

## СУБМОДЕЛЬ ПІДСИСТЕМИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОПОРНИМИ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ

*Попович Лідія Миколаївна,*

науковий співробітник,

Інститут педагогіки

Національної академії

педагогічних

наук

України,

м. Київ, Україна

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

В умовах децентралізації влади, передачі повноважень на місцевий рівень в Україні створюються освітні округи та опорні заклади освіти і їх філії. На законодавчому рівні визначено, що кожна особа має право здобувати початкову та базову середню освіту в закладі освіти (його філії), що найбільш доступний та наближений до місця її проживання.

У нормативно-правових документах зазначено, що «освітній округ – сукупність (мережа) закладів освіти та їх філій, у тому числі закладів позашкільної освіти, закладів культури, фізичної культури і спорту, що забезпечують доступність освіти для осіб, які проживають на відповідній території», а опорний заклад освіти є «... юридичною особою, яка 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 приєднуються філії, такі заклади освіти, що : «... 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» [ 4, 6 ].

Метою створення опорних закладів освіти є – безпечне освітнє середовище, ефективне використання ресурсів, які спрямовуються на здобуття загальної середньої освіти здобувачами освіти та створення єдиної системи виховної роботи, забезпечення рівного доступу до освіти та надання якісної освіти всім дітям шкільного віку, особливо у сільській місцевості. На роль опорних закладів освіти можуть претендувати лише кращі заклади, у яких, як правило, відбувається реорганізація і які вже мають певні напрацювання, а керівник опорного закладу освіти повинен мати досвід управлінської діяльності.

Керівник опорного закладу освіти, на нашу думку, за своїми функціональними обов'язками відповідає за створення системи професійного розвитку педагогічних працівників усього освітнього округу, опорного закладу освіти та філій, а також він має систематично розвивати професійні компетентності та постійно удосконалювати їх. Професійна компетентність керівника ОЗО залежать від рівня його управлінської культури, здобуття управлінської підготовки, уміння ставити об'єктивну професійну самооцінку, розвивати власні управлінські здібності, удосконалювати особистісні якості. Керівники опорних закладів освіти у процесі управління також мають урахувати специфічні особливості

управління такою організацією: навчально-виховного процесів, науково-методичного, виховного та ресурсного забезпечення.

Важливим у таких закладах освіти є «створення безпечного освітнього середовища, концентрація та ефективне використання наявних ресурсів, їх спрямування на задоволення освітніх потреб здобувачів освіти, створення єдиної системи виховної роботи. Виконання завдань освітнього округу, опорного закладу освіти та його філій можливе шляхом створення нового освітнього простору, що передбачає: створення мотивуючого простору, застосування новітніх технологій дизайну, архітектури будівель та споруд, здобуття освіти із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних засобів та технологій; використання матеріально-технічної бази закладів освіти для забезпечення всебічного розвитку особистості здобувачів освіти» [4].

Специфіка управління опорними закладами освіти та їх філіями полягає в тому, щоб отримати позитивний результат навчання здобувачів освіти, необхідно посилити розвиток професійної компетентності керівника закладу та педагогічних працівників, тому «... особливого значення набуває управління, навчання та виховання за умов компетентнісного підходу, який, насамперед, потребує від педагогів та їхніх керівників нових знань і вмінь, пов'язаних із розширенням різних комунікацій та розвитку його соціальної ролі, комунікативних зв'язків не тільки з учасниками освітнього процесу, а й з владою, громадою, бізнесом» [2], таку діяльність не можливо здійснювати без розроблення економічних та організаційних механізмів належного ресурсного забезпечення опорного закладу освіти.

Значна кількість наукових досліджень вітчизняних учених і педагогів-практиків присвячена аналізу шляхів вирішення проблем управління освітою, закладами загальної середньої освіти, різним аспектам управлінської діяльності керівників закладів освіти (В. Бондар, В. Маслов, Т. Сорочан); моделюванню управлінської діяльності керівника (Л. Калініна); діяльності опорних закладів освіти та їх філій в умовах децентралізації освіти: управління опорною школою та кардинальних реформ в освіті (Н. Василенко) [2]; проблемам опорного закладу освіти як центру управління в умовах децентралізації (Л. Калініна); аналізу проблем створення і функціонування опорних шкіл (Л. Калініна, М. Топузов); стану управління опорними закладами освіти в умовах децентралізації та ОТГ (О. Онаць), соціального партнерства як основи державно-громадського управління розвитком загальної середньої освіти в малих містах України (Н. Лісова) [3].

Наше дослідження показало, що крім нормативно-правових документів, положень та інших документів органів місцевого самоврядування, опорних закладів освіти, проблеми діяльності освітніх округів, опорних закладів освіти та їх філій недостатньо висвітлені у науковій літературі, тому метою нашого наукового дослідження є розроблення субмоделі підсистеми ресурсного забезпечення управління опорного закладу освіти – до вироблення якої керівник повинен уже мати власну сформовану професійну компетентність.

