

до змін за яких педагог і студент можуть ефективно взаємодіяти та створювати ситуацію успіху набуття нових життєвих і професійних компетентностей у процесі фахової підготовки.

Література

1. Андрієвська В. В. Креативність. Енциклопедія освіти / В. В. Андрієвська ; АПНУ ; відп. ред. В.Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008.
2. Гриненко І. В. Педагогічні умови розвитку креативності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / І. В. Гриненко. Т., 2008.
3. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник / Ю. О. Приходько, В. І. Юрченко. – Київ : Каравела, 2012.
4. Дубасенюк О. А. Креативний підхід до професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів / О. А. Дубасенюк // Креативна педагогіка. – 2011. – № 4.
5. Сисоєва С. Основи педагогічної творчості : підручник / С. Сисоєва. – Київ : Міленіум, 2006.

ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

Тимошко Г. М.

*Національний університет «Чернігівський колегіум»
імені Т.Г. Шевченка, м. Чернігів, вул. Гетьмана Полуботка, 53
E-mail: timoshko49@gmail.com*

В сучасну історичну добу кардинальних соціально-економічних і політичних змін українського суспільства в умовах світової пандемії та російської агресії особливої значимості набувають готовність керівного складу освітніх закладів до змін, здатність до усвідомлення та розуміння власних емоцій і емоцій оточуючих людей. Дані здатності розглядаються в рамках концепції емоційного інтелекту (emotional intelligence, EI). Емоційний інтелект є відносно новим поняттям у науці, проте проблема «афекту» і «інтелекту» простежується ще у філософській думці Платона і Аристотеля, Б. Спінози і Р. Декарта та ін. Когнітивні та емоційні процеси виявилися в центрі уваги дослідників лише в середині ХХ ст., незважаючи на те, що в 1908 р. Г. Майер порушив питання про виділення емоційного мислення.

Теорію емоційного інтелекту (EQ) почали розробляти в 1990 рр. американські вчені Джон Мейєр і Девід Карузо. Емоційний інтелект вони визначали як чітко вимірювану здатність особистості розпізнавати і інтерпретувати емоції, а також продуктивно використовувати їх для оптимального вирішення проблем. Те, наскільки ефективно лідер управлятиме своїми почуттями, зможе розбиратися у власних емоціях, розпізнаватиме їх, використовуватиме для досягнення групових цілей, залежить від рівня його емоційного інтелекту. Увага дослідників до проблеми емоційного інтелекту пов'язана з тим, що даний конструкт добре узгоджується з представленнями життєвої психології і розширює наукові уявлення про різноманітність людських здібностей.

Базуючись на цьому **емоційний інтелект** визначається як здатність взаємодіяти з внутрішнім середовищем власних відчуттів та бажань; здатність розуміти відносини особи, що репрезентовані в емоціях та керувати емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу та синтезу; сукупність емоційних, особистісних і соціальних здібностей, які впливають на вміння ефективно долати тиск навколишнього середовища.

Отже, індивіди з високим рівнем емоційного інтелекту володіють вираженими здібностями до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, до управління емоційною сферою, що обумовлює високу адаптивність та ефективність у спілкуванні.

Успіх людини, вміння будувати соціальні зв'язки і досягати поставлених цілей безпосередньо залежать від її емоційного інтелекту. Дослідження показали, що коефіцієнт інтелекту впливає на успішність людини від 4 % до 25 %. Для того, наприклад, щоб стати менеджером, необхідно мати певний рівень коефіцієнта інтелекту, а щоб стати успішним менеджером, необхідно додатково володіти ще й здібностями іншого роду, а саме здібностями, пов'язаними з розумінням і керуванням емоціями. На 85 % – це «заслуга» розвиненого емоційного інтелекту EQ. Найбільш успішні у своїй діяльності ті люди, які вміло поєднують розум і емоції.

Саме професіонали з високим емоційним інтелектом:

- швидше приймають рішення;
- ефективніше діють у критичних ситуаціях;
- краще керують своїми підлеглими, що відповідно сприяє їх

кар'єрному зростанню і розвитку організації, де вони працюють.

У дослідженнях М.В. Александрова, Ф.М. Гоноболіна, О.Б. Гармаш, Т.В. Іванової, І.Ф. Ісаєва, В.І. Лозової, М.І. Сметанського, М.М. Фіцули та інших науковців емоційний інтелект розуміється як важлива частина загальної культури керівника закладу освіти, що є системою його професійних якостей, певних норм та правил поведінки. Керів-

ники з високим рівнем емоційного інтелекту діють як емоційні магніти, і досить природно, що до них йдуть талановиті педагоги – компетентним фахівцям комфортно працювати у творчому освітньому середовищі.

Ефективність управління в закладі освіти вирішальною мірою залежить від професійної компетентності керівника. Психічний та емоційний стан керівника істотно впливає на можливість реалізації духовного та професійного потенціалу педагогічного колективу. Формування розвиненого емоційного інтелекту кожного керівника – це шлях до розв'язання питань ефективного керівництва та вдосконалення управлінського процесу в цілому.

