

УДК. 37.035.91

Дубяга С.М., Шевченко Ю.М.

## ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

**Постановка проблеми.** Кожна дія в колективі пов'язана з проявом влади, якою користуються як керівники, так і виконавці. Коли людина впливає на поведінку членів групи без використання примусових форм влади, то мова йдеться про прояв лідерства. Очевидно, що лідерство, як явище, ґрунтується на певних об'єктивних потребах складно організованих систем. До них відносяться, насамперед, потреба в самоорганізації, упорядкуванні поведінки окремих елементів системи з метою забезпечення її життєвої й функціональної здатності. Така впорядкованість здійснюється через вертикальне (керування-підпорядкування) і горизонтальне (однорівневі зв'язки) розподіл функцій і ролей, і насамперед, через виділення управлінської функції й здійснюючих її структур, які для своєї ефективної роботи вимагають ієрархічної, пірамідальної організації. Вершиною такої управлінської піраміди виступає ніхто інший, як лідер.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Інтерес до лідерства виник ще в далекій давнині. Феномен лідерства протягом століть хвилював свідомість багатьох дослідників. На початку двадцятого сторіччя почалося вивчення керування. Керівництво й лідерство стали об'єктом дослідження. В 30-50-х роках було розпочато ряд великомасштабних досліджень на системній основі.

Починаючи з 70-х років інтерес до вивчення лідерства почав рости ще більше, про що свідчить поява робіт Дж.Мак-Грегора Бернса, Р.Такера, Б.Келлермана, Дж.Пейджа.

Донедавна в нашій країні не було умов для формування лідерів і попиту на них, а отже, не було дослідження проблем, пов'язаних з лідерством. У зв'язку з цим більшість робіт в аспекті дослідження лідерства належить західним ученим.

**Формулювання цілей статті.** Вивчення проблеми лідерства необхідне для вироблення методів ефективного керівництва, відбору й формування лідерів. З вищезазначеного зрозуміло, що проблеми лідерства на даний момент поставлені досить гостро, і тому метою нашого дослідження є вивчення феномена лідерства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасній соціальній психології існує три підходи до вивчення лідерства. Зупинимося на одному з них, а саме на „теорії рис лідера”. Чи впливають риси особистості лідера на

його положення в групі (його статус) або його особистісні якості не грають ролі зовсім? „Теорія рис лідера” витікає з того, що лідерами люди народжуються. Ряд вроджених властивостей і характеристик індивіда (сила й рухливість нервових процесів, екстравертивність, здатність до емпатії – співчуття, яскраво виражені евристичні й інтелектуальні здатності), як затверджують прихильники цієї теорії, дозволяють йому зайняти пануюче положення в будь-якій ситуації й взяти на себе роль провідного, тобто лідера.

У житті є багато випадків, коли особи, відзначені сильною волею, інтелектом та іншими достоїнствами, так і не стали лідерами. За даними Е.Дженнінгс, майже в кожній групі є члени, що перевершують лідерів за розумом, здатностями, однак вони не мають статусу лідера.

У 50-х роках „теорію рис лідера” змінила концепція „лідерства як функції групи” (Р.Крачфілд, Д.Креч, Г.Хоманс), а також „теорія лідерства як функції ситуації” (Р.Бейлс, Т.Ньюком, А.Пиці).

Теорія „лідерства як функції групи” виходила з того, що феномен лідерства є результат внутрішньо групового розвитку, всі члени групи в тій чи іншій мірі учасники цього процесу, а лідер – це член групи з найбільшим статусом, що найбільше послідовно дотримується норм і цінностей групи.

Третя точка зору – „теорія лідерства як функції ситуації” – у наш час найпоширеніша. Спостереження над тим, як ті самі особи в різних групах можуть займати різне положення, відіграючи в них різні соціальні й міжособистісні ролі (дитина може бути лідером серед хлопців свого двору й „небажаним” у класі; учитель може бути лідером у своєму колективі й „знаючим” у родині тощо), привели дослідників до висновку, що лідерство – це не стільки функція особистості або групи, скільки результат складного й багатопланового впливу різних факторів і ситуацій [2, с.26-28].

Підхід до особистості з погляду ролей, які приймає вона на себе, дав привід розглядати різні фактори (ситуації) як моменти, з яких і починається висування лідера. Звідси й теза, що специфіка лідерства як функції ситуації й ролі полягає в тому, що цю роль лідерові не „дають”, а він її „бере” сам (Н. Жеребова). Лідер – це той, хто в певній ситуації бере на себе більшу відповідальність за виконання групових завдань, ніж усі інші.

У межах одного шкільного класу завжди можна виділити школярів, яким краще інших дається організація й проведення спортивних, культурно-масових, суспільно корисних, туристських і інших заходів. Є випадки, коли в групі з’являється універсальний лідер (він і той, хто найбільш підходить як капітан волейбольної команди, і найкращий капітан команди КВК, тільки він може краще за інших організувати проведення вечора або випуск стінної газети, тільки з ним можна бути впевненим, що в поході швидко розіб’єш намет тощо). Однак, як правило, у різних ситуаціях висуваються різні лідери

[5].

