

the problem under study; comparison, generalization in order to formulate and concretize the findings of the study.

The research determines the structural components of management culture of the future teachers: motivational-value, cognitive, operational-activity and managerial-analytical. Thus, the motivational-value component reflects the system of motives and value orientations of the students on the success of the activities related to the formation of management culture and directly in management activities.

The cognitive component characterizes the presence of the students of professionally oriented knowledge necessary for management functions and a creative approach to the solution of managerial tasks. The operational-activity component reflects the presence of prognostic-diagnostic, communicative, organizational, regulatory and control-correction skills and abilities of the students. Management-analytical component characterizes the presence of the students' communicative and organizational skills, leadership qualities and the ability to make managerial decisions for the effective implementation of professional activities.

The conducted research makes it possible to determine the perspective directions of further development of the problem of formation of management culture of the future teachers: the study of the peculiarities of formation of the management culture of the students-masters in the context of organization of independent work on pedagogical disciplines.

Key words: *management, culture, management culture, management culture of the future teachers, independent work, structural components of management culture.*

УДК 37.005.22:316.464

Чистякова Ірина

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С.Макаренка

ORCID ID 0000-0001-8645-510X

DOI 10.24139/2312-5993/2017.08/214-225

ТЕОРІЇ ДИСТРИБУТИВНОГО ЛІДЕРСТВА В МІЖУНІВЕРСИТЕТСЬКИХ МЕРЕЖАХ

У статті на основі аналізу великої кількості наукових джерел представлено та схарактеризовано теорії дистрибутивного лідерства в міжуніверситетських мережах. З'ясовано, що лідерство в університетах носить дистрибутивний характер та повинне розподілятися між усіма структурними підрозділами освітньої установи. Визначено переваги й недоліки дистрибутивного лідерства. З'ясовано форми та функції дистрибутивного лідерства.

Ключові слова: *мережа, міжуніверситетська мережа, лідерство, дистрибутивне лідерство, теорія дистрибутивного лідерства.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку суспільства до освіти висуваються все нові вимоги. Численні реформи вищої освіти, що були реалізовані в останні десятиліття в більшості країн ЄС, є наслідком поширення нових управлінських підходів як на інституційному, регіональному, так і на державному рівнях.

У контексті даного дослідження слід звернути увагу на те, що реформування вищої освіти загалом, системи управління освітою зокрема, відбувається в умовах переструктуризації суспільства. Так, науковці

зазначають, що в результаті соціальної трансформації, якої зазнав сучасний світ в умовах глобалізації, сконструювався новий тип соціальної структури та нова форма соціальної організації людей, які іменуються мережевим суспільством. Теорія мережевих структур сьогодні проникає в усі сфери людської життєдіяльності й у всі процеси світового розвитку (глобальні, регіональні, економічні, культурні, соціальні) [1; 3; 4].

Аналіз актуальних досліджень. Зміни в системі вищої освіти викликали неабиякий інтерес наукової громади до інноваційних освітніх мереж загалом і міжуніверситетських зокрема. Окремі аспекти особливостей організації, діяльності та управління міжуніверситетських мереж висвітлено в багатьох працях зарубіжних теоретиків і практиків освіти. Серед них значну цінність мають дослідження таких науковців, як: Х. ван Аальст, Т. Бентлі, Е. Венгер, П. Вольстеттер, П. Делін, Д. Джексон, М. Джоплінг, Дж. Лейв, Л. Резнік, А. Сміт, Дж. Спіллейн, А. Стотт, М. Хадфілд, Д. Хопкінс та ін. Предметом їх наукових розвідок стали основні характеристики мережевих технологій, організаційна структура освітніх мереж, мотиви створення мережевих об'єднань, структурні моделі мережевого менеджменту, типологія інноваційних освітніх мереж. Однак, недостатнім, на нашу думку, є розкриття сутності теорій дистрибутивного лідерства в міжуніверситетських мережах, що й зумовило актуальність і необхідність здійснення даного дослідження.

