

КОНЦЕПЦІЯ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ОСВІТНИМИ СИСТЕМАМИ

У статті проаналізовано сучасний стан професійної підготовки управлінських кадрів; з'ясовано що в Україні та закордоном відбувається процес формування нової освітньої парадигми професійної підготовки управлінців; визначено концептуальні засади професійної підготовки управлінців-лідерів; встановлено, що національні моделі підготовки державних лідерів детермінуються локальними умовами, традиціями, пріоритетами і потребами.

Ключові слова: професійна підготовка, управлінські кадри, лідерство, концепція лідерства, освітня парадигма.

The article analyzes the contemporaneous condition of professional training of leadership; it is found out that in Ukraine and abroad the process of forming a new education paradigm of professional training of leadership takes place; the conceptual basis of professional training of leadership is defined; it is established that national models of training of leadership determine by local conditions, traditions, priorities and necessities.

Keywords: professional training, leadership, managers, the concept of leadership, education paradigm.

W artykule poddano analizie współczesny stan przygotowania zawodowego kadry administracyjnej; ustalono, że w Ukrainie i za granicą odbywa się proces kształtowania nowego paradygmatu edukacyjnego przygotowania zawodowego kadry administracyjnej; określono konceptualne zasady przygotowania zawodowego kadry administracyjnej; ustalono, że krajowe modele przygotowania liderów państwowych zdeterminizowane są warunkami lokalnymi, tradycjami, priorytetami i potrzebami.

Słowa kluczowe: przygotowanie zawodowe, kadra administracyjna, przywództwo, koncepcja przywództwa, paradygmat edukacyjny.

Сучасне суспільство характеризується високим рівнем мінливості і глибиною соціальних трансформацій. У таких умовах зростає роль професійної підготовки управлінців як фактору й одночасно параметру суспільного розвитку, оскільки управління як вид професійної діяльності також потребує відповідної професіоналізації. Однією з причин наявної кризи управління є невідповідність професійної підготовки управлінських кадрів – суспільним вимогам. У світі діючих сьогодні тенденцій суспільного розвитку – глобалізація, демократизація, інформатизація (технологізація) та «тріумф особистості» – соціальне управління набуває нового контексту. Як наслідок, актуалізується необхідність переосмислення параметрів професійної підготовки управлінських кадрів. Наукові дослідження кінця ХХ – початку ХХІ століття, присвячені проблемам соціального управління, засвідчують появу нової управлінської парадигми – лідерства, яка проявляється через констатацію

принципово інших організаційних структур, моделей поведінки, процедур, принципів й цінностей як основи управлінської діяльності. Зростає сьогоденній суспільний попит на керівників-лідерів, оскільки відсутність лідерського потенціалу в управлінців і низький рівень управлінської культури спричинюють суттєві перешкоди суспільному розвитку, спроможності суспільства здійснювати реформи. Ознаки такої ситуації, на жаль, спостерігаються й в Україні. Саме тому постає критична потреба щодо реновації (оновлення) професійної підготовки управлінців через призму лідерства, починаючи з переосмислення місії (суспільного призначення) такої підготовки, відображення випереджаючого змісту, використання релевантних методів й засобів навчання задля отримання необхідних результатів у формі відповідних професійних компетенцій.

Значущість нової управлінської парадигми визнається провідними державами світу, які

спрямовують свої зусилля на розроблення та реалізацію національних моделей для розвитку лідерського потенціалу. В Україні актуальність розвитку лідерського потенціалу через професійну підготовку управлінців констатують, зокрема, такі документи: Стратегія державної кадрової політики на 2011-2020 роки (проект від 12 серпня 2010 р.); Положення про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» (проект); Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011-2015 роки (проект від 21 травня 2010 р.); Цільова комплексна програма реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву (проект від 8 липня 2010 р.); Концепція формування та розвитку вищого корпусу державної служби (проект) та Національна доктрина розвитку освіти (Указ Президента України № 347/2002).

Аналіз сучасних наукових вітчизняних праць, присвячених професійній підготовці управлінських кадрів, засвідчує їх приналежність до чотирьох контекстних секторів: професійна підготовка державних службовців; підготовка підприємців (менеджерів для сфери підприємництва); професійна підготовка керівників навчальних закладів; розвиток лідерського потенціалу. Необхідність розвитку лідерських компетенцій управлінців констатується при дослідженні економічних, політичних, філософських й освітніх аспектів розвитку українського суспільства. У той же час системний аналіз, спрямований на виявлення теоретико-методологічних засад професійної підготовки управлінців-лідерів у вітчизняній педагогічній науці відсутній.

