

УДК [378.07:005.7-057.212]:159.923
 DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi52.400>

Шоробура І. М.,
orcid.org/0000-0003-3728-7968

РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ

Управління розглядають в трьох аспектах: наука, мистецтво, різновид людської діяльності. Компетентнісний підхід важливий у моделюванні професійної діяльності менеджера. Компетентність має певну ієрархію компетенцій.

Відповідно до аспектів філософії управління основними науковими дисциплінами є психологія управління, педагогіка управління, логіка управління, технологія управління, етика управління і культура управління.

Сутність і сенс культури управління значною мірою визначається самою специфікою управлінської діяльності. Використання цільового підходу до організації управління вимагає орієнтації всієї філософії управління, його культури і методології управлінської діяльності на успішне досягнення цілей. Розглянуто принцип системності, цілісності, інтегрованості, принцип головного елемента, історизму, загальнометодологічний принцип розвитку, принцип діалектичної суперечності, принцип каузальності. Існує ще й група специфічних принципів, які стосуються певної конкретної діяльності й виступають певною конкретизацією загальнометодологічних до її особливостей.

Звернена увага на морально-психологічний клімат у колективі. Культура керівника і його відповідальність мають правовий, моральний, соціальний та психологічний сенс. Психологічний клімат є інтегральною якісною характеристикою стану взаємовідносин у колективі організації. Розвинена психологічна складова культури управління дає керівникові можливість так впливати на підлеглих.

Особистість охоплює відносно стійкі почуття, думки та моделі поведінки людини. Розглянуто п'ять вимірів, які пояснюють велику частину різноманітності наших особистостей (відкритість, сумлінність, екстраверсія, приємність і нейротизм).

Особистісні риси та цінності – це два виміри, за якими люди відрізняються.

Ключові слова: менеджмент, розвиток, особистість, компетентнісний підхід.

Постановка проблеми. Особистість – це динамічна, відносно стабільна, цілісна система інтелектуальних, соціально-культурних, морально-вольових якостей людини. Особистість людини завжди була і залишається однією із таємниць, що цікавлять кожного, і видатних учених зокрема. Кожен керівник володіє особистими, професійними та діловими якостями. Розвиток особистості менеджера – важлива проблема сучасності. У функціональному плані менеджмент найбільш часто визначають як процес, за допомогою якого група людей, що співпрацюють, направляє свої дії до загальних цілей. Зазначимо, що управління розглядають у трьох аспектах. Управління є наукою. Управління виступає характерним видом мистецтва. Управління розглядають як різновид людської діяльності. Важливою є культура керівника в управлінській діяльності.

Аналіз досліджень. Науковцями України І. Бехом С. Максименком; В. Моляком; Г. Баллом В. Рибалка та ін. обґрунтовано концепції особистості. Актуальні проблеми розвитку особистості менеджера вивчали І. Асеева, Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, А. Лаврентьева, О. Пономарьов, М. Чеботарьов та ін.

Мета статті – проаналізувати виклики сучасності та їхній вплив на розвиток особистості менеджера.

Виклад основного матеріалу. Компетентнісний підхід є важливим у моделюванні професійної діяльності менеджера. Компетентність – це поняття, пов'язане з роботою,

яке характеризує сферу професійної діяльності, у якій працівник компетентний. Розглянемо кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності менеджерів. Компетентність має певну ієрархію компетенцій: ключова (базується на процесах діяльності і проявляється в контексті структури педагогічної діяльності); загально-спеціальні (належать до певної категорії – сукупність фахівців, об'єднаних одним предметом діяльності). Предметом діяльності менеджерів є менеджмент. Спеціальні (приватні) компетентності набуваються під час навчання за певними спеціальностями. Часткові компетенції розкриватимуть специфіку управління.

Учені О. Савченко, Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина запропонували перелік ключових компетентностей у навчанні: освітня, громадянська, загальнокультурна, інформаційна, здоров'язберігальна, які деталізуються в комплексі знань, умінь, цінностей, установок, здібностей в освітніх галузях і сферах життєдіяльності людини. Загальнопрофесійна компетентність складається з відповідних компетентностей, зумовлених пізнавальною, діяльнісною, соціально-комунікаційною, особистісною компетентностями. Спеціально професійна компетентність складається з компетенцій, що визначаються специфічними компетенціями конкретної спеціальності та характеризуються здатністю спеціаліста використовувати спеціальні знання та вміння в процесі професійної діяльності [4, с. 4]. Сьогодні менеджер постійно має вдосконалюватися і питання компетентісного підходу є актуальним.

