

*Conference on SOCIAL SCIENCES and ARTS SGEM 2019,  
Bulgaria, 24 August - 2 September.*

*Грень Лариса Миколаївна,  
Дідух Ірина Іванівна  
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»,  
Харківський комп'ютерно-технологічний коледж  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»*

**УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА-ЛІДЕРА  
ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ І-ІІ  
РІВНЯ АКРЕДИТАЦІЇ**

З позицій сучасних теорії і практики менеджменту керівник ВЗО І-ІІ рівня акредитації має оволодіти й використовувати в управлінській діяльності «трансформуюче лідерство» (Transformational Leadership) – стиль управління, орієнтований на досягнення довгострокових змін в організації, й характеризується тим, що лідер пропонує певне бачення розвитку організації й надихає працівників. За визначенням Р. Коха, «трансформація – це зміна культури організації і стереотипів поведінки її працівників для того, щоб вийти на новий, вищий рівень фінансової й виробничої діяльності» [2, с. 391].

Розуміння принципів управління, заснованих на ідеї трансформаційного лідерства, навчання, підготовка та застосування сучасних концепцій та стилів трансформаційного лідерства сприятимуть ефективному

керівництву закладом вищої освіти в умовах децентралізації. «Ідея автономності та децентралізації, яку активно просувають по всій Європі та у більшості її урядів, вимагає, щоб заклади освіти та їхні лідери більш широко дивилися на процес формування стратегій розвитку, самі приймали рішення та відповідали за них» [4, с.10]. На підставі проведених досліджень, науковці Крюгер (Нідерланди), Браукман (Австрія) та ін., на підтримку «трансформаційного, надихаючого, етичного лідерства, заснованого на пошуку», пропонують комплекс із п'яти компетентностей для освітніх лідерів: 1. Орієнтація на стратегічний розвиток. 2. Усвідомлення контексту. 3. Застосування стратегій, що відповідають новим формам лідерства. 4. Усвідомлення організаційної структури та культури. 5. Мислення вищого порядку. Більшість компетентностей зосереджена на взаємопов'язаному організаційному, педагогічному розвитку та особистому розвитку працівників. Для того, щоб впроваджувати трансформаційні зміни, керівник-лідер повинен «стати на позицію розвитку», «яка визнає вміння та потребу особистостей, команд та організацій постійно розвиватися, і для лідера повинна розпочинатися з нього і закінчуватися на ньому самому» [4, с.13]. Отже, для впровадження змін та заохочування своєї команди (педагогічного колективу) до постійного розвитку, лідер сам повинен розвиватися.

Зміни у моделі управління закладом освіти вимагають від сучасного керівника лідерської позиції та вміння так організувати роботу коледжу, щоб педагогічний колектив, батьки, студенти та громада відчували себе єдиною командою. Саме тому зростає роль нарощування лідерського потенціалу керівників закладів вищої освіти I-II рівня акредитації. На переконання

авторського колективу на чолі з О. Лозовою, «розкриття потенціалу особистості залежить від активності особистості (самореалізації потенційних ресурсів і можливостей) та соціального оточення, яке може підтримати, а може відторгнути конкретну активність людини, забезпечити можливості для практичної реалізації потенціалу або не забезпечити» [1]. Проте розкриття лідерського потенціалу керівника закладу вищої освіти I-II рівня акредитації «залежить від його активності, спрямованої на самореалізацію потенційних ресурсів і можливостей, і від умов (зовнішніх та внутрішніх), якими характеризується навчальний заклад, що сприяють / перешкоджають прояву активності керівника і розвитку / реалізації його потенціалу» [5, с. 8]. Керівник-лідер закладу вищої освіти I-II рівня акредитації повинен володіти такими особистісними якостями, як: організаторськими здібностями; авторитетністю; активною життєвою позицією; впевненістю у собі; сильною волею; вмінням ставити проблему і розв'язувати її; гострим розумом; оригінальністю; ґрунтовними науковими знаннями; розвиненим почуттям інтуїції; вмінням співпрацювати з працівниками колективу; вмінням слухати інших; умінням бути приємним, привабливим у спілкуванні для інших; умінням психологічно грамотно впливати на ситуацію в колективі; постійною роботою над своїм особистісним зростанням [4, 17].

Основними складовими результатів управлінської діяльності сучасного керівника ЗВО I-II рівня акредитації стають: навчально-виховний та навчально-виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов освітньої діяльності та професійної діяльності; фінансово-господарська діяльність; система управління ЗВО I-II рівня

акредитації. погоджуємося з думкою О. Мармази, що «для досягнення мети в практичній діяльності керівник використовує різні управлінські технології, підходи. Наукові підходи утворюють певні моделі управлінської діяльності: системний підхід; ситуаційний підхід; програмне управління; колегіальне управління; управління якістю освіти; адаптивне управління; особистісно-зорієнтоване управління; демократичне управління; управління інноваційними процесами» [3, с. 29].

Список літератури:

1. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія / авт. кол. ; під наук. ред. Лозової О. М. – Вінниця : «Віндрук», 2014. – С. 86.

2. Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я / пер. с англ. В. Швецова, под. ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Издательство «Питер», 1999. – 496 с.

3. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І. Мармаза. – Х.: Видавнича Група «Основа», 2004. – 240 с.

4. Отич О.М. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні: посіб. для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами». Київ-Одеса, 2018. – 78 с.

5. Поспелова Т. Розвиток лідерського потенціалу керівника закладу середньої освіти: навчальний посібник / Т. Поспелова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 36 с.