний [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-22.pdf>

### **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ**

Результативність та ефективність діяльності державних органів влади великою мірою залежить від рівня кваліфікації державних службовців. Інноваційний зміст та технології підготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів державних органів влади базуються на таких принципах: актуальність, стандартизація, структурованість, варіативність, диференціація. Принципи, покладені в основу підготовки кваліфікованих управлінських кадрів державних органів влади, можна класифікувати на ті, що сприяють інноваційному розвитку системи підготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів на сучасному етапі та на ті, що сприяють розвитку кредитно-модульної форми організації навчання на курсах підвищення кваліфікації.

Важливими принципами організації навчального процесу в навчальних закладах, що здійснюють підготовку кваліфікованих управлінських кадрів є: провідна роль самостійності у навчанні; проблемно-пошукової організації змісту навчання; індивідуалізації і диференціації; гуманізації і поваги до суб'єктів навчального процесу; ефективності; мотивації і розвитку творчого потенціалу; варіативності; науковості.

Дана система принципів формування змісту навчання й організації навчального процесу сприяють забезпеченню цілісності, наступності і безперервності професійного розвитку управлінських кадрів. Для цього повинні на повну використовуватися можливості навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих керівних кадрів, так і на різноманітних семінарах, тренінгах, круглих столах, зустрічах тощо.

Визначення змісту підготовки кваліфікованих керівних кадрів відбувається під впливом політичних і соціально-економічних змін, які відбуваються в суспільстві; виявляє тенденцію орієнтації не лише на вимоги держави, а й на особистісні і професійні запити учасників навчального процесу (слухачів); спрямовується на оновлення всієї системи безперервного професійного розвитку керівних кадрів, а саме: на врахування тенденцій розвитку суспільства, на опанування нового змісту та освітніх технологій, на впровадження інновацій, на розвиток