

Попович Л. М.,
*науковий співробітник відділу економіки
та управління загальною середньою освітою, Інститут педагогіки НАПН
України, м. Київ, Україна*

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОПОРНИМ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ У ПРАКТИЧНОМУ ПОСІБНИКУ ДЛЯ КЕРІВНИКА

Проблема управління опорними закладами освіти (надалі-ОЗО) та філіями в Україні є надзвичайно актуальною, тому що в результаті реформаційних змін в освіті в умовах децентралізації були об'єднані декілька колективів, які працювали у різних матеріальнотехнічних умовах, з різним ресурсним забезпеченням, які знаходяться на значній віддалі. Керівникам таких закладів сьогодні є потреба прийняття нестандартних управлінських рішень, їм необхідно вирішувати багато проблемних питань, враховуючи специфічні особливості управління опорними закладами освіти: управління організацією навчально-виховного процесу, управління організацією науково-методичної роботи, з використання інноваційних форм науково-методичної роботи, в тому числі дистанційної в умовах віддаленої роботи, управління організацією виховної роботи тощо.

У ході дослідно-експериментальної діяльності нами було створено прогностична модель управління розвитком опорного закладу освіти в умовах децентралізації та об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Її основою стала концептуальна прогностична модель управління розвитком громадсько-активної школи (ГАШ), яка була обґрунтована під час попереднього дослідження. Результати дослідження науковців відділу дозволили зробити висновок, що саме така модель може стати оптимальною моделлю НУШ, а, значить, і опорного закладу освіти. Це підтверджує апробація розробленої нами моделі у експериментальних закладах освіти відділу. На її основі заклади можуть створювати власні моделі конкретних опорних закладів із врахуванням їх особливостей і специфіки.

У прогностичній моделі управління розвитком опорного закладу освіти визначено компоненти: інформаційно-консультаційний, діагностичний, концептуально - цільовий, організаційно - когнітивний, операційно - діяльнісний, оцінно-результативний, які враховують теоретичний та практичний аспекти.

Інформаційно-консультативний компонент є надзвичайно важливим для новоствореного опорного закладу освіти. Цей компонент передбачає весь спектр роботи щодо: численних групових та індивідуальних консультацій; ознайомлення з самим опорним закладом; вивчення науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення; створення нового освітнього простору та безпечного середовища; встановлення контактів з працівниками закладу, філій, установ та організацій, які знаходяться в освітньому окрузі ОЗО; встановлення контактів і визначення можливих точок дотику та співпраці з меценатами, роботодавцями; створення інформаційно-комунікаційної мережевої взаємодії тощо.

Діагностичний компонент передбачає всеохоплююче комплексне діагностування всіх учасників управлінського та освітнього процесів: і опорного закладу, і філій, і представників громадського сектора; аналіз викликів і ризиків; можливих шляхів розвитку опорного закладу освіти як організації, яка навчається.

Концептуально-цільовий компонент окреслює місію опорного закладу освіти із врахуванням його особливостей, стратегію і шляхи розвитку, мету, завдання, повноваження та розподіл сфер відповідальності суб'єктів освітнього та управлінського процесів; об'єкти управління та суб'єктно-об'єктні зв'язки, наукові підходи, принципи, закономірності, умови і чинники впливу, напрями діяльності структурних підрозділів та творчих груп працівників тощо.

Організаційно-когнітивний компонент є одним із найголовніших, оскільки передбачає організацію всієї діяльності та її змістове наповнення: створення освітнього, культурного, інформаційного простору опорного закладу освіти та об'єднаної територіальної громади (ОТГ); засвоєння компетентностей, організацію управління освітнім процесом, забезпечення внутрішньої системи якості освіти, ресурсне забезпечення опорного закладу освіти та філій, управління інноваційним розвитком опорного закладу освіти, створення, оприлюднення та вироблення заходів щодо розвитку стратегії опорного закладу освіти та філій, створення та організацію роботи управлінської команди, механізми розвитку; формування професійної компетентності керівника і його команди: управлінські, загальнофахові, науково - методичні знання, уміння, навички, цінності, досвід, практична діяльність.

Операційно - діяльнісний компонент - це технології, засоби, методи, форми, способи взаємодії, мотивації, формування та прояву позиції і стиль керівництва, вироблення стійкої мотивації до розвитку опорного закладу освіти, впровадження інноваційних освітніх та управлінських технологій, формування управлінської культури та професійної компетентності учасників управління та ресурсного забезпечення.

Оцінно-результативний компонент передбачає проведення постійного моніторингу, самооцінювання та оцінювання, корекцію, рефлексію та саморефлексію, визначення критеріїв та показників розвитку закладу освіти в цілому та його структурних складових.

Отже, впровадження розробленої нами прогностичної моделі управління розвитком опорного закладу освіти та філій залежать від продуманої розробленої стратегії розвитку закладу освіти, яка буде сприйнята та підтримана шкільним колективом, батьківською спільнотою, громадськістю; реалізації державно-громадського управління на всіх етапах; надання широкої автономії закладам та керівникам, дотримання наукових підходів та принципів діяльності; постійного професійного та особистісного саморозвитку керівника та його команди. Визначені основні компоненти прогностичної моделі спрямовуються на допомогу керівнику та всій управлінській команді бачити головне, правильно виставляти пріоритети,