Відповідно до аспектів філософії управління, основними науковими дисциплінами є психологія управління, педагогіка управління, логіка управління, технологія управління, етика управління і культура управління.

Психологія управління досліджує вплив психологічних якостей керівника на характер його взаємовідносин і взаємодій з працівниками. О. Романовський, О. Пономарьов та А. Лаврентьева зазначають, що «психологія управління виступає як прикладна наука, що покликана служити не просто вивченню основних психологічних аспектів управлінської діяльності, але й удосконаленню ефективності доцільної діяльності організованих спільностей людей. Учені підкреслюють, що «людина з її складною біологічною, соціальною і психічною структурою, зі складною системою потреб, мотивів, інтересів і прагнень є сьогодні основним джерелом науково-технічного і соціального прогресу й одночасно основним резервом суспільного розвитку» [9, с. 98].

Педагогіка управління формує в сучасних керівників основи суто педагогічних знань і умінь, потрібні для забезпечення ефективності їхньої професійної діяльності [7, с. 268]. О. Пономарьов, М. Чеботарьов та І. Асеева зазначають, що «її призначення полягає в чіткому визначенні цілей управління й виборі найбільш доцільних способів його здійснення, які забезпечують ефективне досягнення цих цілей» [6, с. 157].

Логіка управління не виключає застосування керівником нестандартних, творчих підходів до вибору цілей управління. Етика управління охоплює сукупність морально-етичних норм, на яких побудована організація та реалізація спільної діяльності працівників, колективів і керівництво. Також вивчає характер виробничих та міжособистісних взаємовідносин між учасниками цієї діяльності [3, с. 135].

Сутність і сенс культури управління значною мірою визначається самою специфікою управлінської діяльності. Сутність і сенс культури управління, як зазначають В. Садковий та його співавтори, «полягають у тому, що ця культура акумулює у собі всю сукупність кращих досягнень світового менеджменту, які стосуються як організації, так і здійснення не тільки безпосередньо процесу управління, але також і самої організації управлінської праці, раціонального використання техніки й технології управління» [5, с. 169].

Філософія управління виступає однією з важливих сучасних галузей прикладної філософії та як важливий показник рівня культури керівника. М. Добрускіним вважав, що культура керівника є «інтегральним показником творчого начала, поведінки й діяльності [11, с. 125]. Культура управління виступає, перш за все, як вияв загальної і професійної культури керівника. Складність філософії управління викликає інтерес

як до об'єкта дослідження наукових дисциплін і галузей, а також сфери суспільного життя [10, с. 165].

Використання цільового підходу до організації управління вимагає орієнтації всієї філософії управління, його культури і методології управлінської діяльності на успішне досягнення цілей. При такому підході домінанта управління впливає з місії цієї соціальної системи і визначається стратегією її функціонування і розвитку, цілями й завданнями організованої діяльності персоналу.

Важливими є принципи управління. Принцип системності полягає у виборі сенсу і характеру діяльності з урахуванням всієї сукупності взаємозв'язків. Принцип цілісності розглядає об'єкт діяльності з позицій внутрішньої єдності й відносної відокремленості від зовнішнього середовища. Принцип інтегрованості – важлива передумова ефективності узгодження критеріїв оцінки діяльності кожного працівника і підрозділу. Управління принципу головного елементу означає уміння і здатність керівника швидко і безпомилково відшукати той елемент і той характер впливу на нього, які б забезпечували ефективне досягнення бажаного результату. Принцип історизму полягає в тому, що функціонування і розвиток будь-якої організації чи її підрозділу відбуваються під відчутним впливом традицій. Загальнометодологічний принцип розвитку означає, що будь-яка система прагне підвищувати рівень ефективності свого функціонування. Принцип діалектичної суперечності полягає у здатності керівника вбачати реальні передумови і джерела подальшого плідного розвитку, які може відкривати розв'язання цих суперечностей. Принцип каузальності означає об'єктивність існування чітких причинно-наслідкових зв'язків [11, с. 139]. Системне мислення зобов'язує враховувати всі обставини, що супроводжують діяльність людини, й бути готовим нести відповідальність за можливі результати й наслідки тих чи інших своїх дій і рішень. Існує група специфічних принципів, які стосуються певної конкретної діяльності й виступають певною конкретизацією загальнометодологічних до її особливостей.

