

Отич О. М.

доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник
Інституту вищої освіти НАПН України, Київ, Україна, ndi-direktor@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2686-2832>

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТІВ І ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Відповідність професійної підготовки випускників педагогічних університетів вимогам професійних стандартів та потребам закладів дошкільної освіти забезпечується ефективністю взаємодії цих інституцій. Метою статті є виявлення особливостей взаємодії університетів і закладів дошкільної освіти в розвитку лідерського потенціалу педагогічних працівників на основі поділу цих ознак на загальні й специфічні та проведення їх аналізу. Методи дослідження: бібліографічний і термінологічний аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та емпіричних даних. Результатом дослідження стало визначення лідерського потенціалу вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО), виокремлення його складових, виявлення загальних і специфічних особливостей взаємодії закладів вищої й дошкільної освіти в розвитку лідерського потенціалу майбутніх вихователів. Лідерський потенціал вихователя ЗДО є його особистісними, професійними, управлінськими та комунікативними ресурсними можливостями володіти ініціативою в педагогічній взаємодії. Особливості взаємодії закладів дошкільної та вищої освіти в розвитку лідерського потенціалу вихователів ЗДО полягають в її ринковому регулюванні, організації на засадах соціального партнерства, орієнтації на європейські цінності й найкращі освітні практики, обтяженості умовами воєнного стану, вимушеною міграцією та демографічним спадом.

Ключові слова: вихователь, заклад дошкільної освіти, лідерський потенціал, університет, ринок праці, ринок освітніх послуг.

JEL classification: I23, J45.

DOI: 10.32987/2617-8532-2023-2-34-48.

У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки [1] зазначено, що основні характеристики й напрями модернізації вищої освіти визначаються з урахуванням сучасного етапу розвитку суспільства та економіки держави. На жаль, для України цей етап став дуже драматичним і складним, оскільки він позначений боротьбою з російським агресором за свою землю та свободу.

У цій боротьбі зазнають тяжких втрат усі сфери суспільного життя, у т. ч. дошкільна освіта.

Утім, вказана освітня ланка має виключне значення в особистісному становленні молодого покоління громадян України, оскільки саме в дошкільному віці формуються ті риси дитини, які утворюють ядро її особистості й впливають на весь її подальший життєвий шлях.

© Отич О. М., 2023

Визначальний вплив на формування та розвиток цих рис здійснює вихователь закладу дошкільної освіти (ЗДО), що зумовлено еталонністю його особистості й незаперечним авторитетом для вихованців дошкільного віку (вихователь користується в них більшим авторитетом, ніж батьки). Це перетворює його на ключову фігуру в системі дошкільної освіти й підносить значення кадрового потенціалу вказаної освітньої галузі до стратегічного рівня.

Водночас аналіз статистичних освітніх даних засвідчує, що з кінця минулого століття Україна зазнала істотних кадрових втрат у системі дошкільної освіти, які особливо зросли внаслідок російської військової агресії.

Так, згідно з інформацією Державної служби статистики України та ДНУ «Інститут освітньої аналітики», з 1997 по 2020 рр. чисельність педагогічних працівників ЗДО скоротилася зі 151 338 до 137 838 осіб, або на 8,9 %, хоча за період 2014–2020 рр. вона дещо зросла – зі 133 768 до 137 838 осіб, або на 3 % (рисунок).

На 1 січня 2022 р. чисельність педагогічних працівників ЗДО становила 141 563 особи, з них 94 418 осіб – вихователі. Російська агресія стала тяжким випробуванням для Української держави та спричинила руйнування великої кількості ЗДО, внутрішню й зовнішню міграцію їх вихованців і значне скорочення чисельності вихователів. Так, за даними ДНУ «Інститут освітньої аналі-

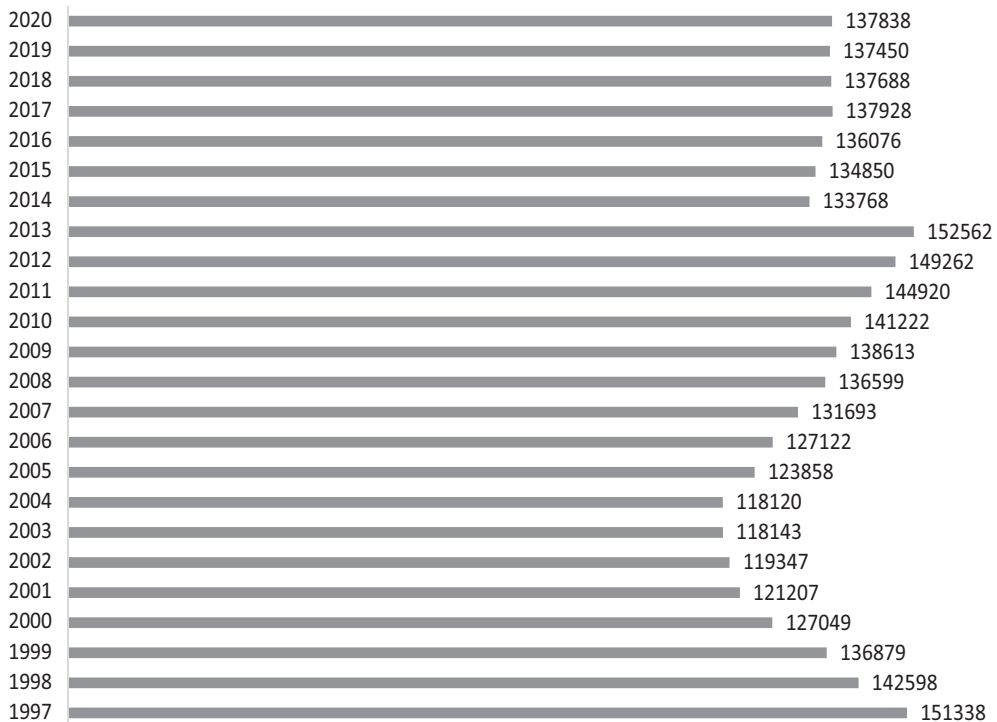


Рисунок. Динаміка чисельності педагогічних працівників у державних і комунальних ЗДО, зареєстрованих як юридичні особи, у 1997–2020 рр., осіб

Джерело: [2].

