

РОЗДІЛ ІІІ

ШКОЛА ЛІДЕРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК СУЧАСНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Єрмоленко Андрій Борисович

кандидат політичних наук, доцент,
завідувач кафедри методики професійної освіти
та соціально-гуманітарних дисциплін

*Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

e-mail: diamond_621@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-3048-7844

SCHOOL OF LEADERS OF VOCATIONAL EDUCATION AS A MODERN MODEL OF LEADERSHIP COMPETENCE DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL EMPLOYEES OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM ADVANCED TRAINING

Yermolenko Andrii

Candidate of political sciences, Associate Professor,
Head of Professional Education Methods,
Social and Humanitarian Disciplines Department

*Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education
SIHE "University of Education Management" NAPS of Ukraine*

e-mail: diamond_621@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-3048-7844

У розділі зазначено актуальність розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в контексті модернізації освітнього середовища. Розкрито сутність лідерської компетентності педагога та рівні її сформованості. Визначено зміст та структуру моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Представлено досвід діяльності Школи лідерів професійної освіти Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти як інноваційної моделі розвитку лідерської компетентності освітян. Визначено напрями практичної реалізації розвитку компетентностей та їх певних компонентів. Дослідження виконано в межах НДР «Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку» (0121U108611, 2021 р.).

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, лідерська компетентність, модель підвищення кваліфікації, компетентнісний розвиток, Школа лідерів професійної освіти, педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку людства визначається низкою соціокультурних перетворень та інтеграційних процесів. В цьому моменті проблеми лідерства та управління організаціями, як і сам їх зміст потребує концептуальних змін. Поряд з цим, стан вітчизняної системи освіти визначається низкою протиріч,

вирішення яких потребує адекватної реакції як політичного керівництва України так і освітян. Нормативно-правове поле регулювання освітнього середовища ще не набуло завершеного стану та перебуває в процесі формування. Деякі структурні елементи національної освіти (освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта, професійна (професійно-технічна) освіта та ін.) знаходяться в стані правового оформлення та реформування. Так відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року, ця сфера знаходиться у стані реформування і очікується прийняття відповідного закону та інших ключових норм. Безпосередньо в самій Концепції визначено модернізацію освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість освітнього процесу. При цьому, значна увага приділяється удосконаленню системи підготовки педагогічних працівників та їх компетентнісного розвитку [14]. З іншого боку, сучасність формує все нові вимоги до освітян, серед яких рішення складних професійних завдань та швидкої реакції на зміну обстановки.

В такій ситуації, коли суспільство і держава формують запит щодо якісної професійної освіти, а відповідно високого рівня професіоналізму педагогічних працівників, розвиток лідерської компетентності набуває ключового значення. В цьому контексті важливим вбачається розвиток лідерських якостей фахівців на різних етапах їх освітньо-професійної траєкторії. При цьому варто враховувати, що уміння прийняття компетентних рішень, навички самоорганізації та володіння лідерськими якостями є актуальним не лише для керівників, а й викладачів та інших категорій освітян сфери професійної освіти. Поряд із зазначеним, цей момент актуалізується у контексті професійної діяльності як один із перспективних напрямків модернізації професійної освіти та підвищення конкурентоздатності педагогів. Особливої актуальності навички лідерства педагогічних працівників набувають як необхідна умова досягнення якості освітніх процесів в мінливих умовах сьогодення, балансу між гнучкістю і стабільністю, творчістю та результативністю, тощо.

Таким чином, спостерігається ситуація певної невизначеності, одним із аспектів якої є визначення інноваційної моделі компетентнісного розвитку педагогічних працівників професійної освіти, зокрема, їх лідерської компетентності в системі післядипломної освіти у відповідності до поточних викликів та трансформацій вітчизняного соціокультурного простору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій в яких науковці розглядають різні сторони окресленої проблеми дозволяє визначити наступні напрями. Фундаментальні засади вивчення феномену лідерства в педагогіці складають роботи О. Бойко, Т. Вежевич, В. Гладкова, Б. Головешко, Л. Грень, Т. Гура, О. Дяків, В. Жигірь, А. Зоріна, О. Кін, Ю. Кращенко, В. Локшин, О. Маковський, Н. Мараховська, В. Михайличенко, В. Міляєва, С. Прохоровська, О. Романовський, Н. Семенченко, В. Сидоренко, Р. Сопівник, Н. Сушик, О. Уманський, В. Ягоднікова та інших. Безпосередньо розвиток управлінської компетентності та лідерських якостей керівних кадрів закладів освіти у системі післядипломної освіти досліджували Н. Протасова, В. Сидоренко, С. Сисоєва, С. Калашнікова. Зокрема, в контексті розробки методологічних засад розвитку лідерства особливе значення мають напрацювання В. Бондар, А. Вихрущ, М. Діденко, А. Корнійчук, М. Лютий, О. Пилипчук, О. Хмизова та ін. Дослідження моделі дидактичної системи формування лідерської компетентності в освітньому середовищі здійснює С. Нестуля. Більшість досліджень пов'язується із впливом особистості на колектив чи групу.

Вивчення напрацювань певного кола зарубіжних вчених свідчить про зосередженість досліджень щодо впливу лідерської компетентності на результативність діяльності. Зокрема, місце та роль лідерських якостей та атрибутів у структурі лідерської компетентності (С. Заккаро, К. Кемп, П. Бейдер); вплив лідерської компетентності на ефективність діяльності (В. Пілайнен, Т. Ківенен, Дж. Ламінтанен); лідерські навички в структурі лідерської компетентності (А. Перейра, М. Пестана, П. Олівейра) [4].

Аналіз результатів наукових досліджень та публікацій дає змогу зробити висновок, що проблематиці лідерської компетентності, лідерських якостей, лідерства в освіті вітчизняними та зарубіжними науковцями приділяється значна увага і накопичено певний досвід. Лідерство розглядається як складний суспільний і водночас індивідуальний феномен. Індивідуальний характер лідерства розкривається в особистісних якостях і рисах освітян і уособлює персональні особливості. Тоді, як суспільна природа лідерства визначається спрямованістю впливу на групи та інших людей. У цьому контексті значне місце належить лідерському потенціалу педагога. Особливістю цієї характеристики є не стільки кількісний вимір групи, скільки якісний рівень послідовників.

На нашу думку, не зважаючи на достатньо високий рівень напрацювань з даної проблематики, поза увагою вчених залишається питання розвитку якостей лідера та лідерської компетентності сучасного педагога в умовах сталого розвитку. Зокрема залишається не розв'язаним питання розробки інноваційної моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації.

