

УДК 377.18:378.22

DOI: 10.32342/2522-4115-2019-1-17-30

Ю.А. КУЗЬМЕНКО,

старший викладач кафедри освіти та управління навчальним закладом Класичного приватного університету (м. Запоріжжя)

ПРОБЛЕМА ВИЯВУ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ В ХОДІ КОНТЕКСТНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА СТАЖУВАННЯ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

У статті розкрито сутність дефініцій «лідер» та «лідерство». Доведено, що серед якостей, якими володіють успішні керівники – лідери сучасності, поступово переважають не стільки моральні або гуманістичні, скільки матеріальні та фінансово-економічні, що ставить на порядок денний питання про їх включення в загальну картину професійних компетенцій на топових позиціях. На емпіричному рівні таке узагальнення набуває дедалі більш перспективного характеру, адже загальний стиль лідерства в управлінців повинен бути прикладом підприємництва, новаторства і схильності до ризику, чіткої організації у веденні справ та рентабельності на ринку освітніх послуг.

Наголошено, що формування лідерських якостей в майбутніх менеджерів освіти відбудеться за умови набуття реалістичного досвіду практичної діяльності через прийняття особистих управлінських рішень у сфері фінансово-економічних відносин закладу. Саме такий досвід надається магістрантам спеціальності 073 – Менеджмент (освітня програма – Управління навчальним закладом) в рамках проходження практичної підготовки та стажування.

У статті порушується питання академічної мобільності студентів. Наведено перелік міжнародних програм з обміну студентів країн Євросоюзу та програм Державного Департаменту США, які дають змогу перейняти міжнародний досвід, сприяти зародженню власних інноваційних ідей для економічної незалежності освітнього підприємства та його розвитку. Але, на жаль, їх екстраполяція в українські реалії утруднена: в більшості програм є вікові обмеження, що роблять неможливим участь у них частини здобувачів освіти. Фактично розробники проектів орієнтуються на участь студентів I – III курсів бакалаврату, що пов'язано, скоріше за все, з політичним установами країн Євросоюзу на студентську еміграцію осіб юного віку. Цей процес, разом із прийняттям рішення про безвізовий режим між країнами Євросоюзу, набуває потужного характеру. Єдиною поки що невіршеною проблемою на шляху до такої еміграції є недосконале володіння магістрантами англійською мовою, яке є обов'язковою умовою всіх програм.

Ключові слова: лідерство, майбутні магістри з управління навчальним закладом, практична підготовка та стажування, фінансово-економічна діяльність, підприємницька культура.

В статтю раскрыта сущность дефиниций «лидер» и «лидерство». Доказано, что среди качеств, которыми обладают успешные руководители – лидеры современности, постепенно преобладают не столько моральные или гуманистические, сколько материальные и финансово-экономические, что ставит на повестку дня вопрос об их включении в общую картину профессиональных компетенций на топовых позициях. На эмпирическом уровне такое обобщение приобретает все более перспективный характер, ведь общий стиль лидерства у управленцев должен быть примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску, четкой организации в ведении дел и быть рентабельным на рынке образовательных услуг.

Отмечено, что формирование лидерских качеств у будущих менеджеров образования состоит при условии получения реалистичного опыта практической деятельности путем принятия личных управленческих решений в сфере финансово-экономических отношений заведения. Именно такой опыт предоставляется магистрантам специальности 073 – Менеджмент (образовательная программа – Управление учебным заведением) в рамках прохождения практической подготовки и стажировки.

В статье поднимается вопрос академической мобильности студентов. Приведен перечень международных программ по обмену студентов стран Евросоюза и программ Государственного департамента США, которые позволяют перенять международный опыт, способствовать зарождению собственных инновационных идей для экономической независимости образовательного предприятия и его развития. Но, к сожалению, их экстраполяция на украинские реалии затруднена: в большинстве программ присутствуют возрастные ограничения, которые делают невозможным участие в них части соискателей. Фактически разработчики проектов ориентируются на участие студентов I – III курсов бакалаврата, что связано, скорее всего, с политическим установками стран Евросоюза на студенческую эмиграцию лиц юного возраста. Этот процесс вместе с принятием решения о безвизовом режиме между странами Евросоюза приобретает мощный характер. Единственной пока нерешенной проблемой на пути к такой эмиграции является несовершенное владение магистрантами английским языком, что является обязательным условием всех программ.