тики», на 1 квітня 2022 р. в Україні залишилося 138 772 педагогічних працівники ЗДО, це на 2 791 особу (2 %) менше, ніж було на початку року (табл. 1).

Але вже станом на березень 2023 р. статистичні дані засвідчили, що чисельність педагогічних працівників ЗДО в Україні скоротилася до 102 832 осіб, що на 38 731 особу (27 %) менше, ніж було до початку війни (табл. 2).

Такі фактори, як зменшення чисельності педагогічних працівників ЗДО України майже на третину, перебування їх в умовах постійного стресу й повного або часткового блокування можливостей виконувати професійну діяльність, з одного боку, та актуалізація нових функцій педагогів ЗДО, пов'язаних не лише з вихованням дітей дошкільного віку, а й із їх фізичним і психологічним захистом, емоційною підтримкою, зусиллями з метою вселити в них оптимізм та віру в себе й краще майбутнє, з другого боку, актуалізують

значення лідерського потенціалу педагогічних працівників ЗДО як їхньої здатності до успішної лідерської поведінки в будь-якій, навіть складній ситуації та ініціативної взаємодії з іншими суб'єктами освітнього процесу, адже за самою природою педагогічної професії (παίδες – дитина і αγω – веду) вихователь має бути тим, хто веде дитину за собою, а отже, лідером.

З огляду на важливість цієї соціальної місії лідерство та лідерський потенціал стали сьогодні одними з найбільш затребуваних рис на ринку праці для фахівців професій типу «людина – людина», особливо для педагогів ЗДО, у професії котрих ця діада набуває дитиноцентричного сенсу: «Велика, сильна й цілеспрямована Людина, що веде за собою маленьку Людину, яка довіряє їй».

Оскільки формування лідерського потенціалу майбутніх вихователів відбувається передусім у системі вищої педагогічної освіти, то проєк-

Таблиця 1

Основні освітні статистичні дані дошкільної освіти за 2022 р.

Показники	Станом на	
	1 січня	1 квітня
Кількість ЗДО, од.	15 456	14 974
Кількість відкритих приватних ЗДО за три роки, од.	395	395
Чисельність вихованців, осіб	1 136 028	1 111 358
Чисельність педагогічних працівників, осіб	141 563	138 772
у т. ч. вихователів	94 418	90 833

Складено автором за: [3; 4].

Таблиця 2

Основні освітні статистичні дані дошкільної освіти, 2022/2023 н. р.

Показники	Станом на березень 2023
Кількість ЗДО, що функціонують, од.	10 302
Кількість зруйнованих ЗДО, од.	116
Чисельність вихованців, осіб	739 722
Чисельність педагогічних працівників, осіб	102 832

Складено автором за: [5].

тування змісту, форм і технологій його розвитку в студентів спеціальності «Дошкільне виховання» потребує врахування вимог ЗДО як потенційних роботодавців до підготовки кадрів для українського дошкільця й налагодження взаємодії ЗВО та ринку праці в організації й здійсненні цієї підготовки.

Проблемі взаємодії вищої освіти та ринку праці в процесі підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців присвячено наукові дослідження В. Ковтунця, С. Лондара, С. Мельника, Е. Кастель-Бранко [6]; О. Костюка [7]; Б. Стеценка, А. Буряченка, М. Гапонюка [8]; Е. Жукової, В. Парсяка, Ю. Жукова, І. Симутенкова, С. Драган [9]; Л. Дейнеко, Е. Шелудько, М. Завгородньої, Л. Галаєвої [10]; Л. Яременко, І. Макаруч, І. Перчук [11]; О. Зорі, Ю. Тютюнника, О. Безкровного, О. Єгорової [12] та ін.

Різні аспекти проблеми розвитку лідерського потенціалу вихователів ЗДО висвітлено в наукових дослідженнях М. Астахової та О. Шевандіної [13]; К. Волинець, Ю. Волинець і Н. Стаднік [14]; А. Кошель, В. Кошеля та А. Міненко [15] та ін.

Попри досить ґрунтовну розробленість у науковій літературі проблеми лідерства вихователів закладів дошкільця та проблеми взаємодії вищої освіти з ринком праці й ринком освітніх послуг, ці проблеми досі розглядалися відокремлено одна від одної, унаслідок чого особливості взаємодії ЗВО та ЗДО в розвитку лідерського потенціалу педагогічних працівників залишилися поза увагою дослідників і дотепер не стали предметом наукових пошуків.

У зв'язку з цим метою нашої статті є виявлення особливостей

взаємодії університетів і закладів дошкільної освіти в розвитку лідерського потенціалу педагогічних працівників на основі поділу цих ознак на загальні й специфічні та проведення їх аналізу.

Для цього застосовувалися такі теоретичні методи дослідження: аналіз нормативно-правових документів і наукових джерел із проблеми дослідження, порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних та емпіричних даних; термінологічний і бібліографічний аналіз.

