

A conceptually-having a special purpose component envisages determination of a setting, a goal and the tasks of administrative competence formation of a future higher school teacher that gives an idea about the general vectorial orientation of master's degree preparation.

The conceptually-having a special purpose component reflects a system idea, competence, personality orientated approaches, leading postulates of theory of pedagogical management and quality of education. Judicially-technological is an important component of the pedagogical system and includes forms, methods, technologies by means of that maintenance opens up and arrived at aim of formation of administrative competence of future teachers of higher education institutions.

Evaluation-effective block of the model of administrative competence formation of a future teacher allows to reduce the results of the process of administrative competence forming on the basis of certain criteria and indexes, within the limits of qualimetric approach. The pedagogical terms of effective administrative competence formation of model realization of a future higher school teacher in the process of master's degree preparation are outlined.

The analysis of scientific sources has provided the possibility of removing the theoretical basis of constructing model of competence of a future teacher of higher education. The model is defined as a subjective reproduction in the mind and the external display the most essential features, characteristics and qualities to a particular object, process, system, objectively inherent in them and give an overview of this phenomenon. Modeling is considered as a creative process of design-focused designing, analytic-synthetic activity to reflect the object (system) as a whole or its essential components that determine the functional orientation of the object (system) providing the stability of his (her) existence and development. Thus, the purpose of the model development process of formation of competence of a future high school teacher in the master's degree preparation is the need to play its ideal image in terms of magistracy, its conditionality system methodology, competence, individually oriented approaches.

Key words: *a model, design, a future teacher of higher school, administrative competence, formation, master's degree preparation.*

УДК 37.005.22:316.464

І. А. Чистякова

Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ЛІДЕРСТВА В ТЕОРІЇ МЕРЕЖЕВОГО УПРАВЛІННЯ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Стаття присвячена розгляду проблеми розвитку колективного лідерства в теорії мережевого управління у вищій освіті. З'ясовано сутність понять «лідерство», «дистрибутивне лідерство», «колективне лідерство», «мережеве управління». Проаналізовано інституційні підходи до лідерства. Визначено критерії відбору дистрибутивних лідерів. Окреслено переваги та проблеми дистрибутивного лідерства. Представлено нові пріоритети розвитку дистрибутивного лідерства в теорії мережевого управління у вищій освіті. Виявлено особливості розвитку дистрибутивного лідерства.

Ключові слова: *лідерство, колективне лідерство, дистрибутивне лідерство, мережеве управління, вища освіта.*

Постановка проблеми. Зроблені протягом усього XX століття відкриття та винаходи змінили світ настільки, що держава як структура, що

регулює управління соціальною системою, перестала справлятися з неперервно прискорюваними темпами життя. Виникла принципово нова об'єктивна історична реальність. Сучасний світ стає все більш єдиним – відбувається злиття різних технологій, галузей знань, політичних систем, злиття різних способів комунікації. Історичний збіг трьох взаємодіючих процесів кінця ХХ століття (революції інформаційних технологій, кризи та реструктурування систем капіталізму й соціалізму, розквіт культурних та соціальних рухів) призвів до утворення нової домінуючої соціальної структури – мережевого суспільства, нової економіки – глобальної, нової культури – культури віртуальної реальності. Мережевий характер нового суспільства визначає його розвиток та поширення як глобального суспільства. Саме процеси глобалізації призвели до зростання внутрішньої взаємопов'язаності світової системи, стали ефективним каталізатором трансформаційного розвитку сучасного світу, що призвело до спрощення процесу налагодження зв'язків між членами глобального простору, об'єднуючи разом представників уряду, міжнародних організацій, громадського суспільства та бізнесових структур.

У такому контексті важливим є розуміння необхідності поєднання горизонталізації та особливостей мережевого організаційного розвитку з метою координування та управління інноваційними процесами.