Мета статті – розкрити сутність теорій дистрибутивного лідерства в міжуніверситетських мережах.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети дослідження використано сукупність взаємопов'язаних методів: загальнонаукових: аналіз, синтез, абстрагування, порівняння й узагальнення – для розкриття сутності теорій дистрибутивного лідерства в міжуніверситетських мережах; конкретнонаукових: структурно-логічний, який дозволив виявити переваги й недоліки дистрибутивного лідерства, структурно-функціональний, що уможливив з'ясування форм і функцій дистрибутивного лідерства.

Виклад основного матеріалу. На думку української дослідниці Р. Войтович, мережева організація суспільства існувала майже завжди, проте більше можливостей для формування мережевих відносин з'явилося саме в умовах глобалізації, яка викликала зростання внутрішньої взаємопов'язаності світової системи, стала ефективним каталізатором трансформаційного розвитку сучасного світу, адекватно реагуючи на його внутрішні та зовнішні виклики, а це, у свою чергу, призвело до спрощення процесу налагодження зв'язків між суб'єктами глобального простору [1].

Аби вижити в сучасному світі люди та країни, зазначає науковець, повинні приймати мережевий спосіб взаємодії. Мережа, у свою чергу, є організаційною структурою, що характеризує взаємодію сукупності

об'єктів, об'єднаних певними формами зв'язків, які базуються на взаємодії людей. Основою взаємодії є реалізація спільних інтересів незалежно від геополітичного чинника; це забезпечує відповідні соціально-політичні та культурно-історичні зміни в сучасному світі [1, с. 4].

У створенні мереж дослідники вбачають появу нової парадигми розвитку суспільства, у межах якої повинні зазнати змін всі його складові: держава, бізнес, культура, освіта тощо. Такий масштаб змін є свідченням того, що мережеве суспільство ґрунтується, передусім, на зміні парадигми суспільних відносин та системи державного управління, що потребує нового стрижня побудови цивілізаційної культури, у ролі якого й виступає мережа.

Зростання мережевих структур у сучасному суспільстві, стверджує А. Сбруєва, зумовлене можливостями знаходження додаткових джерел інформації, технологічних та інтелектуальних ресурсів, професійного розвитку й менеджменту інноваційних процесів. Такі потенційні можливості мереж привертають до них увагу реформаторів як лідерів та менеджерів змін у всіх сферах людської діяльності [5].

У результаті мережевої співпраці здійснюється не лише продуктивна діяльність, але й установа довгострокового процесу комунікативної діяльності між учасниками мережі. Систематичне використання всіх мережевих можливостей гарантує накопичення необхідної інформації, потрібної для того, щоб залишитися на рівні сучасних вимог.

Утворення мережевих структур у сфері вищої освіти спричинене змінами у виробництві знань, розширенням можливостей для взаємодії за допомогою нових технологій.

Так, університетські мережі ми трактуємо як сукупність вищих навчальних закладів, об'єднаних спільною ідеєю та діяльністю, спрямованою на підвищення ефективності навчально-виховного процесу та якості його результатів, управлінської діяльності, а також на поширення прогресивного інноваційного досвіду в межах мережі вищих навчальних закладів і поза нею.

Основною властивістю мережі є той факт, що вся сукупність суб'єктів взаємодії пов'язана між собою певними зв'язками й утворює цілісну систему. Відповідно, з метою взаємодії та в її процесі вони утворюють горизонтальні, неієрархічні структури без вираженого центру.

Вивчення практики діяльності успішних університетських мереж дозволяє стверджувати, що для успішного функціонування такої мережі недостатньо просто об'єднатися. Потрібно сформувати певну систему особистісних якостей та професійних компетентностей, серед яких провідними вважаємо такі:

- по-перше, спільну для всіх членів мережі відданість інноваційним ідеям, відчуття власності щодо цих ідей;

- по-друге, ефективну систему управління процесом утворення та розвитку мережі;
- по-третє, уміння всіх членів мережі більш гнучко та творчо використовувати ресурси часу, простору, комунікативних структур окремих університетів та мережі в цілому;
- по-четверте, готовність викладачів до запровадження новацій у навчальний процес;
- по-п'яте, готовність адміністрації до ефективного мережевого менеджменту.