Узагальнення наукової літератури з проблем лідерства й розвитку потенціалу особистості педагога ЗДО дає змогу визначити сутність лідерського потенціалу вихователя такого закладу як його потенційні можливості ініціювати педагогічну взаємодію, перетворюючи її учасників на своїх прибічників та надихаючи їх наслідувати його.

Досліджуючи проблему розвитку лідерського потенціалу педагогічних працівників ЗДО, ми виходили з нашої гіпотези, що його головними складовими є особистісний, професійний (педагогічний), управлінський і комунікативний потенціали. Обрання їх з-поміж багатьох інших потенціалів особистості (інтелектуального, креативного, духовного та ін.), що характеризують її сукупний потенціал, попри їх безперечну важливість, зумовлене тим, що вихователь-лідер має бути: однією з перших за значущістю особою для дитини, одним із перших за професіоналізмом фахівцем у галузі дошкільної освіти, лідером у педагогічній взаємодії й комунікативним лідером у спілкуванні з учасниками освітнього процесу ЗДО.

Особистісний потенціал вихователя ЗДО характеризує психологічні властивості його особистості, що детермінують процеси регулювання ним своєї діяльності й поведінки в змінних життєвих умовах та актуалізують розгортання його сутнісних сил у русі від потенційного до актуалізованого. Виявлення такого потенціалу є розкриттям особистості педагога та проявом його можливостей щодо розв'язання завдань зростаючої складності. Таким чином, особистісний потенціал охоплює зону особистісного зростання й збільшення можливостей особистості вихователя ЗДО щодо самоактуалізації та саморозвитку [16, с. 203].

Психологічна структура особистісного потенціалу охоплює задатки, схильності, інтереси, прагнення до створення нового, прояв загального інтелекту, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, працьовитість, здібності до вироблення особистісних стратегій тощо [16, с. 203].

У науковій літературі виокремлено різні показники особистісного потенціалу, а саме: особистісна автономія й незалежність, внутрішня свобода; осмисленість життя; життєстійкість у складних обставинах; готовність до внутрішніх змін; здатність сприймати нову, невизначену інформацію; готовність до дії; особливості планування діяльності; часова перспектива особистості тощо [16, с. 201–202].

Отже, особистісний потенціал вихователя ЗДО розкриває особистісну складову його лідерського потенціалу та характеризує його передусім як людину-лідера.

Професійний потенціал вихователя ЗДО можна визначити як систему

природних і набутих у процесі професійної підготовки рис [17, с. 252], що зумовлюють міру його потенційних та актуалізованих можливостей щодо виконання професійної діяльності й досягнення в ній певного рівня продуктивності [18].

Складовими професійного потенціалу педагога ЗДО як суб'єкта трудової діяльності є: працездатність, спеціальні здібності, професійна активність, педагогічні цінності, мотиви педагогічної діяльності [18].

І. Підласий вважає професійний потенціал головною характеристикою педагога, що відображає поєднання бази його професійних знань і умінь із розвиненою здатністю активно мислити, творити, діяти, втілювати свої наміри в життя, досягати запланованих результатів [17, с. 253]. Ученим запропоновано формулу професійного потенціалу педагога:

ППП = Пнеп + Пчіп + ПДСП + Пдпд, де ППП – професійний потенціал педагога; Пнеп – незмінна частина потенціалу, зумовлена його загальними вродженими здібностями; Пчіп – частково змінна (прогресивна) частина потенціалу, зумовлена його природними спеціальними здібностями та їх розвитком у процесі професійної підготовки й практичної діяльності; ПДСП – компонент потенціалу, який додається спеціальною підготовкою у ЗВО (спеціальний); Пдпд – частина потенціалу, що набувається в процесі практичної діяльності педагога [17, с. 292–293].

Усі ці характеристики повною мірою можна віднести й до вихователя ЗДО та брати їх за основу для характеристики його як професіонала-лідера.

Управлінський потенціал педагога ЗДО, на нашу думку, доцільно роз-

глядати в контексті теорій менеджменту, психології праці та психології управління, де цей потенціал досліджується за двома самостійними напрямками: управлінський потенціал особистості керівника й управлінський потенціал організації.

У першому, особистісному, аспекті управлінський потенціал визначається як «можливості й здатності особистості вирішувати завдання в галузі управління та організації діяльності інших людей», «сукупність ділових і особистісних якостей та можливостей керівника, які можуть бути задіяні й використані для вирішення управлінських завдань і досягнення поставлених цілей» [19].

Серед складових управлінського потенціалу науковці виокремлюють: систему знань щодо управлінської діяльності; комплекс умінь із провадження ефективної управлінської діяльності; систему індивідуально-особистісних рис, які впливають на успішність управлінської діяльності [20], емоційний інтелект [21; 22] тощо.

Для фахівця педагогічної професії наявність управлінського потенціалу – ключова вимога, оскільки педагогічна діяльність за своєю сутністю є мета-діяльністю, тобто діяльністю з управління іншою діяльністю, діяльністю, надбудованою над самостійною діяльністю вихованців. Так, педагог, хоч би як він старався, не зможе одноосібно навчити дітей чогось без залучення їх самих до процесу оволодіння знаннями, адже, якщо процес викладання є, а процесу учіння немає, то процес навчання не відбувається. Так само і з вихованням: якщо виховний вплив педагога є, але вихованець

його не сприймає, виховання не відбувається (хоча реакція на виховний вплив, на відміну від дидактичного, може бути відтермінованою).

Управлінський потенціал вихователя-лідера виявляється в його можливостях чинити дидактичний, виховний і розвивальний вплив непомітно, досягаючи при цьому значних результатів. У зв'язку з цим варто пригадати слова класика педагогіки Я.-А. Коменського, який мріяв про відкриття такого методу дидактики, щоб учителі менше вчили, а учні більше вчилися [23, с. 58], що вже поступово впроваджується в Новій українській школі (НУШ).