Зазнали змін очікування суспільства й у сфері вищої освіти. Життя вимагає від університетів стати більш динамічними, гнучкими та чутливими до соціальних, науково-технічних, технологічних та екологічних потреб, інновацій та міжнародної конкуренції. Висока якість викладання та наукових досліджень, необхідність активної взаємодії з бізнесовими та громадськими структурами вимагають відповідного керівництва, а саме мережевого управління, в основі якого лежить ідея трансформаційного лідерства. Зарубіжні вчені К. Лейтвуд та Д. Джанці вважають трансформаційним лідерством таке лідерство, в центрі уваги якого знаходяться процеси змін. Трансформаційний лідер досягає мети діяльності організації, визначаючи колегіально цілі та перспективи її розвитку, стимулюючи інтелектуальну активність усіх її членів, надаючи індивідуальну допомогу, демонструючи високі очікування, слугуючи символом ставлення до професійних обов'язків та професійних цінностей, спонукаючи всі структури організації до участі в досягненні цілей [7, 5]. Серед нових управлінських моделей, що є особливо значимими в умовах мережування вищих навчальних закладів визначено колективне лідерство.

Аналіз актуальних досліджень. Зміни в системі вищої освіти викликали неабиякий інтерес наукової громади до управління вищими навчальними закладами, зокрема до мережевого управління. Окремі аспекти особливостей мережевого управління висвітлено в багатьох

працях таких науковців, як: Х. ван Аальст, Т. Бентлі, Е. Венгер, П. Вольстеттер, П. Делін, Д. Джексон, М. Джоуплінг, Дж. Лейв, Л. Рєзнік, А. Сміт, Дж. Спіллейн, А. Стотт, М. Хадфілд, Д. Хопкінс та ін. Предметом їх наукових розвідок стали структурні моделі мережевого менеджменту, типологія інноваційних освітніх мереж. Однак, недостатнім, на нашу думку, є дослідження розвитку дистрибутивного лідерства, що й зумовило актуальність і необхідність написання даної статті.

Мета статті – розглянути проблему розвитку колективного лідерства в теорії мережевого управління у вищій освіті.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку вищої освіти традиційне управління не може задовольнити потреби та виклики, що постають перед вищими навчальними закладами. У контексті такої ситуації для того, щоб керувати університетами в умовах постійних змін, конкуренції, високих очікувань, мотивувати персонал працювати у напрямі загальної мети й мобілізувати керівництво всією організацією необхідно створити новий тип управління, яким може стати колективне лідерство.

У результаті аналізу великої кількості наукових джерел з досліджуваної проблеми можемо стверджувати, що поняття «лідерство» є порівняно новим у галузі вищої освіти, тому визначення його сутності є складним. Так, Рада з фінансування вищої освіти Англії розглядає досліджуване поняття як організація спілкування всередині організації, надання можливостей, ресурсів для досягнення запланованих стратегічних результатів, а також підтримка і моніторинг діяльності представників організації [5].

Дослідник П. Нортхауз на основі зіставлення різних точок зору щодо розуміння поняття «лідерство» приходить до висновку, що лідерство, як правило, розглядається як: «... процес, за допомогою якого людина впливає на групу людей для досягнення спільної мети» [8].

Як зазначає Дж. Юкл, лідерство – це процес, під час якого здійснюється цілеспрямований вплив однієї людини або однієї групи на інших людей або групу чи організацію для організації діяльності й відносин у групі та організації [11].

Зростаюче усвідомлення важливості соціальних відносин у керівництві, розуміння того, що жодна людина не є ідеальним лідером у будь-якій ситуації. Це призвело до виникнення нового типу лідерства, а саме колективного. Таке лідерство передбачає, що люди на всіх рівнях організації й у всіх ролях (а не лише ті, хто керує організацією), можуть впливати на своїх колег і таким чином впливати на загальний напрям діяльності організації. Таке саме визначення подається і для поняття «дистрибутивне лідерство». Тобто більшість зарубіжних учених (Р. Болден, Г. Петров, Дж. Гослінг та ін.) вважають зазначені поняття тотожними. Ми у даній статті також будемо використовувати їх як синоніми.

