

МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОПОРНИМ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Попович Лідія Миколаївна

Науковий співробітник

Інститут педагогіки НАПН України

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-8231-8124>

м. Київ, Україна

pLidia01@ukr.net

Анотація. Нами створено та надано до експериментальних закладів освіти модель організації управління опорним закладом освіти та філіями, керівнику закладу освіти та педагогічному колективу надано практичні рекомендації, з метою ефективно організації управління такими закладами необхідно розробити власні моделі управління, особливу увагу звернувши на самовдосконалення керівників, педагогічних працівників, використання дистанційних форм роботи в умовах віддаленого навчання учнів, створення стратегії розвитку закладу загальної середньої освіти.

Ключові слова : опорний заклад освіти, філія, модель організації управління опорним закладом освіти, стратегія розвитку закладу освіти, практичні рекомендації.

Вступ. Проблема управління опорним закладом освіти та філіями набула особливої актуальності в умовах дистанційного навчання учнів та підвищення компетентності педагогів, так як у керівникам таких закладів освіти сьогодні є необхідність прийняття управлінських рішень в умовах дистанційного спілкування з педагогічним колективом та навчання учнів.

Вітчизняні вчені досліджували проблеми управління опорними закладами освіти в умовах децентралізації та об'єднаних територіальних громад (ОТГ) та надали практичні рекомендації таким закладам освіти щодо розвитку мережі опорних закладів освіти в умовах децентралізації, Л. Калініна [3], готовності педагогічних працівників до інновацій в умовах функціонування опорних закладів освіти О. Онаць [4]; аналізу організаційно-правових умов

діяльності опорного закладу освіти, Б. Чижевський [5], розвитку публічного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах, С. Мала[1] та інші.

Проте проблема практичного використання моделі організації управління опорними закладами освіти розкрита недостатньо.

Формулювання цілей статті.

На основі висновків виявлених у ході дослідно-експериментальної діяльності закладів освіти надати практичні рекомендації керівникам щодо використання моделі організації управління опорним закладом освіти в умовах дистанційного навчання учнів та підвищення компетентності педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу.

Нами було досліджено, що експерти шведсько-український проекту «Підтримка децентралізації в Україні», оприлюднили аналіз щодо створення типів шкіл в умовах децентралізації «...Із запровадженням в Україні опорних шкіл у 2017 році тепер ми розрізняємо такі три типи середніх шкіл: Самостійна школа – середня школа, яка не є опорною чи філією. Опорна школа – центральна школа з кількома підпорядкованими філіями. Філія – підпорядковане відділення школи без статусу юридичної особи, що зазвичай здійснює навчання лише на рівні початкової школи (1-4 класи). За два останні роки кількість самостійних шкіл зменшилася на 10%, кількість опорних шкіл збільшилася майже вдвічі, а кількість філій зросла на 50%» [2].

У період функціонування опорних закладів освіти та їх філій (2018-2020 роки), на думку респондентів (опитування) експериментальних закладів освіти Київської та Житомирської областей відбулися позитивні зміни : зріс рівень управлінської компетентності працівників органу керування освітою об'єднаних територіальних громад (ОТГ), якому підпорядкований опорний заклад освіти підвищився (14 %); збільшилася кількість комп'ютерної техніки (30 %); підвищився рівень правової грамотності керівників закладів освіти, завдяки онлайн навчанням керівників (14 %), покращилася матеріально-технічна база, особливо початкових класів (22 %), проте потребують кращого

матеріально-технічного забезпечення кабінети фізики, хімії, трудового навчання, спортивні зали (25 %) тощо.

З метою організації ефективного управління опорним закладом освіти нами надано практичні рекомендації керівникам опорних закладів освіти, у ході дослідно - експериментальної діяльності нами було створено модель організації управління опорним закладом освіти та надано до опорних закладів освіти, керівники розробили свої моделі для їх реалізації. Наша модель зорієнтована на теоретичний та практичний компоненти. Теоретичний: *концептуально-цільовий*: мета, завдання, суб'єкти і об'єкти, напрями діяльності, наукові підходи, принципи, закономірності, умови, чинники; *організаційно – когнітивний* : створення освітнього, інформаційного простору закладу освіти та об'єднаної територіальної громади; засвоєння компетентностей, організація управління ресурсним забезпеченням, розвиток професійної компетентності керівників та педагогічних працівників, посилення відповідальності за напрями діяльності, управління розвитком опорного закладу освіти, вироблення заходів щодо упровадження стратегії розвитку опорного закладу освіти, формування професійної компетентності керівника і його команди ; *операційно- діяльнісний* : технології, засоби, методи, форми, способи взаємодії, мотивація, позиція і стиль керівника, інноваційні підходи для розвитку закладу освіти, формування управлінської компетентності керівників та ресурсного забезпечення; *оцінно-результативни* : моніторинг, самооцінювання та оцінювання, корекція, визначення критеріїв та показників результативності. *Очікуваним результатом є*: створення власної моделі управління на основі розробленої нами моделі, що має допомогти керівнику ефективно управляти опорним закладом освіти, особливо в умовах дистанційного та віддаленого навчання.

Важливе значення для керівників таких закладів, на нашу думку, матиме також застосування *практичних рекомендацій*: використання методів управління: адміністративних, соціально-психологічних, економічно-бухгалтерських та різноманітних форм роботи, особливо дистанційних: роботи у вайбер групах, платформі дистанційних засідань, спілкування у

скайпі, використання електронних журналів, щоденників, тощо, особливо в умовах дистанційної роботи сьогодення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, для ефективної організації управління опорним закладом освіти та філіями керівнику закладу освіти керівнику та педагогічному колективу необхідно надати велику увагу саморозвитку, практично використовувати модель організації управління опорного закладу освіти, враховуючи розроблену нашу модель та рекомендації.

У подальших дослідженнях необхідно розкрити позитивні зміни, які відбулися в організації управління такими закладами.

Список літератури:

1. Інноваційний розвиток і підвищення рівня спроможності об'єднаних територіальних громад: матеріали наук.-практ. конф. за міжнар.участю, м. Дніпро, 30 жовтня – 29 листопада 2019 р. / за заг. ред. І.А. Чикаренко. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. – С. 204-207.

2. Прес-центр ініціативи «Децентралізація»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://decentralization.gov.ua/news/12275>.

3. Калініна Л.М. Розвиток мережі опорних закладів освіти в контексті децентралізації: Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки за 2019 рік. Педагогічна думка, м. Київ, Україна, стор. 219-221.

4. Онаць О. М. Готовність учителя до інновацій в опорному закладі освіти. Проблеми сучасного підручника: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (наукове електронне видання), 14 травня 2019 р. Педагогічна думка, м. Київ, Україна, стор. 91-93.

5. Чижевський Б. Г. Організаційно-правові умови діяльності опорного закладу освіти: Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки за 2019 рік. Педагогічна думка, м. Київ, Україна, стор. 226-228.