Ключевые слова: лидерство, будущие магистры по управлению учебным заведением, практическая подготовка и стажировки, финансово-экономическая деятельность, предпринимательская культура.

Постановка проблеми. Формування лідерської позиції у майбутніх менеджерів освіти дедалі більше стає важливою метою навчання у закладах вищої освіти. Тільки за умови активації такої мети відбудеться зміщення акцентів в життєдіяльності сучасних закладах освіти, покращиться ситуація у фінансово-економічному стані сфери освіти взагалі.

Наша позиція з приводу формування лідерської позиції у майбутніх магістрів спеціальності «Менеджмент» (освітня програма «Управління навчальним закладом») полягає в тому, що набуття реалістичного досвіду практичної діяльності через прийняття особистих управлінських рішень у сфері фінансово-економічних відносин закладу – єдина обставина, що гарантує успіх. Головною умовою для такої гарантії є практична підготовка та стажування магістрантів, коли дається офіційна можливість зануритися у площину малознайомої, але продуктивної праці з елементами фінансових та економічних рішень. Звичайно, стажист або практикант має розуміти, що будь-які вчинки позначаються на загальному стані закладу та можуть мати фатальні наслідки для існування колективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування лідерських якостей у майбутніх керівників закладів освіти не є новою, але залишається на сьогодні дуже актуальною. Багато науковців приділяли увагу цьому понятійному конструкту (Т.В. Гура, Г.В. Єльнікова, Л.М. Карамушка, В.С. Пікельна, О.Г. Романовський, О.М. Яценко) та успішно захищали дисертаційні роботи на предмет лідерських позицій (Б.Р. Головешко, І.В. Костира, С.А. Калашнікова, О.М. Яценко та ін.).

Метою статті є аналіз проблеми вияву лідерської позиції у майбутніх магістрів спеціальності 073 – Менеджмент, освітньої програми «Управління навчальним закладом» під час проходження практичної підготовки та стажування.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах нестабільності соціальної та політичної ситуації в Україні зростає кількість освітніх менеджерів, що втрачають звичні цільові орієнтири для ефективної праці, не маючи можливості швидкої реакції на численні проблеми, більшість з яких мають фінансовий та економічний характер.

За таких умов виникає необхідність в новому поколінні управлінців, що зможуть працювати на засадах вільного вибору форм та принципів керівництва з урахуванням капіталістично орієнтованих стратегій навчальних закладів, які вимушені «виживати» за рахунок системної активності у фінансовому та економічному аспектах.

При цьому наприкінці ХХ століття ця проблема існувала здебільшого латентно, не впливаючи на формальний статус та авторитет керівника. У стандартах соціалістичного суспільства гроші та матеріальні цінності взагалі декларувалися як речі другорядні, піддавалися нещадній суспільній критиці будь-які спроби надмірного особистого та комунального збагачення тощо. І тільки останнім часом з'являються реальні потреби та формальні претензії до тих керівників та менеджерів, що не здатні забезпечити достатню кількість матеріальних благ та фінансового супроводу діяльності закладу освіти.

На шляху до досягнення такого фінансового та економічного благополуччя, за висновками більшості експертів неформальної освіти – підприємців постає проблема відсутнос-

ті лідерських якостей нинішніх керівників та недостатня увага щодо їх формування у майбутніх фахівців. Очевидно, що саме менеджери-лідери, здатні до ведення потужної автономної фінансово-економічної політики, є тими особами, на яких українські педагогічні колективи покладають надію під час виходу з кризи. Отже, в реальних та формальних характеристиках таких лідерів з'являється нова «опція», що більшість науковців до цього часу, м'яко кажучи, «не помітили».

Так, на думку Д.В. Алфімова, «ефективний лідер» – це особистість, яка має значний вплив на поведінку членів групи та яка планує, організовує, контролює діяльність підлеглих задля розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового [1, с. 50].

На жаль, у визначенні автора спостерігаємо відсутність будь-якої згадки про непередбачуваний характер сучасної діяльності менеджерів або необхідність включити в структуру лідерської якості підприємницьку культуру.