Мережевий менеджмент являє собою таку організаційну побудову органів управління мережею, що передбачає встановлення взаємозв'язку між елементами мережі й досягнення тих цілей, для реалізації яких вона призначена; створення механізмів, що забезпечують діяльність членів мережі [10].

Як зазначає австралійський дослідник Р. Г. Надараджа (R. G. Nadarajah), у міжуніверситетських мережах можна виокремити три типи співпраці:

- рівноправне співробітництво;
- взаємодоповнююче співробітництво;
- технічне співробітництво [9].

Так, рівноправне співробітництво здійснюється між сильними університетами різних країн. Взаємодоповнююче співробітництво науковець розглядає як об'єднання університетів у мережі для допомоги один одному в тій галузі, яка є слабо розвиненою в тому чи іншому університеті. Щодо технічного співробітництва, то воно передбачає взаємодопомогу між усіма університетами мережі. При чому важливим у такому співробітництві є те, що кожен університет має розуміти, що він є унікальним, а співробітництво допоможе йому працювати більш ефективно та якісно.

Цінними для нашого дослідження є сформульовані Р. Г. Надараджа умови, які впливають на ефективність співробітництва в інституційному, національному та транснаціональному контекстах. Так, у своєму дослідженні про транснаціональне співробітництво австралійський науковець визначає такі умови ефективного співробітництва:

- розробка та підписання меморандуму про взаєморозуміння, у якому чітко сформульовано мету й функції для кожного учасника, визначено ролі, структуру та термін співробітництва;
- негайне впровадження нової ідеї;
- колективне визначення розподілу зобов'язань щодо короткострокового та довгострокового фінансування;
- свідоме зменшення ризиків співпраці;
- укладання угоди на спільне використання інтелектуальної власності;

- підвищення прозорості та зрозумілості процесу співробітництва;
- узгодження прав і обов'язків учасників міжуніверситетських об'єднань;
- підтримка співпраці, спілкування внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін;
- визнання важливості й зручності співробітництва [9].

Для ефективного лідерства як в межах однієї мережі, так і між мережами важливу роль відіграє спосіб взаємодії її учасників, зокрема лідерів. Більш привабливою вважається така взаємодія, в основу якої покладено стосунки кооперації та співробітництва, а не конкуренції.

Дослідники мереж одностайні у тому, що кооперація та співробітництво сприяють зменшенню внутрішніх конфліктів, стимулюють зближення думок, розширюють можливості обміну інформацією між учасниками мережі, забезпечують взаємну підтримку дій лідерів-партнерів, або мережевих лідерів, оскільки лише спільні дії можуть привести до успіху всю університетську мережу.

Таким чином, дистрибутивне лідерство є динамічним, реляційним, інтеграційним, спільним та контекстуальним. Такий висновок означає, що лідерство не тільки виходить за межі організаційних рівнів і ролей, але й має організаційні межі.

Так, наприклад, у вищій освіті до прийняття рішення з будь-якого питання можуть бути залучені студенти, так само, як і викладачі, адміністративні/професійні співробітники, члени Ради університету та державні директивні органи.

На думку української дослідниці М. Гаврилюк, теорія дистрибутивного лідерства отримала розвиток у результаті усвідомлення, що ідеального лідера не буває, та передбачає лідерство всіх членів організації, незалежно від посади, яку вони обіймають, та рівня відповідальності, здійснення впливу між колегами, а також і на загальний напрям розвитку організації [2].