Іншою особливістю прояву управлінського потенціалу вихователя-лідера є рефлексивність управління, адже педагог завжди має оцінювати ефективність свого виховного впливу та себе як вихователя, використовуючи в ролі маркера реакцію дитини й постійно проводячи самооцінку своєї діяльності та особистості.

Управління педагогічною взаємодією вимагає від вихователя-лідера також володіння навичками системного аналізу, прогнозування, тактичного і стратегічного планування, організації та моніторингу ефективности педагогічної взаємодії.

Таким чином, управлінський потенціал характеризує організаційно-управлінську складову лідерського потенціалу вихователя ЗДО та презентує його сутнісний аспект як лідера-організатора, здатного забезпечити щасливе проживання вихованцями часточки свого життя в закладі дошкільної освіти.

Четверта складова лідерського потенціалу – комунікативне лідер-

ство – визначається науковцями як захоплення комунікативної ініціативи в спілкуванні; соціальна позиція учасника комунікації, який спрямовує її відповідно до свого комунікативного наміру [24, с. 18–19].

Важливість цієї складової лідерського потенціалу зумовлена тим, що професійна діяльність вихователя ЗДО – це процес неперервної педагогічної комунікації, у якій усі освітні завдання реалізуються за допомогою словесної дії. А отже, від вихователя вимагається володіння комунікативною компетентністю, культурою й технікою мовлення, здатністю до переконливого словесного впливу. З огляду на це лідерська комунікація характеризується контрольованістю, цілеспрямованістю в переданні значень і смислів, значущістю їх для інших комунікаторів, сильним мотивуючим чи фасилітативним впливом на них [25]. Головними принципами такої взаємодії є: відкритість, проникливість, уміння рефлексивно слухати партнера зі спілкування та вести з ним діалог, не втрачаючи ініціативи [26].

І. Постоленко виокремлює чотири чинники, що впливають на поведінку комунікативних лідерів, а саме: комунікативна обізнаність (знання про сутнісні властивості комунікації й комунікативного лідерства); практичні комунікативні вміння й навички; ставлення до спілкування, усвідомлення його провідного значення в соціальному житті; комунікативна здатність (комунікативна компетентність лідера, спроможність реалізувати спілкування в певному середовищі, яке може сприяти йому або обмежувати його) [25, с. 36].

Для того щоб вихователь ЗДО став для своїх вихованців комунікативним лідером, він повинен бути водночас ініціатором комунікативної педагогічної взаємодії та займати в ній провідну позицію, перетворюючи своїх вихованців на комунікативних послідовників [24, с. 20], готових до реалізації визначених ним педагогічних цілей.

Інтеграція особистісного, професійного, управлінського й комунікативного потенціалів у багатоаспектний лідерський потенціал педагога ЗДО забезпечує його можливість стати для вихованців, по-перше, особистістю, значущою та авторитетною для кожного з них; по-друге, професіоналом, який завжди перебуває на передньому краї професійних досягнень, провідним фахівцем у галузі дошкільної педагогіки; по-третє, блискучим організатором дитячого життя в ЗДО; по-четверте, комунікативним лідером, за яким радо йдуть вихованці та який назавжди залишається для них улюбленим вихователем.

Саме на такого фахівця чекає сьогоднішнє дошкільня та формують замовлення на ринку праці вітчизняні ЗДО, й саме ці аспекти визначають особливості взаємодії закладів дошкільної освіти як роботодавців із закладами вищої освіти як виконавцями державного замовлення на підготовку педагогічних працівників для ЗДО з високим рівнем розвитку лідерського потенціалу.

Зазначені особливості можна поділити на загальні, що характеризують взаємодію ЗВО з ринком праці та роботодавцями загалом, і специфічні, які стосуються взаємодії педагогічних університетів зі ЗДО як замовниками педагогічних кадрів.

Загальні особливості взаємодії ЗВО з ринком праці полягають у:

- спрямованості цієї взаємодії на розроблення та впровадження інновацій у системі «освіта – наука – бізнес»;

- її зосередженості на подоланні несприятливих демографічних тенденцій і міграційних процесів, спричинених російською військовою агресією;

- реальній нерозривності ЗВО й ринку праці, неможливості досягнення кожним із цих суб'єктів високої якості функціонування окремо один від одного: університет має продукувати нове, «проривне» знання, яке підвищує ефективність практичної діяльності та ставить вищу планку фахівцеві на ринку праці – ринок праці надає ЗВО інформацію про сучасний запит роботодавців на певного фахівця й професійні вимоги до нього; на кількість бюджетних місць у ЗВО впливає замовлення ринку праці на фахівців певної професії;

- ініціюванні політики зближення ЗВО з роботодавцями для узгодження чи вироблення спільних вимог до професіонала та формалізації їх у законодавчих актах і нормативно-правових документах, що визначають зміст вищої освіти різних профілів;

- поглибленні співпраці при розробленні й удосконаленні галузевих і професійних стандартів, кваліфікаційних вимог, переліку компетентностей, профілів спеціаліста тощо;

- врахуванні вимог роботодавців до фахівців певної професії при проектуванні змісту вищої освіти за професійним спрямуванням (запровадженні дуальної освіти, розробленні освітніх програм, змісту навчальних модулів та ін.);

- об'єднанні матеріально-технічної бази, кадрового потенціалу та інтелектуального ресурсу університетів і ринку праці для підвищення якості професійної підготовки випускників;

