

Костенко Ростислав Валерійович,

завідувач кафедри педагогіки та освітнього менеджменту КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради», доктор педагогічних наук, професор

Богаченко Маргарита Володимирівна,

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК МЕНЕДЖЕРА СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Сьогодні, в період великих змін в освіті, стає актуальною проблема пошуку найбільш ефективних підходів до розвитку закладів загальної середньої освіти з позиції управління. Одним із сучасних підходів у світовій практиці управління освітніми закладами є зміна позиції керівництва закладу від управління до лідерства.

Сучасний керівник повинен володіти такими знаннями і якостями, які б дозволяли ефективно управляти персоналом та забезпечувати умови для максимального розвитку внутрішнього потенціалу особистості.

Керівник з яскраво вираженими лідерськими якостями здатний забезпечити швидку адаптацію організації до швидких змін середовища з метою ефективного управління персоналом, вміє критично оцінювати та аналізувати власні сильні та слабкі сторони, сприятливі умови та фактори загрози, озброєний навичками взаємодії у команді та умінням проявляти лідерські якості, володіє здатністю до креативності, інноваційності.

17 вересня 2021 року Міністерство економіки затвердили професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти, яким визначено професійні компетентності для керівника закладу. Однією з 14 визначених компетентностей є саме лідерська компетентність [8].

Незаперечним є той факт, що освітні заклади, які домагаються успіху, відрізняються від протилежних їм, головним чином тим, що мають більш динамічне та ефективне керівництво.

Тому порівняння понять управління, менеджмент, лідерство, дослідження лідерських якостей, видів, структури та концепції лідерства, здійснення аналізу факторів впливу на формування лідерських якостей у процесі діяльності керівника навчального закладу, розробка, теоретичне обґрунтування умов формування лідерських якостей, визначення шляхів реалізації цих умов є актуальним і значущим.

Лідер в освіті – особа чи інституція, яка здійснює діяльність у сфері освіти спрямовану на її розвиток, а досягнення і результати цієї діяльності слугують дороговказом іншим.

Питання лідерства як важливої якості сучасного керівника навчального закладу розглядали в своїх працях такі науковці, як Л.Даниленко [1], С. Калашнікова [2,3,4], Ю. Конаржевський, В.Кремень, В. Маслов, В. Міляєва[5], О. Савченко, О.Сазонова [7], Н.Селіверстова, С. Сисоєва, С.Соболь [8], та інші.

С. Калашнікова зазначає, що у своїй еволюції «управління як вид професійної діяльності пройшло три етапи розвитку: від адміністрування через менеджмент до лідерства» [3, с.41]. У сенсі лідерства управління набуває нового наповнення, оскільки для ведення до визначеної мети застосовуються крім класичних інструментів менеджменту (планування, організація, мотивація, контроль, координація), ще й принципово нові – бачення (одкровення), надихання (натхнення) та власний приклад. На думку С. Філоновича, «... лідерство синтезувало в собі практично всі зміни, що відбуваються як на рівні особистості, так і на рівні суспільства» [3, с.21].

Управління – вплив суб’єкту управління на об’єкт управління задля досягнення визначеної мети. Менеджмент – це спосіб наведення порядку й контролю в організаціях [6, с.63].

Лідерство – як управління, що реалізується шляхом впливу на послідовників (їх поведінку) на основі особистих якостей (лідерських компетенцій) задля досягнення суспільно значущих цілей [10, с.63].

Лідерство – це тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на розкритті потенціалу членів команди задля досягнення спільної мети. Лідер – це керівник, який фокусується на розвитку потенціалу команди заради досягнення спільної мети.

Міляєва В.Р. зазначає, що освітнє лідерство – це нова управлінська парадигма, що є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій [5]. Розвиток освітнього лідерства передбачає реалізацію відповідних заходів, серед яких – професійна підготовка та розвиток керівників-лідерів навчальних закладів, що здійснюються на основі профілю компетентності – матриці функцій і компетенцій (якостей) керівника-лідера навчального закладу. Компетентність – здатність людини ефективно виконувати певну (у тому числі професійну) діяльність. Компетентність є результатом набуття певних якостей (компетенцій), тобто, складовими компетентності є компетенції (якості) [5].

Профіль компетентності (рамка компетенцій) керівника-лідера закладу освіти – це стандартизований набір знанневих, вмінневих та поведінкових компетенцій, необхідних для якісного виконання лідерських функцій.

Для того, щоб керівник міг ефективно управляти закладом освіти, він повинен володіти необхідним набором лідерських якостей(компетенцій), а саме:

- знаходиться в постійному пошуку нових ідей;
- бути комунікабельним;
- вміти переконувати і вселяти віру в своїх підлеглих;
- володіти сформованим цілепокладанням;

- бути різнобічним;
- бути працьовитим і наполегливим;
- знаходитися в постійному пошуку нових рішень, бути зосередженим на ідеях;
- бути допитливим.

Серед головних компетенцій, які повинен мати лідер у сфері освіти, визначені такі:

- упевненість у собі;
- орієнтація на досягнення поставлених цілей;
- концептуальні здібності;
- ініціативність;
- здатність до пошуку інформації;
- вміння співпрацювати з людьми;
- здатність впливати на людей [2, 4].

