

*ЛЕБІДЬ Неля,
кандидат психологічних наук,
завідувач відділу психологічних досліджень
науково-дослідної лабораторії культури лідерства
Київського університету імені Бориса Грінченка*

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ВИКЛАДАЧІВ У СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (НА ДОСВІДІ КИЇВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА)

У статті представлено обґрунтування доцільності розвитку лідерських компетенцій викладачів закладів вищої освіти в системі підвищення кваліфікації. Проаналізовано теоретичне підґрунтя розробки змістового модулю розвитку лідерських компетенцій в навчальній програмі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Київського університету імені Бориса Грінченка; визначено його мету, зміст, методи та умови проведення. Наведено відгуки викладачів-учасників змістового блоку «Лідерство».

***Ключові слова:** лідерство, лідерські компетенції, викладач закладу вищої освіти, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, соціально-психологічний тренінг.*

Постановка проблеми та її актуальність. Вища освіта, дослідження та інновації відіграють вирішальну роль у підтримці соціального згуртування, економічного зростання та глобальної конкурентоспроможності держави. При цьому розвиток інформаційного суспільства, тяжіння до становлення суспільств (економік) знань, зростання вимог до навичок та компетенцій працівників, різноманітність та зорієнтованість на результат контингенту студентів вимагають фундаментальних змін у сфері вищої освіти.

Ключову роль при цьому відіграє викладач, який забезпечує створення високоякісного досвіду студентів та набуття ними знань, компетентностей й навичок. Зокрема, виникає необхідність у переході викладача від позиції «транслятора знань» до ролі партнера, що поділяє відповідальність та поважає автономію студентів у навчанні. Зазначена позиція широко підтримується в багатьох програмних документах Європейського союзу (Yerevan Communiqué, «Європа – 2020», Trends +2010, Trends +2015, Report to the European Commission on New Models of Learning and Teaching in Higher Education) та

України (Закон України «Про вищу освіту», «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки»).

Це вимагає «особистісної перебудови» викладача і перш за все формування у нього лідерської позиції. Прояв викладачами лідерської позиції забезпечить реалізацію лідерства в освіті (діяльність керівників, викладачів, студентів та, як результат, освітніх закладів-лідерів) як одного з трьох аспектів «освітнього лідерства» – нової управлінської парадигми, яка є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій (за С. Калашніковою).

Комплексний розвиток лідерських компетенцій можна забезпечити через навчання в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників регулюється Законом України «Про вищу освіту», згідно з яким вищі навчальні заклади мають забезпечувати підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників один раз на п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати. В Київському університеті імені Бориса Грінченка запроваджена система підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, що регламентується «Положенням про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету» (Наказ №49 від 26.02.2015 р.). Згідно з цим Положенням відбувається підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за 5 змістовими модулями, одним з яких є «Лідерство».

Змістовий модуль «Лідерство» базується на досвіді, отриманому в межах реалізації міжнародного проекту “Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging (ELITE)” програми TEMPUS. Сфера відповідальності Київського університету імені Бориса Грінченка – лідерство в освіті.

В основу розробки зазначеного модуля покладені сучасні теорії лідерства, зокрема: освітнього лідерства С. Калашнікової, типології лідерів Д. Паркіна, лідерства-служіння Р. Грінліфа, етичного лідерства, розподіленого лідерства, трансформаційного лідерства. Програма пройшла апробацію і виявила свою ефективність.

Саме тому, **метою даної статті** є проаналізувати досвід Київського університету імені Бориса Грінченка щодо запровадження модулю розвитку лідерських компетенцій викладачів в межах системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. Згідно з п. 4.1. Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету «програма підвищення кваліфікації має пролонгований характер і відбувається в процесі

опанування працівниками змістових модулів, які забезпечать розвиток: фахової, дидактичної, дослідницької, інформаційно-комунікаційної, лідерської компетентностей» [1].

Запровадження змістового модуля «Лідерство» в програму підвищення кваліфікації було обумовлено необхідністю розкриття лідерського потенціалу викладачів та формування їх лідерської позиції через розвиток лідерських компетенцій. Даний змістовий модуль реалізовується науково-дослідною лабораторією культури лідерства Університету Грінченка.

Ми аналізуємо лідерський потенціал через призму психологічного знання і визначаємо його як особистісну самореалізацію в процесі виконання діяльності, яка обумовлюється: особистісною активністю людини, що виступає основою діяльності та самодетермінації, її бажанням та прагненням стати лідером; готовністю суспільства, групи або її членів слідувати за лідером; соціальним конструюванням середовища, або поля лідерства, що пов'язане з ситуаціями, в яких відбувається прояв лідерського потенціалу [6].