У сучасній західній педагогічній літературі існують декілька точок зору до трактування поняття колективного (дистрибутивного) лідерства:

1) як спосіб згуртування організації та перетворення її на єдину професійну громаду. У межах даного підходу американський теоретик освіти П. Гронн виділяє два аспекти дистрибутивного лідерства. Перший з них стосується в більшій мірі кількісних параметрів залучення персоналу вищого навчального закладу до управлінської діяльності й визначається як «злагоджена лідерська поведінка окремих, більшості або всіх членів організації чи організаційного підрозділу» [3, 3];

2) інший аспект колективного лідерства розглядається ним як якісний вимір – злагоджена дія, як «допустимий структуруючий вплив на членів організації, що призводить до злагодженої дії» [3, 28]. Таким чином, в основі дистрибутивного лідерства лежить не управлінська діяльність відокремлених адміністраторів, а злагоджена співпраця всіх членів організації. Дистрибутивне лідерство дозволяє кожному члену організації розвивати лідерські якості та професійні вміння, а також додає згуртованості організації.

В університетських мережах лідерство має якості неєрархічного та недирижувального (на противагу традиційній практиці). Такий підхід дає можливість розвиватися партнерству та співпраці [6]. Дослідження питання дистрибутивного лідерства в контексті діяльності інноваційних шкільних мереж дозволяє зазначити, що особливості його здійснення залежать від способів взаємодії членів мережі. За цією ознакою можна виділити такі типи лідерства:

1) партнерське, що відбувається на основі співпраці. Це означає, що діяльність одного лідера є підтримкою для діяльності іншого. Успішною така діяльність може бути лише за умови узгодженості цілей та змістових пріоритетів лідерів університетської мережі;

2) сумарне лідерство – здійснюється за умови існування двох або більше лідерів, які працюють окремо, але мають спільну мету і їх незалежні дії дають позитивний результат. Цей тип лідерства означає, що діяльність кожного окремого лідера в результаті приводить до досягнення поставленої спільної мети;

3) координоване лідерство визначає діяльність лідерів як виконання різних завдань у специфічній послідовності [9; 10].

Досліджуючи особливості розвитку дистрибутивного лідерства, Д. Дей розглядає розвиток лідерства як явище принципово пов'язане з розвитком колективного організаційного потенціалу. Таким чином, наголошує дослідник, кожна людина вважається лідером, а керівництво усвідомлюється як наслідок, а не причина. У результаті такого лідерства можемо спостерігати ефективне проектування системи. А розвиток лідерства з цієї точки зору

полягає у використанні соціальних (тобто реляційних) систем, щоб допомогти побудувати взаємодію між членами спільноти [2].

Аналіз наукових розвідок із проблеми колективного лідерства дозволив дійти висновку, що розвиток лідерства є інвестуванням у «соціальний капітал» для розвитку міжособистісних мереж і співробітництво в межах організацій та інших соціальних систем.

На основі дослідження особливостей розвитку дистрибутивного лідерства Р. Болден, Г. Петров та Дж. Голінг зазначають, що таке лідерство значною мірою залежить від контексту діяльності організації, завдань, структури та особистісних якостей персоналу [1].

На підставі цього зазначені дослідники виокремлюють такі завдання колективного лідера:

1. Передача фінансової та адміністративної влади від керівника закладу всім учасникам.
2. Розподіл обов'язків між усіма членами організації.
3. Залучення нових членів колективу з інших організацій з метою отримання нових знань, навичок і налагодження контактів.
4. Органічний розподіл відповідальних посад між бажаними.

Таким чином, аналіз публікацій із питань дистрибутивного лідерства дозволив визначити три концептуальні аспекти, що складають його сутність:

1) дистрибутивне лідерство є узгодженою дією людей, що працюють разом (за П. Гронном), має місце лише в системі співпраці й створює ситуацію, в якій кількість і результативність спільних дій є набагато більшою, ніж сума індивідуальних [3, 29]. Отже, дистрибутивне лідерство – це групова управлінська діяльність, яка відбувається в більшій мірі за допомогою та в межах міжособистісної взаємодії, ніж шляхом індивідуальних дій. Характер взаємодії залежить від сутності проблеми та від того, чи володіють лідери відповідними вміннями та майстерністю [4];

2) дистрибутивне лідерство передбачає, що до управління навчальним процесом залучена більша кількість людей, ніж це прийнято в традиційних управлінських структурах. Група, в якій розвивається «узгоджене» лідерство, не повинна бути лімітована кількістю людей із формальними керівними ролями;

3) дистрибутивне лідерство несе в собі різноманіття знань, досвіду та майстерності, що уможливорює розвиток ініціативи в рамках усієї організації з подальшим її розвитком, адаптацією та вдосконаленням в атмосфері підтримки й довіри.

