

Валерія Робертівна Міляєва,

доктор психологічних наук, доцент, завідувач Науково-дослідної лабораторії розвитку людини Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті визначено теоретико-методологічні засади проблеми розвитку лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Обґрунтовано, що професійна підготовка та розвиток керівників-лідерів навчальних закладів мають відбуватися відповідно до профілю компетентності – стандартизованої характеристики, що містить функції, до виконання яких керівник повинен бути готовий, та компетенції, розвиток яких забезпечує ефективне здійснення функцій керівником-лідером навчального закладу. Подано структурно-функціональну модель психологічного забезпечення розвитку лідерського потенціалу керівників.

Ключові слова: *лідерство, компетентність, управлінська компетентність, компетенції, профіль компетентності керівника-лідера, лідерський потенціал.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Актуалізація лідерства як нової управлінської парадигми, сутність якої відповідає сучасним реаліям, детермінується наявними суспільними тенденціями, трансформацією цінностей та організаційних структур і кризою панівної адміністративно-менеджерської моделі управління.

До основних парадигмальних змін, притаманних сучасним підходам до розвитку управлінської компетентності керівників навчальних закладів слід віднести: трансформацію змісту управлінської компетентності керівників навчальних закладів у напрямку розвитку лідерського потенціалу, що спричинено еволюцією теорії та практики управління; імплементацію компетентнісного підходу в освіту, що детермінує актуалізацію діагностики,

формування й оцінювання поведінкових компетенцій (якостей) керівників навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Наукова площина аналізу проблеми розвитку лідерства в процесі формування управлінської компетентності керівників є надзвичайно широкою, її дослідження знаходяться на межі психології та інших наук, зокрема педагогіки. Вивчення наукових джерел за окресленою тематикою надає можливість виокремити певні підходи до вирішення зазначеної проблеми. Так, розгляд питання про розвиток управлінської (фахової) компетентності базується на положенні вітчизняної психології про єдність процесу формування особистості як фахівця і фахівця як особистості й активного суб'єкта життєдіяльності (Б. Ананьєв, Л. Виготський, В. Давидов, Г. Костюк, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко, В. М'ясищев, С. Рубінштейн).

У контекст поняття компетентності особистості покладено розуміння її як системного, практично спрямованого комплексного утворення особистості, яке містить низку психологічних складових. Сукупність складових визначається відповідно: “подвійним переходом: від знака – до думки, від думки – до дії або вчинку, що і робить цю інформацію знанням” (А. Вербицький); певним рівнем засвоєння та використання набутих знань у діяльності (Д. Брител); особливим рівнем навченості, “який потрібен громадянам, щоб успішно функціонувати у суспільстві” (В. де Ландшеєр); структурованим набором знань, умінь, навичок та ставлень людини, які формуються у процесі навчання і допомагають їй ідентифікувати та вирішувати певні проблеми (Л. Мороз); наявністю у людини здібностей, що надають змогу досягнути особистісно значущих цілей незалежно від їхньої природи і соціального середовища (Дж. Равена). Виходячи з цього, психологічні складові компетентності особистості виокремлюються у сфері задатків та здібностей людини, аналізу інформації, набуття і засвоєння знань, умінь, навичок, виявляючись у процесі вирішення проблем задля досягнення цілей.

Феномен управлінської компетентності розглядається у сукупності певних компонентів – структурних складових (К. Абульханова-Славська, В. Асєєв, О. Бодальов, Л. Бурлачук, О. Деркач, В. Зазикіна, О. Клімова, І. Семенова, В. Семиченко), які складаються з професійно важливих якостей та властивостей індивідуальності керівника (О. Бондаренко, Л. Долинська, Л. Карамушка, Н. Пов'якель, М. Савчин, О. Саннікова, Н. Чепелєва, Н. Шевченко).

На сучасному етапі основні тенденції наукових досліджень управлінської компетентності реалізуються у таких напрямках: виокремлення основних і додаткових векторів структурування особистості фахівця з управління навчальним закладом, розробка профілів компетентності для керівників навчальних закладів (С. Калашнікова); обґрунтування технологічного підходу до розробки психологічних тренінгів з метою запровадження у систему професійного навчання державних службовців (Л. Карамушка, О. Філь).