Зарубіжні дослідники Н. Беннет, Ч. Уайс, П. Вудс зазначають, що дистрибутивне лідерство передбачає, що лідерство є характеристикою групи осіб, які співпрацюють між собою. На думку зазначених науковців, у дистрибутивному лідерстві «існує відкритість меж лідерства, а множинність знань поширюється між багатьма особами» [6].

Таким чином, дистрибутивне лідерство передбачає залучення до діяльності студентів, викладачів, допоміжного персоналу університету, працівників громадських організацій, політиків у галузі освіти тощо. До того ж, при дистрибутивному лідерстві можемо спостерігати трансформування ролі лідера відповідно до ситуації, завдання, досвіду, а також участь у процесах управління та лідерства значної кількості працівників освітньої організації.

Згадувана вище українська дослідниця М. Гаврилюк зауважує, що поняття «дистрибутивне лідерство» охоплює три основні характеристики:

1) лідерство є похідною рисою групи осіб, які співпрацюють один із одним;

2) дистрибутивному лідерству притаманна відкритість, тобто можливість відбуватися як у межах, так і за межами навчальної інституції;

3) досвід лідерства поширюється між великою кількістю осіб.

Зважаючи на це, зауважує М. Гаврилюк, дистрибутивне лідерство слід розглядати як динамічний, інклюзивний, колегіальний процес, який відбувається в певному контексті, вимагає перспективи поширення по всій системі організації та за її межами [2].

Так, вона зазначає, що в умовах університету дистрибутивне лідерство охоплює не тільки людський аспект, але й технології та процеси. А тому до дистрибутивного лідерства відносять фізичні інфраструктури та ІТ системи, процес забезпечення якості наукового й навчального процесів, кожен із яких визначає спосіб заохочення взаємодії між індивідами та групами [2].

Отже, лідерство в університетах носить дистрибутивний характер та повинно розподілятися між усіма структурними підрозділами установи. Проте, зауважимо, що процеси, за допомогою яких дистрибутивне лідерство впроваджується у практику управління вищими навчальними закладами, є недостатньо дослідженими, а тому невирішеним залишається питання про те, чи концепція дистрибутивного лідерства використовується, передусім, дескриптивно чи нормативно, і який вплив вона має на ефективність процесу управління у ВНЗ та в міжуніверситетських мережах.

Проте, П. Гронн стурбований тим, що більшість науковців звертають увагу на переваги дистрибутивного лідерства у вищій освіті, а недоліками нехтують. Тому у нашій статті ми вважаємо за необхідне зазначити як переваги досліджуваного феномена, так і недоліки. До переваг досліджуваного феномену відносимо такі:

- вчасне врахування потреб студентів, співробітників у процесі прийняття важливих рішень для розвитку організації;

- більша фінансова прозорість (збільшення фінансування інноваційної та наукової діяльності в університетах);

- оптимізація відповідальності, що досягається завдяки розподілу управлінського навантаження, тобто дистрибутивне лідерство дозволяє розподіляти відповідальність за прийняті управлінські рішення;

- поліпшення командної роботи та налагодження ефективної комунікації між співробітниками.

До недоліків дистрибутивного лідерства у вищій освіті відносимо такі:

- організаційна фрагментація (дистрибутивне лідерство не має чіткої організаційної структури, а тому це може призвести до фрагментарної діяльності персоналу університету);
- зниження чіткості функціональних обов'язків учасників управлінського процесу (дистрибутивне лідерство може стати причиною організаційного безладу й конкуренції між співробітниками);
- уповільнення прийняття рішень (дистрибутивне лідерство може спричинити повільне прийняття управлінського рішення через залучення до цього процесу великої кількості учасників процесу);
- недооцінка індивідуальних якостей і здібностей персоналу [6, с. 15].

Незважаючи на це, однак, дистрибутивне лідерство, ураховуючи всі недоліки, може привести до більшої згуртованості й відчуття спільної мети; дозволить вести переговори та узгоджувати свої ролі так, щоб звести до мінімуму дублювання й максимізувати індивідуальний підхід; надасть можливість під час прийняття рішень швидше знаходити контакт між лідерами, ніж це відбувається за умови ієрархічного управління; сприятиме диференційованому підходу для здійснення управління, спираючись на сильні сторони лідерів.

