

Віктор Стрельніков
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри філософії і економіки освіти,
Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського
(м. Полтава, Україна)

РОЗВИТОК РЕЗИЛІЄНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖІВ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Ефективному розвитку резилієнтності педагогічних працівників коледжів сприяють авторські курси підвищення кваліфікації «Технології ефективного педагогічного спілкування, психодіагностики і надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу у закладах фахової передвищої освіти», як показує досвід Полтавської академії неперервної освіти ім. М. В. Остроградського з виконання вимоги МОН України щодо забезпечення проходження педагогічними працівниками курсів підвищення кваліфікації з розвитку резилієнтності та надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу в умовах війни.

Термін «резилієнс» розглядаємо як динамічний, складний, багатовимірний комплекс особливостей особистості педагога, його здатність протистояти та адаптуватися до несприятливих і травматичних подій. У свою чергу, «резилієнтність» – як його здатність протистояти складнощам життя, швидко відновлюватися, успішно адаптуватися в несприятливих обставинах; його динамічну властивість, яку слід розвивати, хоча вона є вродженою.

У контексті розвитку резилієнтності педагогічних працівників коледжів на курсах підвищення кваліфікації розглядаємо як концепцію, процес, результат, якість особистості педагога (здатність подолання стресу), процес копінгу (психологічну стратегію і спосіб подолання стресової ситуації), адаптаційний захисний механізм особистості педагога [3, с. 136–148].

На курсах підвищення кваліфікації системно розвиваються виокремлені складники резилієнтності викладачів коледжів: стійкість, адаптивність, надія й оптимізм; виробляються навички дотримання правил і порад самопомоги для розвитку резилієнтності педагога в умовах війни. Важливо, щоб програма цих курсів цілеспрямовано розвивала резилієнтність педагогів, у якій би інтегрувалися і особистісно-творча та суспільна мета їхнього підвищення кваліфікації, сприяла завданню реформування української освіти.

Вивчення можливостей розвитку резилієнтності педагогічних працівників коледжів на курсах підвищення кваліфікації базувалося на дослідженнях і публікаціях вітчизняних науковців (О. Авілова, К. Балахтар, А. Бойко, Л. Бондар, В. Вербицький, Л. Ворона, С. Гончаренко, Т. Гура, І. Зязюн, З. Кісарчук, А. Корнієнко, Л. Кравченко, Т. Кречотіна, Г. Лазос, Л. Лебедик [1; 2, с. 11–14], О. Липецький, О. Литовченко, Н. Лосева, О. Любич, О. Маєвська, В. Маринич, В. Мачуський, В. Моргун, Я. Омельченко, Н. Перепелиця, О. Просіна, Г. Пустовіт, В. Радул, Н. Сидоренко, С. Сисоєва, Л. Сігаєва, С. Станкевич, Л. Сущенко, Л. Тихенко, С. Шаповалова, С. Шара та ін.).

Особливості організації неперервної освіти педагогічних працівників на основі моделі їхньої професійної компетентності, розвитку резилієнтності педагогічних працівників коледжів на курсах підвищення кваліфікації розглядалися у наших попередніх дослідженнях [1; 3, с. 136–148; 4, с. 175–177 та ін.]. У цьому дослідженні

визначимо методологічні засади проведення курсів підвищення кваліфікації для розвитку в умовах війни резиліентності викладачів коледжів. Так, Полтавською академією неперервної освіти ім. М. В. Остроградського були проведені системні курси «Технології ефективного педагогічного спілкування, психодіагностики і надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу у закладах фахової передвищої освіти» на базі Відокремленого структурного підрозділу «Ужгородський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» (у січні 2024 року) і на базі Полтавського фахового коледжу підприємництва і ресторанного бізнесу (у січні-лютому 2024 року).

Ми передбачили, що розвитку резиліентності педагогічних працівників коледжів на вищезазначених курсах підвищення кваліфікації сприяло дотримання традиційних принципів дидактики.