Ще в 50-х роках Р. Бейлс експериментально виявив, що в кожній малій групі висувається як мінімум два типи лідерів: емоційний і інструментальний. Функція емоційного лідера – психологічний клімат у групі, турбота про оптимальне врегулювання міжособистісних відносин. Звичайно він виступає в ролі арбітра, порадника. Інструментальний лідер — той член групи, що бере на себе ініціативу в специфічних видах діяльності (завдяки своїй особливій компетентності в тих або інших справах) і координує загальні зусилля на досягнення мети. До подібних висновків прийшли й інші американські дослідники. У радянській літературі було відзначено, що, правильно розуміючи роль ситуації для прояву лідерства, американські дослідники, однак, визначають саму ситуацію лише як суму якихось психологічних очікувань групи. Якщо вірно, що лідер повинен психологічно відповідати очікуванням групи, то вже зовсім неправомірно зводити ситуації до психологічних станів (Л.Сороковий).

Дослідження лідерства, проведене Н.Жеребовою, показало, що специфічна сфера діяльності (навчання, суспільно-корисна праця, суспільна робота, відпочинок) висуває свого інструментального лідера. Такі ж дані отримані й у роботі, виконаній під керівництвом В. Шпалинського. При дослідженні студентських і трудових колективів у більшості випадків лідерами в чотирьох названих сферах виявилися різні люди. Повний збіг лідерів в одній особі в ситуаціях спільної роботи, навчання, суспільно корисної діяльності й відпочинку спостерігалось тільки в одиничних випадках. У цьому зв'язку заслуговує на увагу визначення лідера, дане Б. Паригінім: „Лідер – це член групи, що спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної, як правило, досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної колективної діяльності людей для найбільш швидкого й успішного досягнення загальної мети” [2].

Лідерство – один зі способів диференціації групи в результаті діяльності, спілкування й взаємодії її членів [3, с.121-126]. Виникнувши як результат спілкування й взаємодії індивідів у складі групи, лідерство стає складним соціально-психологічним феноменом, у якому, певним чином, фокусуються й проявляються найважливіші характеристики групового розвитку, що мають не тільки психологічну або емоційно-психологічну, але в першу чергу, соціальну й класову природу й сутність. Спроби вивести лідерство із суто психологічних відносин між членами малих груп і протиставивши його керівництву як процесу, що має винятково соціальну й політичну природу, характерні для сучасної американської соціальної психології, що розглядає малі групи в основному як емоційно-психологічну спільність людей [5, с.123-144].

Кожний член групи у відповідності зі своїми діловими й особистісними якостями, внеском у спільну справу, розвиненістю почуття обов'язку та відповідальності, завдяки визнанню групою його заслуг і здатності впливати на оточуючих, займає певне положення в системі групової організації, тобто в її структурі. Групова структура з цього погляду являє собою своєрідну ієрархію статусів її членів. Одна з важливих особливостей структури – її гнучкість і динамічність. Це означає, що в умовах соціалістичного суспільства в процесі суспільно корисної діяльності для кожного члена групи завжди відкрита можливість змінити свій статус у кращу сторону, здобути пошану, авторитет і визнання товаришів [3, с.255-256].

Як відзначають сучасні дослідники, лідерство й керівництво – це персоніфіковані форми соціальної взаємодії й інтеграції всіх механізмів і способів соціально-психологічного впливу для досягнення максимального ефекту в груповій діяльності. Якщо феномен лідерства за своєю природою пов'язаний, насамперед, з регулюванням міжособистісних відносин, що носять неоформлений характер, то керівництво є носієм функцій і засобом регулювання офіційних (оформлених) відносин у рамках соціальної організації (Е. Кузьмін, Б. Паригін).

Е.Кузьмін розглядає керівництво як процес керування трудовою діяльністю групи, здійснюваний керівником – посередником соціального контролю й влади – на основі адміністративно-правових повноважень і норм соціалістичного гуртожитку. У зв'язку з цим лідерство визначається як процес внутрішньої соціально-психологічної самоорганізації й самоврядування взаєминами й діяльністю членів групи за рахунок індивідуальної ініціативи учасників. Особистість добровільно бере на себе значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання службових приписів або загальноприйнятих норм.

Якщо взяти визначення слова лідерство, наприклад, з енциклопедії, то воно буде звучати так: „Лідерство – це один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина соціальної групи виконує роль лідера, тобто поєднує, направляє дії всієї групи, що, у свою чергу, очікує, приймає й підтримує його дії” [6, с. 23-35].