При цьому розвиток лідерського потенціалу особистості відбувається через реалізацію наступних процесів:

- *розкриття лідерського потенціалу особистості* – процес виявлення потенційних ресурсів особистості, характеристик лідерського потенціалу, що забезпечують їй лідерське становлення, та аналіз параметрів поля лідерства;
- *актуалізація лідерського потенціалу особистості* – процес перетворення ресурсних можливостей особистості із потенційного стану в актуальний. Головним на цьому етапі стає виявлення індивідуальних векторів розвитку лідерського потенціалу особистості та процес реалізації намічених планів. Також на цьому етапі важливим є формування ефективної групової взаємодії;
- *реалізація лідерського потенціалу особистості* – цілеспрямований процес використання у наявній ситуації потенційних і прихованих до певного часу задатків, можливостей, умінь, якостей, що призводить у ході життєдіяльності до певних значущих для особистості або суспільства досягнень [6].

Розкриття та актуалізація лідерського потенціалу забезпечується через розвиток лідерських компетенцій. Ми орієнтуємося на ключові компетенції лідерства, виділені у «Профіль компетенцій лідерства на державній службі» [2], адаптуючи їх під умови освіти. Таким чином, до ключових лідерських компетенцій викладача закладу вищої освіти відносяться:

- *Орієнтація на результат* – це спроможність брати на себе відповідальність, сплановано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей з метою досягнення очікуваних результатів; здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети суб'єктів освіти.
- *Аналітичне мислення* – це здатність об'єктивно сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; це здатність до генерування нових ідей та пошуку різних шляхів розв'язання проблем.
- *Управління людськими ресурсами* пов'язане із визнанням викладачем найвищої цінності людини та усвідомленням відповідальності за особистісне та професійне зростання студентів та колег, з якими він взаємодіє; побудова такої взаємодії на основі поваги, розвитку командної роботи, мотивування до активної участі та професійного розвитку.
- *Ефективна комунікація* – це здатність до ефективного обміну інформацією як по горизонталі, так і по вертикалі, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей; це вміння чітко та зрозуміло формулювати свою точку зору, враховуючи потреби аудиторії, в різних умовах та з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації; це спроможність прислухатися до інших та забезпечення постійного зворотнього зв'язку.

Сформовані лідерські компетенції проявляються у лідерській позиції викладача. Лідерська позиція – комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе у складності соціальних відносин [3].

За Ю. Бреус лідерська позиція виявляється у лідерській поведінці й діяльності (зовнішньо), а також зумовлюється системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості (внутрішньо) [4].

Співвідношення зовнішнього та внутрішнього під час аналізу феномену «лідерська позиція» збігається із розумінням лідерства у психології, яке розглядається у двох площинах: лідерство як соціально-психологічне явище та лідерство як особистісна властивість [4,6]. Зовнішньо лідерська позиція корелює з проявом лідерства як соціально-психологічного явища, що: пов'язане з динамічними процесами в малій групі; базується на впливі особистого авторитету людини (лідера) на поведінку її членів; обумовлює досягнення групових цілей в оптимальні терміни і з оптимальним ефектом. Внутрішньо –

важливим є прояв активної життєвої позиції людиною, її готовність приймати рішення та брати на себе відповідальність. На думку Ю. Бреус, в такому випадку «мова йде про цілісне ставлення до навколишнього світу, що виявляється в думках і вчинках людини. Така людина характеризується прагненням в удосконаленні буття, заснованого на власних цінностях, потребах, переконаннях, моральних нормах» [4].

Зазначені вище теоретичні позиції були покладені в основу змістового модуля «Лідерство».

Метою вивчення змістового модуля «Лідерство» є оцінка та розвиток лідерських компетенцій науково-педагогічних працівників для оптимізації їхньої професійної компетентності.

У результаті вивчення змістового модуля учасники повинні:

знати:

- основний категоріально-понятійний апарат з проблеми лідерства;
- зміст та соціально-психологічні особливості феномену лідерства;
- ключові лідерські компетенції викладача.

уміти:

- володіти навичками здійснення самоаналізу;
- володіти прийомами та техніками постановки цілей;
- аналізувати наявні зовнішні та внутрішні ресурси для досягнення цілей;
- демонструвати лідерську позицію у взаємодії з іншими людьми.

