

З. Михайленко О. В. Використання інтерактивних методів навчання в процесі підготовки майбутніх соціальних педагогів. *Наукові праці. Педагогіка*. 2014. Вип. 239. Том 251. С. 121–126.

Оксана Кричківська

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки
Західноукраїнський національний університет

РОЛЬ САМОЛІДЕРСТВА У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У світі, що швидко змінюється, концепція самолідерства набуває все більшого значення, особливо для дошкільних педагогів, оскільки професійне середовище цієї групи вчителів стає більш складним і вимогливим. Сучасна освітня практика вимагає не лише професіоналізму, а й гнучкості та адаптивності до нових ситуацій, що робить розвиток самолідерства невід'ємним елементом ефективної освіти. Педагоги, які вміють самостійно керувати своєю діяльністю, підтримувати високий рівень професійної компетентності, адаптуватися до змін, краще забезпечують якісну освіту та сприяють розвитку дітей. Такий підхід вимагає глибокого розуміння самолідерства не тільки як засобу розвитку особистості, а й як механізму підвищення професійної компетентності та ефективного подолання викликів і перешкод, які виникають у процесі виконання професійної діяльності педагога закладу дошкільної освіти (далі – ЗДО).

Концепція самолідерства включає широкий спектр елементів, які об'єднані в послідовну теоретичну модель, що поєднує психологічні та поведінкові теорії. Ці теорії базуються на передумові, що люди можуть контролювати не лише свої дії, але й свої емоції, дії та думки. Зокрема, соціально-когнітивна теорія Альберта Бандури (Albert Bandura) стверджує, що самовизначення та самооцінка (самоефективність) є важливими факторами, які впливають на поведінку та прийняття рішень. У цьому контексті самосвідомість і саморегуляція дозволяють педагогам ефективно оцінювати ситуацію в своєму освітньому середовищі і розробляти відповідні стратегії для досягнення як особистих, так і професійних цілей. Іншою важливою теоретичною основою є концепція психологічного капіталу, розроблена Лутансом (Luthans et al.) та його колегами.

Психологічний капітал складається з кількох елементів, таких як стійкість, оптимізм, надія та ініціативність, які дозволяють фахівцям адаптуватися до викликів, з якими вони стикаються у своєму професійному середовищі. Ці фактори особливо важливі для вихователів ЗДО. Це пояснюється тим, що робота педагога ЗДО часто пов'язана з високим психічним навантаженням і вимагає швидкого реагування на зміни в навчальному процесі. Одним із найважливіших аспектів теоретичної основи самолідерства є когнітивно-поведінковий підхід. Цей підхід підкреслює важливість саморегуляції та саморефлексії, дозволяючи вчителям оцінювати власну

поведінку, визначати слабкі місця у своїй практиці та впроваджувати стратегії вдосконалення. Ці інструменти не лише сприяють особистісному зростанню викладачів, а й безпосередньо впливають на якість навчального процесу. Вихователі ЗДО, які практикують самолідерство, можуть краще організовувати свою діяльність, ефективніше співпрацювати з дітьми та колегами та сприяти інтеграції нових ідей та підходів.

Самолідерство вихователів ЗДО виражається в здатності приймати самостійні рішення, організовувати діяльність і зберігати професійну стійкість навіть у складних ситуаціях. Розвиток цих навичок дозволяє педагогам адаптуватися до змін як в освітньому середовищі, так і в ширшому соціальному контексті. У сучасному світі, де вимоги до вчителів постійно змінюються, здатність швидко адаптуватися до нових ситуацій і вивчати нові технології та методи є ключовим елементом успіху. Одним із ключових аспектів ефективного застосування самолідерства є керування емоціями. Вихователі, які володіють навичками саморегуляції, здатні зберігати емоційну рівновагу в стресових ситуаціях. Це важливо для формування позитивної психологічної атмосфери в групі та забезпечення ефективної взаємодії з дітьми, батьками та колегами.

Зокрема, розвиток емоційного інтелекту не тільки дозволяє вчителям глибше розуміти власні емоційні стани, а й підтримує розвиток емоційних компетенцій дітей, які є важливими для ранньої освіти. Іншим важливим аспектом є вміння вихователя ставити чіткі та досяжні цілі та активно працювати над їх досягненням. Принцип самомотивації не тільки допомагає людям виявити внутрішні стимули для виконання завдань, але й сприяє розвитку інноваційних підходів до вирішення освітніх завдань. Самоорганізація та ефективний тайм-менеджмент дозволяють педагогам підтримувати високий рівень професійної відданості, що в свою чергу покращує якість навчального процесу.