Мета дослідження: визначення сутності, змісту та особливостей інноваційної моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти на досвіді її реалізації в системі підвищення кваліфікації Білоцерківського інституту післядипломної неперервної освіти.

Виклад основного матеріалу. Метою Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначено підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки та забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя [12].

Як стверджують дослідники, в сучасних умовах розвитку суспільства, що характеризуються глобалізацією та діджиталізацією, значення освіти змінюється: вона має забезпечити підготовку особистості до вирішення гострих викликів сьогодення та попередження їхнього виникнення в майбутньому. Логічно, що вимоги до освіти впливають на її сутність. Якщо освіта є одним із визначальних чинників забезпечення сталого розвитку суспільства, то її невід'ємною властивістю повинна стати постійна та всезагальна орієнтованість на досягнення сталості суспільства. А отже, така характеристика, як "сталий розвиток" сьогодні стає невід'ємною властивістю самої освіти [16].

У цьому контексті, підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти розглядається як складний процес, що характеризується своєю багатофункціональністю й міждисциплінарністю. Він охоплює не лише фахово-предметну та практичну підготовку, але й впливає на такі сфери особистості, як аксіологічна, мотиваційна, емоційна, етична тощо. Сучасний процес компетентісного розвитку педагогічних працівників визначається збалансованим підходом у вимірах і принципах освітнього середовища. З одного боку - це використання знань і досвіду минулого під час освітнього процесу в теперішньому для забезпечення освітніх потреб

майбутніх поколінь. З іншого - прогностичний підхід "вчитися у майбутнього", що визначає випереджальний ефект освіти. Логічно, що зміни в освіті мають бути сфокусовані на якісні трансформації змісту і форми освітнього середовища.

З огляду на зазначене, освітяни є потужними провідниками суспільних змін. Їхні знання та рівень компетентності мають важливе значення для формування свідомості майбутніх поколінь, перебудови освітніх процесів та переорієнтування закладів освіти на засади сталості. Тоді як освіта є першочерговим та найважливішим чинником для забезпечення сталого розвитку людства. Очевидно, що розвиток освіти, зокрема у напрямі сталого розвитку, потребує нових педагогічних умов, педагогічних моделей, нової педагогічної культури та педагогічного змісту. Сталий розвиток потребує концепції освіти, спрямованої на комплексний і динамічний підхід, який враховує важливість критичного і творчого мислення, соціокультурного осмислення та суспільної свідомості.

Узагальнюючи сказане, варто зазначити, що роль педагогічного працівника за даних умов трансформується і визначає її новий зміст. Наповнюючись інноваційною сутністю педагог перестає бути просто менеджером освітніх процесів, він виконує роль лідера як у формалізованому так і неформальному середовищі. В цій ситуації лідерські якості педагога професійної освіти є вкрай необхідними: для самоорганізації і саморозвитку, організації освітнього середовища, цілеспрямованого впливу на колег та здобувачів освіти.

Як показує практика, в повсякденній діяльності лідерські якості педагогічні працівники, як правило, асоціюють з управлінською діяльністю та неформальним лідерством. Проте введення в дію Постанови Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800, яка стала нормативно-правовим підґрунтям підвищення кваліфікації освітян на компетентнісній основі розширило їх усвідомлення цього питання [2]. Осмислюючи виклики сучасності та перманентні перетворення соціокультурного середовища, вітчизняна система освіти потребує гнучкої адекватної моделі професійного розвитку педагогічних працівників в умовах певної невизначеності. Таким рішенням є збалансований розвиток компетентностей педагога на регулярній основі. Враховуючи, що підвищення кваліфікації допускається засобами не лише формальної але й неформальної та інформальної освіти, поряд з іншими постає питання планування власної освітньо-професійної траєкторії, самодисципліни та інших лідерських якостей сучасного фахівця.

На думку науковців, розвиток лідерських якостей педагога є важливим фактором його фахового зростання. Досліджуючи питання лідерства в контексті педагогічної діяльності, М. Лютий дійшов висновку, що лідерська компетентність як особистісне утворення забезпечує професійну успішність та прагнення до саморозвитку. На його думку, саме лідерство, що проявляється у педагогічній практиці є рушійною силою здатною переборювати адміністративні перепони та втілювати в життя інноваційні підходи у викладацькій та науково-дослідній діяльності. При цьому, наявності лише лідерського потенціалу чи лідерських якостей у педагога недостатньо. Для реалізації академічних свобод в умовах сучасного освітнього середовища, педагог має володіти сформованою лідерською компетентністю, що буде проявлятися на всіх рівнях від особистісних рис до сформованих знань, навичок та лідерських моделей поведінки. Загалом, лідерська компетентність забезпечує професійну успішність педагогічного працівника та прагнення до постійного саморозвитку і навчання [4].

В. Сидоренко акцентує увагу на навичках сучасного педагога в управлінні знаннями, тобто – отримання знань, їх створення, організації і ціннісного використання

[15]. Поряд з цим, важливим моментом педагогічної діяльності є управління освітнім процесом. Як зазначає Н. Мойсеюк, педагогічний працівник визначає мету і завдання процесу в конкретних умовах, програмує розвиток особистості здобувача освіти, обґрунтовує систему педагогічних засобів, форм, методів, їх етапність, спрямованість на розв'язання конкретних педагогічних завдань [6]. В сучасних умовах, педагогічний працівник здійснює не лише управління процесом особистісного та професійного розвитку здобувача освіти а і організації певного сегменту (дисципліни, предмету) динамічного освітнього середовища закладу освіти. Це обумовлює наявність не лише організаційних, а й комунікативних якостей особистості в контексті взаємодії з іншими педагогами в процесі створення ефективного освітнього середовища.

Узагальнюючи сказане, можна визначити, що в сучасних умовах професійна діяльність педагога беззаперечно потребує розвитку лідерських якостей пов'язаних з процесами самоорганізації та саморозвитку. Поряд з чим, важливим залишається питання організації освітнього середовища, конструктивного впливу на особистість здобувача освіти та супроводу його освітньо-професійної траєкторії.

Оскільки актуальність лідерських якостей педагогічних працівників професійної освіти в умовах реформування беззаперечно, важливим моментом її удосконалення є визначення змісту перспективної моделі розвитку лідерської компетентності в системі підвищення кваліфікації. В цьому контексті логічним вбачається вивчення дослідження науковцями сутності змісту лідерської компетентності та її складових.