У педагогіці зазначена проблема досліджується в контексті: удосконалення професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів (Н. Протасова, С. Сисоєва); упровадження компетентнісного підходу до системи підготовки та підвищення кваліфікації (С. Калашнікова); розробки форм, принципів, методів і засобів навчання дорослих (В. Бондар, А. Вихрущ, А. Корнійчук, Н. Протасова).

Зазначене вище актуалізує проблему розроблення та застосування методології професійного розвитку керівника-лідера навчального закладу, що передбачає циклічну реалізацію трьох основних кроків (діагностика, розвиток та оцінювання лідерських якостей) на різних етапах професійного становлення керівника-лідера навчального закладу.

Мета статті полягає в тому, щоб:

– констатувати й обґрунтувати теоретико-методологічні засади розвитку лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів;

– визначити та описати засоби, методи і методики діагностики лідерського потенціалу керівників навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження.

До теоретико-методологічних засад розвитку лідерського потенціалу керівників навчальних закладів віднесемо: базові поняття, закономірності та принципи цього процесу.

До базових понять належать:

- професіоналізація управління, лідерство, освітнє лідерство;
- компетентність, професійна, фахова, управлінська компетентність, розвиток управлінської компетентності;
- компетенції знаннєві, вміннєві, поведінкові;
- профіль компетентності керівника-лідера;
- лідерський потенціал, діагностика лідерського потенціалу;
- психологічне забезпечення розвитку лідерського потенціалу й управлінської компетентності керівника.

Професіоналізація управління визначається нами як процес, метою якого є вдосконалення управління (підвищення його якості та ефективності). Останнє досягається шляхом: професійної підготовки управлінців; розроблення, запровадження і модернізації інструментів управління (управлінської інфраструктури); формування світогляду (філософії управління) задля визначення орієнтирів щодо реалізації управління.

Інтегральний характер професіоналізації управління виявляється в тому, що детерміновані в його структурі процеси – професійний розвиток управлінців, створення управлінської інфраструктури та формування філософії управління – є, з одного боку, взаємопов'язаними (оскільки впливають на зміст один одного) складовими одного явища. З іншого боку, ці процеси реалізуються окремо і паралельно один з одним, що означає їхню певну автономність.

Лідерство визначається як соціально-психологічний феномен, який пов'язаний з динамічними процесами у малій групі; це поняття, яке

характеризує відношення домінування і підпорядкованості. Ефективне лідерство сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни з максимальним ефектом. Лідерство є результатом дії як об'єктивних чинників (мети та завдань групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних (потреб, інтересів, індивідуально-психологічних особливостей членів групи), а також дій лідера як ініціатора й організатора групової діяльності [4, с. 245–247].

Лідерство є одночасно положенням (статичний аспект) і процесом впливу (динамічний/процесуальний аспект), в основі якого – вияв лідерських якостей особистості. Наявність статичного аспекту продукує процесний аспект лідерства. Отже, лідерство може розглядатися як:

– провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене наявністю відповідних якостей (лідерських компетенцій), які спричиняють якісну та ефективну діяльність (у тому числі й управлінську);

– процес впливу особистості чи соціального утворення на власну діяльність або діяльність інших на основі особистих якостей (лідерських компетенцій).

Освітнє лідерство – це нова управлінська парадигма, що є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій [1, с. 86–87]. 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) [2, с. 58–61]. Виокремлюються різні види компетентностей, зокрема: професійна, фахова, педагогічна й управлінська.

Професійна компетентність – специфічно-фаховий, системний, практично спрямований комплекс рис, розвиток яких обумовлюється особливостями функціонування стильової, мотиваційної та інструментальної сфер особистості.

Фахова компетентність – інтегративне особистісне утворення, що має відповідні психологічні складові і закономірності та механізми розвитку і формується під впливом певних детермінант у процесі професійного навчання.

Управлінська компетентність – здатність людини ефективно виконувати управлінську діяльність. Розвиток управлінської компетентності розглядається відповідно як покращення здатності людини ефективно виконувати управлінську діяльність через удосконалення відповідних якостей (компетенцій).