В межах змістового модуля передбачено опанування двох тем:

1. Лідерство як соціально-психологічний феномен.
2. Формування активної лідерської позиції викладача.

Кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни, становить 30 год, із них 12 год – практичні заняття, 4 год – індивідуальна робота, 12 год – самостійна робота, 2 год – підсумкові контрольні завдання. Вид контролю – атестація. Задля оптимізації роботи та досягнення максимального ефекту передбачено опанування дисципліни блоком протягом двох днів підряд [5].

Змістовий модуль «Лідерство» реалізується у формі соціально-психологічного тренінгу. Соціально-психологічний тренінг передбачає активне соціально-психологічне навчання з опорою на механізми групової взаємодії, використання психологічного впливу та активних методів групової роботи. Участь у тренінгу сприяє кращому розумінню учасниками власного внутрішнього світу, усвідомленню можливостей змінювати себе на краще, допомагає актуалізувати власні почуття, переглянути сформовані стереотипи,

навчає ефективним моделям поведінки та ін. Серед методів, які використовуються під час реалізації змістового модуля «Лідерство» можна виділити: міні-лекції, презентації, мозкові штурми, рольові ігри, ділові ігри, аналіз кейсів тощо.

Ключовими умовами реалізації змістового модуля «Лідерство» є такі: 1) тренеру необхідно мати досвід та володіти навичками проведення соціально-психологічних тренінгів; 2) кількість учасників в групі від 6 до 15 чоловік; 3) заняття проходять у приміщенні, де стільці розташовані у формі кола. Це дає можливість учасникам та тренеру бачити один одного, створює більш невимушену атмосферу для спілкування; 4) має бути забезпечено необхідне обладнання та роздатковий матеріал.

Наведемо як приклад алгоритм проведення частини тренінгу, яка дозволяє викладачам вищих навчальних закладів визначити лідерські компетенції, важливі у професійній діяльності.

1. Мозковий штурм «Портрет викладача-лідера» з використанням модераційних карток.

Мета: сформувати уявлення про особистість викладача-лідера; виділити ключові лідерські компетенції викладача.

Необхідні матеріали: аркуші А-4 за кількістю учасників, ручки за кількістю учасників, стікери 2 кольорів, фліп-чарт.

Зміст: спочатку учасники працюють самостійно. Тренер просить їх написати на аркушах десять компетенцій, що характеризують викладача-лідера. Після цього учасники діляться на підгрупи по 4-5 осіб. Їм необхідно виділити сім компетенцій викладача-лідера з переліків, складених раніше та записати кожен компетенцію на окремому стікері (модераційній картці).

Далі тренер збирає картки з компетенціями від усіх підгруп, перемішує та озвучує по черзі. Завдання учасників – сформувати чотири групи найбільших важливих компетенцій викладача-лідера, об'єднаних спільним змістом, та надати їм назву, виділивши ключову компетенцію, що об'єднує всі зазначені компетенції. Якщо учасникам не зрозуміло зміст картки, тренер звертається за поясненням до групи, яка її написала. Якщо все зрозуміло – вона розміщується на фліп-чарті. Близькі за змістом картки розміщуються в одну групу. Таким чином всі компетенції розподіляються на декілька близьких за змістом груп. Якщо думки групи розділилися з приводу того, в яку групу має бути віднесена компетенція, зазначена на картці, то робиться її копія і розміщується в дві групи. «Останнє слово» щодо розміщення компетенції лишається за підгрупою, яка є її автором.

Коли всі картки розподілені, тренер просить придумати загальну назву для кожної групи. Варто уникати семантики, якщо всі розуміють, що мається на увазі під назвою, то не треба сперечатися щодо слів. Якщо важко придумати назву групи компетенцій, то вміст розбивається на дві або більше частини, і їм дається назва. Назву варто записати на стікері іншого кольору та закріпити зверху групи компетенцій, що до неї відносяться. Далі відбувається обговорення, чому саме ці чотири ключові компетенції, на думку учасників, є найважливішими для викладача-лідера.

Після цього тренер демонструє декілька варіантів структури лідерських компетенцій. Останнім представляє перелік ключових лідерських компетенцій, зазначених вище у статті: орієнтація на результат, аналітичне мислення, управління людськими ресурсами, ефективна комунікація.

Важливо проаналізувати, наскільки думки учасників збігаються з даною структурою компетенцій лідерства. Зазначена структура ключових лідерських компетенцій буде виступати основою для наступних вправ.