Так, певне коло науковців у своїх дослідженнях визначає лідерську компетентність як багатокомпонентне утворення, що містить лідерські якості, уміння та знання і цінності, вона є рисою особистості, що забезпечує професійну успішність особистості та прагнення до постійного саморозвитку і навчання. [4]

На сьогодні існує низка визначень поняття «лідерська компетентність», її сутності та змісту в різних контекстних ситуаціях. Пропонуємо розглянути варіант С. Нестуля, який став результатом глибокого наукового аналізу досліджень сучасників та в ретроспективі. Вона дійшла висновку, що лідерська компетентність – це здатність реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, бути лідером. Вона є інтегрованою якістю особистості, яка складається із таких структурних компонентів: когнітивного (знання), операційно-діяльнісного (уміння та здатності) та особистісного (якості особистості, загальні та специфічні риси лідера). На її переконання, лідерська компетентність виступає основою успішної діяльності сучасного фахівця у колективі, оскільки вона полягає не лише в якісному виконанні ним своїх посадових обов'язків, але й в особливостях його особистісних якостей [8].

Когнітивний компонент лідерської компетентності представляє систему знань, якими має володіти педагог професійної освіти, щоб бути лідером у процесі освітньої діяльності. Цей компонент включає знання: сучасних теорій лідерства; його психологічних особливостей; теоретичних основ ефективного лідерства; технологій командного управління; стилів управління; способів удосконалення власного стилю управління; практичних методів ефективного управління в умовах ризику та невизначеності; сутності емоцій та важливості управління ними в процесі взаємодії; сутності конфліктів та способів їх вирішення; основні відмінності лідерства й менеджменту; характеристики основних типів лідерства; залежність стилю лідерства від людей і ситуацій тощо.

Сучасні педагоги мають усвідомлювати сутність лідерства через знання: мотивації особистості, делегування повноважень, комунікації – як способу впливу на

оточуючих, відмінностей діалогу та дискусії; командоутворення та максимального розкриття особистісного потенціалу, тощо.

Дослідник представляє операційно-діяльнісний компонент лідерської компетентності як систему організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність педагога інтегрувати діяльність групи як єдиної команди. Цей компонент включає уміння: управляти собою, іншими, групою; працювати з носіями різних стилів лідерства та налагоджувати їх ефективну взаємодію; бути лідером для колег та здобувачів освіти; виявляти лідерський потенціал; розвивати навички ефективної взаємодії, делегування повноважень; здійснювати лідерство шляхом подолання конфліктів; обирати оптимальний стиль лідерства та мотиваційні стратегії в роботі з колективом; генерувати продуктивні ідеї, просувати їх подальше втілення; бути відкритим до нових ідей та перспектив; застосовувати на практиці принципи відповідальності, служіння людям, ініціативності; використовувати ефективні методи виходу із стресових, конфліктних і кризових ситуацій, а також тактики розумного переконання; підвищувати ефективність команди; управляти емоційним інтелектом, тощо. Сучасний педагогічний працівник професійної освіти повинен уміти бачити і розуміти особистість, її взаємостосунки та ставлення до ініціатора спілкування; вступати в контакт, управляти ініціативою контакту, застосовувати весь комплекс засобів організації контакту на всіх його етапах.

Здатності: постійно рухатися вперед, приймати рішення в складних ситуаціях; досягати реалізації поставлених завдань; бачити перспективи; встановлювати відносини співробітництва; налаштовуватися на зміни; взаємодіяти з носіями інших стилів лідерства при прийнятті рішень, та їх впровадженні; формувати команду; управляти як здобувачами освіти, колегами так і змінами і т.п. Фактично, цей компонент відображає здатність фахівця до застосування лідерських знань та вмінь в процесі освітньої практики. Відповідно, формує його готовність до трансформації практичного життєвого досвіду для досягнення професійних цілей на засадах лідерства, та застосування ефективних методів різних стилів лідерства [8].

Особистісний компонент лідерської компетентності педагога представляє собою комплекс рис та якостей, необхідних для успішної реалізації освітньої діяльності. Він представлений інтелектуальними здібностями (розум і мислення, розсудливість, прозорливість, оригінальність, концептуальність, освіченість, знання справи, допитливість і пізнавальність, інтуїція); рисами характеру (ініціативність, амбіційність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, особистісна цілісність, сміливість, самовпевненість, урівноваженість, незалежність, мобільність, самостійність, потреба в досягненнях, наполегливість і впевненість, комунікабельність, енергійність, владність, працездатність, обов'язковість, емпатія); загальними лідерськими якостями (система ціннісних орієнтирів і відносин до навколишнього світу й людей, емоційний інтелект, психологічна надійність, адекватна самооцінка, самосвідомість, впевненість, саморегуляція, мотивація та ін.); специфічними рисами лідера (лідерська спрямованість, лідерський потенціал, харизма, зануреність і відданість своїй справі, відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання суспільного визнання, задоволення від роботи, від здійснення соціального впливу, самовдосконалення, впливовість та ін.) [10].

Досліджуючи лідерську компетентність освітян у соціально-психологічній площині, науковці прийшли до висновку, що лідерство виявляючись через статичний аспект (положення), продукує динамічний – процес впливу. В основі цього феномену лежить прояв лідерських якостей особистості. Таким чином, лідерську компетентність

можемо розглядати як статус (положення) індивіда, обумовлений його ефективною діяльністю та процес впливу на власну діяльність та поведінку інших.

Спираючись на висновки В. Міляєвої, можна визначити, що лідерська компетентність є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації її здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень зазначеної компетентності визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Поряд з цим, як зазначає авторка, лідерський потенціал особистості містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику, інноваційність, критичне ставлення та ін. у комплексі це забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення [5].

Виходячи із вищевказаного можемо зробити висновки, що розвиток лідерської компетентності передбачає комплекс відповідних заходів, які певною мірою можна реалізувати педагогічним працівникам в контексті підвищення кваліфікації. Оскільки профіль (рамку) лідерської компетентності освітян не унормовано законодавчо, пропонуємо на основі наукових досліджень, частково відображених у цій статті, визначити вимоги до моделі розвитку лідерської компетентності педагогічного працівника професійної освіти в контексті підвищення кваліфікації.

Виходячи із трактування самого поняття, визначеного чинним законодавством, компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [13]. Зазначене формує результативність розвитку лідерської компетентності, як ефективного здійснення професійної діяльності педагогічного працівника, що вже само по собі визначає постійне фахове та особистісне удосконалення. Тобто, розвиток таких компонентів передбачає збалансований циклічний підхід. В системі освіти дорослих він може реалізовуватись на засадах щорічного підвищення кваліфікації за різними моделями.