Проте, на нашу думку, є певні відмінності у практиці використання дистрибутивного лідерства. Іншими словами, дослідниками [7] було запропоновано альтернативні форми лідерства в межах вищої освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Альтернативні форми лідерства вищої освіти

Форми	Опис	Приклад
Дислоковане	Системи управління знизу вгору та згори вниз не співпадають; не спостерігається ефективне лідерство	Ослаблене центральне лідерство, що ускладнює підтримку широких інституційних ініціатив
Незв'язане	Різні структурні підрозділи організації рухаються в різних напрямках, відсутнє послідовне, узгоджене бачення розв'язання проблеми; наявність конкуруючих стосунків	Формування «бункерного менталітету» з власниками переданих бюджетів, що переслідують власні цілі
Вільне	Персонал не бере участі в управлінні закладом, лідерство вважається непривабливим, непотрібним	Лідерство розглядається як прерогатива адміністрації, як бюрократичне явище
Розсіяне	Лідерство представлене занадто широко, а тому складно знайти відповідального за прийняття певного рішення, а тим паче за його виконання	Таку ситуацію дуже часто описують як синдром «пральної машини», тобто прийняття рішення перекладається з одного лідера на іншого, а результату немає

Дистанційне	Лідери знаходяться на відстані від закладу	Рішення приймається одноосібно, без додаткових консультацій з іншими лідерами
Дисфункціональне	Лідерство не досягає поставленої мети, результати є непередбачуваними, показники діяльності неузгодженими	Негативна реакція на критику, неприйняття ризиків дисфункціональних систем

Аналіз матеріалів Таблиці 1 дозволяє дійти висновку, що дистрибутивне (розподілене, спільне) лідерство не є ідеальним для ефективного управління міжуніверситетськими об'єднаннями, а має певні недоліки.

Логіка дослідження вимагає також з'ясування форм дистрибутивного лідерства, що існують в університетах. До таких форм належать:

- формальне лідерство (має ієрархічну структуру);
- прагматичне лідерство (делегування повноважень лише задля задоволення потреб);
- стратегічне лідерство (заплановане призначення людського ресурсу для ефективного розвитку лідерства у вищому навчальному закладі);
- поступове лідерство (збільшення відповідальності за прийняте рішення відповідно до того, як особа демонструє здатність виконувати лідерські функції);
- культурне лідерство (лідерство органічно поширюється за наявності можливості та сприймається як елемент інституційної культури).

Таким чином, ефективність дистрибутивного лідерства багато в чому залежить від контексту, завдання, структури та особистості, яка виконує роль дистрибутивного лідера.

До того ж важливим для нашого дослідження є визначення функцій дистрибутивного лідерства у вищій школі. На основі аналізу наукової літератури можемо визначити такі функції:

- 1) описова (дистрибутивне лідерство може більш точно описати шляхи впливу на членів організації, ніж традиційне індивідуальне);
- 2) коригуюча (традиційна система управління вищою освітою довгий час була спрямована на розвиток окремої особистості, у той час як дистрибутивне лідерство сприяє як розвитку людського капіталу, так і зміцненню соціального капіталу організацій через залучення людей на всіх рівнях і налагодження та зміцнення колективного потенціалу);
- 3) розширення можливостей (розподіл лідерських ролей між членами організації дає можливість збільшувати можливості всієї організації, а відповідальність покладається на всіх);
- 4) риторична (дистрибутивне лідерство на відміну від традиційного є не механістичним підходом до управління) [7].

Повертаючись до проблеми лідерства університетських мереж, наведемо таку характеристику функцій лідерів університетських мереж: «Координатори, або фасилітатори, або співлідери мережевих громад є працівниками, які утримують мережу в стані дієздатності. Вони поновлюють втрачені зв'язки, координують дії партнерів, установлюють зв'язки з новими учасниками мережі, тим самим розширюючи її. Вони є тими співробітниками мережі, що сприяють її розвитку та вдосконаленню» [8, с. 12–13].