Сьогодні люди, перш за все, звертають увагу на морально-психологічний клімат в колективі, де їм доведеться працювати, на можливості творчого самовираження, особистісного і професійного розвитку та самореалізації, тому могутніми важелями діяльності керівника і впливу на персонал стають уміння співпрацювати з людьми, своїми справами, особистісними лідерськими рисами і якостями завойовувати їхню повагу, свій діловий та особистісний авторитет.

Культура керівника і його відповідальність мають правовий, моральний, соціальний та психологічний сенс. З позицій філософії управління останній полягає в тому, що бажана ефективність спільної діяльності людей істотною мірою залежить від їхнього соціально-психологічного самопочуття. Позитивний характер цього самопочуття може бути забезпечений системною єдністю цілісної системи чинників. Основним з основних серед цих чинників виступає психологічний клімат в організації. Психологічний клімат є інтегральною якісною характеристикою стану взаємовідносин у колективі організації, зумовлених цілями, інтересами та психологічними особливостями його членів. Визначальним чинником, який забезпечує формування психологічного клімату в організації, виступає управлінська культура керівника та глибоке розуміння ним значення сприятливих взаємовідносин між працівниками для успішного досягнення цілей їхньої спільної діяльності.

Психологічна культура, як пише В. Рибалка, «на своєму вищому рівні виступає як здатність особистості свідомо засвоювати, формувати, зберігати, примножувати, актуалізувати і передавати психологічну цінність особистості як сутнісну людську силу, найпотужніший ресурс, потенціал, який забезпечує підвищення ефективності поведінки, предметної діяльності і життєдіяльності» [8, с. 247]. Іншими словами, це активна позиція людини, спрямована на забезпечення комфортних умов для себе і для партнерів по спільній діяльності та інших людей.

Складність сутності та змісту поняття психологічного клімату знаходить своє відображення навіть у термінологічних підходах до його позначення. Так, певна частина дослідників вважають за доцільне використовувати термін «соціально-психологічний клімат», інша ж їх частина схиляється до вживання більш чіткого, на їхнє переконання, терміну «морально-психологічний клімат». Психологічний клімат в організації в принципі може бути різним, тобто він може сприяти успішній спільній діяльності персоналу і взаємовідносинам між людьми, а може й викликати непорозуміння та навіть конфлікти. Для того ж, щоб він максимальною мірою відігравав свою роль сприятливого чинника, його доцільно поєднувати з загальною практикою переважного використання керівником соціально-психологічних методів управління, перш за все, широкого застосування технології делегування повноважень. Важливого значення також набуває залучення людей до процесу підготовки й ухвалення рішень.

Розвинена психологічна складова культури управління дає керівникові можливість так впливати на свідомість підлеглих, їхні почуття й настрої, потреби і переконання, звички і поведінку, щоб забезпечити формування відносин взаєморозуміння і співпраці, товарищескості і взаємодопомоги. Вона ж посилює позитивну мотивацію ефективної трудової діяльності персоналу, його трудову активність. Притаманна керівнику розвинена культура управління спрямовується ним на формування в людей розуміння суспільної значущості й цінності їхньої діяльності. А це не тільки істотно підвищує їхню самооцінку, а й породжує прагнення розвивати свої креативні здібності та використовувати їх з метою максимально реалізувати свій особистісний потенціал. Завдяки належній культурі управління, насамперед культурі спілкування керівника і персоналу йому вдається формувати у людей позитивне соціально-психологічне самопочуття.

Зазначимо, що особистість охоплює відносно стійкі почуття, думки та моделі поведінки людини. Кожен із нас має унікальну особистість, яка відрізняє нас від інших людей. На нашу поведінку впливає те, що від нас очікують, а не те, як ми хочемо себе поводити.

Відомо, що сьогодні в англійській мові є біля 15 000 слів, що характеризують особистість. Проаналізувавши риси, що описують характеристики особистості, бачимо, що різні слова вказують на один вимір особистості. Виникло п'ять вимірів, які пояснюють велику частину різноманітності наших особистостей. Ці п'ять рис не обов'язково є єдиними. Учені подають велику п'ятірку – це відкритість, сумлінність, екстраверсія, приємність і невротизм – якщо зібрати ініціали разом, ви отримаєте абревіатуру ОКЕАН.