Діяльність керівника сучасного закладу освіти (ЗО) характеризується високим ступенем відповідальності, стресогенністю, інтенсивними міжособистісними відносинами, необхідністю введення інновацій, що відповідно вимагає від управлінців прояву лідерських здібностей. Ця необхідність назріла у зв'язку зі зміною векторів: замість уже звичного TQM (Total Quality Management) фахівці починають говорити про настання ери TQL (Total Quality Leadership): загального лідерства з метою підвищення якості освітніх послуг. Саме наявність творчого інноваційного мислення, оптимізму, емоційної стійкості, підприємливості, стресостійкості, уміння керувати власною поведінкою та створювати соціально-психологічний комфорт у колективі визначальним чином впливає на успіх управлінської діяльності як керівника, так і педагогічного колективу в цілому. Емоційний інтелект керівника закладу освіти визначає рівень його підготовленості до професійної діяльності і характеризується ступенем сформованості здібностей до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, до управління емоційною сферою, що обумовлює більш високу адаптивність та ефективність в спілкуванні, знань, навичок і умінь індивіда в емоційній сфері.

Емоціогенний характер діяльності керівників ЗО як представників системи «людина–людина» відкладає певний відбиток на особистість фахівця. Тому надзвичайно важливо забезпечити розвиток емоційних ресурсів, які дадуть змогу адекватно проявляти власні емоції для успішного виконання професійної діяльності та збереження внутрішньої гармонії. Здатність до управління емоціями є одним із компонентів структури емоційного інтелекту. Конструктивне управління емоціями означає, що керівник закладу освіти може:

- контролювати інтенсивність емоцій;
- контролювати зовнішнє вираження емоцій;
- за необхідності довільно викликати ту чи іншу емоцію.

Керівнику ЗСО з метою професійної ефективності необхідно активно взаємодіяти, досягати взаєморозуміння у процесі виконання

професійних функцій; усвідомлювати поведінку людей, розуміти їх емоційний стан і потреби; надавати емоційну підтримку, знаходити індивідуальні підходи до всіх учасників освітнього процесу; емоційно адекватно реагувати на невдоволення, критику з боку інших; зберігати рівновагу у конфліктних ситуаціях, тобто бути підготовленими до ефективної комунікації та емоційно поміркованої поведінки в управлінні емоціями інших людей. Спілкування у даному контексті є площиною прояву раніше засвоєних емоційних знань керівника ЗО як лідера.

Лідерство в освітньому закладі розглядаємо як ключовий метод культури педагогічного менеджменту, відтак феномен лідерства виявляємо у двох аспектах: як процес ефективного управління освітньою діяльністю і як інтеграційну якість керівника ЗО, яка впливає і забезпечує ефективність цієї діяльності. У результаті досліджень були визначені такі характеристики поведінки керівника-лідера:

- уміння прогнозувати і позиціонувати місію і візію ЗО;
- розвиненість емоційного інтелекту на протидію логіко-практичному;
- знання самого себе, відвертість і доброчесність;
- створення атмосфери довіри у взаєминах з учасниками освітнього процесу;
- шанобливе ставлення до себе і до тих, хто тебе оточує;
- готовність узяти на себе відповідальність;
- натхнення і мотивація до успіху, гордість за успіхи своїх колег.

Концепція інтелігентності передбачає, що лідерські якості пов'язані з вербальними та оціночними здібностями керівника закладу освіти. На цій основі можна зробити висновок, що наявність зазначених особистісних та професійних якостей передбачає управлінський успіх. Згідно концепції рис, лідер володіє певними властивостями, рисами, завдяки яким він і висувається в лідери. Йому притаманні такі якості, як впевненість у собі, гострий і гнучкий розум, компетентність (доскональне знання своєї справи), сильна воля, вміння зрозуміти особливості психології людей, організаторські здібності.

Емоційний інтелект керівника-лідера визначає рівень його підготовленості до професійної діяльності і розвиток емоційного інтелекту може стати одним із векторів розвитку його професійної компетентності, що сприяє утвердженню іміджу закладу освіти в мінливому соціумі. Саме емоційний інтелект допомагає керівнику ЗО розвивати персонал і підтримувати високу самооцінку кожного педагога. Емоційно компетентний лідер створює атмосферу довіри і поваги, формує синергійну взаємодію управлінської команди, прогнозує розвиток закладу освіти з високим EQ – основою успішної педагогічної взаємодії усіх учасників освітнього процесу .

Література

1. Гончаренко С. Соціально-психологічні проблеми управління / С. Гончаренко, Ю. Мальований // Психологія. 2003. № 4. С. 52–56.
2. Гузар О. М. Емоційне лідерство керівника загальноосвітнього навчального закладу : навч. посіб. / О. М. Гузар, К. В. Покотило. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
3. Зарицька В. В. Теоретико-методологічні основи розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки : монографія / В. В. Зарицька ; Класич. приват. ун-т. Запоріжжя : Вид-во КПУ, 2010. 304 с.
4. Карузо Д. Р., Саловей П. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства. Київ : Самміт-Книга, 2016. С. 188.
5. Клочко А. О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками / А. О. Клочко // Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 1 (16). С. 54–63.
6. Козловська С. Г. Емоційний портрет менеджера / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: Економіка і менеджмент. № 2 (12), 2012. Черкаси : СУЕМ, 2012. С. 141–156.
7. Стейн Стивен Дж., Бук Говард І. Переваги EQ: Емоційний інтелект та ваші успіхи / Пер. з англ. Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2007. 384 с.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

*Квятковська А. Київський фаховий коледж зв'язку
Україна, м. Київ, вул. Леонтовича 11, e-mail: sobolevanna29@gmail.com*

Зважаючи на інтенсивний розвиток і впровадження хмаро орієнтованих систем відкритої науки в повсякденну освітню практику в галузі педагогічних наук постає низка фундаментальних та прикладних наукових завдань, пов'язаних із дослідженням проблем методології проектування та застосування цих систем. Підготовка та професійний розвиток відповідних педагогічних кадрів у закладах фахової передвищої освіти дасть змогу розв'язати поставлені питання.