

## СКЛАДОВІ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПОРНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА ОТГ

*Л. М. Попович, наук. співробітник*

Для ефективного функціонування та інноваційного розвитку опорного закладу освіти та його філій в умовах децентралізації влади та управління освітою необхідним є ресурсне забезпечення усіх напрямків його діяльності.

Під час дослідження нами **встановлено**, що в опорних закладах освіти та їх філіях є проблеми організаційно-ресурсного характеру, які заважають ефективній роботі таких закладів : недостатнє на практиці фінансування (56 %), неналежний рівень забезпечення педагогічними кадрами та рівень їх професійної компетентності для впровадження освітніх реформ (20 %), неготовність частини педагогів до впровадження освітніх інновацій без попередньої апробації (20 %), зайва «паперотворчість» (21 %), надмірна кількість обов'язків керівника опорного закладу (72 %), відсутність чіткого розподілу повноважень та відповідальності суб'єктів управлінського процесу (22%), інституційна слабкість новостворених органів управління освітою в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) (45 %) тощо. Ці та інші проблемні питання необхідно розв'язувати керівнику, враховуючи умови, які є в збірному колективі, та у закладах освіти, які знаходяться віддалено від опорного закладу освіти, необхідно постійно підвищувати свою професійну компетентність та розвивати її у педагогічних працівників.

Теоретично **обґрунтована та розроблена** нами субмодель управління ресурсним забезпеченням опорного закладу освіти в умовах децентралізації та об'єднаних територіальних громад (ОТГ) є прогностичною, має структуру модельованої системи, з характеристикою її складових компонентів і причинно-наслідкових зв'язків та має таке наповнення: наукові підходи, закономірності, принципи, чинники і умови, методи, критерії і показники оцінювання, які потрібно враховувати створюючи свою модель кожному керівнику опорного закладу освіти. *Наукові підходи*, якими ми керувалися при дослідженні: системний, компетентнісний, діяльнісний, особистісний, процесно-орієнтований, ситуаційний, цільовий. *Закономірності*: відповідності мети розвитку опорного закладу освіти та філій, цілісності освітнього процесу, єдності праці педагогічних працівників та здобувачів освіти, залежності ефективності управління від компетентного керівництва тощо. *Принципи*: науковості, закономірності, демократизації, інноваційності, розвитку особистості, єдності централізму, колегіальності і колективності, уваги до кадрів, зворотнього зв'язку, моделювального прогнозування, різноманітності форм і методів навчання, ініціативи й активності, об'єктивної оцінки тощо. *Чинники і умови*: зовнішні і внутрішні, досвід педагогічної діяльності, стан здоров'я, індивідуально-типологічних особливості тощо. *Методи*: проблемні, дослідно-пошукові, експериментальні, наставництво тощо. *Критеріями і показниками*

*оцінювання* нашої субмоделі є ефективність, а результатом управлінської праці керівників опорних закладів освіти економічний та соціальний ефект.

Отже, для забезпечення ефективного упровадження субмоделі управління ресурсами опорного закладу освіти та його філій керівнику необхідно постійно розвивати свою професійну компетентність та педагогічного колективу, володіти теорією управління, складовою якої є теоретичний компонент нашої субмоделі.