Поряд з цим, результати сучасних досліджень вказують, що кожен із показників лідерської компетентності має певний діапазон рівнів якості. Тобто на різних етапах становлення педагога як фахівця ці якості відрізняються різними ступенями сформованості і потребують відповідного механізму їх удосконалення. В цьому моменті, доцільним вбачається підхід відображений в дослідно-експериментальній роботі під патронатом МОН України за темою «Формування лідерської компетентності учня та вчителя для життя в інноваційному суспільстві» [11]. Суть якого полягає в сегментації рівнів сформованості лідерської компетентності за сутністю проявів самоорганізації та впливу на колектив (групу). Розвиток лідерських якостей педагогічного працівника можна диференціювати:

перший рівень – високопрофесійний співробітник (здійснює свій внесок через активне використання власного потенціалу);

другий рівень – цінний член команди (робить особистий вклад у досягнення загальної мети, ефективно взаємодіє з іншими членами команди);

третій рівень – ефективний лідер (організовує людей, раціонально розподіляє ресурси з метою виконання поставлених завдань);

четвертий рівень – компетентний управлінець (формує бачення перспектив розвитку підрозділу (організації) і послідовно досягає визначеного результату, ефективно корегує діяльність, забезпечує високі стандарти якості освіти);

п'ятий рівень – акме-лідер (реалізовує свою місію, ефективно працює з командою і досягає цілей. Поряд з цим, допомагає лідерам інших рівнів досягати більш високого рівня лідерства, сприяє їх зростанню до вищого від свого рівня) [11].

Комбінація та співвідношення структурних компонентів модулів моделі підвищення кваліфікації визначається рівнем сформованості лідерської компетентності педагогічних працівників закладів П(ПТ)О. Реалізація академічної свободи педагогічного працівника в сучасних умовах визначає його можливості самостійно або за рекомендацією управлінської ланки закладу освіти формувати запит щодо її змісту. Поряд із зазначеним, доцільною може бути пропозиція визначення зазначеного показника засобами тестування фахівцями закладу освіти.

Проблема розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів П(ПТ)О в контексті сучасних трендів освіти (компетентна освіта, освіта упродовж життя, студентоцентризм, освіта як професіоналізація, рівний доступу до якісної освіти, лідерство і менеджмент в освіті, особистісно-орієнтована освіта та інші) набуває нового значення та потребує пошуку нових моделей організації освітнього середовища Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.

З метою вивчення та розвитку лідерської компетентності науково-педагогічних працівників Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти у 2021 році було запроваджено пілотний проєкт "Школи лідерів професійної освіти" (ШЛПО), як середовище професійного зростання та розвитку лідерської позиції з метою саморозвитку й самовдосконалення, сприяння адаптації до сучасних трансформацій вітчизняного середовища освіти та міжнародного освітнього простору. Проєкт став однією з форм колективної, групової та індивідуальної роботи і виконує функції: діагностичну, організаційно-методичну, навчально-просвітницьку, консультаційну, розвивальну.

Оскільки лідерська компетентність педагога післядипломної освіти полягає не лише в якісному виконанні своїх посадових обов'язків, але й в специфіці його особистісних якостей, то основними завданням ШЛПО було визначено: формування теоретичних основ ефективного лідерства, стилів ефективного управління, сутності педагогічних конфліктів та способів їх вирішення тощо; набуття вмінь управляти собою, іншими, групою; удосконалення навичок ефективної взаємодії, делегування; вибір оптимального стилю управління та мотиваційних стратегій у роботі зі слухачами та колегами; розвиток здатностей постійно рухатися вперед, приймати рішення в складних ситуаціях; домагатися поставлених завдань; бачити перспективи; співпрацювати; налаштовуватися на зміни; взаємодіяти з носіями інших стилів при прийнятті рішень та їх впровадженні; формувати команду; управляти аудиторією.

Як показує практика, основою успішності професійної діяльності викладачів є удосконалення особистісних якостей: лідерської спрямованості, лідерського потенціалу, харизми, відповідальності, прагнення до успіху, готовності до змін, самовдосконалення та ін. Поряд з цим, трансформації соціокультурного середовища обумовили необхідність інноваційного розвитку, що визначається орієнтацією освітян не на минулий і сучасний досвід, а на перспективу. Відповідно до означених напрямів та завдань діяльності ШЛПО відбувся перший етап цього проєкту.

Перше засідання "Школи лідерів професійної освіти" відбулося 15 квітня 2021 року. Тема першої зустрічі, яку модерував Єрмоленко А.Б., кандидат політичних наук,

доцент була: "Трансформація сутності поняття "лідерство" в контексті світоглядних традицій". У вступному слові директорка Інституту Сидоренко В.В., докторка педагогічних наук, професорка акцентувала увагу на беззаперечній актуальності розвитку лідерської компетентності у сучасних педагогічних працівників. Разом з цим, було окреслено перспективи діяльності ШЛПО як інноваційної моделі розвитку лідерської компетентності керівного складу та педагогічних працівників закладів освіти. Загалом, інформація і дискусія засідання були присвячені змінам уявлення соціуму про лідерство, пов'язане із трансформацією світогляду та свідомості. Доповідь базувалась на сучасних теоріях розвитку особистості та суспільства: Спіральної динаміки Клера Грейвза та Типах організації життєдіяльності соціуму Фредеріка Лалу. Такий підхід дозволяє зняти протиріччя пов'язані з сутністю ролі лідера. Було обґрунтовано, що лідер реалізує свій потенціал і вплив на групу в контексті їх очікування та світоглядних засад. Доведено, що роль педагога як лідера, організатора освітнього середовища та наставника здобувачів освіти є беззаперечною. В сучасних умовах освітніх реформ, педагогічний працівник як ніколи потребує розвитку лідерської компетентності.

Друга зустріч ШЛПО "Комунікація як засіб розв'язання професійних протиріч" була покликана розв'язати протиріччя, що виникають під час взаємодії в команді та інших життєвих ситуаціях. Доведено, що в епоху діджитал і штучного інтелекту комунікація залишається важливим елементом та складовою розвитку суспільства. Сучасність із динамічними перетвореннями та всезростаючими можливостями обміну інформацією не зменшує, а навпаки посилює роль комунікативних навичок особистості. В результаті дослідження та спираючись на власний досвід, учасники дискусії обґрунтували значимість діяльності лідера в налагодженні комунікації і вибудові взаємозв'язків у команді.