Питання для обговорення:

- Чи важко було виділити компетенції викладача-лідера?
- Чи повністю відображають, на вашу думку, виділені в структурі лідерські компетенції «портрет» викладача-лідера? Якщо ні, щоб ви додали або прибрати?

2. Вправа «Показники прояву компетенцій викладача-лідера»

Мета: визначити показники прояву компетенцій викладача-лідера.

Необхідні матеріали: аркуші А-4, ручки.

Зміст: учасники працюють у чотирьох підгрупах. Завдання кожної підгрупи полягає у тому, щоб визначити п'ять показників прояву компетенцій викладача-лідера. Кожна підгрупа працює з однією групою компетенцій.

Тренер наводить приклад показника для кожної ключової компетенції викладача-лідера:

- орієнтація на результат – визначає очікувані результати діяльності студентів;
- аналітичне мислення – розглядає та узагальнює інформацію з різних джерел, аналізує різні точки зору;
- управління людськими ресурсами – виявляє індивідуальний підхід: розподіляє завдання, враховуючи різний рівень підготовки, здібності та вподобання студентів;
- ефективна комунікація – чітко та логічно висловлює свої думки усно та письмово.

По закінченню учасники презентують напрацьоване та обґрунтовують свою думку. Відбувається спільне обговорення, кожен учасник фіксує для себе визначені показники для кожної з компетенцій.

Питання для обговорення:

- Чи важко було виділити показники для компетенцій викладача-лідера?
- Що Вам допомогло виділити показники для ключових лідерських компетенцій?

3. Вправа «Прояви показників лідерських компетенцій в професійній діяльності»

Мета: визначити ситуації, які демонструють лідерські компетенції та показники їх прояву в учасників групи.

Необхідні матеріали: аркуші А-4, ручки.

Зміст: тренер дає учасникам завдання для самостійної роботи, яке вони будуть виконувати вдома і мають принести на наступний день. Необхідно згадати, якщо такі є, та описати ситуації з власного професійного досвіду, що характеризують прояв кожної з ключових лідерських компетенцій, орієнтуючись на виділені показники їх прояву.

Наступного дня на початку тренінгу під час актуалізації матеріалу попереднього дня відбувається обговорення прояву ключових компетенцій у ситуаціях професійної діяльності викладачів.

Питання для обговорення:

- Чи вдалося «знайти» в своїй професійній діяльності прояв всіх ключових лідерських компетенцій?
- Чи багато ситуацій Вам вдалося згадати?
- Чи яскраво, на Вашу думку, проявляються у Вашій професійній діяльності ключові лідерські компетенції?
- Над розвитком якої з ключових лідерських компетенцій Вам необхідно працювати у першу чергу?

Зазначений алгоритм дозволяє викладачам виділити, практично проаналізувати лідерські компетенції у своїй професійній діяльності та зрозуміти шляхи подальшого їх вдосконалення.

Далі будуть проаналізовані результати проведення змістового модуля «Лідерство». Протягом квітня 2015 року – вересня 2016 року в програмі підвищення кваліфікації за змістовим модулем «Лідерство» взяли участь 96 науково-педагогічних працівників Університету Грінченка (викладачі, старші викладачі, доценти, молодші та старші наукові співробітники). Тренерами були співробітники науково-дослідної лабораторії культури лідерства Н. Лебідь (заступник завідувача НДЛ культури лідерства, кандидат психологічних наук)

та Ю. Бреус (старший науковий співробітник НДЛІ культури лідерства, кандидат психологічних наук).

Нижче наведені результати відгуків щодо участі у змістовому модулі. Всі викладачі анонімно заповнювали анкету оцінки тренінгу.

На рис. 1. відображені середні оцінки змісту за 7-бальною шкалою. Як бачимо, в цілому викладачі високо оцінюють змістовий модуль, який вони відвідали. Учасники відмічають, що навчання було актуальним (6,2) та корисним для професійної діяльності (6,2). Це в певній мірі свідчить про усвідомлення викладачами необхідності зміни власної позиції в аудиторії і прагнення до особистісного зростання.

Позитивну оцінку отримано і за шкалами, що пов'язані з процесом проведення тренінгу – ефективність методів (6,1), цікавість методів (6,4), ефективність використання часу (6,1), досяжність запланованих цілей (6,3), що в певній мірі відображає вдалий вибір формату підвищення кваліфікації за змістовим модулем «Лідерство».