Зважаючи на те, що вітчизняна модель лідерства тільки починає складатися, необхідним є дослідження зарубіжних моделей професійної підготовки управлінців-лідерів та аналіз можливостей та шляхів адаптації провідного світового досвіду до українських реалій. Аналіз сучасних праць, авторами яких є визнані у світі фахівці з управлінської освіти, керівники провідних бізнес-шкіл і шкіл управління (У. Байхем, Дж. Голд, П. Лоранж, А. Мамфорд, Г. Мінцберг, М. Пізі, О. Сміт, С. Філонович), показав наявність комплексних педагогічних інновацій у сфері розвитку менеджерів, їх цільову спрямованість на сферу під-

приємництва. Зарубіжні наукові праці з управлінської освіти характеризуються орієнтацією на запровадження інновацій змістовного, методичного, інструментального та технологічного спрямування, презентація яких у наукових дже-релах здійснюється через фільтр багаторічного та значного за обсягом поля апробації.

Спільною рисою вітчизняних й зарубіжних досліджень з управлінської освіти є констатація факту формування нової освітньої парадигми професійної підготовки управлінців як відповіді на суспільні вимоги, виклики та трансформації.

Становлення системи професійної освіти управлінських кадрів з кінця XIX століття до нашого часу тісно пов'язано з еволюцією теорії управління та практикою професійної діяльності управлінців. Криза управління, притаманна даному етапу суспільного розвитку, є наслідком реалізації застарілих парадигм професійної підготовки управлінців – адміністративної та менеджерської. В умовах констатації лідерства як нової управлінської парадигми очевидно стає потреба трансформації й самих засад, на яких має здійснюватися професіоналізація управління відповідно до даного етапу суспільного розвитку.

Професіоналізація управління – це процес, метою якого є підвищення ефективності управління, що включає діяльність з:

- розвитку управлінців задля підвищення їх професійного рівня;
- розроблення, запровадження та модернізації інструментів управління у формі відповідних методів, засобів і технологій задля створення управлінської інфраструктури;
- формування відповідного світогляду у формі філософії управління (поняття, принципи, методологія) задля наявності відповідних орієнтирів щодо реалізації самого управління.

Професійна підготовка управлінців розглядається нами як складова професіоналізації управління, спрямована на професійний розвиток управлінських кадрів, підвищення їх професійної компетентності задля покращення ефективності управлінської діяльності. Професійна підготовка управлінців перебуває у взаємозв'язку з іншими складовими процесу професіоналізації управління, характеризується безперервністю, реалізується з урахуванням

принципів навчання дорослих і потребує модернізації відповідно до вимог і викликів суспільного розвитку.

У своєму еволюційному розвитку управління як вид професійної діяльності пройшло три рівні: адміністрування, менеджмент і лідерство. Специфіка кожного із рівнів проявляється через ідентифікацію базових параметрів (суб'єкт, об'єкт, мета і характер впливу) управлінського процесу. Порівняльний аналіз зазначених параметрів засвідчує наявність їх трансформації відповідно до впливу зовнішніх чинників і потреб суспільного розвитку.

Визнання вищезазначеної різниці між рівнями управління є важливим для забезпечення професіоналізації управління в умовах сучасних суспільних трансформацій, оскільки при реалізації програм професійної підготовки управлінців принциповим є розуміння того, який саме «портрет» (мовою компетентнісного підходу – профіль) обирається як орієнтир руху та якими будуть наслідки такого вибору. Крім того, параметри сучасного суспільного простору корелюються саме з параметрами лідерства, а відтак очевидна суспільна потреба у спрямуванні системи професійної підготовки управлінців на розвиток лідерського потенціалу останніх.

Лідерство є вищим еволюційним та якісним рівнем управління, сутність і специфіка якого відповідають потребам і викликам сучасних суспільних трансформацій (ціннісній, цільовій, організаційній). Лідерство є одночасно положенням (статичний аспект) і процесом впливу (динамічний / процесний аспект), в основі яких лежить прояв лідерських якостей особистості. Наявність статистичного аспекту продукує процесний аспект лідерства. Відповідно до основних видів діяльності (індивідуальна та групова) виділяють два види лідерства: індивідуальне та організаційне. Індивідуальне лідерство є первинне по відношенню до організаційного. Відповідно до основних видів суспільної діяльності та соціального управління виділяють типи лідерства, серед яких: політичне, державне, підприємницьке (бізнес), громадське, освітнє тощо.