Черговою темою роботи "Школи лідерів професійної освіти" було визначено: "Виклики та перспективи розвитку лідерських якостей в системі професійної освіти ХХІ ст. (оцінки та рекомендації експертів Організації Об'єднаних Націй, Європейського Союзу та Організації Економічного Співробітництва та Розвитку)". В ході засідання була представлена доповідь Мандрагелі В.А., доктора філософських наук, професора, основними питаннями були: сутнісно-змістовної різниці між призначенням та завданнями лідерів і менеджерів; найважливіших рис та напрямів діяльності лідерів в системі технічної і професійної освіти провідних країн світу. Поряд з цим, ґрунтовного розгляду набули проблеми лідерства, що пов'язані з організацією навчального процесу, а саме:

- стратегічне бачення та цілі закладів технічної і професійної освіти і тренінгу;
- методи оцінки потенціалу та дієздатності педагогічного складу і адміністративно-технічного персоналу;
- питання удосконалення структури навчального закладу та особливості організації в ньому навчального процесу.

Логічно, що на поточному етапі розвитку післядипломної освіти без зазначених чинників стати перспективним педагогом-тьютором неможливо. Сучасність вимагає професіоналізму, впевненості в собі, оптимістичного світосприйняття, креативності у поєднання з готовністю оволодівати новими формами, методами, прийомами та технологіями навчання, систематичним й послідовним впровадженням у практику оригінальних, новаторських способів, прийомів педагогічної майстерності і засобів, що охоплюють цілісний навчальний процес від визначення його мети до очікуваних результатів.

Таким чином, проєкт був спрямований на пошук та реалізацію шляхів, методів і засобів удосконалення лідерської компетентності педагогічних працівників, що дозволить у подальшому моделювати їх професійну діяльність, кар'єру і соціально значимі цінності. В результаті, досвід ШЛПО з розвитку лідерської компетентності науково-педагогічних працівників БІНПО обумовлений специфікою діяльності у сфері освіти дорослих в умовах сталого розвитку, базуючись на принципах безперервної освіти та усвідомленої вибудови освітньо-кар'єрної траєкторії став підґрунтям для розробки і функціонування моделі удосконалення лідерської компетенції в системі підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку.

Спираючись на отриманий досвід та дослідження науковців, було запропоновано для розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі післядипломної освіти застосувати технологію ресурсно-орієнтованого навчання (РОН). Вивчаючи напрацювання С. Нестуля, яка здійснила глибокий аналіз праць вітчизняних і зарубіжних вчених присвячених РОН (М. Гриньова, М. Макарова, Н. Кононец, В. Сідоров, М. Батлер, М. Ганнафін, Дж. Гілл, Б. Грін, К. Грінхау, С. Декстер, С. Ленд, Ш. Чанг), було зроблено висновок, що ця технологія за своєю суттю може виступати системоутворюючим чинником для створення моделі розвитку лідерської компетентності педагогів професійної освіти у системі підвищення кваліфікації в умовах сталого розвитку із поєднанням усіх вище зазначених сучасних освітніх трендів, технологій, методів.

Цінність ресурсно-орієнтованого навчання полягає у комплексному застосуванні форм, методів та засобів навчання, скерованих на цілісний підхід до організації освітнього процесу, зорієнтованого не лише на розвиток компетентностей, але й на удосконалення навичок самостійного активного перетворення інформаційного середовища шляхом пошуку і практичного застосування різноманітних інформаційних ресурсів. Це забезпечує організацію освітнього середовища закладу, за якої здобувачі освіти зорієнтовані на самостійну пошуково-дослідницьку роботу та активно залучаються до ефективного використання широкого спектру ресурсів: друкованих, електронних, людських (залучення фахівців, професіоналів з різних галузей тощо) та ін. Такий підхід може розглядатись одним із підґрунть освіти упродовж усього життя.

На думку дослідників, РОН за своєю природою є розвиваючим навчанням: розвиток навичок пошуку інформації, її аналізу і обробки; розвиток навичок самостійної роботи; розвиток життєвих та професійних компетентностей, особливо лідерської компетентності, як засобу саморозвитку і професійного зростання педагога [9].

Застосування такого підходу в подальшій реалізації моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти базувалось на платформі інформаційно-освітнього середовища (ІОС) БІНПО із залученням ресурсів електронних бібліотек, сайтів, структурних підрозділів інституту, інших закладів освіти та громадських організацій.

В результаті реалізації такої моделі було зроблено висновок, що інформаційно-освітнє середовище закладу освіти є системою взаємодії суб'єктів освіти, здатною до саморозвитку. При цьому, зв'язи між суб'єктами та компонентами системи встановлюються на основі інформаційної діяльності для реалізації освітніх завдань.

За основу було взято висновки дослідників, що ІОС розглядається одночасно як програмно-технічний комплекс і як педагогічна система, що потребує реалізації інформаційно-програмної, психолого-педагогічної та дидактичної складової. Відповідно, залучення здобувачів освіти до такого освітнього середовища закладу є

складовою розвитку їх лідерської компетентності, що відслідковувалось на практиці в процесі діяльності зазначеної моделі [9].

Таким чином, модель розвитку лідерської компетентності є цілісний динамічний процес організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності педагогів професійної освіти щодо оволодіння навичками активного перетворення інформаційного середовища, спрямований на набуття та розширення комплексу знань і передбачає оптимальне використання інформаційно-освітнього середовища Інституту, а пізніше на практиці - організації кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових, інформаційних та інших ресурсів. Дидактична складова цієї моделі реалізовується як комплекс форм, методів та засобів навчання, націлених, насамперед, на комплексний підхід до організації освітнього середовища Інституту спрямованого на розвиток здібностей опрацювання інформаційних ресурсів з метою отримання знань про концепції лідерства, застосування ефективних методик та стилів лідерства, формування лідерських умінь та навичок, які забезпечують здатність здобувача освіти бути лідером. Такий підхід передбачає консолідацію різних ресурсів, які оптимально використовуються для розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти.

Спираючись на дослідження та досвід діяльності ШЛПО в Білоцерківському інституту неперервної професійної освіти за ініціативи В.В. Сидоренко, докторки педагогічних наук, професорки була розроблена інноваційна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в умовах сталого розвитку. Проєкт реалізовувався у форматі Школи лідерів професійної освіти (Школа) за темою "Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах сталого розвитку". Для апробації зазначеної моделі була сформована група слухачів підвищення кваліфікації із числа контингенту керівних кадрів закладів П(ПТ)О Дніпропетровської та Київської областей.

Мета Школи лідерів професійної освіти: розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в умовах сталого розвитку на основі технології ресурсно-орієнтованого навчання.

Зміст навчання розкривається через Освітньо-професійну програму (ОПП) підвищення кваліфікації за темою: "Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах сталого розвитку". Зазначена ОПП включає п'ять взаємопов'язаних модулів, спрямованих на збалансований розвиток компонентів лідерської компетентності та лідерських якостей і забезпечується навчально-методичним комплексом. Модулі Програми наступні:

1. Нормативно-правові засади управлінської діяльності менеджера освіти;
2. Менеджмент і лідерство в освіті дорослих;
3. Психологія професійної діяльності керівника закладу;
4. Організація освітнього простору закладу П(ПТ)О;
5. Науково-методичний менеджмент освітніх інновацій.