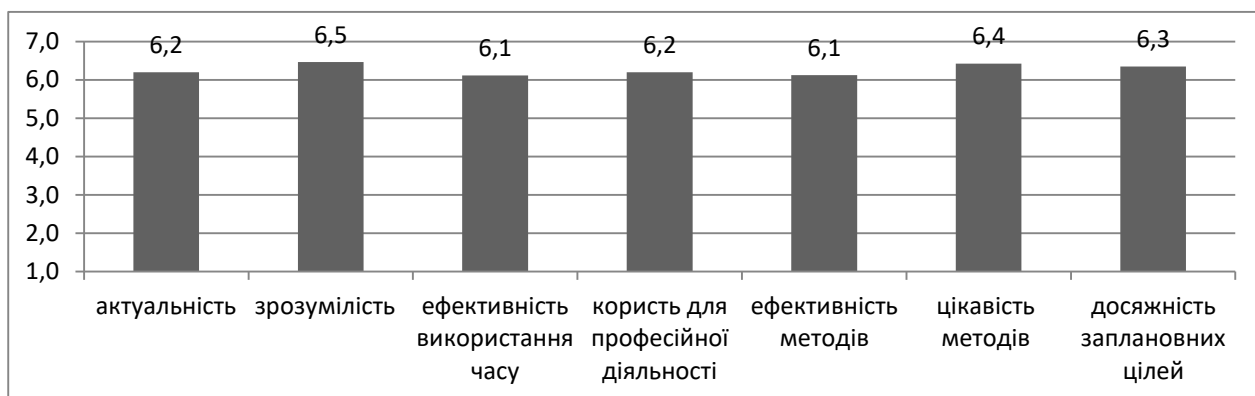


Рис. 1. Середня оцінка змісту змістового блоку «Лідерство»

Крім того, учасників попросили за 7 бальною шкалою оцінити свій стан та роботу тренера. Результати наведені на рис. 2. Як бачимо, викладачам під час підвищення кваліфікації було комфортно (6,3) та їх настрої після тренінгу став кращим (збільшення балів з 5,4 до 6,4). Більшість з учасників в кінці тренінгу відмічали, що «їм є над чим подумати», вони відчують певне піднесення, бажання діяти і пробувати втілити отриманні знання та навички у життя, але при цьому розуміють, що це буде потребувати особистої роботи.

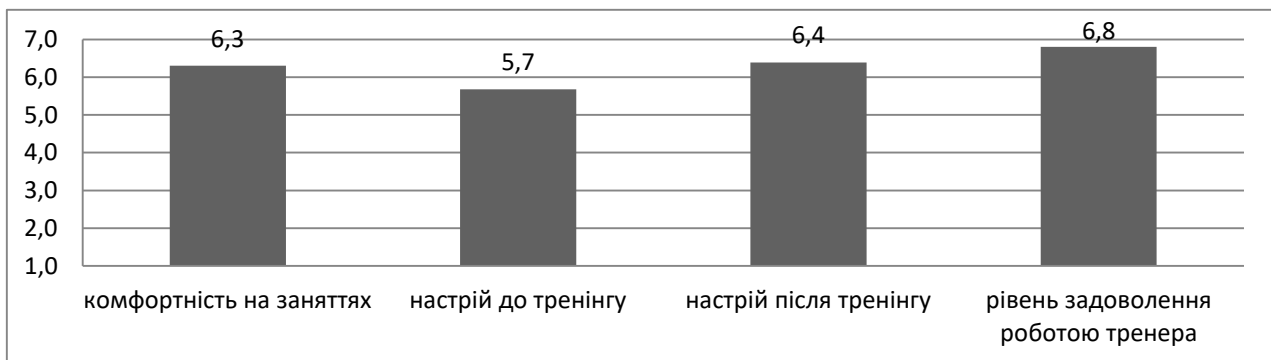


Рис. 2. Середня оцінка стану учасників та роботи тренерів

Також викладачі-учасники підвищення кваліфікації за змістовим модулем «Лідерство» запропонували організувати періодичні соціально-психологічні тренінги для співробітників з можливістю вибору тематики (були озвучені теми: «Мотивація студентів до навчання», «Робота в команді», «Методи вирішення конфліктів в навчальному процесі», «Стресостійкість викладача»).

На нашу думку, розвиток лідерських компетенцій викладачів закладів вищої освіти забезпечить подальший успішний процес підвищення кваліфікації, бо допомагає усвідомити власні цілі, ресурси, сильні та слабкі сторони особистості задля подальшого професійного та особистісного зростання.