Перший принцип, наступності, передбачає, що мета, зміст і технології підвищення кваліфікації зберігають зв'язок з тим типом професійних знань, які викладач коледжу отримав раніше. Так, курси підвищення кваліфікації в Ужгородському торговельно-економічному фаховому коледжі Державного торговельно-економічного університету проводилися шість разів (2007, 2013, 2015, 2018, 2013 і 2024 роки), у Полтавському фаховому коледжі підприємництва і ресторанного бізнесу – п'ять разів (щороку, починаючи з 2020 року). Аналіз цих курсів показує, що збережено логічний зв'язок, наступність у їхньому проведенні, хоча вони різні як за змістом інформації, так і за технологіями її подання викладачам коледжів. Другий принцип, науковості, часто лише декларується і розуміється у вузькоемпіричному, а не в діалектичному значенні. Цей принцип вимагає, щоб викладач коледжу глибоко усвідомлював завдання і складники розвитку резиліентності на основі власних ключових компетентностей. Наступні – третій і четвертий принципи (наочності і предметності) є традиційними, а п'ятий принцип – розвивального навчання – передбачає можливість управління часом, темпом, змістом, структурою розвитку резиліентності педагогічних працівників коледжів за допомогою цілеспрямованої організації навчальних впливів.

Перші п'ять принципів розвитку резиліентності педагогічних працівників коледжів складають методологічну основу курсів підвищення кваліфікації, адже йдуть в руслі сучасної парадигми особистісно-центрованої освіти. Окрім традиційних принципів дидактики, виділені ще три сучасні принципи, які розвивають резиліентність викладача коледжу в умовах війни на основі його ключових компетентностей: 1) демократизації курсів підвищення кваліфікації, який пов'язаний зі створенням на курсах сприятливих демократичних умов для викладачів коледжу; важливими є рівноправність, взаємна зацікавленість; 2) саморозвитку особистості викладача коледжу, коли системотворчою особистісною якістю, яка забезпечує розвиток резиліентності викладача коледжу є рефлексія, завдяки якій він культивує власну індивідуальність і творчий педагогічний потенціал; 3) психологічної підтримки розвитку резиліентності особистості викладача коледжу [3, с. 136–148].

Визначені методологічні засади розвитку резиліентності педагогічних працівників коледжів на курсах підвищення кваліфікації будуть сприяти адаптації педагогів до змін, хоча в умовах війни вони є досить кардинальними і болючими. Викладачі коледжів мають, розвиваючи власну резиліентність, не лише активно конструювати власне професійне майбутнє, а й належно виховувати студентську молодь, сприяючи перемозі України.

Список використаних джерел

1. Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю., Стрельников М. В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін : навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2020. 303 с.
2. Лебедик Л. В. Формування загальних і професійних компетенцій майбутніх викладачів економіки. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 2 (171). С. 11–14.
3. Стрельников В. Ю. Ключові компетентності викладачів економічного коледжу – основа для розвитку їхньої резилієнтності. *Ukrainian professional education*. 2023. № 14. С. 136–148. URL: <https://upenpnu.pnu.edu.ua/article/view/300241/292748> (дата звернення: 13.04.2024).
4. Стрельников В. Ю. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти із застосуванням технології акселеративного навчання. *Актуальні проблеми педагогічної освіти: новації, досвід та перспективи* : збірник тез доповідей II Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (20 квітня 2021 р., м. Запоріжжя) / за заг. ред. О. В. Пономаренко, Л. О. Сущенко. Запоріжжя : АА Тандем, 2021. С. 175–177.

Larysa Sushchenko

Doctor of Pedagogy Sciences, Professor,
Head of the Department of Pre-school and Primary School Education,
Zaporizhzhia National University
(Zaporizhzhia, Ukraine)

PEDAGOGICAL DETERMINANTS OF THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

The question of organizational culture is an important direction of research in contemporary organizational psychology, professional pedagogy, and the practical activities of educational institutions. In our view, the most appropriate to the requirements of a systemic approach in shaping the personality of future educators is the study of the systemic and integral phenomenon of the organizational culture of higher education institutions.

The professional activity of higher education institutions, their leaders, and faculty, as well as their effectiveness, quality, and safety, are significantly determined by the level of development and orientation (positive or negative) of the organizational culture. Underdeveloped culture leads to a decrease in work quality, frequent staff turnover, and increased conflict in business communication. The problem of developing organizational culture and influencing it to achieve positive results of innovative changes is an important task for the leader of educational institutions.

Organizational culture can be defined through such basic dimensions as culture content, manifestations of culture, and interpretation of culture. The content of culture is determined by characteristics such as the mission and strategy of the organization, goals, means, control, and correction of activity processes.

Manifestations of culture include shared language and conceptual categories (choice of communication methods, determination of meanings, language used, and concepts); group boundaries and criteria for entering and leaving the group (methods of establishing membership in the organization and groups); power and status (establishing rules for