

– демократизація шкільного життя і процесу управління ним на всіх рівнях, гуманізація відносин на всіх рівнях системи.

Отже, специфіка управління у початковій школі чи у закладі початкової освіти пов'язана з оновленням нормативно-правового забезпечення освітнього процесу, зокрема з впровадженням концепції Нової української школи, що стимулювало використання специфічних моделей управління.

Використана література

1. Брюховецька О. В. Психологічні особливості управління загальноосвітніми навчальними закладами. URL: www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i41/16.pdf

2. Енциклопедія освіти. Академія пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

3. Лунячек В. Е. Педагогічний менеджмент: навчальний посібник. 2-е вид., випр. X.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2015. 512с.

УДК 37.018

О.Д. Барабаш

кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з наукової роботи Івано-Франківського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, barabash.olya@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Проблема формування лідерських якостей особистості залишається для української освіти актуальною як у теоретичному, так і практичному аспектах. Особливо важливими є лідерські якості для сучасного керівника, який здійснює управлінську діяльність в нових соціокультурних умовах.

Фундаментально проблеми, пов'язані з лідерством та формуванням лідерських якостей людини досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені С. Нестуля, О. Нестуля, Г. Осовська, Л. Скібіцька, В. Циба. Н. Тарнавська, В. Москаленко, К. Калашніков, В. Колпаков, О. Анісімов, С. Гармаш, Ю. Лапигін, Н. Козак, М. Фуллан, М. Майлз, Д. Коннер, Р. Гріфін, М. Генсон,

Дж. Кузес, Б. Познер, Я. Гецельс, Т. Маак, С. Морріс та інші. Практичні питання, пов'язані з формуванням лідерських якостей особистості, також висвітлено у публікаціях вітчизняних (Л. Карамушка, О. Нестуля, М. Москальов, С. Гармаш, Н. Софій та інші) та зарубіжних вчених (А. Менегетті, Дж. Максвел, Дж. Бінні, Дж. Блеклок, Р. Бояцис, Е. Крістофер, М. Ландсберг, І. Вагін).

Досліджуючи досвід успішного керівництва у відомих міжнародних фірмах, Р. Гріфін і В. Яцура [3], Дж. Кузес і Б. Познер [5], передусім виділяють особистісні риси та вміння лідера. Зокрема, йдеться про здатність донести своє бачення до кожного працівника та передавати іншим почуття невідкладності дій. Тобто, мова йде про способи впливу на підвищення вмотивованості людей до змін.

Для формування нових вмінь, моделей поведінки, установок було розроблено зміст модуля *«Особистісно-професійна компетентність лідера»*, який був частиною функціонально-фахового підвищення кваліфікації керівників закладів освіти області. В процесі навчання значну увагу ми приділили аналізу природи лідерства, рис лідера та способам впливу на підвищення вмотивованості інших до змін. Після розгляду різних поглядів на лідерство учасники навчання мали змогу сформувати власне бачення поведінки справжнього лідера, котрий здатний впливати на ситуацію для досягнення запланованих цілей в професійній діяльності. Детальний аналіз ситуацій, на нашу думку, може дати правильне уявлення керівникам про те, як поведінка лідера залежать від тієї чи іншої ситуації, вибір ним можливих моделей поведінки та різних стилів лідерства в залежності від ситуації тощо.

Багато дослідників феномену лідерства, зокрема Р. Гріфін і В. Яцура відзначають, що зміна потреб особистості, її мотивів і цінностей залишається для командної роботи основною проблемою. Тому в межах модуля *«Особистісно-професійна компетентність лідера»* розглядається *тема «Мотивуюча роль лідера»*. Ми опираємося на аналіз досвіду учасників в досягненні успіху як лідера, також створюємо ситуації, в яких учасники знаходяться в рефлексивній позиції. Це забезпечує навчання, в межах якого не стільки «видаються» готові алгоритми дій, скільки формується бачення майбутнього лідера можливих управлінських дій.

Дієвими в цьому напрямку є *тренінг* та *активні методи навчання*. Завдяки такій організації навчання вдається вирішити ряд важливих моментів: виявити й проаналізувати недостатньо конструктивні моделі поведінки педагога-лідера; створити модель ідеальної поведінки; максимально наблизити та закріпити поведінку керівника відповідно до створеного еталону. Досягається це шляхом активного обміну досвідом, творчого пошуку, вправління, рефлексії та проектування здобутих знань і вмій у практичну площину власної діяльності.

Не менш значущою для результату навчання є атмосфера повного прийняття та довіри, що завжди присутня при правильній організації тренінгу. Ця складова є надзвичайно важливою, адже часті спостереження за навчальною діяльністю дорослих в системі післядипломної освіти дають можливість стверджувати, що в ході класичних лекційних занять педагогічні працівники почувають себе більш комфортніше та спокійніше, а під час семінарських занять лише окремі з них проявляють активність. Така поведінка може свідчити про те, що часто у зрілого фахівця, який потрапив в нове незнайоме середовище професіоналів виникає сумнів у правильності власних суджень чи дій, боязнь показати певне незнання, власну некомпетентність тощо. Саме це, на нашу думку, призводить до пасивного відмовчування і, як наслідок, низької ефективності процесу навчання. Все це успішно вирішується в ході тренінгового навчання, яке передбачає створення таких умов, за яких кожен член групи оточений увагою та має можливість не лише допомагати іншим учасникам тренінгу, а й розраховувати у разі потреби на їх підтримку та допомогу.

Вченими В. Колпаковим та О. Анісімовим [4] було виявлено особистісні якості, що зумовлюють лідерство: інтелект, активність, домінування, самовпевненість, прагнення до успіху, комунікабельність. Також дослідження вчених дали змогу встановити кореляцію між особистісними рисами й сприйняттям лідерських здібностей. Виявилося, що особистісні риси багато в чому пов'язані зі сприйняттям лідерства.

Для виконання функцій лідера сучасних освітніх змін керівником загальноосвітнього закладу потрібне спеціальне навчання, що передбачає особливий зміст, форми та методи роботи, організацію взаємодії учасників та тренера. Підготовка до такого навчання потребує розробки програми, яка за змістом повинна бути

побудована на засадах навчання дорослих, бути максимально «психологізованою» і передбачати роботу на основі рефлексії власного досвіду учасників.

Використана література:

1. Гармаш С. А. Гашутіна О. Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37-40.
2. Маквел Джон. 21 безапелляційний закон лідерства. Щоб вести за собою. 2017. С. 37-40.
3. Гріфін Р. В. Основи менеджменту: підручник / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. Львів : Бак, 2001. 624 с.
4. Колпаков В. Анісімов О. Лідерство – фактор суспільного розвитку. *Персонал*. 2005. № 4. С. 68–73.
5. Кузес Дж. Познер Дж. Вызов лідерства. М. : Юрайт, 2009. 432с.

УДК 37.0:366.63:005.336.2

М.М. Бойко

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *dek_dovuzu@tntpu.edu.ua*

О.Т. Винничук

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, *vin_ol@ukr.net*

**КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК
ІНТЕГРАЛЬНА ЯКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ
МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ**

Динамічний розвиток сучасного суспільства та галузей знань висуває нові вимоги до системи вищої професійної освіти, передбачає формування і розвиток у майбутніх фахівців таких якостей, як мобільність, ініціативність, самостійність під час