Таким чином, вважаємо за необхідне підсумувати все вище зазначене на рис. 1

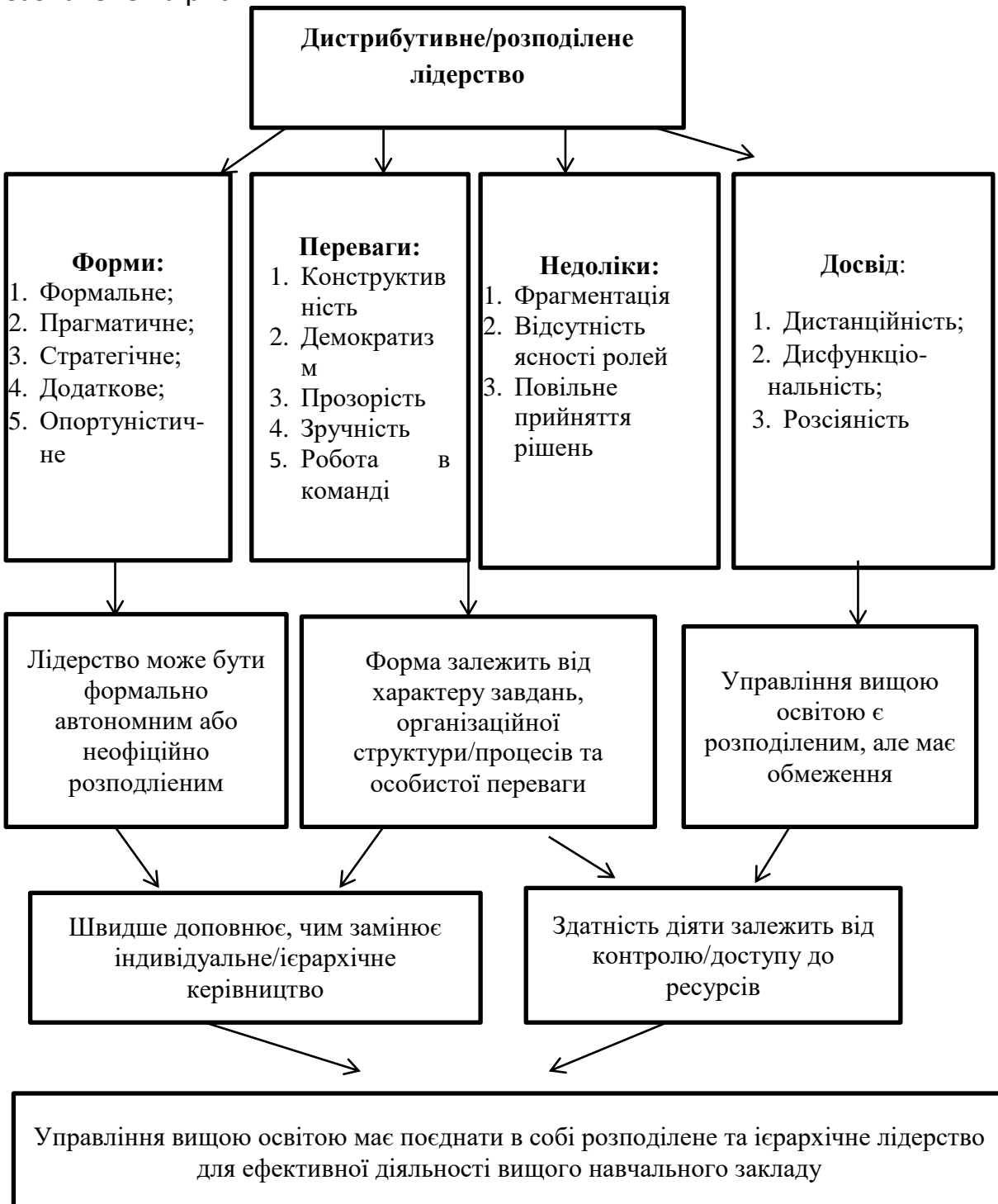


Рис. 1. Стратегії та підходи до лідерства у вищій освіті

Висновки. Отже, у результаті вивчення й аналізу широкого кола джерел з проблеми дослідження було зроблено такі висновки:

1. Подано сутнісну характеристику основних понять дослідження: мережеве суспільство, мережа, мережування, університетська мережа, мережевий менеджмент. Так, мережеве суспільство розглянуто як новий тип соціальної структури та нова форма соціальної організації людей. Мережа, у свою чергу, розглядається як організаційна структура, що характеризує взаємодію сукупності об'єктів, об'єднаних певними формами зв'язків, які базуються на взаємодії людей. Відповідно, поняття «мережування» означає «систематизований розвиток (менеджмент) зовнішніх та внутрішніх зв'язків (комунікації, інтеракції, координації) між людьми, групами або організаціями («вузлами») з метою вдосконалення результатів діяльності». А університетські мережі ми трактуємо як сукупність вищих навчальних закладів, об'єднаних спільною ідеєю та діяльністю, спрямованою на підвищення ефективності навчально-виховного процесу та якості його результатів, управлінської діяльності, а також на поширення прогресивного інноваційного досвіду в межах мережі вищих навчальних закладів і поза нею. Мережевий менеджмент являє собою таку організаційну побудову органів управління мережею, що передбачає встановлення взаємозв'язку між елементами мережі та досягнення тих цілей, для реалізації яких вона призначена; створення механізмів, що забезпечують діяльність членів мережі.

2. З'ясовано, що лідерство в університетах носить дистрибутивний характер та повинне розподілятися між усіма структурними підрозділами освітньої установи.

3. Визначено переваги (вчасне врахування потреб студентів, співробітників у процесі прийняття важливих рішень для розвитку організації; більша фінансова прозорість; управлінська зручність; поліпшення командної роботи) й недоліки (організаційна фрагментація; зниження чіткості ролей; уповільнення прийняття рішень; недооцінка індивідуальних якостей і здібностей персоналу) дистрибутивного лідерства.

4. З'ясовано форми (формальне лідерство; прагматичне лідерство; стратегічне лідерство; поступове лідерство; культурне лідерство) та функції (описова; коригуюча; розширення можливостей; риторична) дистрибутивного лідерства.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. На подальше вивчення заслуговує узагальнення досвіду мережевого лідерства в межах міжуніверситетських об'єднань з метою вдосконалення системи управління вищою освітою в умовах інтернаціоналізації європейського простору вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Войтович, Р. (2010). Мережеве суспільство як нова форма соціальної організації в умовах глобалізації. *Політичний менеджмент: український науковий журнал*, 5 (44), 3–18 (Voitovych, R. (2010). Network society as a new form of social organization in conditions of globalization. *Political management: Ukrainian research journal*, 5 (44), 3–18).

2. Гаврилюк, М. В. (2012). *Феномен лідерства в університетській освіті Англії та Уельсу* (дис. ... канд. пед. наук). Львів (Havryliuk, M. V. (2012). *The phenomenon of leadership in the university education of England and Wales* (PhD thesis). Lviv).

3. Кастельс, М. (2000). *Информационная эпоха: экономика, общество, культура*. М.: CEU (Castells, M. (2000). *Information Age: Economics, Society, Culture*. М.: CEU).

4. Сбруєва, А. А. (2012). Чинники інноваційного розвитку вищої освіти в суспільстві ризику: глобальний та регіональний контексти. *Управління інноваційним розвитком освіти в суспільстві ризику*. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 138–202 (Sbrueva, A. A. (2012). Factors of innovative development of higher education in a risk society: global and regional contexts. *Management of education innovative development in a risk society*. Sumy: Publishing house of Sumy SPU named after A. S. Makarenko, 138–202).