У такому контексті вважаємо за необхідне звернути увагу на переваги й недоліки дистрибутивного лідерства. Слід наголосити на тому, що переваги дистрибутивного лідерства залежать конкретної

організаційної культури та рівня розвитку вищого навчального закладу. А тому ми виокремили чотири переваги:

1) чуйність: завдяки розподілу керівництва між більш низькими рівнями організації, прийняття рішень стає більш чуйним до потреб і очікувань клієнтів (студентів, бізнесових структур тощо) і викладацького складу, тобто увага більше зосереджується на нагальних і конкретних питаннях факультетів і кафедр.

2) прозорість: ідеться про підвищення фінансової прозорості, коли чітко можна прослідкувати доходи й витрати ВНЗ. Така фінансова прозорість сприяє підвищенню рівня інновацій в університетах.

3) зручність: розподілене лідерство робить більш зручним управлінський процес. В останні роки університети стали набагато більш складними освітніми організаціями, а їх діяльність більш різноманітною. Із цієї причини дистрибутивне лідерство надає можливість розділити тягар відповідальності.

4) робота в команді: розподілене лідерство сприяє полегшенню та покращенню роботи в команді та взаємовідносин між ученими та професійними менеджерами/адміністраторами. Під час ухвалення певного рішення враховуються точки зору не лише академіків, але й усіх співробітників установи. Дистрибутивне лідерство також підвищує рівень спілкування всієї організації. Взаємодія учасників управління перестає бути тільки зверху вниз, а відбувається в усіх напрямках (вертикально й горизонтально).

Не дивлячись на перераховані вище переваги, теоретики і практики освіти наголошують на проблемах, що виникають за умови використання досліджуваної моделі лідерства. До них відносимо:

1) фрагментацію: існує небезпека розвитку окремих структур університету за різними, зручними їм напрямками. Британські освітні менеджери наголошують на тому, що без всеосяжної організаційної структури, спільного бачення, активного спілкування, єдиного центру й узгоджених та інтегрованих організаційних процедур, розподілене лідерство може призвести до того, що факультети, школи, департаменти та/або фізичні особи будуть діяти розрізнено.

2) неясність ролей: розподілене лідерство також може призвести до відсутності ясності з приводу розподілу ролей і створити можливості для плутанини й конкуренції.

3) повільне прийняття рішень: оскільки розподілене лідерство передбачає залучення великої кількості людей до керівництва, процес прийняття рішень в організації може уповільнитися.