Думки інших авторів щодо сутності лідерства теж поділилися на декілька векторів, в яких наголоси ставлять на досягненні спільної мети, сором'язливо замовчуючи головну проблему нинішніх керівників закладами освіти – бідність та економічну стагнацію:

– Г. Кунц та С.О'Доннел вважають, що лідерство пов'язане з впливом на людей, що переслідує досягнення спільної мети [12, с. 126];

– С.М. Соболев, лідерство – це сила, що сприяє формуванню в групі людей здатності робити щось краще і більше в напрямі реалізації спільної мети [6, с. 262];

– М. Роберто до основних функцій лідера відносить такі: «Мотивувати людей, керувати змінами в організації та вести різнопланові групи до однієї спільної мети» [11, с. 185];

– Мері Паркер Фоллетт, американський політолог, продовжує цю думку, вважаючи, що лідерські якості в сучасній ситуації можуть виявлятися де завгодно, незалежно від посади і становища людини. Вона зауважує, що лідерство полягає у здатності піднятися над ситуацією, побачити й оцінити картину в цілому, а також у здатності організовувати людей для досягнення спільної мети [14, с. 12].

Інші науковці відносять лідерство за своєю суттю і формою до феномену влади, роблять акцент на моральних й людських якостях і є більш філософськими:

– Ж. Блондель: "...лідерство є формою влади, оскільки полягає в здатності однієї особи змушувати інших робити те позитивне або негативне, що вони не робили б або, в остаточному підсумку, могли б не робити взагалі" [3, с. 93];

– О. Біла наголошує, що «лідерство – управління на більш високому рівні, процес досягнення значущих результатів при дії з повагою, турботою та чесністю заради добробуту всіх учасників» [2, с. 13–14];

– О. Полісаєв: «лідерство – це досягнення людства, що має цілком природний характер, без якого неможливі зрушення, удосконалення та конкурентоспроможність кожного окремо взятого громадянського суспільства та людської цивілізації в цілому» [9, с. 178].

З наведеного вище можна зробити як мінімум два висновки. Перший стосується твердження, що лідерство притаманне далеко не всім управлінцям, а другий – в загальній картині цього феномену майже ніхто не виділяє фінансово-економічної «харизми» лідера та його компетентності в цьому питанні.

З цих причин звернення до класиків педагогічної майстерності, які довгі роки визначали змістові характеристики успішних вчителів, викладачів та менеджерів освіти, дає привід для роздумів та ефективного використання вже напрацьованих алгоритмів та схем формування необхідної сукупності знань, умінь, практичних навичок та ціннісних установок учасників педагогічних процесів.

Зокрема звернемо увагу на методичні скарбнички видатного українського філософа у сфері освіти І.А. Зязюна. Автор у цьому питанні мав свою філософію, вважаючи, що серед елементів педагогічної майстерності [8], які мають стосунок до лідерської складової особистості педагогів та управлінців сфери освіти слід виокремити такі побажання:

1) у кожній малій справі бачити велику мету, що в ракурсі фінансово-економічної активності управлінців дає установку на дбайливе та шанобливе ставлення до будь-якої матеріальної, економічної та фінансової перемоги закладу, здатність будувати на цій основі захоплюючу «взію» майбутнього успіху та процвітання;

2) оптимістичне прогнозування, адже для досягнення успіху необхідний позитивний настрій, без якого людина не зможе самовдосконалюватися, мріяти про фінансово незалежне майбутнє, працювати на перспективу та бути лідером взагалі.

3) відповідати за свій вплив, адже за кожними вчинками йдуть наслідки (як позитивні, так і негативні), на які людина має з гідністю реагувати та нести свій «хрест лідера».

Отже, зрозуміло, що серед якостей, якими володіють успішні керівники – лідери сучасності, поступово переважають не стільки моральні або гуманістичні, скільки матеріальні та фінансово-економічні, що ставить на порядок денний питання про їх включення в загальну картину професійних компетенцій на топових позиціях. На емпіричному рівні таке узагальнення набуває дедалі більш перспективного характеру, адже загальний стиль лідерства управлінців перебдачає бути прикладом підприємництва, новаторства і мати схильність до ризику; являти собою приклад чіткої організації у веденні справ та бути рентабельним на ринку освітніх послуг.

Зрозуміло, що формування лідерських якостей в майбутніх менеджерів освіти відбудеться за умови отримання реалістичного досвіду практичної діяльності через прийняття особистих управлінських рішень у сфері фінансово-економічних відносин закладу.