Актуальність лідерства як нової управлінської парадигми детермінується діючими суспільними тенденціями, кризою домінуючої адміністративно-менеджерської моделі управління та організаційними трансформаціями.

Імплементация засад лідерства у систему управління освіти – критична вимога сьогодення задля забезпечення прогресивного суспільного поступу – потребує переосмислення місії, цілей, завдань, контексту, методів, засобів, технологій і результатів професійної підготовки управлінців. В основу модернізації професійної підготовки управлінців має бути покладений компетентісний підхід. Ідентифікація професійної компетентності управлінця як його здатності ефективно виконувати управлінську діяльність потребує визначення базових професійних компетенцій, набуття яких управлінцем є необхідним, зокрема у процесі його професійної підготовки. Компетентісний підхід є інструментом для оновлення освітньої парадигми професійної підготовки управлінців.

Спільною рисою зарубіжних і вітчизняних програм професійної підготовки *бізнес-лідерів* (у цілому нами проаналізовано 19 програм) є їх орієнтація на розвиток поведінкових компетенцій. Для оцінки останніх традиційно використовується метод «360°». Як у зарубіжній, так і у вітчизняній практиці констатується використання різних форматів для реалізації навчальних програм і досягнення заявлених навчальних цілей, зокрема, очного та змішаного. У зарубіжній практиці додатково зустрічається і повністю дистанційний формат навчання, у тому числі при реалізації управлінського коучингу. До традиційних методів з розвитку лідерських якостей управлінців, які застосовуються як у зарубіжній, так і у вітчизняній практиці, слід віднести: зустрічі з експертами, організаційні проекти, плани індивідуального розвитку, коучинг, рольові ігри. Поряд із цим, зарубіжні програми більш широко застосовують методи психологічного та творчо-креативного спрямування.

Професіоналізація державного управління задля підвищення ефективності функціонування державної служби забезпечується через систему професійної підготовки державних службовців. Важливою вимогою для забезпечення ефективного професійного розвитку державних службовців є співпраця і взаємодія між системою управління персоналом державної служби та системою професійної підготовки державних службовців. Лідерство розглядається як вищий еволюційний та якісний прояв управління в державному секторі, визнається і

легітимізується відповідними документами та програмами національного та міжнародного рівня. Актуальність нової управлінської парадигми лідерства знайшла своє відображення у моделі «чутливого врядування», концепції організаційного навчання на державній службі, європейських і національних профілях вищих державних службовців.

Визнані на міжнародному і національному рівнях рамки компетенцій державного лідера слугують базисом для розроблення та реалізації програм професійної підготовки та розвитку вищих державних службовців. Розвиток лідерського потенціалу – ключове завдання у світлі реформування державної служби задля забезпечення її відповідності сучасним і майбутнім суспільним вимогам.

Аналіз провідного зарубіжного досвіду професійної підготовки лідерів для *сфери державного управління* (проаналізовано 29 програм) засвідчив наявність: чіткої спрямованості державних кадрових політик провідних європейських країн на розвиток лідерського потенціалу вищих державних службовців; нормативно-правового підґрунтя для забезпечення політичної підтримки та інтегрованості професійного розвитку управлінців-лідерів у систему державної служби; чітких орієнтирів і результатів реалізації програм професійної підготовки управлінців-лідерів у вигляді національно визначених рамок лідерських компетенцій; високого рівня організаційного та методичного забезпечення програм професійної підготовки управлінців-лідерів, усвідомлення їх доленосного значення для суспільного розвитку.

Встановлено, що національні моделі підготовки державних лідерів детермінуються локальними умовами, традиціями, пріоритетами і потребами. Аналіз зарубіжної практики реалізації програм такого типу засвідчує їх різноманітність та адаптивність до національної специфіки. Результатом реалізації програм професійної підготовки управлінців-лідерів для державного сектора є розвиток компетенцій відповідного профілю, домінуючу роль в якому відіграють поведінкові компетенції. Акцент на розвиток саме поведінкових компетенцій детермінує спектр відповідних змістових і методичних характеристик, які відображають специфіку зазначених програм і забезпечують їх ефективність.