Форми навчання: *традиційна* (передбачає проведення лекцій, практичних занять, семінарів, майстер-класів, тренінгів, науково-дослідна робота);

дистанційна (використання ресурсу дистанційної освіти <https://portal.office.com/> на платформі Microsoft Teams та організації інтерактивного он-лайн навчання в його середовищі);

змішана, яка передбачає гармонійне поєднання традиційної та дистанційної форми з акцентом на самостійну роботу слухачів, залучення їх до участі в засіданнях

Школи лідерів професійної освіти БІНПО, регіональних семінарах, Всеукраїнських та Міжнародних конференціях, заходах Міжнародної спеціалізованої виставки «Освіта та кар'єра - 2021», тощо;

Методи навчання: фасилітації, модерації, мозкового штурму, кейсів, рольових ігор, проектування нестандартних віртуальних ситуацій, освітні проекти, інтервізії, інтерактивної дискусії, SWOT-аналізу, коучингу, тощо.

Засоби навчання: електронні засоби навчання (електронні посібники, цифрові комплекси, комп'ютерні тести, дистанційний курс і т.п.), навчально-методичні посібники, науково-популярна література, інформаційні ресурси Інтернету, освітньо-інформаційні портали тощо;

Додаткові навчальні ресурси: Освітня платформа БІНПО LMS "PROFOSVITA" (PORTA - PROF - STUDIA <https://profosvita.org>), ресурс Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти в Електронній бібліотеці НАПН України (<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/bticesheiuem/>), інформаційно-методичний ресурс «Методична скарбничка» та сайт БІНПО (<https://binpo.com.ua/>), матеріали засідань ШЛПО колективу Інституту.

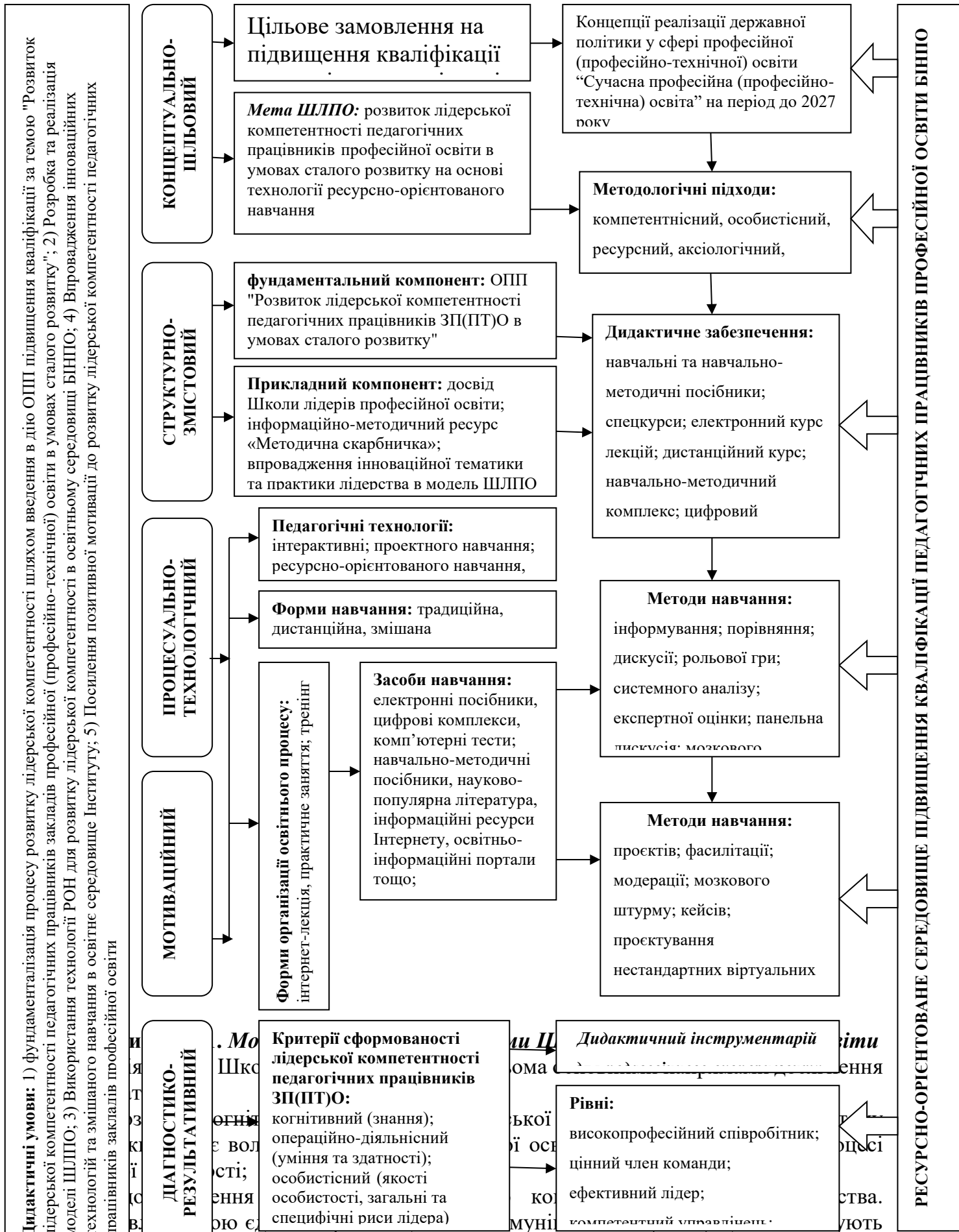
Схематично модель дидактичної системи (концептуально-цільовий, структурно-змістовий, процесуально-технологічний, мотиваційний, діагностико-результативний компонент) представлено на Рисунку 1.

Загалом, відповідно до визначення Г. Білецької, інформаційно-освітнє середовище Інституту забезпечується функціонуванням складових: *мережевої* (створення зв'язків, відношень між здобувачами освіти та інформаційними ресурсами шляхом використання ІКТ, сервісів Інтернету для досягнення навчальних цілей); *інтерактивної* (середовище, яке ґрунтується на веб-технологіях і підтримує структуровану взаємодію між членами освітньої спільноти – взаємопов'язана, структурована сукупність веб-сторінок, груп в соціальних мережах); *віртуальної* (інформаційні ресурси, які узгоджуються з процесами комунікації та діяльності, утворюючи цілісність, інтегруються в єдину систему, за допомогою якої підтримується та спрямовується осмислене самостійне навчання); *середовища дистанційного навчання*, що включає схематизовану модель педагогічного процесу з побудовою навчальних курсів на базі мережних технологій (Відділ цифровізації освітньої діяльності БІНПО), модульний динамічний об'єктно-орієнтований сегмент навчання (програмний комплекс для організації навчання з використанням дистанційних технологій в ресурсі <https://portal.office.com/> на платформі Microsoft Teams) [1].