Саме такий досвід має надаватися магістрантам спеціальності 073 – Менеджмент (освітня програма – Управління навчальним закладом) в рамках проходження практичної підготовки та стажування. Виконуючи обов'язки керівника структурного підрозділу, майбутній магістр розвиває організаторські, комунікативні, підприємницькі здібності, беручи на себе відповідальність у прийнятті управлінських рішень та занурюючись у площину малознайомих справи, де й найбільш чітко проявляються такі якості, як: стресостійкість, ініціативність, креативність, людяність, рішучість, амбітність, мобільність. Це дає змогу практиканту застосовувати власні підходи у вирішенні поставлених завдань, «обмірковувати» варіанти альтернативних рішень, оцінювати власні можливості, що в результаті повинно дати позитивний результат, який позначиться на фінансово-економічній «картині» закладу освіти та детермінує стратегічні орієнтації на майбутнє.

Попередній аналіз можливості реалізації зазначеної ідеї вказує на те, що більшість керівників закладів освіти не дозволяють вільно, а отже, завжди ризиковано здійснювати практичну діяльність практикантам на адміністративних та управлінських посадах. Найчастіше магістрантам надається робота, яка не потребує ризикованих вчинків (як правило, це паперові завдання, секретарство, рутинна робота, типові дії та трансакції, що не потребують виходу за межі традиційної практики). Аналіз практики та стажування майбутніх магістрів зі спеціальності 073 «Менеджмент» дає змогу зробити висновок про відсутність можливості прийняття особистих управлінських бізнес-рішень.

Іншою проблемою є легкий спосіб отримання не самого досвіду, а позитивної оцінки за практичну підготовку та стажування в дипломі. Справа в тому, що керівники навчальних закладів найчастіше не вмотивовані до отримання кінцевого результату стажування магістрів і рідко вступають в реалістичні професійні зв'язки з магістрантами, окрім випадків, коли студент вже працює на керівній посаді в закладі, а навчається заочно. У таких випадках «зв'язки» допомагають отримати відмінну характеристику з місця проходження практики без «зайвих зусиль».

Наведені аргументи дають змогу підтвердити необхідність в удосконаленні проходження практичної підготовки та стажування, посиленні вмотивованості як з боку студентів так і викладачів, що керують практикою, саме за рахунок розширення прав магістрантів, обережного дозволу короткочасного домінування в колективі. Але як це зробити в реаліях українських традицій, коли майбутній фахівець лише імітує управлінську діяльність в закладі освіти, не маючи можливості реального впливу на колектив та процесуальні характеристики їх активності? Інше питання, як застрахуватися від невдач та грубих помилок на етапі фактичного початку професійної кар'єри управлінця?

Головна теза з цього приводу – використання та посилення ролі особистих та офіційних зв'язків гарантів освітніх програм, науково-педагогічних працівників випускових кафедр з його випускниками, що вже стали лідерами на ринку освітніх послуг, займають топові позиції серед керівників закладів освіти або працюють в органах державного управління сферою освіти.

У таких випадках між учасниками практичної підготовки та стажування виникають особливого типу взаємовідносини, що регулюються неімперативним, демократичним шляхом на засадах великої довіри та наявності низки важелів впливу. Фактично освітня субкультура створює умови для спроби занурення здобувача освіти в фахову діяльність, тестує його з різних боків та під різним кутом зору, намагаючись одночасно відкоригувати патерни професійної активності або відбракувати осіб, не здатних до керівництва педагогічними колективами.

Формальним боком таких зв'язків є будь-яка взаємодія на засадах договорів про співпрацю, що дає змогу в колективній роботі (проведення наукових конференцій, круглих столів, участь у міських проектах, що покликані виявити потенційних лідерів освітніх закладів тощо), занурити майбутнього управлінця в реальне середовище, забезпечуючи максимально комфортну присутність поруч досвідчених спеціалістів управлінської справи.

Прикладом такої взаємодії та можливості вияву лідерських якостей може бути проект «Управлінська сотня кадрового резерву працівників освіти Запоріжжя» [10], який три роки поспіль в умовах максимальної прозорості та чесної конкуренції дав змогу «відбутися» не одному десятку талановитих та перспективних молодих педагогів-практиків тощо (<http://iprood.com.ua/novini/proekt-upravlinska-sotnya-kadrovogo-rezervu-zaporizhja/>).

