

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЗА ІННОВАЦІЙНИМИ МОДЕЛЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Єрмоленко Андрій Борисович, кандидат політичних наук, доцент, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України
e-mail: diamond_621@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-3048-7844

В 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.

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.

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 [3]. 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» [2]. 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) [1].

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 (компетентнісна 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. Проект 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 проекту.

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 XXI 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 [1].

Таким чином, 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-карєрну 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.

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. Єрмоленко А.Б. Сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 1 (45). С. 205-213
2. 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)
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. (№ 38-39). С. 380