- утворенні спільної інноваційної інфраструктури для підготовки майбутніх фахівців, що передбачає створення науково-бізнесових, технологічних платформ на базі провідних ЗВО; відкриття наукових кафедр і лабораторій на виробничих підприємствах у рамках публічно-приватного партнерства ЗВО та бізнесу, розвиток мережі науково-дослідних лабораторій і центрів у партнерстві з бізнесом; комерціалізацію інтелектуальної власності [27, с. 9]; надання роботодавцями баз для дуального навчання й виробничої практики студентів ЗВО з метою подолання відірваності їхніх теоретичних знань від практичних потреб сучасних підприємств і бізнесу та занурення в контекст майбутньої професійної діяльності;

- інтеграції ЗВО в регіональні екосистеми та кластери Індустрії 4.0 шляхом проектування адаптивної компетентісно орієнтованої компоненти змісту вищої освіти з метою посилення регіональної спеціалізації; розширенні співпраці регіональних ЗВО з бізнесом для формування замовлень на інноваційні дослідження й розробки з урахуванням ключових принципів SMART-спеціалізації тощо.

Специфічні особливості взаємодії закладів вищої та дошкільної освіти в розвитку лідерського потенціалу педагогічних працівників проявляються в:

- налагодженні тісних контактів у процесі добору й відбору вихователів для державних і приватних закладів

дошкільної освіти з урахуванням вимог ринку праці та ринку освітніх послуг до педагога ЗДО;

- об'єднанні зусиль і створенні спільних робочих груп для уточнення чи вироблення кваліфікаційних вимог до вихователів та вихователів-методистів ЗДО й утілення їх у професійних стандартах «Вихователь закладу дошкільної освіти» [28] та «Вихователь-методист (заклади, установи соціального захисту для дітей» [29]; закріпленні в цих професійних стандартах цінності лідерської компетентності вихователя ЗДО для дошкільної освіти (як передумови розвитку лідерського потенціалу дошкільника) й для вищої освіти (як четвертої за значущістю загальної компетентності – ЗК.04) [29];

- обміні найкращими освітніми практиками й фахівцями між ЗВО та ЗДО за принципом «з аудиторії – у лабораторію» (неперервна педагогічна практика студентів у ЗДО); «з лабораторії – в аудиторію» (найкращі фахівці в галузі дошкільної освіти залучаються до навчання студентів із метою поширення свого педагогічного досвіду та методів організації практичної освітньої діяльності);

- визнанні перспективності започаткування для випускників спеціальності «Дошкільна освіта» педагогічної інтернатури й супервізорських груп на базі найкращих ЗДО, які є педагогічними базами університетів;

- перетворенні найкращих закладів дошкільної освіти на експериментальні майданчики (лабораторії) університетів, де апробуються професійні профілі, стандарти, уточнюються переліки професійних компетентностей і навичок сучасного вихователя ЗДО, перевіряється ефективність ек-

периментальних навчальних програм та курсів тощо.

Урахування наведених загальних і специфічних особливостей взаємодії університетів та закладів дошкільної освіти в розвитку лідерського потенціалу майбутніх педагогів ЗДО допоможе скоригувати цю взаємодію таким чином, щоб її суб'єкти могли зробити максимальний внесок у справу підготовки вихователя-лідера, уникаючи дублювання чи перебирання на себе не властивих їм функцій, узгоджуючи свої дії та плани й тим самим максимально підсилюючи один одного в досягненні спільної мети.

Узагальнення викладеного дає підстави для таких висновків:

Лідерський потенціал вихователя ЗДО є його природно й соціально зумовленими ресурсними можливостями володіти ініціативою в педагогічній взаємодії, перетворюючи її учасників на своїх прибічників та надихаючи їх наслідувати його.

Основними складовими лідерського потенціалу вихователя ЗДО є: особистісний, професійний, управлінський і комунікативний потенціали, оскільки саме вони забезпечують повноту його професійної самореалізації як людини-лідера, професіонала-лідера, організатора-лідера й комунікативного лідера.

Підготовка такого педагога є спільною метою:

- закладів дошкільної освіти як роботодавців;

- ринку освітніх послуг як замовника на вихователя-лідера, здатного формувати лідерський потенціал дошкільників і сприяти виведенню закладу, у якому працює такий вихователь, на лідерські позиції в галузі;

– ринку праці як регулятора й гармонізатора попиту та пропозиції на вихователя ЗДО з розвиненим лідерським потенціалом, а також стартового майданчика для його професійної кар'єри;

– закладу вищої освіти як інституції, що забезпечує високий рівень професійної підготовки випускників і закладає фундамент їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Ефективність досягнення зазначеними суб'єктами цієї мети залежить від результативності їх взаємодії та їх зацікавленості як суб'єктів професійної підготовки вихователя-лідера.

Особливості взаємодії ЗДО як роботодавців і ЗВО як виконавців державного замовлення на підготовку кадрів для системи дошкільної освіти полягають в її ринковому регулюванні, організації на засадах соціального партнерства, орієнтації на європейські цінності й найкращі освітні практики, обтяженості умовами воєнного стану, вимушеною міграцією та демографічним спадом.

Ці особливості можна поділити на загальні, тобто спільні для взає-

модії всіх закладів освіти з ринком праці, й специфічні, що характерні лише для взаємодії закладів дошкільної та вищої освіти в розвитку лідерського потенціалу майбутніх вихователів ЗДО.

Знання особливостей взаємодії університетів із закладами дошкільної освіти та врахування їх у процесі розв'язання різних освітніх і наукових проблем (а не лише розвитку лідерського потенціалу вихователя ЗДО) сприятимуть економії часу, сил та творчої енергії освітян і науковців та створять інформаційне й наукове підґрунтя для їх успішного просування в дослідженні проблем взаємодії вищої освіти та ринку праці.