Відкритість – це ступінь допитливості людини, її оригінальності, інтелектуальності, творчості та відкритості до нових ідей. Люди з високим рівнем відкритості, здається, процвітають у ситуаціях, які вимагають гнучкості та вивчення нового. Вони мають високу мотивацію до вивчення нових навичок, і вони добре справляються з навчанням. Вони також мають перевагу, коли вступають до нової організації. Їхня відкритість спонукає їх шукати багато інформації та відгуків про те, як у них справи, і будувати стосунки, що призводить до швидшої адаптації до нової роботи. Сумлінність пов'язана з успіхом у кар'єрі та задоволенням від кар'єри з часом. Здається, що сумлінність є цінною рисою для підприємців. Дуже сумлінні люди з більшою ймовірністю розпочнуть власну справу. Екстраверсія – це ступінь комунікабельності людини, балакучості, комунікабельності та задоволення від спілкування. Екстраверти добре справляються з соціальними ситуаціями, і, як наслідок, вони, як правило, ефективні на співбесідах. Привітність – це ступінь привітності, толерантності, чуйності, довіри, доброзичливості та тепла людини. Люди з високим рівнем приємності також менш схильні брати участь у конструктивному спілкуванні, орієнтованому на зміни. Невротизм означає ступінь тривоги, дратівливості, темпераменту та примхливості людини. Невротичні люди схильні до проблем емоційної адаптації, постійно переживають стрес і депресію. Люди з дуже високим рівнем невротизму відчують ряд проблем на роботі. Люди з низьким

рівнем невротизму – ті, хто має позитивну афективну налаштованість – схильні відчувати позитивний настрій частіше, ніж негативний.

Крім великої п'ятірки, дослідники запропонували інші виміри або риси особистості. До них відносяться самоконтроль, проактивна особистість, самооцінка та самоефективність.

Самоконтроль означає, наскільки людина здатна стежити за своїми діями та зовнішнім виглядом у соціальних ситуаціях. Люди, які є соціальними моніторами, є соціальними хамелеонами, які розуміють, чого вимагає ситуація, і діють відповідно, тоді як низькі соціальні монітори, як правило, діють так, як вони відчують. Проактивна особистість означає схильність людини виправляти те, що не так, змінювати речі та виявляти ініціативу для вирішення проблем. Проактивні люди прагнуть вчитися та беруть участь у багатьох розвиваючих заходах, щоб покращити свої навички [2, с. 103].

Зазначимо, що самооцінка – це ступінь позитивного ставлення людини до себе. За даними опитування, названо 10 країн із найкращим рівнем самооцінки: Сербія, Чилі, Ізраїль, Перу, Естонія, Сполучені Штати Америки, Туреччина, Мексика, Хорватія, Австрія. А також 10 країн із найнижчою самооцінкою: Південна Корея, Швейцарія, Марокко, Словаччина, Фіджі, Тайвань, Чеська Республіка, Бангладеш, Гонконг, Японія.

Самоефективність – це віра в те, що людина може успішно виконати певне завдання. Самоефективність відрізняється від інших рис особистості тим, що вона залежить від роботи.

Життєві цінності людини впливають на діяльність. Цінності відносять до стабільних життєвих цілей людей. Цінності формуються впродовж життя, досвіду, і цінності, як правило, є відносно стабільними. Цінності, які є важливими для людини, як правило, впливають на типи рішень, які вони приймають, на те, як вони сприймають навколишнє середовище та їхню фактичну поведінку [1, с. 5]. Цінності, яких дотримується людина, впливатимуть на її роботу.

Особистісні риси та цінності – це два виміри, за якими люди відрізняються. Особистість – це унікальна, відносно стабільна модель почуттів, думок і поведінки, яку демонструє кожна людина. Велика п'ятірка параметрів особистості (відкритість, сумнівність, екстраверсія, приємність і невротизм) є важливими рисами; інші, які особливо актуальні для поведінки. Не зважаючи на основні риси, людина здатна і до саморозвитку для кращої самоефективності, що дозволяє вийти за рамки існуючого оцінювання.

