

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЙ ЛІДЕРСТВА У ЗП (ПТ)О

МАНДРАГЕЛЯ В.А.,

професор кафедри методики професійної освіти та соціально-

гуманітарних дисциплін

Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти,

доктор філософських наук, професор

Сфера освіти зазнає постійних змін з огляду трансформації ринку праці, нових знань, соціальних тенденцій, політики, економіки, технологій тощо. Особливе місце у цій проблематиці займає питання лідерства, про що свідчать численні опитування проведені за останні п'ять років такими впливовими міжнародними організаціями у сфері професійно-технічної освіти як UNESCO-UNEVOC, Cedefop та іншими.

Лідерство – доволі складний і неоднозначний феномен, якому важко дати однозначну трактовку. Відтак, в сучасній педагогічній, психологічній та інших соціально-гуманітарних науках існують різні підходи до цього складного явища та можливостей застосування тих чи інших теоретичних моделей на практиці. Разом із зростанням наших знань про лідерство проходить переоцінка багатьох в колишньому популярних концепцій, деякі з яких в сучасних умовах глобалізації й діджиталізації актуалізуються і набувають важливого значення. Тому звернення до еволюції концепцій лідерства в історичній ретроспективі становить практичний інтерес, в тому числі для учасників освітнього процесу у закладах професійно-технічної освіти.

В середині XIX ст. в концепції лідерства превалювало два підходи. Спочатку найбільш адаптованою і визнаною серед наукової спільноти і освічених людей була так звана теорія «Великої людини» (Great Man) [1]. Вважалося, що видатні особистості мали надзвичайні здібності та риси характеру від народження, що відчутно виділяло їх від основної маси пересічних громадян і дозволяло

здійснювати грандіозні проєкти. Лідери, такі як О. Македонський, І. Ньютон, Наполеон тощо мали природні якості, які неможливо сформувати штучно. Поступово вплив Great Man Theory слабшав і вона нібито зійшла нанівець. Проте у ХХ ст. вона отримала друге дихання в теорії харизматичного лідера, де за переконанням М. Вебера йому мають бути притаманні чітка аргументація вимог, постійне самовдосконалення і демонстрація послідовникам певних результатів [2, с. 305]. З часом теорія Great Man трансформувалася в теорію ознак (Trait theory), яка стала домінуючою у 1930-1940-х рр. В її основі було переконання, що видатні лідери можуть мати неординарні риси і характеристики не тільки від народження, але й набувати їх у процесі навчання та виховання [3]. Однак до середини ХХ ст. не було напрацьовано алгоритму виявленні необхідної низки рис і якостей ефективних лідерів і здавалося, що ця теорія нежиттєздатна. Проте сьогодні розвиток психометричних інструментів є прикладом застосування принципів теорії ознак в на практиці і він часто використовується при підборі персоналу.

Після Другої світової війни і до кінця 1950-х рр. пальму першості у вивченні лідерства утримувала поведінкова теорія (Behavioural theory). Її адепти наголошували, що у формуванні лідерів детермінантом виступає поведінка, проте ігнорували особливості історичної епохи, соціального оточення, інших зовнішніх детермінантів. З'явилося багато праць, де лідери групувалися за стилем поведінки (керівництва). Вона також з часом втратила свою впливовість, але сьогодні поведінкова теорія доводить свою ефективність у застосуванні менеджерської сітки Р. Блейка і Дж. Моутона а також різноманітних програмах-тренінгах для лідерів (сучасних або майбутніх).

На початку 1960-х рр. свої переваги почала доводити ситуативна теорія або теорія випадковості (Situational Theory or Contingency Theory). Тут акцентувалася увага передусім на лідерство в конкретних ситуаціях, а не на рисах або поведінці лідерів. Це означає, що останні повинні вміти оцінювати контекст, у якому вони діють, а потім вирішують, який стиль найкраще відповідає даній ситуації. Проте, такий відомий експерт як А. Філдер визнавав,

що стиль лідера носить певною мірою фіксований характер і бажано, щоб керівник діяв в ситуації, яка відповідає особливостям його стилю [4].

На початку 1990-х рр. між вченими і експертами виник консенсус стосовно того, що фокусування уваги лише на одному важливому але окремому аспекті / вимірі лідерства не може адекватно описати складність цього феномену. Відтак, майже однакової популярності набули трансакційна та трансформаційна теорії (transactional and transformational theories). Трансакційне лідерство покладається на владні повноваження керівника для мотивації співробітників. Лідер нагороджує зусиллі підлеглих або послідовників і карає тих, хто не виправдав сподівань. В даному випадку важливо, щоб члени команди лідера довіряли його чесності і об'єктивності. Трансформаційне лідерство спирається на ідеалізований вплив (тобто харизму), натхненну мотивацію, інтелектуальну стимуляцію та індивідуальний підхід, що мають потужний психологічний вплив на послідовників. Одним з яскравих представників такого підходу був Б.Баас [6].