Оскільки ця стаття є лише першим кроком у дослідженні проблеми взаємодії університетів і закладів дошкільної освіти на ринку праці й ринку освітніх послуг, подальші наукові пошуки будуть здійснюватись у напрямі вивчення сучасного стану й перспектив створення інноваційної інфраструктури ЗВО для вдосконалення освітньої практики та розвитку економіки держави.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/286-2022-%D1%80>.
2. Освіта в незалежній Україні: розвиток та конкурентоспроможність : інформ.-аналіт. зб. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2021. С. 42–44. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2021/19.08/Inform.zbirnyk-Osv.v.nezalezniy.Ukrayini/Inform.zbirnyk-Osv.v.nezalezniy.Ukrayini.17.08-1.pdf>.
3. Основні освітні статистичні дані (станом на 01.01.2022). *Нова українська школа* : вебсайт. 2022. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2022/02/kinczevi-czifri-14.02.2022-fin.pdf>.
4. Основні освітні статистичні дані (станом на 01.04.2022) / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2022. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/oosd_20220708.pdf.

5. Основні освітні статистичні дані (2022/2023 н. р.) / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2023. URL: <https://iea.gov.ua/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika/osnovni-cyfyry-osvity/>.

6. Ковтунець В. В., Лондар С. Л., Мельник С. В., Бранко Е. К. Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*. 2021. № 4(15). С. 5–20. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20>.

7. Костюк О. Чому випускники університетів не задовольняють роботодавців. *Дзеркало тижня*. 2022. 20 лют. URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/chomu-vipuskniki-universitetiv-ne-zadovolnjajut-robotodavtsiv.html>.

8. Стеценко Б. С., Буряченко А. Є., Гапонюк М. А. Проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5(21). С. 38–50. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-38-50>.

9. Жукова Е. Ю., Парсяк В. Н., Жуков Ю. Д., Симутенков И. В., Драган С. В. Демографическая динамика как фактор развития сотрудничества университета и инженеринговых компаний. 2022. URL: https://www.slideshare.net/APPAU_Ukraine/ss-251208181?from_action=save.

10. Дейнеко Л. В., Шелудько Е. І., Завгородня М. Ю., Галаєва Л. В. Інструментарій збереження та розвитку інтелектуального кадрового потенціалу промисловості України. *Український соціум*. 2022. № 3(82). С. 84–105. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2022.03.084>.

11. Яременко Л. М., Макачук І. М., Перчук О. В. Оцінка конкурентних переваг українських закладів вищої освіти на європейському ринку освітніх послуг. *Економіка, управління та адміністрування*. 2022. № 1(99). С. 18–24. DOI: [https://doi.org/10.26642/ema-2022-1\(99\)-18-24](https://doi.org/10.26642/ema-2022-1(99)-18-24).

12. Зоря О. П., Тютюнник Ю. М., Безкровний О. В., Єгорова О. В. Порівняння очікувань здобувачів вищої освіти і стейкхолдерів щодо підготовки фахівців із фінансів, банківської справи та страхування. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5(21). С. 66–79. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-66-79>.

13. Астахова М., Шевандіна О. Управління формуванням лідерської компетентності педагогічних працівників закладу дошкільної освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Сер. : педагогіка*. 2020. Вип. 9(17). URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/24679>.

14. Волинець К. І., Волинець Ю. О., Стаднік Н. В. Формування лідерських якостей майбутнього дошкільного педагога в умовах євроінтеграції: теоретичний аспект. *Молодий вчений*. 2017. № 10.2 (50.2). С. 14–17. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/10.2/4.pdf>.

15. Кошель А. П., Кошель В. М., Міненко А. О. Розвиток soft skills у майбутніх вихователів ЗДО як необхідний компонент конкурентоспроможності на ринку праці. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка. Сер. : педагогічні науки*. 2021. Вип. 12. С. 194–198. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4769564>.

16. Мурашко І. В. Розкриття поняття «особистісний потенціал» та його психологічної структури. *Актуальні проблеми психології. Психологічна теорія і технологія навчання*. Київ : Смультсон, 2010. Т. 8. Вип. 7. С. 196–205. URL: http://newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/2010_7/st18.pdf.

17. Підласий І. П. Професійний потенціал педагога. 2010. URL: <http://ibib.ltd.ua/professionalnyi-potentsial-pedagoga-25211.html>.

18. Психологія особистості: словник-довідник / ред.: П. П. Горностай, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. URL: <https://soc.univ.kiev.ua/uk/library/psihologiya-osobistosti-slovniki-dovidnik-za-redakciieyu-ppgornostaya-tmtitarengo>.

19. Єрохіна Т. В., Копайгородська Т. Г. Управлінський потенціал: сутність та роль в управлінні підприємством. *Економіка*. 2008. С. 136–145. URL: http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Economics/36919.doc.htm.

20. Журавська Н. С., Ящук С. П., Магей І. В. Розвиток управлінського потенціалу керівника навчального закладу: соціально-відповідальна філософія. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2019. Вип. 72. Т. 1. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/29957>.

21. Бреус Ю. В. Емоційний інтелект як складова управлінського потенціалу особистості. *Актуальні проблеми регіонального управління та місцевого самоврядування* : матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю, м. Київ, 2 квіт. 2012 р. С. 355–357. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/6332/>.

22. Корчевна О. В. Емоційний інтелект як важлива складова управлінського потенціалу особистості. *Університетська освіта*. Київ : КНЕУ, 2009. Вип. 22(36). С. 159–163. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/504>.

