

консультацій при підготовці рішень, навчання державних службовців, зокрема керівників, існує великий ризик провалу нововведень. Отже під час оцінювання є можливим налагодження діалогу між безпосереднім керівником та підлеглим щодо обговорення планів відомства, організації та щодо очікуваних результатів діяльності працівника.

Таким чином, оцінка діяльності державних службовців належить до основних засад державної служби, яка повинна бути чітко законодавчо врегульована. Як свідчить світовий досвід, підвищенню ефективності всієї системи державної служби значною мірою сприяє розробка нових концептуальних засад та прийняття кодексів честі, етики, типових правил поведінки різних категорій державних службовців. Зміни системи оцінювання діяльності не будуть мати перспективи, якщо будуть здійснюватись ізольовано без реформи управління людськими ресурсами на державній службі.

На думку Шатун В. Т. [2] результати оцінювання повинні служити основою для визначення потреб службовців у підвищенні кваліфікації (навчанні), підготовки індивідуального плану навчання та розвитку державного службовця.

Отже, зміни в процедурі оцінювання та врахування результатів оцінювання вказують на те, що оцінювання діяльності державних службовців в майбутньому стане більш прозорою, чіткою, менш формальною процедурою та демонструє зміну стосунків між керівниками та підлеглими.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу :<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

2. Шатун В.Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського та світового тренду – УДК 35.082.1-047.44 випуск 223 том 235

МІЖРЕГІОНАЛЬНА СПІВПРАЦЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДЛЯ ОБМІНУ ДОСВІДОМ РОБОТИ

У період, коли освіта України набуває кардинальних змін, виникає необхідність в оновленні методів та прийомів навчання, в залученні інноваційних методик до процесу формування в учнів предметних та життєвих компетентностей. Сучасному суспільству потрібні вчителі, які здатні приймати нестандартні рішення, творчо підходити до вирішення тієї чи іншої проблеми, самоконтролювати та самооцінювати результати своєї діяльності.

Реформування освіти вимагає створення умов для задоволення освітніх і професійних потреб, підвищення професійного рівня педагога, різнобічного розвитку та самореалізації особистості. Специфіка методичної роботи обумовлена переходом до особистісно-орієнтованої освіти полягає в перенесенні пріоритету з інформативно-ретрансляційного навчання на особистісно-орієнтоване.

Метою обміну досвідом роботи є підвищення професійної компетентності педагогічних працівників дошкільної освіти і початкової школи, популяризації педагогічних інновацій та активного впровадження їх у практику роботи дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступенів в умовах забезпечення наступності між дошкільною і початковою освітою, обмін досвідом роботи у контексті розв'язання нагальних питань реформування початкової освіти.

Основними завданнями міжрегіонального методичного об'єднання (ММО) загальноосвітніх навчальних закладів є:

- забезпечення роботи науково-практичних семінарів з актуальних питань навчання і виховання школярів;
- кадрове та науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу;
- розробка чіткої системи роботи щодо підвищення фахового та методичного рівня педагогічних кадрів в умовах оновлення змісту і структури освіти;
- впровадження в навчально-виховний процес інноваційних методик і технологій трансформування наукових ідей у практику діяльності вчителів школи;

– 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 фондї та фондї 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