Сьогодні диверсифікація теорій і концепцій лідерства продовжує збільшуватися. Зокрема дуже впливовою, особливо в сфері професійно-технічної освіти в країнах Заходу є концепція інструментального лідерства. Воно визначається як застосування передових експертних знань з моніторингу, оточення та продуктивності, а також впровадження стратегічних і тактичних рішень у діяльність. Серед головних чинників інструментального лідерства виділяють: моніторинг навколишнього середовища; формулювання та впровадження стратегії, а також сприяння роботі учасників проекту; сприяння ефективності взаємозв'язку у ланцюгу шлях-мета; моніторинг результатів, що досягнуті [7, с. 763].

Серед адміністрації та науково-педагогічних працівників сфери професійно-технічної освіти європейських країн останнім часом точиться жвава дискусія стосовно такого популярного поняття як «розподілене лідерство», оскільки поряд з ним існує декілька дотичних дефініцій: поділене лідерство; демократичне лідерство; лідерство співробітництва; педагогіка партнерства.

Незважаючи на різницю думок переважна більшість експертів погоджуються, що розподілене лідерство передбачає активне залучення членів команд усіх рівнів до прийняття рішень. Іншою важливою особливістю вважається динамізм комунікацій та відкриті кордони. Це означає, що у залежності від контексту подій чи ситуації ті фахівці, які краще підготовлені та кваліфіковані, можуть на певному етапі виступати лідерами для досягнення певної мети [8, с. 557]. Для розподіленого лідерства також вкрай необхідна інтегративна єдність трьох ключових принципів – автономії, підзвітності, спроможностей [9].

Усі вищезазначені концепції знайшли своє відображення у фундаментальній праці Організації економічного співробітництва та розвитку «Педагоги та лідери у професійній освіті та тренінгу» (2021 р.) [10]. В ній зазначено, що лідери виконують багатофункціональні ролі та обов'язки, які вимагають застосування різноманітних інструментів. Їх діяльність безпосередньо впливає на колег і студентів (учнів), а ефективність залежить від рівня інституціональної автономії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Organ D. W., Cawthon D. L. Leadership: the great man theory revisited. *Business Horizons* 1996. Vol. 39. P. 1-4.
2. Safonov Y., Maslennikov Y., Lenska N. Evolution and modern tendencies in the theory of leadership. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4, No. 1. P. 304-310.
3. Johns, H.E. & Moser, H. R. From trait to transformation: The evolution of leadership theories. *Education*, 1989. Vol.110. P. 115-122.
4. Fiedler F.E., Chemers M.M. Leadership and effective management. Glenview: Scott Foresman, 1974. 166 pp.
5. Van Seters D.A, Field R.H.G. The evolution of leadership theory. *Journal of Organizational Change Management*. 1990. Vol. 3. P. 29-45.
6. Bass B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free

Press, 1985. 191 pp.

7. Antonakis J., House R.J. Instrumental leadership: measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*. March 2014. Volume 25. Issue 4. P. 746-771.

8. Bouwmans M., Runhaar P., Wesselink R., Mulder M. Towards distributed leadership in vocational education and training schools: The interplay between formal leaders and team members. *Educational Management Administration & Leadership*. 2019. Vol. 47(4). pp. 555–571.

9. Solly B. Distributed leadership explained. *Secondary education* 24 January 2018. URL: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/distributed-leadership-explained/>

10. OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, DOI: <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>

УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ПІВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

МАРТИНОВА Т.І.,

заступник директора ДПТНЗ «Дніпровський центр професійної освіти»

У теперішній час суспільство потребує педагога нової генерації, з інноваційним типом мислення, здатного до проектування власної освітньої траєкторії, готового до професійного розвитку впродовж життя. Ці вимоги перш за все спонукають педагога впроваджувати інноваційні педагогічні технології, переглянути традиційний арсенал засобів, принципів, технологій, при цьому надається перевага професійній компетентності, творчості педагогічного працівника що самостійно моделює та зреалізовує індивідуальну освітню траєкторію, визначає параметри процесу навчання (зміст, тривалість, форми, методи, програми, засоби та ін.), варіативно прогнозує результати