4) відмінності щодо індивідуальних можливостей: розподілене лідерство може також недооцінювати індивідуальні можливості учасників, їх здатність до керівництва, ухвалення відповідальних рішень, нереальні очікування продуктивності й ризик помилки керівництва.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок. Отже, дослідження розвитку колективного (дистрибутивного) лідерства показало, що таке лідерство передбачає новий шлях розвитку – паралельне лідерство – процес, коли лідери-викладачі та їх керівники беруть участь в колективній дії, що втілює спільну мету. А відтак, лідерство у вищій освіті значною мірою залежить від внеску персоналу, який виконує лідерські ролі.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. На подальше вивчення заслуговує перспективний зарубіжний досвід мережевого управління європейськими університетськими мережами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bolden R. Developing collective leadership in higher education / R. Bolden, G. Petrov, J. Gosling. – London, 2008. – 88 p.
2. Day D. Leadership development: a review in context / D. Day // Leadership Quarterly. – 2001. – N 11 (4). – P. 581–613.
3. Gronn P. Distributed Leadership / P. Gronn // Second International Handbook of Educational Leadership and Administration / Ed. by K. Leitwood, P. Hallinger, K. Seashore-Louis (ets.). – Dordrecht : Kluwer, 2002. – P. 3–42.
4. Gronn P. Distributive priorities : a new architecture for leadership / P. Gronn // Educational Management and Administration. – 2000. – Vol. 28, N 3. – P. 317–318.
5. Hefce (Higher Education Funding Council for England) Performance Indicators in Higher Education [Електронний ресурс]. – Bristol : Hefce, 1999. – Режим доступу : www.hefce.ac.uk/learning/PerfInd/.
6. Jopling M. Leadership in School Networks : findings from the Networked Learning Communities Programme / M. Jopling, B. Spender // Management in Education. – 2006. – Vol. 20, N 3. – P. 20–23.
7. Leitwood K. The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school / K. Leitwood, D. Djantzi. – Toronto ; Ontario : Centre for Leadership Development, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, 1999. – 28 p.
8. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice / P. G. Northouse. – London : Sage Publications, 2003.
9. Spillane J. Distributed leadership / J. Spillane. – San Fransisco : Jossey Bass, 2006. – 144 p.
10. Spillane J. Practice in the heart of the matter : Distributed Leadership and Network Learning Communities / J. Spillane, H. Timperley // International perspectives on networked learning. – 2006. – P. 16–21.
11. Yukl G. A. Leadership in Organizations / G. A. Yukl. – NJ : Prentice-Hall, 2002.

РЕЗЮМЕ

Чистякова И. А. Развитие коллективного лидерства в теории сетевого управления в высшем образовании.

Статья посвящена рассмотрению проблемы развития коллективного лидерства в теории сетевого управления в высшем образовании. Раскрыта сущность понятий «лидерство», «дистрибутивное лидерство», «коллективное лидерство», «сетевое управление». Проанализированы институциональные подходы к лидерству. Определены критерии отбора дистрибутивных лидеров. Определены преимущества и проблемы дистрибутивного лидерства. Представлены новые приоритеты развития дистрибутивного лидерства в теории сетевого

управления в высшем образовании. Выявлены особенности развития дистрибутивного лидерства.

Ключевые слова: лидерство, коллективное лидерство, дистрибутивное лидерство, сетевое управление, высшее образование.

SUMMARY

Chistyakova I. The development of collective leader in the theory of network management in higher education.

High quality teaching and research, the need for active interaction with business and public institutions require appropriate management, such as network management, based on the idea of transformational leadership. Among the new management model, which is especially significant in terms of networking of higher education institutions collective leadership is defined.

The purpose of the article is to address the problem of collective leadership in the theory of network management in higher education.

In modern Western educational literature there are several points of view to the interpretation of the concept of collective (distributive) leadership: 1) as a way of uniting and transforming it into a single professional community; 2) the qualitative dimension – a coordinated action as «permissible structuring effect on members, leading to coordinated action».

The author has determined the following tasks of collective leadership:

- 1. The transfer of financial and administrative authority from head to all participants.*
- 2. The division of responsibilities between all members.*
- 3. Attracting new members of staff from other organizations in order to acquire new knowledge, skills and networking.*
- 4. Organic division responsible positions between volunteers.*

Three conceptual aspects of distributive leadership, constituting its essence are defined: 1) distribution leadership is consistent effect of people working together, there is only a system of cooperation and create a situation in which the number and impact of joint actions is much greater than the sum of the individual; 2) distribution leadership assumes that the learning management involved more people than is usual in traditional management structures; 3) distributive leadership carries a variety of knowledge, experience and skill that enables development initiatives within the entire organization with its further development, adaptation and improvement in an atmosphere of support and trust.

Much attention is drawn to the advantages and disadvantages of distributive leadership. The author has determined four advantages: 1) responsiveness; 2) transparency; 3) convenience; 4) teamwork.

The disadvantages include: 1) fragmentation; 2) a lack of clarity of roles; 3) a slow decision-making; 4) differences in individual capacity.

It is proved that collective leadership provides a new way of development - a parallel leadership that is a process where the teachers and leaders, their leaders participate in collective action that embodies a common goal.

Key words: leadership, collective leadership, distributive leadership, network management, higher education.