

*3. Активізація в університетах процесу створення інноваційних технологій підготовки майбутнього вчителя як засобів його особистісного й професійного розвитку і саморозвитку. Розв'язання цього завдання вимагає насамперед підвищення компетентності управлінського і викладацького складу університетів в питаннях кар'єрного зростання вчителя та його організації, суголосності роботи у цьому напрямі вчених рад, науково-методичної ради і кафедр усіх підрозділів. Особлива увага приділяється при цьому пріоритетним напрямам самоосвіти викладацьких кадрів. Створення викладачами відповідних інноваційних технологій (зокрема, інформаційно-комунікаційних, що розраховані і на дистанційне навчання в умовах пандемії, а також одухотворених і опочуттєвлених) має бути й предметом їх науково-дослідної роботи, а також наукових розвідок майбутніх магістрів.*

#### **Список використаних джерел:**

1. Дубасенюк О.А. Професійно-педагогічна освіта: методологія, теорія, практика: монографія / О.А. Дубасенюк. – Т. 1. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 400 с.
2. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: монографія / І.А. Зязюн. – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. – 608с.
4. Концептуальні підходи до розвитку багаторівневої педагогічної освіти в Україні / уклад. Віктор Андрущенко, Іван Зязюн, Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України; Асоціація ректорів пед. університетів України, 2011. – 16 с.
5. Кучерявий О.Г. Якість педагогічної освіти України: тенденції і перспективи: навч. посібник / О.Г. Кучерявий. – К.: Талком, 2019. – 192 с.

### **ОСОБИСТІТЬ ЛІДЕРА-ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА У НОВИХ РЕАЛІЯХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

*Нестуля С.І.  
Полтава, Україна*

Нині освітній простір перебуває у постійній динаміці і ніщо не може бути визначеним, усталеним і незмінним. За останні роки у вітчизняному освітньому просторі фіксуються зміни, які вимагають від керівників закладів вищої освіти (ЗВО), освітніх менеджерів нових дій, прийняття ефективних управлінських рішень: зміни на законодавчому рівні; потреби сучасного ринку праці у висококваліфікованих фахівцях різних галузей; нові вимоги до особистості й професійної компетентності фахівців, які мають бути здатні до швидких змін; пандемія, яка спонукала до переходу на дистанційний освітній процес, організація цього процесу на високому рівні; необхідність підвищення якості освітніх послуг тощо. Усе це обумовило перехід до нової парадигми

сприйняття і розуміння світу, зокрема, організації освітнього простору у ЗВО. Кращі із лідерів-освітніх менеджерів, визнаючи неминучість нової змінної реальності, не впадають в паніку, не відступають перед кризами, а бачать в цих змінах джерело енергії і самооновлення. Стара, усталена установка, або стара парадигма стверджувала тезу, що світ стабільний, зокрема, й освітня система досить стабільна, нова світова реальність стверджує, що стабільність – це міф, адже де немає змін, там немає життя, прогресу, розвитку. Постійна динаміка зовнішнього середовища навчила мудрих лідерів-керівників ЗВО ініціювати зміни всередині освітнього закладу, щоб просувати оточуючих (студентів, науково-педагогічних кадрів) вперед. Сьогоднішнім лідерам-освітнім менеджерам вже не доводиться розраховувати на стабільність, вони мусять бути готовими до постійних змін і готовності застосування кризового менеджменту.

Варто зазначити, що стара парадигма стверджує, що лідер має контролювати організацію і процеси, які в ній відбуваються, але нова парадигма стверджує, що опиратися на контроль і жорсткість сьогодні менш ефективно, ніж мотивувати [1; 2].