Аналіз вітчизняних джерел дає змогу виявити тенденцію до реалізації в Україні з боку держави конкретних дій, спрямованих на запровадження у систему державного управління нової управлінської парадигми – лідерства. Одним із основних кроків у цьому напрямі є формування освітньої інфраструктури для розвитку лідерського потенціалу державних службовців. Поряд із цим, огляд наявних навчальних матеріалів засвідчує домінуючу орієнтацію пропонованих сьогодні навчальних програм діючої в Україні Школи вищого корпусу державної служби на розвиток менеджерських компетенцій при декларації їх орієнтації на розвиток лідерських якостей. Така особливість вітчизняних програм із розвитку лідерського потенціалу на державній службі підкреслює необхідність удосконалення змістовного та методичного аспектів, а також актуальність і критичну потребу у розробленні концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів у сфері державного управління та їх імплементацію у вітчизняну практику.

Реалізація освітніх реформ сьогодні має бути спрямована на розвиток лідерства у системі освіти. Освітнє лідерство слід розглядати у трьох взаємопов'язаних аспектах як:

- лідерство в освіті (діяльність керівників, викладачів, студентів/учнів та, як результат, освітніх закладів-лідерів);
- лідерство для освіти (діяльність батьків і стейкхолдерів задля розвитку освіти);
- лідерство освіти (діяльність держави щодо забезпечення пріоритетного розвитку освітньої сфери).

Діяльність держави для розвитку освітнього лідерства передбачає реалізацію відповідних заходів щодо: професійної підготовки та професійного розвитку директорів шкіл; ліцензування та процедури введення їх на посаду; моніторингу та оцінювання результатів шкільної діяльності; підтримки лідерів протягом усього кар'єрного шляху; покращення умов для поточної діяльності шкільних лідерів. Фундаментом для реалізації зазначених заходів слугують стандарти з освітнього лідерства, які розробляються як на національному, так і на регіональних рівнях управління освітою. Стандарт з освітнього лідерства є відображенням профілю (рамок компетенцій) керівника навчального за-

кладу, який реалізує свою управлінську діяльність на засадах лідерства.

Програми професійної підготовки керівників-лідерів для сфери освіти чітко корелюються зі складовими зазначеного профілю щодо їх змістового та методичного аспекту. Така кореляція є визначальним фактором для забезпечення ефективності зазначених програм. Програми з професійної підготовки *управлінців-лідерів для сфери освіти* (проаналізовано 15 програм) зорієнтовані на розвиток індивідуального та організаційного лідерства з акцентом на специфіку освітньої діяльності та розвиток поведінкових компетенцій, що передбачає використання відповідних методів навчання. Здійснений аналіз провідного зарубіжного досвіду професійної підготовки управлінців-лідерів для сфери освіти засвідчує тенденцію до реалізації на національному рівні спеціально розроблених сертифікаційних навчальних програм як інтегрованих складових у системі державної кадрової політики та професіоналізації управління освітою. Успішне завершення програм такого типу є обов'язковою передумовою для допуску до управління навчальними закладами (призначення на посади керівників освітніх інституцій).

До концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів ми відносимо: структуру професійної підготовки управлінців-лідерів; профіль компетенцій управлінця-лідера; стратегію розвитку лідерського потенціалу в управлінців; залежність між рівнями управління та рівнями компетенцій; принципи професійної підготовки управлінців-лідерів; зміст професійної підготовки управлінців-лідерів.

Структура професійної підготовки управлінців-лідерів є результатом застосування положень щодо сутності лідерства, принципів людиноцентризму як сучасної освітньої парадигми та засад компетентісного підходу до процесу професійної підготовки управлінців. Структура засвідчує: визначальну роль суспільних цінностей при проектуванні та реалізації програм професійної підготовки управлінців-лідерів; наявність базових принципів такої підготовки; виконання системою підготовки суспільного призначення – «творення лідерів»; наявність «профілю лідера» як «точки відліку» та «кінцевого пункту» процесу підготовки; взаємоузгодженість (когерентність) основних

компонентів освітнього процесу (мети, змісту, методів, засобів, результатів); спрямованість процесу на особистість лідера як результат професійної підготовки управлінців.

Орієнтиром для реалізації програм професійної підготовки управлінців в умовах сучасних суспільних трансформацій і викликів є профіль управлінця-лідера як інтегрований і збалансований набір знанневих, вмінневих і поведінкових компетенцій, необхідних для якісного виконання лідерських функцій. Базовими функціями лідера відповідно до визначеної сутності лідерства є функції, спрямовані на виконання ролі архітектора, вчителя та слуги.