Є й інші приклади співробітництва на засадах довірливих стосунків, взаємно вигідних умов, де функція керівника закладу освіти полягає у створенні умов для адаптації молодого фахівця через наявність особистої зацікавленості. Сутність цієї зацікавленості – перспективи прийняття на роботу вже перевіреного та адаптованого до конкретних умов молодого фахівця. Керівники у такому випадку охоче пояснюють, навчають та щедро передають власний досвід роботи щодо фінансово-економічного аспекту своєї діяльності з метою подальшої співпраці.

За такої моделі магістрант теж впевнений у необхідності активної роботи над собою та співпраці з носіями управлінської компетентності, адже в подальшому претендують на працевлаштування в даному закладі освіти. Такий практикант сприйматиметься як перспективний співробітник, потенційний керівник якогось структурного підрозділу, а не як конкурент на посаду директора. За нашими спостереженнями такий тип взаємодії призведе до взаємної довіри та поваги (командного духу), в якому обидві сторони зацікавлені в отриманні позитивного результату, і партнерський процес буде пролонгованим.

Розглядаючи практичну підготовку та стажування як середовище для вияву лідерської позиції, ініціативності та відповідальності у фінансово-економічній сфері майбутнього фахівця, хочемо звернути увагу на необхідність попередньої обізнаності практикантів у таких темах:

- підприємство як суб'єкт господарювання (визначення, цілі і напрями діяльності, правові основи функціонування);
- управління і структура (поняття і функції управління, загальна, організаційна та виробнича структури управління);
- зовнішнє середовище господарювання (вплив зовнішнього оточення діяльності підприємств, установ та організацій (у сфері освіти та виробничого навчання), макросередовище господарювання і його чинники, ринок і поведінка в ньому суб'єктів господарювання);
- ресурси (персонал, продуктивність праці, виробничі фонди – основні і обігові, нематеріальні ресурси і активи, фінансові кошти, інвестиції);
- організацію діяльності (інноваційні процеси, виробничий процес і його організацію, інфраструктуру);
- планування і мотивацію діяльності (державне економічне регулювання, планування діяльності підприємства, мотивацію і оплату праці);
- результати і ефективність виробництва (виробництво, якість, собівартість продукції, фінансові результати, інтегральну ефективність діяльності).

Акцентоване практичне використання перелічених тем за час проходження практичної підготовки та стажування є запорукою здобуття готовності до фінансово-економічної діяльності, але її логічним завершенням мають бути підбиття підсумків та особиста рефлексія.

Ця процедура виглядає як самоаналіз роботи та переосмислення правильності дій магістранта у тій чи іншій ситуації через складання звіту з практичної підготовки та стажуван-

ня. Головною запорукою успіху рефлексивної фази практики та стажування є адекватне оцінювання своїх сил та вміння активного вислуховування критики з боку керівника установи та викладача закладу вищої освіти або побажань для подальшого саморозвитку, кар'єрного зростання та постійного самовдосконалення бізнес-менеджера.

Тільки в такому варіанті процедура публічного самоаналізу може стати детонатором особистісних змін в напрямі обрання лідерської життєвої позиції. Звичайно, що у процесі соціальної взаємодії «одна людина виступає суб'єктом у відношенні до іншої тоді, коли проявляє власну активність, своєю діяльністю спричиняє дійові перетворення в особистості іншої, її життєвій ситуації [4, с. 44].

Наступною позицією, яка має актуальний характер та суттєве відношення до вияву лідерської позиції під час проходження практичної підготовки та стажування, є академічна мобільність студентів закладів вищої освіти, а в нашому випадку – студентів магістратури. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» академічна мобільність – це можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому закладі вищої освіти (науковій установі) на території України чи поза її межами [5].