23. Коменський Я. А. Велика дидактика. *Вибрані педагогічні твори* : у 3 т. Т. 1 / за ред. А. А. Красновського. Київ : Рад. школа, 1940. 248 с. URL: http://library.vspu.edu.ua/inform/vidanna_bibliot/cifrova_kol/komenskij_velika_didaktika_tom1.pdf.

24. Морозова І., Пожарицька О. Психолінгвістична сутність комунікативного лідерства: гештальт-аналіз. *Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія: Іноземна філологія*. 2016. Вип. 84. С. 17–25. URL: <https://periodicals.karazin.ua/foreignphilology/issue/view/567/702>.

25. Постоленко І. Комунікативне лідерство: загальна концепція. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 2(9). С. 33–39. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(9\).2022.267060](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(9).2022.267060).

26. Гура Т. В. Комунікація лідера як засіб ефективних міжособистісних взаємин. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 23 квіт. 2016 р. Кам'янець-Подільський : Медоборт-2006, 2016. С. 137–139. URL: <https://core.ac.uk/download/50591621.pdf>.

27. Луговий В. Вища освіта України: проблеми якості. *Освіта і суспільство*. 2020. № 10. С. 9. URL: https://naps.gov.ua/ua/press/about_us/2219/.

28. Про затвердження професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти» : наказ Міністерства економіки України від 19.10.2021 № 755-21. URL: <https://document.vobu.ua/doc/7529>.

29. Про затвердження професійного стандарту «Вихователь-методист (заклади, установи соціального захисту дітей)» : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 09.02.2021 № 249. URL: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=61874a22-d790-4b0a-ba49-7fa9d259d877>.

Olena OtychDr. Sc. (Pedagogy), Professor, Institute of Higher Education of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine,
ndi-direktor@ukr.netORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2686-2832>

FEATURES OF INTERACTION BETWEEN UNIVERSITIES AND PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS IN THE DEVELOPMENT OF TEACHERS' LEADERSHIP POTENTIAL

Abstract. Compliance of the professional training of graduates of pedagogical universities with the requirements of professional standards and the needs of preschool education institutions is ensured by the effectiveness of the interaction of these institutions. The purpose of the article is to identify the features of the interaction between universities and preschool education institutions in the development of the leadership potential of pedagogical workers by dividing these characteristics into general and specific ones and conducting their analysis. The research methods used are: analysis of the regulatory framework and scientific sources on the research problem, comparison, generalization, systematization of theoretical and empirical data; terminological and bibliographic analysis. The result of the research was the determination of the essence of the leadership potential of educators of preschool education institutions, the identification of its components, the determination of general and specific features of the interaction between institutions of higher and preschool education in the development of leadership potential for future educators of preschool education institutions. Based on the results of the research, it was concluded that the leadership potential of a preschool teacher is his/her natural and socially determined resource capabilities to take the initiative in pedagogical interaction, turning its participants into supporters and inspiring them to follow it. The main components of the leadership potential of a preschool educator are: personal, professional, managerial and communicative potentials, since they ensure the fullness of his/her professional self-realization as a person-leader, professional-leader, organizer-leader and communicative leader. The features of the interaction between preschool education institutions as employers and institutions of higher education as executors of the state order for the training of personnel for the preschool education system consist of its market regulation, organization on the basis of social partnership, orientation to European values and best educational practices, burdened by martial law conditions, forced migration and demographic decline.

Keywords: teacher, preschool education institution, leadership potential, university, labor market, market of educational services.

References

1. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022). *On the approval of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022–2032* (Order No. 286-p, February 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/286-2022-%D1%80> [in Ukrainian].
2. SSI «Institute of Educational Analytics». (2021). *Education in independent Ukraine: development and competitiveness*, 42-44. Kyiv. Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2021/19.08/Inform.zbirnyk-Osv.v.nezalezhnyi.Ukrayini/Inform.zbirnyk-Osv.v.nezalezhnyi.Ukrayini.17.08-1.pdf> [in Ukrainian].

3. New Ukrainian school. (2022). *Basic educational statistical data (as of January 1, 2022)*. Retrieved from <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2022/02/kinczevi-czifri-14.02.2022-fin.pdf> [in Ukrainian].

4. SSI «Institute of Educational Analytics». (2022). *Basic educational statistical data (as of April 1, 2022)*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/oosd_20220708.pdf [in Ukrainian].

5. SSI «Institute of Educational Analytics». (2023). *Basic educational statistical data (2022/2023)*. Retrieved from <https://iea.gov.ua/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika/osnovni-czyfry-osvity/> [in Ukrainian].

6. Kovtunets, V. V., Londar, S. L., Melnyk S. V., & Castel-Branco E. (2021). Requirements of the Ukrainian labor market to the level of education of employees. *Educational analytics of Ukraine*, 4(15), 5–20. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20> [in Ukrainian].

7. Kostyuk, O. (2022). Why university graduates do not satisfy employers. *Mirror of the week. Ukraine*. Retrieved from <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/chomu-vipuskniki-universitetiv-ne-zadovolnjajut-robotodavtsiv.html> [in Ukrainian].

8. Stetsenko, B. S., Buriachenko, A. Ie., & Gaponiuk, M. A. (2022). Problems of employment of graduates of higher education economic institutions. *Educational analytics of Ukraine*, 5(21), 38–50. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-38-50> [in Ukrainian].

9. Zhukova, E. Yu., Parsiak, V. N., Zhukov, Yu. D., Symutenkov, Y. V., & Drahan, S. V. (2022). *Demographic dynamics as a factor in the development of cooperation between the university and engineering companies*. Retrieved from https://www.slideshare.net/APPAU_Ukraine/ss-251208181?from_action=save [in Ukrainian].