Аналіз лідерства як соціального явища дозволяє виділити наступні його основні функції: інноваційну, комунікативну, світоглядну, організаторську, прогностичну, мобілізаційну, інформаційну, контролюючу, керуючу.

Науковці розрізняють такі стилі лідерства:

– Авторитарний стиль характерний тим, що лідер більшість свого часу проводить за наданням інструкцій.

– Демократичний лідер, на противагу авторитарному, заохочує послідовників до активної участі в обговоренні тих чи інших питань та прислухається до ідей своїх колег.

– Стиль лідерства, в основі якого – принцип невтручання, видається навіть більш прогресивним, ніж демократичний стиль.

– Харизматичний лідер сповнений ентузіазму та чудово мотивує людей. Він просто заряджає інших своєю енергією та вірою в свою справу.

– Лідер трансформаційного стилю використовує свої бачення та ідеї для того, щоб надихати і вести вперед інших [1, 3, 10].

Розглянувши основні функції менеджера освітньої організації, наявні дослідження проблем лідерства, було визначено, що лідерські

якості – це сукупність індивідуально-особистісних і соціально - психологічних властивостей керівника, які забезпечують його здатність інтегрувати та цілеспрямовувати колектив закладу для успішного досягнення освітніх та організаційних цілей. Цілеспрямоване формування лідерських якостей не тільки забезпечує успішне виконання формальних, владних повноважень, але й стає підґрунтям соціально-психологічного впливу на працівників закладу освіти.

Розкриття лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти залежить від двох складових: 1) активності керівника, спрямованої на самореалізацію потенційних ресурсів і можливостей; 2) умов (зовнішніх та внутрішніх), якими характеризується навчальний заклад, що сприяють чи перешкоджають прояву активності керівника і розвитку та реалізації його потенціалу [10, с.8].

Умовами розвитку лідерського потенціалу керівника освітнього закладу є:

- Ресурси та можливості керівництва;
- Особливості навчального закладу;
- Розвиток лідерського потенціалу.

Теоретично обґрунтованими умовами формування лідерських якостей керівників є:

1. Мотиваційно-ціннісне спрямування на успішну професійну діяльність за допомогою актуалізації позитивного досвіду досягнень та почуття успіху в спеціально змодельованих ситуаціях;

2. Забезпечення засвоєння системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства на основі пізнавальної активізації;

3. Застосування особистісно-орієнтованих технологій, спрямованих на формування лідерських умінь;

4. Формування сукупності знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту на основі тренінгових вправ з рефлексії (розуміння та усвідомлення емоцій).

Реалізація розроблених умов формування лідерських якостей передбачає застосування проблемних та оглядових лекцій, семінарів-

дискусій і практичних занять тренінгового типу. Методичне забезпечення реалізації умов передбачає використання таких методів: групової роботи, моделювання ситуацій, рефлексивного аналізу і самоспостереження, аналізу конкретних ситуацій, імітаційні вправи, дискусії, мозкові штурми, тренінгові вправи, ділові і рольові ігри, робота з формування власного портрету Я-лідера, вправи на застосування умінь з командоутворення, умінь з коучінгу, з прийняття рішень, з тайм-менеджменту.

Психолого-педагогічна технологія формування управлінської компетентності керівників закладів освіти формується шляхом застосування відповідних методик і методів, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій. Констатовано, що найбільш ефективним методом розвитку лідерських компетенцій є професійно-психологічний тренінг – інтерактивний метод навчання і розвитку, у процесі реалізації якого відбуваються передбачувані зміни якостей особистості та властивостей поведінки суб'єктів професійної діяльності, а також здійснюється формування нових знань, умінь, навичок.

Отже, реформаційні процеси в освіті вимагають підготовки лідерів, які будуть впроваджувати інновації, опановувати нові технології, шукати шляхи їх ефективної реалізації, вдосконалювати свою професійну компетентність. В умовах сьогодення постійне самовдосконалення, що відображається у процесі професійного вдосконалення, є основою успішності і запорукою високого професіоналізму керівника-лідера.

Список використаних джерел

1. Даниленко Л. І. Лідерство і керівництво в управлінській діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу: сутність і проблеми. *Нова пед. думка*. 2010. № 1. С.58–61.

2. Калашнікова С. А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління. *Наука і освіта*. 2010. № 4/5. С. 101–106.

3. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380с.
4. Калашнікова С. А., Міляєва В. Р. Діагностика лідерського потенціалу майбутніх керівників навчальних закладів у процесі професійної підготовки. *Вища освіта України*. № 1. Додаток 1: Наука і вища школа. К., 2014. С.56–61.
5. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10.
6. Оуэн Х., Ходжсон В., Газзард Н. Призвание – лидер : полное руководство по эффективному лидерству. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 384с.
7. Сазонова О. В. Лідерство та керівництво в сучасних умовах управління навчальним закладом. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2007. № 1. С. 187–195.
8. Соболев С. М. Менеджмент : навч.-метод. посіб. для самоств. вивч. Дисципліни. Київ. нац. екон. ун-т; [редкол.: А.П. Наливайко (голова) та ін.]. К., 2005. 225 с.
9. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» Наказ міністерства економіки України. № 568. 21 від 17 вересня 2021 р.
10. Поспелова Т. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти : навч. посібн. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36с.
11. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Проект Програми TEMPUS «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (ELITE – EducationforLeadership, IntelligenceandTalentEncouraging). Харків. 2017. 100с.