Для таких цілей існує велика палітра міжнародних програм щодо обміну студентами з країн Євросоюзу та програм Державного департаменту США, наприклад: програма обміну для майбутніх лідерів (FLEX), **програма педагогічної майстерності вчителів (ТЕА), програма імені Г. Гамфрі, стипендії AIESEC для студентів, літні інститути для студентів-лідерів (SUSI for Student Leaders), Еразмус (Erasmus+ Programme Guide), George Washington University Global Leaders Fellowship тощо. У всіх перелічених програмах велика увага приділяється лідерству в освіті, економічному розвитку у сфері управління освітою, планування та менеджменту.**

Найбільш цінною для нашого дослідження виявилася міжнародна програма Еразмус + [7], за якою пропонується стимулювання підприємницьких навичок, креативності, інноваційної діяльності у сфері освіти та бізнесу. У розділі «Альянси знань» акцент робиться на розвитку підприємницького складу розуму і навичок:

– створення схеми здобуття трансверсальних навичок і застосування в системі вищої освіти програм, розроблених у співпраці з підприємствами та спрямованих на підвищення працевлаштування, творчості і нові професійні напрями;

– **введення вивчення підприємництва в будь-якій дисципліні, щоб забезпечити студентів, дослідників, науковий та науково-педагогічний персонал знаннями, навичками і мотивацією до участі у підприємницькій діяльності;**

– **відкриття нових можливостей для навчання через практичне застосування підприємницьких навичок, що може включати в себе і/або призведе до комерціалізації нових послуг, продуктів і прототипів, до створення стартапів та інших [7].**

Попри великі потенційні можливості зазначених програм, які дають змогу протягом 2-12 місяців практики перейняти міжнародний досвід, сприяти зародженню власних інноваційних ідей для економічної незалежності освітнього підприємства та його розвитку, їх екстраполяція в українські реалії утруднена.

Аналізуючи вищеперелічені програми, ми стикаємося з низкою проблем: найчастіше до магістратури спеціальності 073 «Менеджмент» освітньої програми «Управління навчальним закладом» вступають дорослі люди, іноді навіть похилого віку. Між тим, в більшості програм є вікові обмеження, що роблять неможливим участь у них частини здобувачів освіти. Фактично розробники проектів орієнтуються на участь студентів I – III курсів бакалаврату, що пов'язано, швидше за все, з політичними установками країн Євросоюзу на студентську еміграцію осіб юного віку. Цей процес разом із прийняттям рішення про безвізовий режим між країнами Євросоюзу набуває потужного характеру. Єдиною поки що не вирішеною проблемою на шляху до такої еміграції є недосконале володіння магістрантами англійською мовою, яке є обов'язковою умовою всіх програм. Навіть у процесі навчання майбутніх магістрів з управління навчальним закладом у навчальних планах немає дисципліни «Іноземна мова», що унеможливорює підтримку філологічної «спортивної форми». Зазначимо, що ця проблема все ж поступово вирішується через системну роботу агентів англійської мови, існування мережі сертифікованих курсів з англійської мови та практики видання сертифікатів на знання цієї мови.

Ще одним перспективним напрямом удосконалення практики міжнародної взаємодії у сфері освіти, що має стосунок до формування нового покоління лідерів, є масові відкриті онлайн-курси. Так, Ребекка Штайн, у своїй науковій статті, розкриває необхідність впровадження стратегії освіти на базі масових відкритих онлайн-курсів Ініціативного центру онлайн-освіти Пенсільванського університету. Виконуючи обов'язки директора вказаного ЗВО, автор виділяє таку рису, як «ентузіазм, з яким всі учасники процесу діляться досвідом і знаннями; це невід'ємна риса дослідного інституту. З нього виростає взаємна підтримка і бажання поділитися досвідом з кураторами та адміністраторами інших університетів. Безумовно, університети не можуть не враховувати, що є конкурентами на ринку онлайн-освіти, і все-таки загальна для всіх місія – максимально задовольнити освітні потреби студентів, дати їм необхідні знання – виходить на перший план і створює основу для взаємодії, обміну досвідом» [13, с. 195].

Висновки та основні напрями подальших досліджень.

Наведені аргументи та факти з приводу існуючої практики та стажування магістрів зі спеціальності 073 – Менеджмент, освітньої програми – Управління навчальним закладом у сфері фінансово-економічних відносин закладу та побіжний опис міжнародного досвіду дають змогу впевнитися в необхідності розширення існуючих обставин професійної підготовки магістрів спеціальності наступною педагогічною умовою: стимулювання вияву лідерської позиції (ініціатива, відповідальність) в ході контекстної практичної підготовки та стажування майбутніх магістрів з управління навчальним закладом.

У випадку впровадження такої умови майбутні магістри з управління навчальним закладом під час проходження реальної практичної підготовки та стажування більш швидше засвоюють роль освітнього лідера, застосовують на практиці набуті знання не тільки в рамках університету де навчаються, а й в реальних умовах, поруч з успішними підприємцями-практиками, керівниками – лідерами у сфері освіти та виробничого навчання.