10. Deineko, L. V., Sheludko, E. I., Zavgorodnia, M. Yu., & Galaieva, L. V. (2022). Tools for the preservation and development of the intellectual personnel potential of the industry of Ukraine. *Ukrainian Society*, 3(82), 84–105. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2022.03.084> [in Ukrainian].

11. Yaremenko, L. M., Makarchuk, I. M., & Perchuk, O. V. (2022). Evaluation of competitive advantages of Ukrainian higher education institutions in the European education market. *Economics, Management and Administration*, 1(99), 18–24. DOI: [https://doi.org/10.26642/ema-2022-1\(99\)-18-24](https://doi.org/10.26642/ema-2022-1(99)-18-24) [in Ukrainian].

12. Zoria, O. P., Tiutiunyk, Yu. M., Bezkrivnyi, O. V., & Yehorova, O. V. (2022). Comparison of expectations of higher education applicants and stakeholders regarding the training of specialists in finance, banking and insurance. *Educational analytics of Ukraine*, 5(21), 66–79. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-66-79> [in Ukrainian].

13. Astakhova, M., & Shevandina, O. (2020). Management of preschool educators' leadership competence formation. *Adaptive Management: Theory and Practice. Series: Pedagogy*, 9(17). Retrieved from <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/24679> [in Ukrainian].

14. Volynets, K. I., Volynets, Y. A., & Stadnik, N. V. (2017). Formation of leader qualities of the future preschool teacher in the conditions of eurointegration: the theoretical aspect. *Young Scientist*, 10.2(50.2), 14–17. Retrieved from <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/10.2/4.pdf> [in Ukrainian].

15. Koshel, A., Koshel, V., & Minenok, A. (2021). Development of soft skills in the future educators as a necessary component competitiveness in the labor market. *Visnyk NUCHK. Series: Pedagogical sciences*, 12, 194–198. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4769564> [in Ukrainian].

16. Murashko, I. V. (2010). Disclosure of the concept of "personal potential" and its psychological structure. *Actual problems of psychology. Psychological theory and learning technology*, 8(7), 196–205. Kyiv: Smulson. Retrieved from http://newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/2010_7/st18.pdf [in Ukrainian].

17. Pidlasyi, I. P. (2010). *Professional potential of the teacher*. Retrieved from <http://ibib.ltd.ua/professionalnyi-potentsial-pedagoga-25211.html> [in Ukrainian].
18. Hornostai, P. P., & Tytarenko, T. M. (Eds.). (2001). *Personality psychology: a reference dictionary*. Kyiv: Ruta. Retrieved from <https://soc.univ.kiev.ua/uk/library/psihologiya-osobistosti-slovník-dovidnik-za-redakciieyu-ppgornostaya-tmtitarenko> [in Ukrainian].
19. Yerokhina, T. V., & Kopaihorodska, T. H. (2008). Managerial potential: essence and role in enterprise management. *Economy*, 136-145. Retrieved from http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Economics/36919.doc.htm [in Ukrainian].
20. Zhuravska, N., Yashchuk, S., & Magay I. (2019). Development of management potential of the head of the education: social responsibility philosophy. *Scientific journal of the M.P. Drahomanov NPU*, 72(1). Retrieved from <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/29957> [in Ukrainian].
21. Breus, Y. V. (2012). Emotional intelligence is part of the management potential of personality. *Actual problems of regional management and local self-government*, Proceedings of the Scientific and Practical Conference. Kyiv. Retrieved from <https://elibrary.kubg.edu.ua/6332/> [in Ukrainian].
22. Korchevna, O. V. (2009). Emotional intelligence as an important component of a person's managerial potential. *University education*, 22(36), 159-163. Kyiv: KNEU. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/504> [in Ukrainian].
23. Komenskyi, Ya. A. (1940). Great didactics. *Selected pedagogical works, 1*. Kyiv. Retrieved from http://library.vspu.edu.ua/inform/vidanna_bibliot/cifrova_kol/komenskij_velika_didaktika_tom1.pdf [in Ukrainian].
24. Morozova, I., & Pozharytska, O. (2016). Psycholinguistic nature of communicative leadership: Gestalt-analysis. *The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Foreign philology*, 84, 17-25. Retrieved from <https://periodicals.karazin.ua/foreignphilology/issue/view/567/702> [in Ukrainian].
25. Postolenko, I. (2022). Communicative leadership: general concept. *Social work and social education*, 2(9), 33-39. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(9\).2022.267060](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(9).2022.267060) [in Ukrainian].
26. Hura, T. V. (2016). Leader communication as a means of effective interpersonal relationships. *Actual problems of personality psychology and interpersonal relationships*, Proceedings of the 8th International Scientific and Practical Conference. Kamianets-Podilskyi. URL: <https://core.ac.uk/download/50591621.pdf> [in Ukrainian].
27. Luhovyi, V. (2020). Higher education of Ukraine: quality problems. *Education and society*, 10, 9. Retrieved from https://naps.gov.ua/ua/press/about_us/2219/ [in Ukrainian].
28. Ministry of Economy of Ukraine. (2021). *On approval of the professional standard "Preschool teacher"* (Order No. 755-21, October 19). Retrieved from <https://document.vobu.ua/doc/7529> [in Ukrainian].
29. Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine. (2021). *On approval of the professional standard "Teacher-methodist (institutions, institutions of social protection of children)"* (Order No. 249, February 9). Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=61874a22-d790-4b0a-ba49-7fa9d259d877> [in Ukrainian].