Компетенція (у множині – компетенції) – особиста якість людини, яка визначає її поведінку та впливає на рівень виконання певної (у тому числі професійної) діяльності. Використовуючи модель компетенцій Спенсерів і модель компетентності Леклерка виокремлюємо три основні види компетенцій: знаннєві – у формі наявних знань; вміннєві – у формі наявних умінь (навичок); поведінкові – у формі наявних мотивів, психофізіологічних якостей, цінностей, установок [3, с. 48–51].

Профіль компетентності (рамка компетенцій) керівника-лідера навчального закладу (далі – НЗ) – це стандартизований набір знаннєвих, вміннєвих та поведінкових компетенцій, необхідних для якісного виконання лідерських функцій. Функції лідера визначаються відповідно до ролей – архітектор, учитель і служитель (див. таблицю) [5, с. 254].

Українські психологи виокремлюють такі основні якості (компетенції) керівника-лідера навчального закладу [8, с. 161–164]:

1. Прагнення вести за собою. “Бути лідером означає вказувати шлях іншим – найкращий, найкоротший, найбезпечніший”. Лідер не лише спрямовує та веде своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, а й хочуть йти за ним.

2. Мотивація першості. Для того, щоб стати лідером недостатньо прагнути бути першим. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

Таблиця – Профіль компетентності (рамка компетенцій) керівника-лідера

<i>Роль</i>	<i>Функція</i>	<i>Знаннєві компетенції</i>	<i>Вміннєві компетенції</i>	<i>Поведінкові компетенції</i>	Цілісність, відповідальність, духовність
Архітектор	Прогнозувати, проектувати і формувати місію, візію та цінності НЗ	Знання, які є підґрунтям для формування місії, візії та цінностей НЗ	Уміння прогнозувати, проектувати і формувати місію, візію та цінності НЗ за допомогою відповідних методів	Цілеспрямованість. Прогностичність. Аналітичність. Адаптивність. Стратегічне мислення	
Учитель	Розвивати людей (у тому числі і себе)	Знання потреб розвитку людей (у тому числі і себе)	Уміння застосовувати методи розвитку людей (у тому числі і себе)	Спрямованість на розвиток (саморозвиток). Емоційний інтелект. Інновативність	
Служитель	Втілювати місію, цінності та візію через створення можливостей (служіння) для людей. Цінувати людей	Знання стратегій (шляхів) та ресурсів для втілення місії, цінностей і візії	Уміння запроваджувати стратегії, використовувати ресурси	Гуманність. Людяність. Проактивність. Позитивізм	
Специфічні компетенції щодо розвитку вищої освіти					

3. Впливовість. Бути лідером і вести людей за собою означає – бути впливовою людиною (авторитетом для інших).

4. Заглибленість та закоханість у свою справу, коли “мотив діяльності відповідає самій діяльності” [8, с. 166].

5. Професійність і креативність. Лідером стає людина, яка добре розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у вирішенні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність підтримувати необхідну рівновагу між “Я хочу”, “Я можу” і “Я повинен” у різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності.

7. Адекватна самооцінка та саморегуляція. В особистості лідера зазвичай поєднуються високий рівень домагань, висока самооцінка з високою вимогливістю до себе і до всього, що стосується групових цінностей та цілей.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, удосконалювати свої вміння і навички кожного дня.

Лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень лідерського потенціалу визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Лідерський потенціал також являє собою сукупність внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення [4, с. 325–327].

Лідерський потенціал особистості з позиції психологічного аналізу містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику (інноваційність), критичність (до себе й інших) – та реалізується через емоційну, поведінкову та когнітивну гнучкість [6, с. 142].