Основні перспективні напрями продовження дослідження ми вбачаємо в експериментальній апробації стимулювання вияву лідерської позиції в ході контекстної практичної підготовки та стажування майбутніх магістрів з управління навчальним закладом.

Список використаної літератури

1. Алфімов Д.В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д.В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2010. – Вип. 11 (64). – С. 44–51.
2. Біла О.О. Технологія інтерактивного навчання майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери / О.О. Біла // Управління навчальними закладами в контексті модернізації системи професійного навчання : матеріали Міжнар. наук.-практ. семінару (1–4 лип. 2008 р.). – Одеса, 2008. – С. 65–68.
3. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель. – М.: Российская академия управления, 1992. – 342 с.
4. Гаркуша І.В. Основні типи ставлення особистості до грошей / І.В. Гаркуша // Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка та психологія. – 2018. – Вип. 2(16) – С. 40–45.
5. Закон України «Про вищу освіту» від 01.01.2019 № 1556-18. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page5>
6. Менеджмент: теорія і практика: підручник: 2-ге вид., перероб і доп. – Тернопіль: Карт – бланки, 2003. – 490 с.
7. Міжнародна програма Еразмус +. – URL: <http://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka2-proekty-spivpratsi/aliansy-znan.html>
8. Педагогічна майстерність: підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін.; за ред. І.А. Зязюна. – 3-тє вид. допов. і переробл. –К.: СПД Богданова А.М., 2008. – 376 с.
9. Полісаєв О.О. Лідерство в контексті суспільних трансформацій: соціально-філософський аналіз : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 Переяслав-Хмельницький, 2018. – 201 с.
10. Проект «Управлінська сотня кадрового резерву Запоріжжя». – URL: <http://ipood.com.ua/novini/proekt-upravlinska-sotnya-kadrovogo-rezervu-zaporijjya/>

11. Роберто М.А. Почему великие лидеры не принимают ответ «да»: управление конфликтом ради консенсуса / М.А. Роберто. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2006. – 224 с.
12. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Проспект, 2002. – 476 с.
13. Штайн Р. Поддержка онлайн-инициатив в образовании / Р. Штайн // Вопросы образования/Educational Studies.– Москва, 2018. – № 4. – С. 188–198.
14. Parker Follett M. Prophet of Management / М. Parker Follett. – Massachusetts: Harvard Business School Press, 1996. –309 p.