Ще однією із особливостей Школи стало залучення до освітнього процесу не лише науково-педагогічних працівників закладу, а й досвідчених фахівців, практиків, представників громадських організацій, тощо. Серед них: Мірошніченко К.Б., Президент ГО «Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти»; Ключко А.О., Президент ГО «Результативний старт ультраактивного розвитку суспільства», кандидатка педагогічних наук, доцентка, тренерка, фасилітаторка програми «Активні Громадяни» Британської Ради в Україні; Василенко В.М., директор НМЦ ПТО у Дніпропетровській обл.; Баркар В.І., Во директора ДНЗ "Білицький професійний ліцей" та інші.

Специфіка такої програми полягає у можливості закладу освіти оптимально реагувати на запити здобувачів освіти з урахуванням рівня сформованості їх компетентностей. Сутність такого підходу полягає у можливості комбінації необхідного набору модулів, збалансуванні співвідношення їх змістового наповнення та плануванню розподілу реалізації підвищення кваліфікації педагогічного працівника

у міжтестастійний період. Відповідно, один із показників моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників є її варіативність та динамічна комбінація.



здатність педагога інтегрувати діяльність групи як єдиної команди. Цей компонент розвиває здатність фахівця до застосування лідерських знань та вмінь в процесі освітньої практики. Відповідно, формує його готовність до трансформації практичного

життєвого досвіду для досягнення професійних цілей на засадах лідерства, та застосування ефективних методів різних стилів лідерства;

особистісне зростання педагога як збалансований розвиток рис та якостей, необхідних для успішної реалізації освітньої діяльності.

Як результат співпраці здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників БІНПО в процесі реалізації моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти стали висновки щодо ефективності її діяльності.

Самоаналіз слухачів групи, які є керівниками різних рівнів управління в закладах П(ПТ)О свідчить про динамічний розвиток когнітивного та операційно-діяльнісного компоненту лідерської компетентності. Поряд із зазначеним було зроблено припущення, що педагогічні працівники закладів освіти, які не займають керівні посади потребують більш глибокого теоретико-практичного вивчення поняття лідерства та необхідності розвитку у освітян лідерської компетентності.

Оприлюднені результати емпіричного дослідження О. Кулик, що свідчать про недооцінку освітянами та випускниками педагогічних ЗВО значення лідерської компетентності в контексті їх професійної діяльності знайшли відгук у слухачів групи. Визначення реального рівня цього показника може слугувати підґрунтям для ефективного планування та розстановки акцентів їх компетентнісного розвитку [3].

Зазначене дослідження може бути основою для розробки форми вхідного тестування для визначення реального стану сформованості лідерської компетентності педагогічного працівника. Дане анкетування включає чотири блоки. Перший блок направлений на оцінку психологічних та особистісних якостей педагога як лідера (інтелект, екстраверсія, самосвідомість, емоційна стабільність, відкритість, мотивація, соціальний інтелект, рефлексивність, емоційний інтелект).

Другий блок визначав лідерські уміння (вирішувати проблеми, взаємодіяти з іншими, планувати, здійснювати соціальну оцінку, поведінкову гнучкість, мотивування себе та інших).

Третій – містив знання педагогічного працівника як лідера. До цього переліку було віднесено: знання теорій лідерства, стилів лідерства та можливостей їх застосування в різних ситуаціях, технологій командного управління, правил та законів освітнього менеджменту, шляхів розв'язання конфліктів, технік управління емоціями.

Останній сегмент опитування визначав ціннісні засади професійної діяльності, серед яких: повага до інших, служіння іншим, чесність, справедливість, спільність [3].

Таким чином, рекомендації керівництва та педагогічної ради закладу П(ПТ)О в поєднанні з результатами тестування, можуть слугувати основою для визначення рівня розвитку лідерської компетентності та формування комбінації і співвідношення модулів даної моделі підвищення кваліфікації.

Заключним вагомим чинником, який логічно завершує систему є зворотній зв'язок. У цьому випадку доцільним вбачається використання інструментарію моніторингу якості підвищення кваліфікації фахівців у галузі професійної освіти впроваджений на системному рівні у БІНПО [7]. Це дозволяє здійснювати оптимізацію моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників з урахуванням запитів стейкхолдерів та вимог часу.

Висновки. На даному етапі розвитку України, державна освітня політика сприяє всебічному розвитку особистості, спрямована на освіту особистості протягом усього життя. В сучасних умовах соціокультурних та економіко-політичних трансформацій лідерський потенціал стає однією із важливих умов, а лідерство – інструментом

реформування сфери професійної освіти та модернізації вітчизняного освітнього простору. Щоб бути затребуваним на ринку освітніх послуг, педагог повинен постійно працювати над розвитком особистих якостей та лідерської компетентності. В даному контексті, лідерські якості є одним із базових чинників самоорганізації та професійної реалізації педагогічних працівників професійної освіти. Їх вияв та удосконалення реалізовується через розвиток лідерської.

Зростання освітян як лідерів є цілісним динамічним процесом організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності освітян з оволодіння навичками активного перетворення інформаційного середовища, спрямованим на набуття системи знань, якими він має володіти, щоб впевнено вибудувувати власну освітньо-карьерну траєкторію та бути лідером у професійній діяльності. Це передбачає оптимальне використання в освітньому середовищі закладу освіти консолідованих кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових та інформаційних ресурсів.

Поряд із зазначеним, це процес, спрямований на використання усіх ресурсів, якими володіє Інститут, а також на розвиток його ІОС, представленого такими компонентами: мережне, інтерактивне, віртуальне навчальне середовище, середовище дистанційного навчання, модульне динамічне об'єктно-орієнтоване середовище навчання.

Ресурсно-орієнтоване навчання як системоутворюючий чинник дидактичної системи розвитку лідерської компетентності педагогів в освітньому середовищі БІНПО представлено такими складниками: мета, зміст, форми, методи, засоби навчання та додаткові навчальні ресурси.

На основі досвіду підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти у БІНПО, дослідження напрацювань зарубіжних та вітчизняних дослідників було визначено зміст та апробовано інноваційну модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації (Школа лідерів професійної освіти).