Імплементация профілю управлінця-лідера передбачає відображення у програмах професійної підготовки управлінців-лідерів змістовних блоків:

(1) Лідерство: сутність та значення.

(2) Індивідуальне лідерство. Розвиток лідерських якостей.

(3) Організаційне лідерство. Організаційний розвиток.

(4) Стратегічне лідерство.

(5) Інноваційне лідерство. Управління змінами та запровадження інновацій.

(6) Галузеве лідерство (бізнес-лідерство, державне лідерство, політичне лідерство, освітнє лідерство тощо).

(7) Глобальне лідерство (з орієнтацією на міжсекторальну та міжнародну взаємодію).

Ефективність програм з розвитку лідерського потенціалу управлінців залежить від врахування при їх розробленні та реалізації принципів професійної підготовки управлінців-лідерів. Принципи професійної підготовки управлінців-лідерів є результатом врахування принципів сучасної освітньої парадигми – людиноцентризму, принципів навчання дорослих і закономірностей професійної підготовки управлінців-лідерів та є такими:

(1) «Орієнтація на профіль».

(2) «Домінування поведінкових компетенцій».

(3) «Виховання лідерів».

(4) «Опора на цінності, духовність і моральність».

(5) «Розвиток потенціалу».

(6) «Рефлексія для самопізнання».

(7) «Вибір, свобода та творчість».

(8) «Розподілена відповідальність та позитивна мотивація»

(9) «Партнерство та діалогічність».

(10) «Актуальність змісту».

(11) «Адекватність методів».

(12) «Лідер для лідера».

Домінування у профілі управлінця-лідера поведінкових компетенцій потребує при реалізації програм професійної підготовки управлінців для розвитку їх лідерського потенціалу використання відповідних методик, методів і технологій, до яких, зокрема, належать: методика Спенсерів, метод оповідача (сторітеллінг), навчання через дію (розвиваючі призначення, короткотермінові заходи, групові та індивідуальні проекти, «польові дослідження»), модель самокеруючого навчання Р. Бояциса, консультування (консалтинг), інструктування, наставництво (менторство), коучинг (виконавчий, колегіальний, груповий, індивідуальний), інформаційно-комунікаційні технології (дистанційна освіта, професійні та соціальні мережі). Ефективність використання зазначених методик, методів і технологій засвідчує провідна зарубіжна і вітчизняна практика підготовки управлінців-лідерів.

Здійснений аналіз нормативного поля та вітчизняного досвіду реалізації професійної підготовки керівників навчальних закладів дає підстави констатувати, що діючий Галузевий стандарт вищої освіти України «Підготовка магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.00009 «Управління навчальним закладом потребує удосконалення з метою орієнтації на профіль (рамки компетенцій) управлінця-лідера та спрямування на реалізацію управлінської парадигми – лідерства, а саме у напрямі:

- посилення світоглядно-філософського аспекту підготовки;
- включення до освітньо-професійної програми змістовних модулів з лідерства (основи лідерства, індивідуальне лідерство, організаційне лідерство, стратегічне лідерство, інноваційне лідерство, освітнє лідерство, глобальне лідерство);
- зменшення акценту адміністративно-контролюючих функцій;
- доповнення стандарту шляхом визначення необхідних поведінкових компетенцій;
- відображення у змісті випереджаючого контенту – модулів, зорієнтованих на висвітлен-

ня сучасних тенденцій розвитку освітньої сфери, провідного педагогічного й управлінського досвіду, освітньої політики та реформ.

Найбільш суттєвим недоліком діючого стандарту є його «переобтяженість», пов'язана із деталізацією змісту навчання за одночасної відсутності узагальнюючого концептуального орієнтира у вигляді профілю (рамок компетенцій) керівника навчального закладу. Така ситуація веде до формалізації професійної підготовки керівників навчальних закладів в Україні та її неузгодженості із концептом діючої освітньої політики.

Ідентифікація організаційно-педагогічних умов для реалізації професійної підготовки керівників навчальних закладів на засадах лідерства передбачає формулювання завдань і шляхів їх виконання відповідно до визначених концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів. Такий підхід дає змогу забезпечити системну кореляцію між умовами та закономірностями і принципами професійної підготовки управлінців-лідерів, а також здійснити їх конкретизацію та відобразити прикладний характер.