Циклічність самолідерства свідчить про те, що процес розвитку не обмежується одноразовим досягненням мети. Скоріше, йдеться про постійне обмірковування та коригування вибору стратегії на основі отриманих раніше результатів. Педагоги, які практикують самолідерство, займаються активною саморефлексією, яка дозволяє їм визнавати як сильні, так і слабкі сторони своєї роботи. Цей процес передбачає постійну оцінку власної діяльності та адаптацію стратегій до потреб дітей, команди та освітнього середовища. Цей підхід є важливим інструментом для забезпечення сталого професійного розвитку фахівців ЗДО, оскільки він дозволяє педагогам постійно вдосконалювати свої навички, а також усвідомлювати свою відповідальність за свою діяльність.

Крім того, механізми самовинагороди відіграють важливу роль у цьому процесі, оскільки вони діють як важливі стимули для підтримки довгострокової мотивації. Впровадження принципів самолідерства в педагогічну практику має важливе практичне значення для підвищення ефективності роботи вихователів ЗДО. Такий підхід дозволяє педагогам ЗДО не тільки вдосконалювати свої професійні здібності, а й позитивно впливати на якість навчального процесу.

Циклічний характер самолідерства означає, що процес розвитку не обмежується одноразовим досягненням мети, а передбачає постійне

обмірковування та коригування стратегій на основі отриманих результатів. Педагоги, які практикують самолідерство, беруть участь у активній саморефлексії, що дозволяє їм визнавати як сильні, так і слабкі сторони своєї роботи. Цей процес передбачає постійне оцінювання власної діяльності та адаптацію стратегій до потреб дітей, команди та освітнього середовища ЗДО загалом. Цей підхід є важливим інструментом для забезпечення сталого професійного розвитку вчителів, оскільки він дозволяє педагогам ЗДО постійно вдосконалювати свої навички, а також усвідомлювати свою відповідальність за свою діяльність. Крім того, механізми самовинагороди відіграють важливу роль у цьому процесі та служать важливими стимулами для підтримки довгострокової мотивації.

Впровадження принципів самолідерства в педагогічну практику має важливе практичне значення для підвищення ефективності роботи вихователів ЗДО. Такий підхід дозволяє педагогам ЗДО не тільки вдосконалювати свої професійні здібності, а й позитивно впливати на якість навчального процесу. Організації, які заохочують працівників до розвитку самолідерства, часто повідомляють про підвищення продуктивності, покращення комунікації всередині команди та зменшення плинності кадрів. Для вихователів дошкільних закладів, які мають справу з різноманітними соціально-психологічними проблемами дітей та постійними змінами в освітній системі, розвиток самолідерства є важливим аспектом ефективного виконання професійних обов'язків.

Це вміння дозволяє викладачам краще адаптуватися до змін, підвищувати якість своєї роботи, сприяти створенню позитивної атмосфери в освітньому процесі. Самолідерство є важливим інструментом для досягнення високої продуктивності як на особистому, так і на професійному рівні. Розвиток самолідерства у вихователів дошкільних закладів сприяє не лише вдосконаленню їх професійної діяльності, а й покращенню загальної якості освіти. Теоретичні основи, такі як соціальна когнітивна теорія Бандури та концепція психологічного капіталу, у поєднанні з практичними методами саморегуляції, самооцінки та самовинагороди створюють основу для розвитку ефективних лідерських навичок у вихователів ЗДО. Реалізація цих принципів у рамках системи безперервного професійного розвитку вихователів ЗДО підвищить їх мотивацію, адаптивність та загальну ефективність, що, у свою чергу, покращить їх навчання в дошкільних закладах, що суттєво вплине на якість освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Andrew Bryant, Ana Lucia Kazan. «Self-Leadership: How to Become a More Successful, Efficient, and Effective Leader from the Inside Out». McGraw Hill Professional, 2012-09-07. URL: https://play.google.com/store/books/details?id=pUsxOmhIdGQC&source=gbs_api
2. Christopher P. Neck, Charles C. Manz, Jeffery D. Houghton. «Self-Leadership». SAGE Publications, 2016-06-17. URL: http://books.google.com/books?id=eb-2CwAAQBAJ&dq=self-leadership+theoretical+framework+analysis&hl=&source=gbs_api