Лідери-освітні менеджери, які діють у світлі нової парадигми, відсувають на другий план особистісні інтереси. Їх підхід базується на задоволенні потреб студентів та науково-педагогічних працівників ЗВО, загалом усіх, хто забезпечує функціонування освітнього процесу в освітній установі. Вони просять, щоб працівники в першу чергу думали про оточуючих. Дуже важливо, на їхню думку, перед кожним вчинком не запитувати себе «А що з цього буду мати я». Егоїзм, вони переконані, шкодить ключовому принципу успіху – принципу допомоги оточуючим. Спостереження і аналіз того, що стоїть за успіхом людей, які багато чого досягли у своєму житті, дозволяє вивести певну закономірність. По-перше, ці люди думають про інших, тому, що добре ставляться до себе. Потім, можливо, підкорюючи свої егоїстичні мотиви більш важливим бути корисним, вони успішно здійснюють ті життєві програми, які собі обрали. Тому сьогодні на зміну егоцентричним лідерам-керівникам ЗВО приходять лідери, які ставлять більш високі загальнолюдські цілі, розуміючи, що репутація створюється роками, втрачається ж вона за кілька годин.

Для успішності сучасного лідера-освітнього менеджера важливо звертатися до позиції Дж. Коллінза, автора праці «Від хорошого, до великого», який описує лідерів нової парадигми, називаючи їх лідерами «п'ятого рівня». Такі лідери, пояснюючи успіх своєї організації, посилаються завжди на роботу співробітників, скромно замовчуючи про себе. Не дивлячись на власну особисту скромність, вони вкрай амбітні щодо роботи організації в цілому. У цьому сенсі вони прагнуть досягти високих довготривалих результатів. Лідери нової парадигми відрізняються не героїзмом, а скромністю, вони створюють навколо себе нові організації з багатьма лідерами, такі виховують нових лідерів, формують корпоративну культуру, прагнучи в повній мірі розкрити потенціал своїх співробітників [2].

Підкреслимо, що сьогодні безліч факторів, таких як глобалізація, інтеграція вітчизняної вищої освіти у світовий освітній простір, автономія ЗВО, розвиток електронного навчання, необхідність упровадження педагогічних інновацій, розробки нових моделей сучасної вищої освіти, вимагають адаптації освітян до нових умов праці. Нові реалії сучасного світу й організації вищої освіти вимагають від лідерів-освітніх менеджерів нових якостей: готовності до змін та використання кризового менеджменту, замість впевненості у стабільності; вміння делегувати свої владні повноваження, замість зациклення на жорсткому контролі; бути готовими до співпраці і співробітництва, замість постійної, часто виснажливої конкурентної боротьби; враховувати різноманітність сучасного світу, замість звичної установки до одноманітності; ставити перед собою і послідовниками більш високі цілі замість зосередженні на своїй егоцентричності; пам'ятати, що омріяний усіма лідер-керівник – це скромна людина, яка допомагає утвердитися іншим, бо шлях до лідерства – це не індивідуальна стежка, якою людина може пройти сама, а дорога, яка існує лише в просторі взаємовідносин з іншими людьми, які можуть стати вірними послідовниками.

**Список використаних джерел:**

1. Нестуля С.І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2019. 799 с.
2. Нестуля С.І., Нестуля О.О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.

**ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS ЯК ВАЖЛИВИЙ СКЛАДНИК  
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ  
ПРИРОДНИЧИХ НАУК**

***Онiнко В.В.  
Полтава, Україна***

Сучасна вища професійна освіта потребує реформ, що дозволяють забезпечити набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), які відповідають цілям та результатам навчання. Увага науковців направлено на вивчення проблеми формування м'яких навичок у майбутніх вчителів. Актуальність даної проблеми продиктована також і існуючими сьогодні викликами соціуму, економіки, професійної сфери, які змушують гостро звучати проблему комунікації професійної, соціальної та міжособистісної (Длугунович, 2014). Важливим представляється і необхідність формування і розвитку soft skills педагогічних кадрів як умова успішного формування м'яких навичок майбутніх учителів.

На нашу думку важливим і необхідним в реалізації розуміння, що до soft skills майбутнього вчителя природничих наук відносяться такі соціально-