Висновки. Своїми людськими якостями особистість завдячує природі й соціальному середовищу. Соціальне середовище є необхідною умовою розвитку особистості. Реалізація життєствердної парадигми розвитку особистості менеджера не можлива без формування сучасного простору її соціокультурного буття, сповненого суперечностями та проблемами в контексті особистої самореалізації. Подальшого дослідження потребують питання розвитку компетентнісного підходу в моделюванні професійної діяльності менеджера.

Список використаних джерел:

1. Гудзь О. Є. Роль інновацій щодо забезпечення конкурентоспроможності та ефективності підприємства. *Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2015. Вип. 161. С. 3–11.
2. Дикань В. Л. Методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості. Серія «Економіка»*. 2011. Вип. 36. С. 100–105.
3. Ділова етика: навч. посіб. / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, О. М. Лапузіна. Харків: НТУ «ХП», 2006. 364 с.
4. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу. *Теорія та методика управління освітою*. 2021. Т. 2, № 2. С. 3–4.
5. Культура управління: [моногр.] / Садковий В. П., Назаров О. О., Домбровська С. М., Крутий О. М, Пономарьов О. С., Харченко А. О. Харків: НУЦЗУ, 2018. 218 с.
6. Логіка соціального управління: монографія / О. С. Пономарьов, М. К. Чеботарьов, І. В. Асеева. Харків: НТУ «ХП», 2015. 208 с.

7. Педагогіка управління: навч. посіб. для студ. ВНЗ / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, З. О. Черваньова. Харків: НТУ «ХПІ», 2003. 408 с.
8. Психологія та іміджологія у сфері публічного управління: навч.-метод. посіб. / О. М. Крутій, Т. Б. Хомуленко. Харків: вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2011. 284 с.
9. Психологія управління: навч. посіб. / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, А. О. Лаврентьєва. Харків: НТУ «ХПІ», 2001. 161 с.
10. Соціальне пізнання і логіка управління: монографія / В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. 182 с.
11. Bloom H., Calori R., Woot Ph. *L'Art du Management Europeen*. Paris, 1994. 150 p.

References:

1. Hudz, O. Ye. (2015). Rol innovatsii shchodo zabezpechennia konkurentospromozhnosti ta efektyvnosti pidpriemstva [The role of innovation in ensuring the competitiveness and efficiency of the enterprise]. *Visnyk KhNTUSH: Ekonomichni nauky*, 161, 3–11 [in Ukrainian].
2. Dykan, V. L. (2011). Metodychni pidkhody do otsinky konkurentospromozhnosti pidpriemstva [Methodical approaches to assessing the competitiveness of an enterprise]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. Seriya «Ekonomika»*, 36, 100–105 [in Ukrainian].
3. Romanovskyi, O. H., Ponomarov, O. S., & Lapuzina, O. M. (2006). *Dilova etyka* [Business ethics]. Kharkiv [in Ukrainian].
4. Yelnykova, H. V. (2021). Kompetentnisnyi pidkhid do modeliuvannia profesiinoi diialnosti kerivnyka vyshchoho navchalnoho zakladu [A competent approach to modeling the professional activity of the head of a higher educational institution]. *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*, 2 (2), 3–4 [in Ukrainian].
5. Sadkovyi, V. P., Nazarov, O. O., Dombrovska, S. M., Krutii, O. M., Ponomarov, O. S., & Kharchenko, A. O. (2018). *Kultura upravlinnia* [Management culture]. Kharkiv: NUTsZU [in Ukrainian].
6. Ponomarov, O. S., Chebotarov, M. K., & Asieieva, I. V. (2015). *Lohika sotsialnoho upravlinnia* [The logic of social management]. Kharkiv: NTU «KhPI» [in Ukrainian].
7. Tovazhnianskyi, L. L., Romanovskyi, O. H., Ponomarov, O. S., & Chervanova, Z. O. (2003). *Pedahohika upravlinnia* [Management Pedagogy]. Kharkiv: NTU «KhPI» [in Ukrainian].
8. Krutii, O. M., & Khomulenko, T. B. (2011). *Psykhohohiia ta imidzhelohiia u sferi publichnoho upravlinnia* [Psychology and imageology in the field of public administration]. Kharkiv: vyd-vo KharRI NADU «Mahistr» [in Ukrainian].
9. Romanovskyi, O. H., Ponomarov, O. S., & Lavrentieva, A. O. (2001). *Psykhohohiia upravlinnia* [Management Psychology]. Kharkiv: NTU «KhPI» [in Ukrainian].
10. Babaiev, V. M., Ponomarov, O. S., & Pazynich, S. M. (2015). *Sotsialne piznannia i lohika upravlinnia* [Social cognition and management logic]. Kharkiv [in Ukrainian].
11. Bloom, H., Calori, R., & Woot, Ph. (1994). *L'Art du Management Europeen*. Paris [in French].