Сутність такої моделі полягає у динамічній комбінації варіативних складників – освітніх модулів, що спрямовуються на розвиток когнітивного, операційно-діяльнісного та особистісного компонентів лідерської компетентності. Співвідношення яких визначається відповідно до рівня лідерства педагогічного працівника та перспектив розвитку за етапами підвищення кваліфікації у міжтестастійний період. Моніторинг якості підвищення кваліфікації дозволяє модернізувати модель відповідно до запитів замовників та вимог часу.

Структурно дидактична модель ШЛПО представлена: концептуально-цільовою, структурно-змістовою, процесуально-технологічною, мотиваційною та діагностико-результативною підсистемами.

Список використаної літератури

1. Білецька Г.А. Сучасні інформаційні освітні середовища та їх застосування у професійній екологічній освіті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*: зб. наук. праць. Запоріжжя. 2012. Вип. 22 (75). С. 74–81

2. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#top> (дата звернення: 28.04.2021).

3. Кулик О. Стан сформованості лідерської компетентності майбутніх викладачів закладу вищої освіти. *Освіта дорослих в Україні та світі: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Одеса, 2 жовтня 2020 р. С. 200 – 203.
4. Лютий М. Уявлення учасників освітнього процесу закладу вищої освіти про показники лідерської компетентності майбутнього викладача. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 3. С. 85 – 97.
5. Міляєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки*. 2014. Випуск 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10 (дата звернення: 28.04.2021).
6. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка: навч. посіб. 5-те вид., доп. і перероб. Київ: Б.В., 2007. 655 с.
7. Моніторинг якості освіти та освітніх послуг: сайт Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти. URL: <https://cutt.ly/7UZ7n4x>
8. Нестуля С.І. Поняття лідерської компетентності сучасного менеджера. *Збірник наукових праць «Витоки педагогічної майстерності»*. 2018. Випуск 21. С 133 – 137.
9. Нестуля С.І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2019. 799 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/8401>
10. Нестуля С.І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2018. № 4. С. 62 – 71.
11. Про завершення дослідно-експериментальної роботи на базі Кременчуцького ліцею № 11 Кременчуцької міської ради Полтавської області: Наказ МОН України від 13.02.2015 р. № 144. URL: <http://old.mon.gov.ua/files/normative/2015-02-19/3568/nmo-144-1.pdf> (дата звернення: 28.04.2021).
12. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України: від 25.06.2013 р., № 344/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>
13. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. (№ 38-39). С. 380.
14. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 28.04.2021).
15. Сидоренко В.В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. *Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці*: зб. матеріалів доп. учасн. III регіональної науково-практична конференції. Вінниця: Вінницька міська друкарня, 2017. С.8 – 17.
16. Коренева І.М. Феномен "освіта для сталого розвитку": сутність та сучасні особливості концепту. *Український педагогічний журнал*. 2018. № 2. С. 113-123.

SCHOOL OF LEADERS OF VOCATIONAL EDUCATION AS A MODERN MODEL OF LEADERSHIP COMPETENCE DEVELOPMENT OF

PEDAGOGICAL EMPLOYEES OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM ADVANCED TRAINING

Yermolenko Andrii

Candidate of political sciences, Associate Professor, Head of Professional Education Methods, Social and Humanitarian Disciplines Department

Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education SIHE "University of Education Management" NAPS of Ukraine

The section indicates the relevance of the development of leadership competence of teachers of vocational (vocational) education in the context of modernization of the educational environment. The essence of the teacher's leadership competence and the levels of its formation are revealed. The content and structure of the model of development of leadership competence of pedagogical workers of vocational education in the system of professional development are determined. The experience of the School of Leaders of Vocational Education of the Bila Tserkva Institute of Continuing Vocational Education as an innovative model for the development of leadership competence of educators is presented. The directions of practical realization of competences development and their certain components are determined.

Introduction. Society and the state form a demand for quality professional education, and, accordingly, a high level of professionalism of teachers, the development of leadership competence is of key importance. The development of leadership qualities of specialists at different stages of their educational and professional trajectory is considered important. It should be borne in mind that the ability to make competent decisions, skills of self-organization and leadership skills are relevant not only for managers but also teachers and other categories of teachers of vocational education. The leadership skills of pedagogical workers become especially relevant as a necessary condition for achieving the quality of educational organizations in the changing conditions of today, the balance between flexibility and stability, creativity and effectiveness.

Purpose. determination of the essence, content and features of the innovative model of development of leadership competence of pedagogical workers of vocational education on the experience of its implementation in the system of professional development of Bila Tserkva Institute of Postgraduate Continuing Education.

Methods. Theoretical methods of analysis and generalization of scientific literature, systematization and generalization of the received information.

Results. The article indicates the relevance of the development of leadership competence of teachers of vocational (vocational) education in the context of modernization of the educational environment. The essence of the teacher's leadership competence and the levels of its formation are revealed. The content of the modern model of development of leadership competence of pedagogical workers of professional education in the system of advanced training is determined. Examples of practical implementation of competence development and their certain components are given.

Originality. Is to determine the content of the model of development of leadership competence of teachers in vocational education in the context of advanced training. A feature of the model is a dynamic combination of components in accordance with the levels of development of leadership qualities.

Conclusion. In the current conditions of socio-cultural and economic-political transformations, leadership potential becomes one of the important conditions, and leadership - a tool for reforming the field of vocational education and modernization of the domestic educational space. In this context, leadership qualities are one of the basic factors of self-organization and professional realization of teachers. Their manifestation and improvement is realized through the development of leadership competence. Based on the study of the experience of professional development of teachers of vocational education in BINPO, research of foreign and domestic researchers, the content of the modern model of leadership development of teachers of vocational education in the system of professional development was determined.

The essence of such a model is a dynamic combination of variable components - educational modules aimed at developing the cognitive, operational and personal components of leadership competence. The ratio of which is determined in accordance with the level of leadership of the pedagogical worker and the prospects of development by stages of professional development in the interest period. Monitoring the quality of professional development allows to modernize the model in accordance with customer requests and time requirements.

Key words: leadership, leadership qualities, leadership competence, model of professional development, competence development, School of Vocational Education Leaders, pedagogical staff of vocational (vocational) education institutions.

Єрмоленко А.Б. Школа лідерів професійної освіти як сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. *Improvement of modern advanced training models for CTE teachers in the context of sustainable development / Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку:* колективна монографія: В. Сидоренко, Л. Горошкова, А. Єрмоленко, В. Харагірло, В. Грядуща, А. Денисова / за науковою редакцією доктора педагогічних наук В.В. Сидоренко. Poland: Bilostok. 2021. С. 96-111. (1,48 д.а.)