

**Кайтановська Ольга Миколаївна,**  
доктор філософії (PhD), завідувач сектору забезпечення  
видання навчальної літератури закладів професійно-  
технічної освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»,  
м. Київ, Україна

## **ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГА**

Лідерство в закладах професійної освіти є не лише актуальним, а й стратегічно важливим для розвитку української системи в цілому. Воно охоплює управлінські, педагогічні та соціальні аспекти, спрямовані на формування сучасних закладів освіти. Відтак, Україна оновлює й вдосконалює професійну освіту. Вона є стратегічним інструментом для майбутніх перетворень, а ключову роль у цьому процесі відіграють педагогічні працівники, які стають носіями лідерських компетентностей, ініціаторами змін та наставниками для майбутніх спеціалістів. У Законі України «Про професійну освіту» зазначено, що професійна освіта спрямована на формування та розвиток компетентностей особистості, необхідних для її самореалізації впродовж життя, виховання відповідальних громадян і спеціалістів [1]. У цьому контексті особливо набуває значення розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників у закладах професійної освіти, адже саме вони забезпечують якісне виконання освітньої місії, стають наставниками для майбутніх робітників та ініціаторами позитивних змін у суспільстві в цілому.

У науковій літературі поняття «лідер» трактується багатогранно. Словник-довідник з професійної педагогіки визначає лідера як члена групи з найвищим соціометричним статусом, за яким визнається особлива роль у прийнятті рішень та організації спільної діяльності. Американський консультант і менеджер Марвін Бауер розглядав лідера як людину, яка ставить мету та здатна залучати інших до її досягнення, наголошуючи на цілеспрямованості та комунікативно-організаційному потенціалі. У свою чергу, Т. В. Гура підкреслює, що лідер в освіті може бути як особа, так і інституція, діяльність яких спрямована на розвиток освітньої сфери, а досягнення та результати стають дороговказом для інших [2]. Отож у підґрунті професійної освіти лідерство педагогічних працівників охоплює індивідуальний, груповий та системний виміри, що забезпечує формування відповідальності, професійної зрілості та інноваційного потенціалу майбутніх фахівців. З метою уточнення структури лідерської компетентності ми використали модель Єрмоленка А. Б, вона складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: когнітивного, операційно-діяльнісного та особистісного. Когнітивний компонент, за його баченням, охоплює систему знань про теорії лідерства, стилі управління, технології

командної взаємодії та методи вирішення конфліктів. Операційно-діяльнісний компонент включає організаційні та комунікативні уміння, що забезпечують здатність педагога інтегрувати діяльність групи, ефективно делегувати повноваження та мотивувати колектив. А в свою чергу особистісний компонент відображає комплекс рис і якостей (ініціативність, гнучкість, емпатія, харизма тощо), які визначають здатність педагога бути лідером у формальному й неформальному освітньому середовищі. Відмітимо, що формування зазначених компонентів здійснюється через систему підвищення кваліфікації, тренінги, наставництво й тьюторство, що дозволяє педагогічним працівникам виступати фасилітаторами командної взаємодії та ініціаторами інноваційних змін у закладах професійної освіти. Зауважимо, що на сьогоднішній день велику популярність мають курси щодо лідерства. Різні сайти пропонують свої тренінги, семінари, практикуми тощо. Наприклад, Prometheus, який є найбільшою українською платформою професійного розвитку, пропонує такі курси: «Лідерство в командах: побудова ефективної командної культури»; «Лідерство у команді: Становлення лідера»; «Сучасне лідерство» та інші [4]. Можемо припустити, що курси є дієвими і сучасними, оскільки їх поширення зазначене на різних сайтах.

Отже, лідерська компетентність педагогічних працівників у закладах професійної освіти є не лише індивідуальною характеристикою, а й системним чинником, що визначає якість освітнього процесу та перспективи розвитку суспільства. Вона інтегрує знання, уміння та особистісні якості, які дозволяють педагогу виступати організатором, наставником і агентом змін. Розвиток цієї компетентності сприяє формуванню відповідальних, конкурентоспроможних і соціально активних фахівців, здатних адаптуватися до викликів сучасного світу. Зазначимо, що у сучасних умовах модернізації професійної освіти лідерська компетентність стає ключовим ресурсом для впровадження інновацій, розвитку командної взаємодії та забезпечення стійкості освітніх інституцій. Вона формує нову культуру педагогічної діяльності, де поєднуються стратегічне мислення, гнучкість, емпатія та здатність до конструктивного вирішення конфліктів.

#### **Список використаних джерел інформації:**

1. Про професійну освіту. Закон України. Офіційний вебпортал парламенту України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text> (дата звернення 02.04.2026).

2. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 418-428. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto\\_2015\\_44\\_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2015_44_57).

3. Сидоренко В. В., Горошкова Л. А., Єрмоленко А. Б. *Цифровий програмно-методичний комплекс «Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку»*. Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти, 2021. С. 114. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/729932/1/5.pdf>.

4. Каталог курсів від Prometheus: безкоштовні, платні, з сертифікатом і без. URL: <https://prometheus.org.ua/courses-catalog/> (дата звернення 02.04.2026).

**Моркова Олександра Олександрівна,**

студентка Ірпінського фахового коледжу економіки та права,  
м. Ірпінь, Україна

**Науковий керівник: Сергієнко Наталія Володимирівна,**

викладач циклової комісії гуманітарно-філологічних дисциплін  
Ірпінського фахового коледжу економіки та права,  
м. Ірпінь, Україна

## **ГРА ЯК ЗАСІБ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS СТУДЕНТІВ**

У сучасних умовах ринку праці професійні знання (hard skills) перестають бути єдиним критерієм успіху. Роботодавці все частіше надають перевагу випускникам, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту, уміють критично мислити та працювати в команді. Традиційні методи навчання часто не встигають за цими запитами, тому виникає потреба в технологіях як інтерактивному інструменті підготовки фахівців. У контексті цифрової трансформації освіти особливої актуальності набуває пошук інноваційних методів навчання, серед яких чільне місце посідає гра.

Розвиток soft skills є не просто додатковим елементом навчання, а базовою умовою формування конкурентоспроможного фахівця. «Гнучкі навички» включають здатність до комунікації, лідерство, стресостійкість та вміння працювати в команді [2, с. 58]. Саме ці якості дозволяють молодим спеціалістам ефективно адаптуватися до професійного середовища та розв'язувати складні завдання в умовах невизначеності, формування цих навичок у ЗВО має відбуватися інтегровано з опануванням професійних компетенцій, оскільки без соціальної взаємодії та емоційного інтелекту реалізація фахового потенціалу стає неможливою [3, с. 195].

Традиційні методи навчання часто не забезпечують достатнього рівня залученості для розвитку міжособистісних навичок. Тут на допомогу приходить гейміфікація — використання ігрових елементів у неігрових контекстах.