

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ОПОРНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У СТВОРЕННІ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Попович Лідія,  
науковий співробітник,  
Інститут педагогіки Національної  
академії педагогічних наук України,  
[plidia01@ukr.net](mailto:plidia01@ukr.net), м. Київ,  
м. Київ, Україна.  
<https://orcid.org/0000-0001-8231-8124>.

**Ключові слова:** опорний заклад освіти, філії, організація управління, професійна компетентність, субмодель ресурсного забезпечення.

У період модернізації освіти в Україні, проведення адміністративно-територіальної реформи, утвердження державно-громадського управління освітою, утворюються освітні округи, «освітній округ – сукупність (мережа) закладів освіти та їх філій, у тому числі закладів позашкільної освіти, закладів культури, фізичної культури і спорту» та опорні заклади освіти, які є «... юридичною особою, має рахунки в органах казначейства, самостійний баланс, штамп, печатку. Кількість здобувачів освіти опорного закладу освіти (без урахування їх кількості у філіях) повинно становити не менш як 200 осіб». До опорних закладів освіти доєднуються філії, такі заклади освіти у нормативних документах охарактеризовані так: «Філія опорного закладу освіти не є юридичною особою і діє на підставі положення, затвердженого в установленому порядку. Філія забезпечує здобуття початкової освіти, а також за рішенням засновника – базової середньої освіти» [2]. Відповідальність у таких закладах загальної середньої освіти за надання якісних освітніх послуг покладається на керівника-управлінця та педагогічний колектив.

Опорні заклади освіти створюються з метою забезпечення нового освітнього простору «сукупність умов, засобів та технологій, що утворюють безпечне освітнє середовище із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних засобів та технологій у процесі здобуття освіти, у тому числі новітніх технологій енергоефективності, дизайну, архітектури будівель, споруд та території закладів освіти»; комфортного освітнього середовища та надання якісної освіти здобувачам освіти [2].

Вітчизняні вчені присвятили свої наукові розвідки аналізу проблем управління закладами загальної середньої освіти, управління загальноосвітніми навчальними закладами як активними системами: моделей та механізмів (Л. Калініна), теорії адаптивного управління та розробки і впровадження моделі державно-громадського управління (Г. Єльнікова), громадсько-державного управління освітою та закладами освіти (Л. Калініна, С. Королюк, О. Пастовенський), організаційним механізмам державно-громадського управління та громадсько-державного управління (Л. Калініна, О. Онаць, І. Осадчий, О. Пастовенський, Л. Парашенко), особливостям управління опорною школою (Н. Василенко), професійній компетентності керівника, психологічній, теоретичній та практичній готовності до вимог, які стоять перед керівником закладу освіти (Т. Сорочан) та ін.

Дослідження показало, що крім нормативно-правових документів та державних розробок, положень та інших документів органів місцевого самоврядування і самих опорних закладів освіти, питання діяльності опорних закладів освіти мало висвітлені у науковій літературі. Тому метою нашого дослідження є розроблення субмоделі ресурсного забезпечення управління опорного закладу освіти – до вироблення якої керівник повинен уже мати власну сформовану професійну компетентність.

Як показує наше дослідження у опорних закладах освіти наявні такі проблеми організаційно-управлінського змісту: недостатній рівень професійної компетентності педагогічних працівників (20%), якість навчально-методичного забезпечення (26%), рівень професійної компетентності працівників органів управління освітою (в основному у об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) (21%) тощо. Ці та інші проблемні питання необхідно розв'язувати керівнику опорного закладу освіти, враховуючи те, що колектив є збірним, а заклади освіти знаходяться на значній віддалі, тому педагогічні працівники таких закладів освіти мають постійно вдосконалювати свою професійну компетентність.

Керівник, на нашу думку, за своїми функціональними обов'язками відповідає за створення системи професійного розвитку педагогічних працівників усього освітнього округу, опорного закладу освіти та філій, також має працювати над розвитком професійних компетентностей,

перебуваючи в постійному русі до їх удосконалення. Професійна компетентність керівника залежать від здобуття управлінської підготовки, вміння ставити об'єктивну професійну самооцінку, розвивати власні управлінські здібності, вдосконалювати особистісні якості. Керівники опорних закладів освіти у процесі управління також мають урахувувати специфічні особливості управління організацією : освітнього, виховного процесів та ресурсного забезпечення.

У ході дослідно-експериментальної діяльності нами розроблена субмодель ресурсного забезпечення управління опорними закладами освіти (теоретичний компонент) та подано до експериментальних закладів освіти. Субмодель має таке наповнення : наукові підходи, закономірності, принципи, чинники і умови, критерії і показники оцінювання, які потрібно враховувати створюючи свою модель кожному керівнику опорного закладу освіти. *Наукові підходи*, якими ми керувалися при дослідженні такі: системний, діяльнісний, особистісний, процесно-орієнтований, ситуаційний, цільовий. *Навчальні закономірності* відображають зв'язки між основними компонентами дидактичної системи опорних закладів освіти і філій: розвиток системи освіти, цілісності освітнього процесу; мети, суспільної цілеспрямованості навчання і виховання; єдності праці вчителя та учнів; стимулювання; стабільності, спрямованості тощо. *Принципи навчання* – науковості, законоповаги, інноваційності, педагогічної свободи, уваги до кадрів, моделюючого прогнозування, компетентності, ініціативи й активності, зворотного зв'язку, корекції, ініціативи й активності, об'єктивності в оцінці, контролю за виконанням своїх посадових обов'язків та об'єктивної оцінки тощо. *Чинники*: стану здоров'я, особистого досвіду, індивідуально-типологічних та характерологічних особливостей. На нашу думку, за характером пізнавальної діяльності у опорних закладах освіти та їх філіях важливо використовувати в управлінській діяльності такі *методи*: проблемні, дослідно-пошукові, експериментальні, наставництво тощо.

*Критеріями і показниками оцінювання нашої субмоделі є* : ефективність, а результатом управлінської діяльності керівників опорних закладів освіти є соціальний ефект.

Специфіка управління опорними закладами освіти та їх філіями полягає в тому, щоб досягти керівнику позитивного результату необхідно постійно піклуватися про розвиток власної професійної компетентності та педагогічних працівників, володіти професійними знаннями, вміннями та навичками, вміло розв'язувати проблемні ситуації, володіти професійною культурою, системою цінностей і переконань, мати громадянську позицію, бути готовим до інноваційної діяльності, самовдосконалюватися тощо. Також керівнику-управлінцю необхідно постійно підвищувати професійні компетентності: психолого-педагогічні, економічні, науково-методичні, громадянські, управлінської культури тощо.

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

#### Література

1. Закон України «Про освіту » : чинне законодавство станом на 1 берез. 2018 року офіц. текст). Київ: Паливода А. В., 128 с. (Закони України).
2. Про затвердження Положення про освітній округ і опорний заклад освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 червня 2019 р. № 532. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532-2019-%D0%BF>.
3. Вадим Пянковський. Характеристика проведення адміністративно-правової реформи децентралізації України. – Актуальні проблеми правознавства. Випуск 2 (14). 2018 Електронний ресурс. Режим доступу: <http://appj.tneu.edu.ua/index.php/appj/article/viewFile/286/283>.
4. 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. Київ: Педагогічна думка, 2018. 224 с.
5. Концептуальні засади організаційних механізмів і технологій громадсько-державного управління : посібник / О. М. Онаць, Л. М. Калініна, за наук. ред. Л. М. Калініної. Київ: Видавничий дім «Сам», 2017. 64 с.