Діагностика лідерського потенціалу спрямована на об'єктивну оцінку і здійснення своєчасного впливу на процес розвитку управлінської компетентності керівника. До базових принципів діагностики ми відносимо такі [7, с. 45–52]:

принцип релевантності: у програму діагностики потрібно включати методи, які точно націлені на проблему дослідження лідерського потенціалу;

принцип актуалізації інтересу: діагностична програма має містити методики з різним стимульним матеріалом, способами виконання, взаємодії з партнерами й експериментатором. Тоді досліджуваному буде цікаво їх виконувати, буде менше втоми і мотивація не знизиться;

принцип надійності: попередньо діагностична програма повинна бути перевірена на адекватність її використання (оцінено складність запропонованих завдань, виправлено можливі помилки, передбачено потенційну реакцію респондентів на окремі запитання, підраховано час тощо);

принцип домінування поведінкових компетенцій: при аналізі лідерського потенціалу у процесі розвитку управлінської компетентності керівників навчальних закладів необхідно забезпечувати домінуючу орієнтацію саме на діагностику поведінкових компетенцій. До останніх нами віднесено такі: цілеспрямованість, прогностичність, аналітичність, адаптивність, стратегічне мислення, спрямованість на розвиток (саморозвиток), емоційний інтелект, інновативність, гуманність, людяність, позитивізм, цілісність, відповідальність, духовність.

Психологічну діагностику лідерського потенціалу побудовано на основі теорії домінуючих тенденцій Л. Собчик [7, с. 68]. Запропонований авторкою психодіагностичний комплекс містить: індивідуальний-типологічний опитувальник, стандартизований багатofакторний метод вивчення особистості – адаптований та модифікований варіант ММРІ; метод кольорових виборів; метод діагностування міжособистісних відносин – модифікований тест Лірі; тест Равена.

Отже, діагностика є одним з трьох основних кроків (діагностика, розвиток, оцінювання) до розроблення і реалізації методології професійного розвитку керівника-лідера, які ми пропонуємо циклічно реалізовувати в системі психологічного забезпечення на різних етапах його професійного становлення.

Сутність психологічного забезпечення полягає у здійсненні формувальних впливів на особистість лідера з метою його професійної реалізації шляхом розвитку фахової компетентності у процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Психологічне забезпечення підвищує ефективність професійного вдосконалення, реалізує основні принципи, функції і форми загальної системи формування, розвитку та вдосконалення фахової компетентності керівника-лідера [6, с. 141–144].

Структурно-функціональна модель психологічного забезпечення розвитку лідерського потенціалу керівників подано на рисунку. Змістом психологічного забезпечення є психологічний супровід – система цілеспрямованих впливів на формування і розвиток фахової компетентності з урахуванням професійно-психологічного потенціалу й особливостей реалізації людини на керівній посаді у сфері освіти.

У структурі психологічного супроводу виокремлюються два основні блоки: концептуальний, що містить основні принципи, функції і форми реалізації змісту психологічного забезпечення; процесуальний, в якому виокремлено три основні напрямки діяльності: психодіагностика, психокорекція та розвиток, психопрофілактика. Кожен із зазначених напрямків реалізується через використання певних засобів змістового забезпечення.

Проведені нами дослідження доказово підтвердили, що запровадження психологічного супроводу у процес підготовки лідерів підвищує рівень їхньої професійної компетентності.

Висновки. Психолого-педагогічна технологія розвитку управлінської компетентності керівників-лідерів НЗ формується шляхом застосування відповідних методик і методів, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій. Визначено, що включення діагностичних методик у технологію розвитку управлінської компетентності забезпечує об'єктивну оцінку та здійснення своєчасного впливу на процес розвитку лідерських компетенцій керівників. 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.