References

1. Alfimov, D.V. (2010). *Zmist fenomenu "liderski yakosti osobystosti"* [Content of the phenomenon "leadership qualities of personality"]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh* [Pedagogics of the Formation of Creative Personality in Higher and Secondary Schools]. Zaporizhzhia, issue 11 (64), pp. 44–51 (In Ukrainian).
2. Bila, O.O. (2008). *Tekhnolohiia interaktyvnoho navchannia maibutnikh fakhivtsiv sotsialno-pedahohichnoi sfery* [Technology of Interactive Training for Future Specialists in Social and Pedagogic Sphere] *Upravlinnia navchalnymy zakladamy v konteksti modernizatsii systemy profesiinoho navchannia* [Management of educational institutions in the context of modernization of vocational training system]. Odesa, pp. 65–68 (In Ukrainian).
3. Blondel, Zh. (1992). *Politicheskoe liderstvo. Put k vseobemliushchemu analizu* [Political Leadership. The Way to Comprehensive Analysis]. Moskva, Rossiiskaia akademiia upravleniia Publ., 342 p. (In Russian).
4. Harkusha, I.V. (2018). Osnovni typy stavlennia osobystosti do hroshei [The main types of personality attitude to money]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Pedahohika ta psykholohiia* [Journal of the University of Alfred Nobel. Pedagogy and Psychology]. Dnipro, issue 2 (16), pp. 40–45 (In Ukrainian).
5. *Zakon Ukrainy "Pro vyshchu osvitu"* (2019). [Law of Ukraine "About Higher Education"], no. 1556-18. Access mode : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page5> (In Ukrainian).
6. *Menedzhment : teoriia i praktyka: 2-he vyd., pererob i dop.* (2003). [Management: Theory and Practice: 2nd ed., revised and add.]. Ternopil, Kart-blanki Publ., 490 p. (In Ukrainian).
7. *Mizhnarodna prohrama Erasmus+* [International Programme Erasmus+]. Access mode : <http://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka2-proekty-spivpratsi/aliansy-znan.html> (In Ukrainian).
8. Ziazun, I.A., Kramushchenko, L.V., Kryvonos, I.F. & erts. In I.A. Ziazun (Ed.). (2008). *Pedahohichna maisternist: 3-tie vyd. dopov. i pererobl.* [Pedagogical skill: 3rd ed. reports and reworked.]. Kyiv, SPD Bohdanova, A.M. Publ., 376 p. (In Ukrainian).
9. Polisaiev, O.O. (2018). *Liderstvo v konteksti suspilnykh transformatsii : sotsialno-filosofskyi analiz.* Dys. kand. filosof. nauk [Leadership in the Context of Social Transformations: Social and Philosophical Analysis. Cand. philosopher. sci. dis.]. Pereiaslav-Khmelnyskyi, 201 p. (In Ukrainian).
10. Proekt "Upravlinska sotnia kadrovoho rezervu Zaporizhzhia" [Project "Managing hundreds of personnel reserve in Zaporozhye"]. Access mode : <http://ipood.com.ua/novini/proekt-upravlinska-sotnya-kadrovogo-rezervu-zaporijjya/> (In Ukrainian).
11. Roberto, M.A. (2006). *Pochemu velikie lidery ne prinimaiut otvet "da" : upravlenie konfliktom radi konsensusa* [Why Great Leaders Don't take "Yes" for an answer : conflict management for consensus]. Dnepropetrovsk, Balans Biznes Buks Publ., 224 p. (In Russian).
12. Faiol, A., Yemerson, H., Teilor, F. & Ford, H. (2002). *Upravlenie – yeto nauka i iskusstvo* [Management as a Science and Art]. Moskva, Prospekt Publ., 476 p. (In Russian).
13. Shtain, R. (2018). *Podderzhka onlain-initsiativ v obrazovanii* [Support for online initiatives in education]. *Voprosy obrazovaniia* [Educational Studies]. Moskva, issue 4, pp. 188–198 (In Russian).
14. Parker Follett M. (1996). Prophet of Management. Massachusetts. Harvard Business School Press Publ.. 309 p.

THE ISSUE OF DISCOVERING THE LEADERSHIP POSITION IN THE COURSE OF CONTEXTUAL PRACTICAL TRAINING AND INTERNSHIP OF FUTURE MASTERS IN MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Yuliia A. Kuzmenko, Senior Lecturer at the Department of Education and Management in Classic Private University, Zaporizhzhia (Ukraine). E-mail: yulyachechura@gmail.com
DOI: 10.32342/2522-4115-2019-1-17-30

Key words: leadership, future masters in educational institution management, professional training and internship, financial and economic activity, entrepreneurial culture.

The article describes the essence of such concepts as «leader» and «leadership». It has been proved that among the qualities of successful contemporary leaders moral or humanistic features has given way to material, financial and economic ones. This fact has necessitated their consideration in the general picture of top professional competences. At the empirical level such a generalization offers a promising tool because managers' leadership should become a model of entrepreneurship, innovation and risk-taking, a model of efficient organization of case management, being cost-effective on the market of educational services.

It is obvious that leadership qualities of future managers in education can be formed only on condition if they acquire relevant practical experience through taking independent decisions in the field of financial and economic relations of educational institutions. Such experience is provided to the students getting their Master's Degree, Specialty 073 - Management (Educational Programme - Educational Institution Management) within the framework of practical training and internship.

The article raises the issue of students' academic mobility. The international exchange programmes of the European Union and United States in the presented list, allow students to get international experience, promote innovative ideas for economic independence of educational institutions and their development. Unfortunately, their extrapolation on the Ukrainian realities is challenging and problematic: age restrictions of most programmes limit the possibilities of mature students. In fact, project developers consider 1st-3rd year students getting their bachelor's degree as their target group, which can be explained by the political reasons and views of the European Union countries on young students' emigration. This process, stimulated by visa-free regime between the countries of the European Union, is becoming more widespread. The only remaining challenge on the way to such emigration is lack of English language proficiency, which is a prerequisite for all the mobility programmes.

Одержано 3.01.2019.