

Список використаних джерел:

1. Психологічний словник / За редакцією В.І. Войтка. – Київ: Головне видавництво видавничого об'єднання «Вища школа», 1982. – 215 с.
2. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності / М.С. Корольчук : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
3. Копець Л.В. Психологія особистості / Л.В. Копець : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – 2-ге вид. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 458 с.
4. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / В.Б.Шапар, В.О. Олефір, А.С. Куфлієвський [та ін.]. – Х.: Прапор, 2009. – 672 с.
5. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя : Ученик для вузов. Изд. второе, доп., испр. и перераб. – М.: Логос, 2002. – 384 с.

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Требін Н.О., Большая О.В.
(Полтава, Україна)

Лідерство – це такий тип управлінської взаємодії (між лідером і послідовниками), який заснований на поєднанні різних джерел влади в залежності від конкретної ситуації та спрямований на спонукання людей для досягнення спільних цілей. Іншими словами лідерство – це стосунки домінування і підпорядкування, впливу і прямування в системі міжособистісних стосунків в групі, які ведуть до наміченої мети [1, с. 88].

У свою чергу управління – це вид суспільної діяльності, який передбачає систему скоординованих дій суб'єкта на об'єкт з метою досягнення певної організаційної мети. До функцій управління співвідносяться: планування, організація, комплектація кадрів, мотивація і контроль. Планування передбачає визначення стану педагогічного колективу в певній ситуації (де ми перебуваємо), мети майбутнього розвитку (куди ми прямуємо), правових, організаційних, ресурсних засобів, їх координацію та коригування щодо запланованої мети (з допомогою яких засобів ми досягнемо мети) [2, с. 44].

Керівництво закладом освіти передбачає монополію на прийняття рішень і контроль за ходом їх виконання. Лідер (директор) не відбирає право у колективу приймати рішення, а, навпаки, запрошує до цього кожного співробітника. В результаті змінюється статус кожного працівника. Але не так легко знайти лідера, який міг би брати на себе ініціативу та відповідальність за результати, при цьому повністю викладаючись на роботі та мотивуючи у повній мірі своїх підлеглих. Коли лідер є керівником, то він не тільки керує, а й веде за собою інших. Дуже важливо, щоб директор закладу освіти мав такі навички: здатність подати правильний приклад, заохотити колектив до креативності, ініціативності, дати кожному працівнику проявити себе, зуміти сформувати себе як гідного керівника. Лідерство виявляється у вмінні пробудити у співробітників мрію, до якої вони прагнуть наблизитися, «вдихнути» в них необхідну для цього енергію. В основі даного процесу лежить здатність лідерів притягувати до себе людей, несвідомо викликати почуття захоплення і любові. Ефективний керівник загальноосвітнього закладу освіти повинен бути лідером, прагнути до балансу якостей лідера і якостей управлінця. Покращити свою професійну діяльність керівник може через дослідження своєї суб'єктивної концепції лідерства, корекцію та збагачення її.

Важливою складовою при формуванні лідерських якостей керівника є енергопотенціал, адже директор має розуміти управління як стратегію, що включає в себе вибір напрямку розвитку школи, постановку ближніх і дальніх цілей, бути готовим до самопожертви, до прийняття швидких і ефективних управлінських рішень – все це потребує неабиякого запасу енергії та витримки.

Однією з головних якостей керівника є застосування різних стилів керівництва у своїй діяльності, адже, проаналізувавши всі три стилі керівництва, можемо зробити висновок: чим більше директором школи використовується авторитарний стиль керівництва, тим більше ним застосовується така стратегія поведінки, як наполегливість і тим менше він буде використовувати стратегію пристосування та співробітництва. Якщо брати до уваги демократичний стиль, то можна стверджувати, що чим більше директором школи використовується демократичний стиль керівництва, тим більше ним застосовується така стратегія поведінки, як співробітництво і тим менше буде використовуватися стратегія уникання. І, звичайно, застосування постійно лише ліберального стилю керівництва не призведе до ефективності керування, адже чим більше директором школи використовується ліберальний стиль керівництва, тим більше ним застосовується така стратегія поведінки, як уникання і тим менше директор буде використовувати стратегію співробітництва. Можемо зробити висновок, що найбільш конструктивним є демократичний стиль лідерства, основні характеристики його пов'язані з увагою до підлеглих, до їх турбот, надій і сподівань [3, с. 191].

Для того, щоб керівник шкільного закладу міг ефективно управляти персоналом він повинен володіти необхідним набором лідерських якостей, а саме [4, с. 177]:

- 1) знаходиться в постійному пошуку нових ідей;
- 2) бути комунікабельним;
- 3) вміти переконувати і вселяти віру в своїх підлеглих;
- 4) володіти сформованим ціле покладанням;
- 5) бути різнобічним;
- 6) бути працьовитим і наполегливим;
- 7) знаходиться в постійному пошуку нових рішень, бути зосередженим на ідеях;
- 8) бути допитливим.

Крім того, у лідера повинні бути: інтелектуальна розвиненість, деяка жорсткість у відношенні справи, велика ступінь дипломатичності, розважливості, відкритості, емоційної стійкості. Лідерам властиве домінування, самоконтроль, незалежність, схильність до нового. Для того, щоб керівник школи міг легко орієнтуватися в сучасних умовах і міг ефективно керувати персоналом, він в першу чергу повинен бути менеджером. Для цього необхідно пройти відповідне навчання та отримати відповідні знання в цій області.

Отже, директор, який випромінює впевненість, володіє більшістю лідерських якостей, має високу самооцінку, і разом з тим надає довіру і повагу вчителям, зуміє сформувати колектив, який буде підтримувати його і сприяти виконанню завдань, що стоять перед закладом освіти.

Список використаних джерел:

1. Педагогічний менеджмент : проблеми і перспективи вищої школи / [В.В. Хачванкян та ін.]; під ред. В.В. Хачванкяна; Донец. ун-т економіки та права, Донец. нац. ун-т, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. Н.І. Туган-Барановського. – Донецьк : ДонУЕП, 2012. – 154 [1] с.
2. Соболь С.М. Менеджмент : Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / С.М. Соболь, В.М. Багацький; Київ. нац. екон. ун-т; [Редкол.: А.П. Наливайко (голова) та ін.]. – К., 2005. – 225 с.
3. Волянська М. Лідерство в управлінні навчальним закладом: результати експерименту / М. Волянська, О. Сазонова // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2010. – № 5. – С. 191–200.
4. Шоутен Т.Д. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти / Т.Д. Шоутен, Л.І. Даниленко, О.І. Зайченко, Н.З. Софій; за заг. ред. Л. Даниленко; Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». – К.: СПД-ФО К.С. Парашин, 2009. – 112 с.