Висновки. Освіта сьогодні потребує перебудови позиції викладача від «транслятора знань» до ролі партнера, що поділяє відповідальність за навчання зі студентами і зосереджується на їх автономії як учнів. Це вимагає «особистісної перебудови» викладача і перш за все формування у нього лідерської позиції через розкриття лідерського потенціалу та розвиток лідерських компетенцій. Прояв викладачами лідерської позиції забезпечить реалізацію лідерства в освіті як одного з трьох аспектів «освітнього лідерства», що сприятиме розвитку освіти в цілому в умовах сучасних суспільних трансформацій.

Розвиток лідерських компетенцій доречно реалізовувати через систему підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Запроваджений та апробований у Київському університеті імені Бориса Грінченка змістовий модуль «Лідерство» виявив актуальність підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за соціально-психологічною тематикою, позитивне сприйняття нових форматів навчання, готовність до певного усвідомлення необхідності змін в своїй діяльності.

Список використаних джерел:

1. Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://kubg.edu.ua/phocadownload/Nauka/stajuvannia/polozhennya_pidvyschennya2015.pdf

2. Профілі компетенцій лідерства на державній службі [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.center.gov.ua/attachments/article/14/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96.pdf

3. Хмизова О. Формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності: автореф. дис...канд. пед. наук / О. Хмизова. – К., 2010. – 21 с.

4. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену «Лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти [Електронний ресурс] / Ю. Бреус // International Scientific Journal of Universities and Lidership. – Режим доступу до журналу: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva-dlya-osviti/>

5. Лебідь Н. Освітня програма: змістовий модуль «Лідерство» для програми підвищення кваліфікації науково-педагогічних співробітників / Н. Лебідь, Ю. Бреус [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/naukovcyam/kvali/pk_liderstvo.pdf

6. Lebid N. Management Personnel Leadership Potential of Higher Education Institutions Development [Електронний ресурс] / N. Lebid // International Scientific Journal of Universities and Lidership. – Режим доступу до журналу: http://elite-journal.org/wp-content/uploads/2015_01.pdf

7.

Nelia Lebid,

DEVELOPMENT OF TEACHERS' LEADERSHIP COMPETENCIES IN THE SYSTEM OF ADVANCED TRAINING (BASED ON THE EXPERIENCE OF BORYS GRINCHENKO KYIV UNIVERSITY)

Summary

Nowadays education requires transformation of the position of teacher as “a broadcaster of knowledge” to such as a partner who shares responsibility for studying with students and focuses on their autonomy. This requires a teacher’s “personal adjustment” and especially forming a leadership position through disclosing leadership potential and development of leadership competencies.

Leadership potential is defined as a personal self-realization in the implementation of activities which is being realized through the process of opening, actualization and realization. The key leadership competencies of teachers of higher education institutions are: result-orientation, analytical thinking, human resources management and effective communication. Leadership position is a stable personality formation and shows itself externally in the leadership behavior and activities, and internally is determined by system of attitudes, goals and values, and reflects the nature of personal needs, motives and beliefs. Manifestation of leadership position by teachers' will provide leadership in education as one of the three aspects of the "educational leadership" which will facilitate the development of education in general in conditions of contemporary social transformations.

It is advisable to implement the development of leadership competencies through the training of teaching and scientific staff of higher education institutions. The module "Leadership" which was implemented and tested in Borys Grinchenko Kyiv University showed the relevance of advanced training of teaching and scientific staff on social and psychological topics, the positive perception of the new educational formats, and some teachers's readiness for recognition of the needs in their activities.

Keywords: *leadership, leadership competencies, lecturer of higher education institution, professional development of teaching staff, social-psychological training.*

Лебедь Неля

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ(ОПЫТ КИЕВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ БОРИСА ГРИНЧЕНКО)

Аннотация

В статье представлены обоснования целесообразности развития лидерских компетенций преподавателей высших учебных заведений в системе повышения квалификации. Проанализированы теоретические основы разработки содержательного модуля развития лидерских компетенций в учебной программе повышения квалификации научно-педагогических работников Киевского университета имени Бориса Гринченко; определены его цели, содержание, методы и условия проведения. Приведены отзывы преподавателей-участников содержательного блока «Лидерство».

Ключевые слова: *лидерство, лидерские компетенции, преподаватель учреждения высшего образования, повышение квалификации научно-педагогических работников, социально-психологический тренинг.*