Сьогодні в умовах децентралізації освіти, у функціонуванні опорних закладів освіти та їх філій, як підтверджують дані респондентів, наявні такі проблеми організаційно-ресурсного характеру: недостатній рівень фінансування (56 %), якість навчально-методичного забезпечення (26 %), рівень кваліфікації працівників органів управління освітою (20 %), відсутність чіткого розмежування повноважень та відповідальності суб'єктів управління в освітньому окрузі (13 %) тощо. Саме тому у ході дослідження нами було побудовано та теоретично обґрунтовано і надано на апробацію до експериментальних опорних закладів освіти субмодель підсистеми ресурсного забезпечення опорними закладами освіти, яка складається з теоретичного та прикладного компонентів.

Зосереджуємо увагу на теоретичному компоненті субмоделі: наукові підходи, закономірності, принципи, чинники та 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, процес-но-орієнтований, ситуаційний, цільовий. Особливості освітнього процесу в опорному закладі освіти полягають у тому, що слід враховувати, що при управлінні освітнім процесом у таких закладах освіти існують такі закономірності навчання – це «об'єктивні, суттєві, стійкі, повторювані зв'язки між складовими частинами, компонентами процесу навчання» [5, с. 120].

Навчальні *закономірності* відображають зв'язки між основними компонентами дидактичної системи опорних закладів освіти і філій (метою, цілеспрямованістю, змістом, методами, керуванням, стимулюванням): цілісності освітнього процесу; мети, суспільної цілеспрямованості навчання і виховання; єдності праці педагогічних працівників та здобувачів освіти; керування навчанням; стимулювання; розвитку системи освіти, стабільності, спрямованості, періодичності навчання в опорному закладі освіти та його філій тощо.

В організації управління освітнім процесом опорних закладів освіти та їх філій використовуються *принципи навчання* «керовані ідеї, нормативні вимоги до організації і проведення дидактичного процесу. Вони мають характер найзагальніших вказівок, правил, норм, що регулюють процес навчання.» [5, с. 121].

Ресурсне забезпечення опорних закладів освіти та філій також включає педагогічні кадри, з якими керівнику необхідно диференційовано здійснювати науково-методичну роботу. Складність управління ресурсним забезпеченням опорних закладів освіти та його філій полягає у тому, що саме тут, в опорному закладі освіти та його філіях, працює декілька педагогічних колективів на різних територіях (вони мають різні приміщення, розташовані у віддалених населених пунктах) і саме керівник опорного закладу освіти має вивчити і добре знати можливості і рівень професійної майстерності педагогічних працівників та постійно дбати про розвиток їхнього професіоналізму в усьому освітньому окрузі, опорному закладі освіти, та як він відповідає за якість освіти як в опорному закладі освіти, так і у його філіях. Рівень педагогічної компетентності

педагогічних працівників опорного закладу освіти та філій залежить від впливу таких *чинників*: 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 такі *методи* навчання: проблемні, дослідно-пошукові, експериментальні, прикладні, наставництво, для цього потрібне не формальне, а дієве закріплення за молодими педагогами наставників; зв'язок між партнерами тощо. *Основним критерієм і показником оцінювання нашої субмоделі є забезпечення ефективної професійної діяльності; а результатом управлінської праці керівників опорних закладів освіти є – економічний та соціальний ефект.*

Отже, для того щоб забезпечити ефективне управління ресурсним забезпеченням керівнику опорного закладу освіти та його філій необхідно мати відповідну науково-методологічну підготовку, досконало володіти теорією управління, частиною якої є теоретична складова субмоделі підсистеми ресурсного забезпечення управління.

### **Список використаної літератури**

1. Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки НАПН України за 2013 рік. Київ: Інститут педагогіки, 2013. 320 с.

2. Василенко Н. В. Особливості управління опорною школою: кардинальні ре-форми в освіті. *Управління школою*. 2016. № 31, 33 (511 –513). С. 8.

3. Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки НАПН України за 2018 рік. Київ: Педагогічна думка, 2018. 248 с.

4. Про затвердження Положення про освітній округ і опорний заклад освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 червня 2019 р. № 532. URL: <https://zakon.-rada.gov.ua/laws/show/532-2019-%D0%BF> (дата звернення: 19.10.2019).

5. Зайченко І. В. Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів 2-у вид. Київ: Освіта України: КНТ, 2008. С. 32.

6. Про освіту: Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

7. Калініна Л. М. Модернізація управління крізь призму концепції Нової української школи. *Практична філософія і Нова українська школа: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конфер.*, 16 травня 2019 р. Київ: НАПН України, Інститут педагогіки НАПН України, 2019. С. 12–15. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/715959/> (дата звернення: 12.10.2019).

8. Лісова Н. І. Зasadничі принципи самоврядування та самоорганізації об'єднаних територіальних громад. *Problems and achievements of modern science : coll. of scientific papers «ЛОГОΣ» with materials of the International scientific-practical conf.*, Cork. 2019. V. 1. С. 88–90. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/716019/> (дата звернення: 18.10.2019).

9. Онаць О. М. Позиція директора школи в Чеській Республіці та в Україні: по-рівняльний аспект. *Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2019: інтер-націоналізація та інтеграція в освіті в умовах глобалізації*: матер. III

Міжнар. наук.- практ. конфер. Київ; Дрогобич, 2019. С. 137–138. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/716264/> (дата звернення: 12.10.2019).