Протягом багатьох років учені намагалися виділити основні особливості лідера. Але в ході своїх досліджень їм не вдавалося виявити певну кількість рис особистості, їх було занадто багато або ж їхня певна кількість не підтверджувалася подальшою практикою. Ми пропонуємо розглянути деякі спроби.

Р.Стодділл виділив 5 таких рис:

- розум або інтелектуальні здатності;
- панування або перевага над іншими;

- упевненість у собі;
- активність і енергійність;
- знання справи.

Але виявилось, що людина, яка володіє всіма цими якостями, не обов'язково є лідером. У процесі наступного вивчення цього питання дослідники виділили чотири групи лідерських якостей: фізіологічні, психологічні, інтелектуальні й індивідуально-ділові. Але й ці якості не є гарантом лідерства.

У психологічній літературі найчастіше відзначається, що керівник, будучи тісно пов'язаний з офіційною організацією групи, може впоратися з її керівництвом тільки в тому випадку, якщо члени групи будуть сприймати його як лідера (у цьому випадку лідерство служить важливим фактором, що доповнює процес керівництва). Враховуючи, що діяльність керівника ширше й охоплює такі області, де лідер не впорався б, ефективність керівництва залежить від того, наскільки керівник у своїй роботі спирається на лідерів, а вони підтримують його. Мистецтво керівництва – це у відомому сенсі й уміння координувати роботу лідерів, опиратися на них, тобто зміцнювати стійкість і життєвість офіційної організації, вміло, використовуючи й спрямовуючи в потрібне русло міжособистісні зв'язки й відносини (Н. Жеребова).

В організаціях розрізняють „формальне” і „неформальне” лідерство. „Формальне” лідерство пов'язане із встановленими правилами призначення керівника й має на увазі функціональне відношення. „Неформальне” лідерство виникає на основі особистих взаємин учасників. Це так званий характер лідерства.

Становлення лідера й розвиток групи – це безперервний процес, що не роз'єднується. Адже сам по собі „лідер” – це статус людини в групі. Як ми вже знаємо, статус певної людини можна змінити. У ході міжособистісних відносин, з моменту утворення групи, визначається статус кожної людини й разом з тим визначається вплив людини на цю групу.

**Висновки.** Спонтанні групи існують завжди й скрізь. Залежно від спрямованості вони можуть бути як доповненням організованих колективів, так і їхнім антиподом. За характером соціальної спрямованості спонтанні групи (компанії) можна класифікувати на просоціальні (соціально позитивні), асоціальні, що стоять осторонь від основних соціальних проблем, і антисоціальні (соціально негативні).

Отже, положення індивіда в групі і його відношення до неї залежать від багатьох чинників, куди входять як властивості індивіда, так і властивості групи. Психологи принципово розмежовують колективістичне самовизначення особистості, що свідомо ідентифікується з колективом, приймаючи його норми й цінності в якості своїх власних, і комфортність,

тобто схильність індивіда уступати психологічному тиску групи, змінювати свою думку в бік більшості.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Батаршев А.В. Многофакторный личностный опросник Р.Кэттела. – М.: ТЦ Сфера, 2002. – 367с.
2. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. – СПб.: Изд-во „Свет”, 1997. – 658с.
3. Джеймс М. Рожденные выигрывать. Транзактный анализ с Гештальт-упражнениями / Джонгвард Д. – М.: Прогресс; Универс, 1993. – 657с.
4. Кон И.С. Психология старшеклассника. – М.: Просвещение, 1980. – 547с.
5. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала / Авт.-сост. Р.Р. Кашапов. Ижевск.: Изд-во Удмурт. ун-та, 1996. – 309с.
6. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер-Пресс, 1997. – Т 1. – 654с.

### АНОТАЦІЯ

*Дубяга С.М., Шевченко Ю.М. Лідерські якості майбутнього вчителя у контексті сучасної освіти. У даній статті розглядаються теорії рис лідерства, положення індивіда в групі та його відношення до неї, лідерські якості майбутнього вчителя в офіційній та спонтанній групах.*

**Ключові слова.** *Риси особистості, теорії рис лідера, „формальне” лідерство, „неформальне” лідерство.*

### АННОТАЦИЯ

*Дубяга С.Н., Шевченко Ю.М. Лидерские качества будущего учителя в контексте современного образования. В данной статье рассматриваются теории черт лидерства, положение индивида в группе и его отношение к ней, лидерские качества будущего учителя в официальных и спонтанных группах.*

**Ключевые слова.** *Черты личности, теории черт лидерства, «формальное» лидерство, «неформальное» лидерство.*

### SUMMARY

*Dubyaga S.N., Shevchenko Y.M. Future teacher leadership features in the context of modern education. The theory of leadership features, position of individual in a group and his relation to it, leader qualities of future teacher are in official and spontaneous groups are examined in this article.*

**Key words.** *Features of personality, leader features theory, “formal” leadership, „informal” leadership.*