Shorobura I. M.,

orcid.org/0000-0003-3728-7968

MANAGER'S PERSONALITY DEVELOPMENT: MODERN CHALLENGES

Management is considered as three aspects: science, art and a type of human activity. A competent approach is important in modeling manager's professional activity. Competency has a certain hierarchy of competencies.

According to the aspects of management philosophy, the main scientific disciplines are Management Psychology, Management Pedagogy, Management Logic, Management Technology, Management Ethics and Management Culture.

The essence and meaning of management culture is largely determined by the very specifics of management activity. The use of a target approach to the organization of management requires the orientation of the entire philosophy of management, its culture and the methodology of management activity on the successful achievement of goals.

The principle of systematicity, integrity, integration, the principle of the main element, historicism, the general methodological principle of development, the principle of dialectical contradiction, the principle of causality are considered. There is also a group of specific principles which are related

to a specific activity and act as a certain specification of the general methodological principles for its specifics. Attention is drawn to the moral and psychological climate in the team. The manager's culture and his responsibility have a legal, moral, social and psychological sense. The psychological climate is an integral qualitative characteristic of the state of relationships in the organization's team. A developed psychological component of management culture gives the manager the opportunity to influence subordinates in this way.

Personality encompasses a person's relatively stable feelings, thoughts, and behavior patterns. Five dimensions that explain much of the diversity of our personalities (openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism) are examined. Personality traits and values are two dimensions on which people differ.

Key words: management, development, personality, competent approach.

Дата надходження статті: 25.10.2022 р.

Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Галуз О. М.

УДК 378.241.2

DOI <https://doi.org/10.37915/pa.vi52.401>

Біницька О. П.*,

orcid.org/0000-0001-8746-3515

Щербяк Ю. А.*,

orcid.org/0000-0002-5870-4188

ЗАРУБІЖНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК ВАЖЛИВОЇ ОСОБИСТІСНОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ЯКОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

У статті вивчено зарубіжні підходи до розуміння лідерства як важливої особистісної і професійної якості сучасного менеджера освіти та погляди зарубіжних учених щодо дефініції «освітнє лідерство».

У дослідженні основну увагу зосереджено на особливостях упровадження ідей освітнього лідерства та покращення якості шкільної освіти в зарубіжних країнах. Автори проаналізували результати міжнародних досліджень та наукові доробки сучасних дослідників з означеної проблеми. Проаналізувавши різні підходи до проблеми освітнього лідерства, констатовано, що вони, як правило, використовують у своїй практиці такі стилі лідерства: «прибиральник»; «миротворець»; «планувальник»; «генерал»; «партнер»; «авторитет»; «коуч». Узагальнено, що кожен з цих стилів освітнього лідерства має свої сильні та слабкі сторони, але всі керівники закладів освіти, на нашу думку, мають прагнути застосовувати у своїй роботі інноваційний стиль лідерства, оскільки без застосування інновацій в освіті життя стоїть на місці, а прогрес неможливий.

Охарактеризовано три можливі напрями професійного розвитку керівника закладу освіти як освітнього лідера.

Узагальнено, що лідерство відіграє важливу роль у створенні умов для успіху на всіх рівнях. Менеджери освіти мають прямий вплив на створення тривалих зв'язків між різними рівнями освіти, між сім'ями, ринком праці та місцевою громадою для досягнення кращих результатів навчання здобувачів освіти. Зазначено, що освітнє лідерство сьогодні стало пріоритетом у програмах освітньої політики на національних та міжнародних рівнях. Освітнє лідерство відіграє ключову роль у покращенні якості освіти та навчальних результатів у закладах освіти, а також має вплив на мотивацію та формування і розвиток професійних кваліфікаційних учителів, а також на освітнє середовище. Акцентовано, що сьогодні в різних країнах існує

*© Біницька О. П.

*© Щербяк Ю. А.