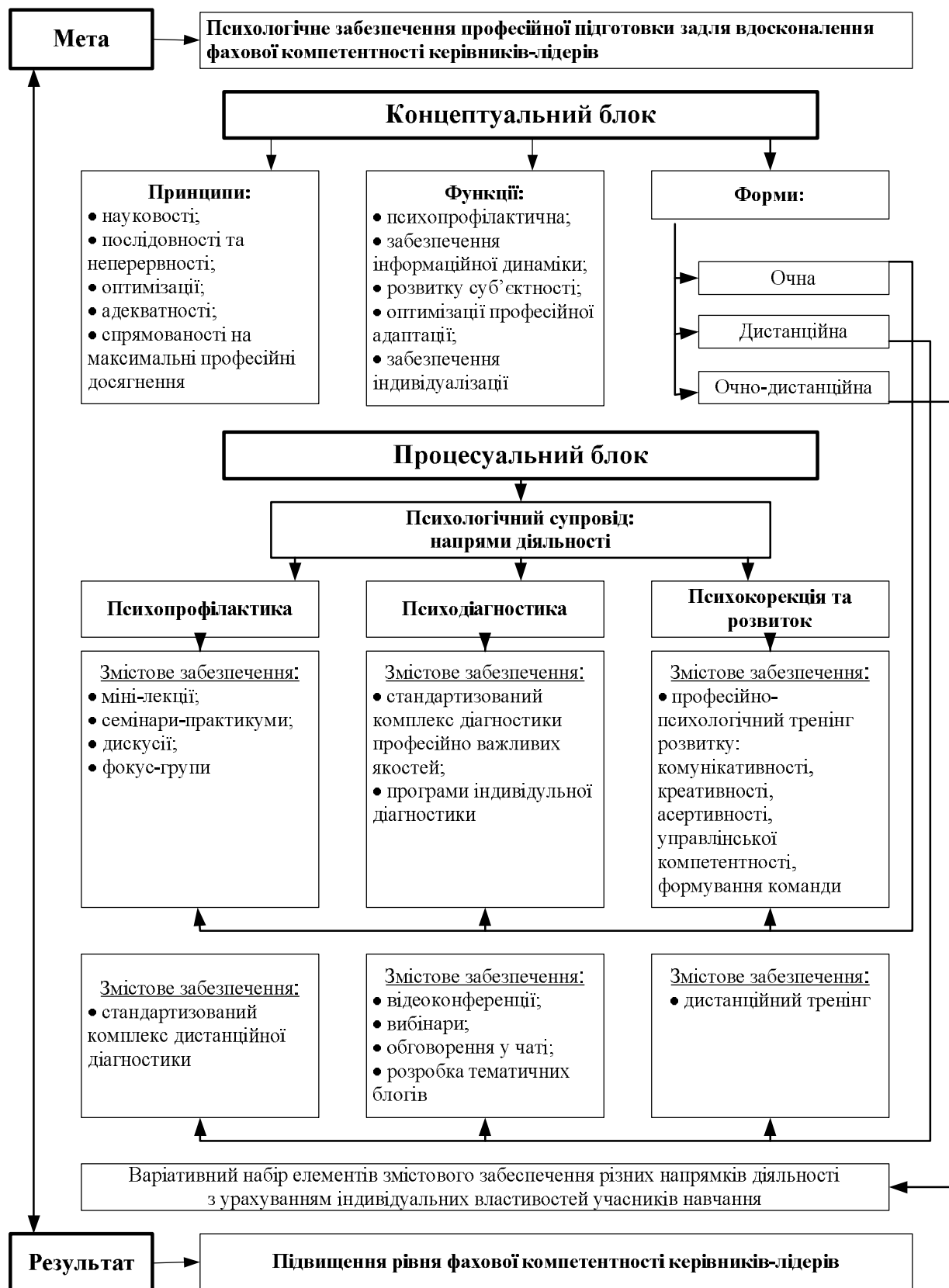


Рисунок – Структурно-функціональна модель психологічного забезпечення розвитку лідерського потенціалу керівників навчальних закладів

Отже, робимо узагальнення про те, що психолого-педагогічна технологія розвитку управлінської компетентності керівників НЗ передбачає:

трансформацію змісту навчання у напрямку лідерства; розроблення і використання як ключового орієнтира профілю компетенцій; забезпечення зв'язку між складовими навчальної програми та компетенціями профілю; ідентифікацію методів діагностики, розвитку й оцінювання компетенцій з профілем компетентності керівника-лідера НЗ.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене нами аналітичне дослідження не вичерпує всіх аспектів означеної проблеми. Актуальними в умовах сьогодення і такими, що потребують вирішення, вважаємо: ґрунтовне дослідження методологічних засад психології професіоналізації керівників-лідерів; розробку психологічної моделі професійної компетентності керівників вищих навчальних закладів; обґрунтування психологічних основ системи психофізіологічної затратності професійної діяльності керівників-лідерів у сфері освіти.

Список використаної літератури

1. Бондарчук, О. І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Т. 1, Ч. 6. – С. 86–89.

2. Вишневський, А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / Вишневський А., Хмельницька О. // Вісник державної служби. – 2004. – № 4. – С. 56–64.