У межах дослідження здійснено запровадження концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів у програми професійної підготовки керівників навчальних закладів на базі Київського університету імені Бориса Грінченка. У цілому у процес апробації залучено 1162 особи, з них 170 – у межах магістерської програми за спеціальністю «Управління навчальним закладом» і 992 – за програмою підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів м. Києва.

Оцінювання результатів імплементації засад лідерства у програми професійної підготовки керівників навчальних закладів здійснювалося за допомогою показників кількох рівнів за моделлю Дж. Філіпа та Р. Стоуна, а саме:

- Рівень 1. Реакція і ступінь задоволеності учасників.
- Рівень 2. Процес і результати навчання.
- Рівень 3. Вплив на практичну діяльність.
- 6-й тип показників – нематеріальні бенефіції від навчання – зміни в організаційній культурі.

Основні результати оцінювання є такими:

- 75% учасників відзначили високу якість програм;

- 64% – високий рівень задоволення від навчання;
- 90% – засвідчили, що їх очікування щодо професійної підготовки повністю виправдалися;
- 94% – заявили про повне врахування особистих навчальних потреб;
- 77% – відзначили високий вплив на розвиток професійних компетенцій;
- 9% та 89% – відповідно високий та середній рівень практичної спрямованості навчання.

До поведінкових компетенцій, які отримали найбільший приріст у результаті імплементації концепції лідерства у програмах професійної підготовки керівників навчальних закладів, належать: прогностичність, адаптивність, емоційний інтелект, проактивність. До компетенцій, які мають найвищий рівень за результатами навчання: цілеспрямованість, спрямованість на розвиток, інноваційність, проактивність, відповідальність.

Досить показовим виявилось також порівняння показників оцінювання ефективності програм професійної підготовки керівників навчальних закладів за кілька навчальних років (одна і та ж анкета була запропонована випускникам 2008-2009, 2009-2010 та 2010-2011 навчальних років).

Для оцінювання були обрані параметри:

- (1) рівень задоволеності від програми;
- (2) якість навчального процесу;
- (3) рівень власних навчальних результатів за програмою;
- (4) рівень практичної спрямованості програми;
- (5) рівень впливу програми на практичну діяльність;
- (6) рівень впливу програми на організаційну культуру навчального закладу;
- (7) рівень впливу програми на професійну кар'єру.

Отже, запропонована освітня парадигма професійної підготовки управлінців-лідерів є відображенням формування та імплементації у життєдіяльність суспільства управлінської парадигми – лідерства та освітньої парадигми – людиноцентризму.

Одержані у процесі дослідження результати стали підґрунтям для формування таких висновків:

1. Вітчизняна система професійної підготовки управлінців потребує модернізації своїх

базових параметрів на засадах лідерства. Визначення цих параметрів має здійснюватися через: аналіз специфіки сучасного управління та тенденцій його розвитку; визначення ключових вимог суспільства до управління та безпосередньо професіоналізму управлінця; аналіз і врахування провідного зарубіжного досвіду професійної підготовки управлінців; розроблення та апробацію інноваційних моделей професійного розвитку управлінців; аналіз, систематизацію результатів апробації моделей.

2. Лідерство потрібно розглядати як нову управлінську парадигму, сутність якої відповідає сучасним реаліям і тенденціям розвитку суспільства. Імплементація засад лідерства у систему соціального управління має здійснюватися шляхом розбудови індустрії розвитку лідерського потенціалу управлінців, що відповідно потребує модернізації визначальних параметрів діючої нині системи професійної підготовки управлінських кадрів.

3. До концептуальних засад професійної підготовки управлінців-лідерів віднесено: закономірності та принципи, педагогічну технологію, механізм оцінювання та критерії ефективності професійної підготовки управлінців-лідерів.

Література:

1. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства / С.А. Калашнікова. – Київ: Київ. університет ім. Бориса Грінченка, 2010. – 390 с.
2. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати. – К.: Грамота, 2005. – 447 с.
3. Навчальна програма та методичні рекомендації до модуля «Управління освітою у зарубіжних країнах» / [Укл. С.А. Калашнікова]. – К.: УАДУ, 2000. – 23 с.
4. Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. – К.: Знання України, 2003. – 450 с.
5. Kalashnikova S.A. Organization of Distance Learning in Higher Education Institute: Experience of the National Academy of Public Administration, the President of Ukraine / S.A. Kalashnikova // World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare & Higher Education. – November 1-5, 2004. Washington DC, USA. – Volume 1, Issue 1. – P. 752-758.