5. Сбруєва, А. А. (2005). Інноваційні освітні мережі розвинених країн: типологія, цілі, напрями та умови ефективної діяльності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: Проблеми теорії і практики, Вип. 4 (14)*, 81–87. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова (Sbrueva, A. A. (2005). Innovative educational networks of developed countries: typology, goals, directions and conditions of effective activity. *Scientific journal of the National Pedagogical University named after M. P. Drahomanov. Series 16. Creative Personality of a Teacher: Problems of Theory and Practice, Issue 4 (14)*, 81–87. К.: NPU named after M. P. Drahomanov).

6. Bennet, N., Wise, C., Woods, P., Harvey, J. (2003). *Distributed Leadership: Full report*. Nottingham: National College for School Leadership, Spring.

7. Bolden, R., Petrov, G., Gosling, J. (2009). Distributed leadership in higher education: rhetoric and reality. *Educational Management Administration and Leadership*, 37 (2), 257–277.

8. Jackson, D. (2006). *Networked learning communities: Setting school to school collaboration within a system context*. Nottingham: National College for School Leadership.

9. Nadarajah, R. G. *Transnational Research Collaboration: Foresight and Holistic Solutions?* Retrieved from: ieaa.org.au/research-digests

10. OECD (2008). *Innovating to Learn, Learning to Innovate*. Paris: OECD Publications.

РЕЗЮМЕ

Чистякова Ирина. Теории дистрибутивного лидерства в межуниверситетских сетях.

В статье на основе анализа большого количества научных источников представлены и охарактеризованы теории дистрибутивного лидерства в межуниверситетских сетях. Выяснено, что лидерство в университетах носит дистрибутивный характер и должно разделяться между всеми структурными подразделениями образовательного учреждения. Определены преимущества и недостатки дистрибутивного лидерства. Выяснены формы и функции дистрибутивного лидерства.

Ключевые слова: сеть, межуниверситетская сеть, лидерство, дистрибутивное лидерство, теория дистрибутивного лидерства.

SUMMARY

Chystiakova Iryna. Theories of distributive leadership in the interuniversity networks.

In the article, based on the analysis of a large number of scientific sources, the theories of distributive leadership in the interuniversity networks is presented and characterized. It is revealed that university leadership is distributive in nature and should be distributed among all the structural units of an education institution.

The essential characteristics of the main concepts of research are presented: network society, network, networking, university network, network management. Thus, the network society is considered as a new type of social structure and a new form of social organization of people. The network, in turn, is considered as an organizational structure that characterizes the interaction of a set of objects, united by certain forms of relationships, which are based on the interaction of people. Accordingly, the concept of “networking” means “systematic development (management) of external and internal connections (communication, interaction, coordination) between people, groups or organizations (“nodes”) in order to improve performance”. The university networks are defined in the article as a set of higher education institutions, united by a common idea and activity, aimed at increasing the efficiency of the educational process and the quality of its results, management activities, as well as the dissemination of innovative experiences within the network of higher education institutions and beyond it.

The advantages (timely consideration of the needs of students and employees in the process of making important decisions for the development of the organization, greater financial transparency, managerial comfort, improvement of team work) and disadvantages (organizational fragmentation, reducing the clarity of roles, slow pace of the decision-making, underestimation of individual qualities and abilities of staff) of distributive leadership are highlighted.

The forms (formal leadership, pragmatic leadership, strategic leadership, gradual leadership, cultural leadership) and functions (descriptive, corrective, expanding capabilities, rhetorical) of distributive leadership are found out.

The study does not exhaust all aspects of the above mentioned problem. Further study deserves generalization of network leadership experience within interuniversity associations in order to improve the system of management of higher education in conditions of internationalization of the European Higher Education Area.

Key words: network, interuniversity network, leadership, distributive leadership, theory of distributive leadership.