3. Гордієнко, В. І. Розвиток особистості в професіоналізації: професіогенез особистості / Гордієнко В. І. // Психологія праці та професійної підготовки особистості : [навч. посібник] / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 48–67.

4. Калашникова, С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06 / Калашникова С. А. – К., 2011. – 462 с.

5. Міляєва, В. Р. Емпірична модель професійної компетентності державного службовця / В. Р. Міляєва // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова : зб.

наук. праць. Серія № 12 : Психологічні науки. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – Вип. № 34 (58). – С. 256–264.

6. Міляєва, В. Р. Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців / В. Р. Міляєва // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. праць. – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2011. – № 11–12. – С. 137–144.

7. Собчик, Л. Н. Психодиагностика и профориентация в кадровом отборе / Собчик Л. Н. – СПб. : Речь, 2002. – 66 с.

8. Татенко, В. О. Психологічні ознаки професіоналізму / Татенко В. О. // Психологічні перспективи. – 2003. – Випуск 4. – С. 161–166.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2013.

Миляєва В. Р. Развитие лидерского потенциала в процессе формирования управленческой компетентности руководителей учебных заведений

В статье определены теоретико-методологические основы проблемы развития лидерского потенциала в процессе формирования управленческой компетентности руководителей учебных заведений. Обосновано, что профессиональная подготовка и развитие руководителей-лидеров учебных заведений должны осуществляться в соответствии с профилем компетентности – стандартизированной характеристикой, содержащей функции, к исполнению которых руководитель должен быть готов, и компетенции, развитие которых обеспечивает эффективное исполнение функций руководителем-лидером учебного заведения. Представлена структурно-функциональная модель психологического обеспечения развития лидерского потенциала руководителей.

Ключевые слова: *лидерство, компетентность, управленческая компетентность, компетенции, профиль компетентности руководителя-лидера, лидерский потенциал.*

Miliaieva V. R. Leadership potential's development during the formation of managerial competence of the heads of educational institutions

In the publication the problem of development of leadership potential future leaders of educational institutions in the process of professional training master's program in the speciality "Management of educational institutions" has been described. The authors have defined the basic concepts of the studied problem, developed and substantiated profile chief-leader of the educational institution, the

structural and functional model of psychological support of the development of the leadership potential of the leaders of the institution of higher education, and found the specificity of diagnosis of potential future leaders of the institution in the process of professional preparation.

Actualization of leadership as a new managerial paradigm, the essence of which meets the modern realities, determined by the existing social trends, the transformation of values and organizational structures and the crisis of the existing administrative-managerial management model. Major paradigmatic changes, characteristic of modern approaches to the professional training of educational institutions (further the institution of higher education) should include:

- transformation of the content of professional training of managers of the institution of higher education towards the development of the leadership potential, which is caused by the evolution of the theory and practice of management;*
- implementation of a competence approach in education, which is the diagnosis and the development of behavioral future leaders of the institution of higher education.*

Managers' training at the institution of higher education in Ukraine is carried out through the master program on the specialty "Management of educational institutions". Analysis of the national regulatory framework of the implementation of professional training programs for leaders of the institution of higher education showed that the current Branch standard of higher education of Ukraine "Preparation of the master on specific categories 8.00009 Management of educational institutions" requires improvement. In particular, a significant shortcoming of the current Standard is the fact it is "overburdened" and associated with the detail of the content of training at the same time without a synthesis of conceptual landmark in the form of a profile of the head of the institution of higher education. This situation leads to the formalization of management training of the institution of higher education in Ukraine and its inconsistency with the concept of a modern educational policy.

The problem of modernization of the master program in Management of educational institutions towards implementation of the methodology of professional development of leader - the leader of the higher educational institution is based on competence basis.

The aim of this publication is to:

- to find out the specifics and justify the meaning of the diagnosis leader's potential of the institution of higher education;*
- state and substantiate the theoretical and methodological basis of development of leadership potential in the process of formation of the managerial competence of the heads of educational institutions;*
- identify and describe the tools, methods and techniques of diagnostics of leadership potential of the heads of educational establishments.*

Keywords: *leadership, competence, managerial competence, competencies, profile of the head-leader's competence, leadership potential.*