

Катерина Бабко

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

В статті розглянуто теорії та концепції виникнення лідерства та можливості використання однієї з них для формування та розвитку лідерських здібностей у майбутніх соціальних педагогів.

Ключові слова: лідерство, теорія виникнення лідерства, концепція виникнення лідерства.

На сьогоднішній день лідерство знаходиться під пильним поглядом досить багатьох науковців. Кожен з яких намагається дослідити цей феномен з власної точки зору, розглядаючи та розбираючи поняття «лідер» та «лідерство» по частинах та складових.

Такими науковцями є К.В. Бикова, Е. Богардус, Л.Й. Дерев'яна, А.А. Єршов, Н.С. Жеребова, А.В. Кальянова, Т.І. Наконечний, А.В. Пертровський, О.О. Савельєва, Н.М. Ткаченко, О.В. Турська, Л.І. Ушанський, В.В. Шпалінський [5].

На даному етапі нашого дисертаційного дослідження нас цікавлять теорії та концепції виникнення лідерства, за допомогою яких можна сформувати та розвинути лідерські здібності у майбутніх соціальних педагогів. Ми спробуємо проаналізувати всі наявні теорії, концепції та обрати найзручнішу та найоптимальнішу для розробки програми виявлення та формування лідерських якостей.

Лідерство як особистісна характеристика існувало ще з давніх-давен. Про це може свідчити поведінка стадних тварин, у яких завжди є вождь, що вважається найсильнішим, витривалішим, розумнішим та сміливішим за інших членів стада. Вождь завжди впевненіший та рішучіший, він впевнено керує у відповідності з генетичними законами. Але на ті часи поняття «лідер» та «лідерство» не існувало в зв'язку з його непотрібністю.

Саме поняття «лідер» було виявлене в англійській мові ще в XIII столітті, а похідне від нього «лідерство» з'явилося значно пізніше, лише на початку минулого XX століття. Саме тоді проблема лідерства постає як об'єкт наукового зацікавлення. Відомо що перші дослідження з проблеми лідерства проводились К. Левінім та його послідовниками Р. Ліппітом, Р. Уайтом в 30-ті роки в США. Завдяки цим дослідженням були зроблені перші кроки до становлення основних понять пов'язаних з цим феноменом [4].

Пізніше стало відомим, що дослідженням явища лідерства також займались філософ Фрідріх Ніцше, соціолог Габріель Тард, німецький мислитель К. Маркс, кожен з яких мав власний погляд на цю проблему. Свою теорію лідера-надлюдини розвинув німецький вчений Ф. Ніцше (1844–

1900). Лідер, за його концепцією, вищий біологічний тип людини, що ігнорує встановлені соціальні норми, мораль та політичні цінності. У праці «Генеалогія моралі» вказував на прагнення людини зайняти пост лідера як на природній інстинкт і зазначав, що лідер має право ігнорувати мораль. Соціолог Габріель Тард вважав, що лідер є рушієм суспільного процесу, силою, що спонукає та певною мірою скеровує розвиток людської історії. Німецький мислитель К. Маркс, визначав лідера як особу, якій властиві уміння, знання, авторитет, організаторський талант і який є виразником інтересів і волі певного класу (в часи К. Маркса таким класом був пролетаріат) [6].

Протягом еволюції інтересу до феномена лідерства було створено спочатку концепції а потім теорії лідерства.

На сьогоднішній день існує дві основних концепції лідерства:

- Традиційна концепція лідерства;
- Ситуаційна концепція лідерства.

В свою чергу концепції мають також і складові.

Традиційна концепція лідерства складається з концепції лідерських якостей та концепції лідерської поведінки. Ситуаційні концепції лідерства узагальнюють у собі: концепцію лідерської поведінки Танненбаума-Шміда, модель ситуаційного лідерства Херсея і Бланшарда та модель «шлях-ціль» Хауза-Мітчела.

Схожість даних концепцій та можливість їх об'єднати в один напрямок полягає в тому, що вони засновані на основі лідера як людини, наділеної унікальними якостями, які властиві їй або з народження, або вихованими спеціально. Тобто кожна теорія намагається виявити загальні аспекти поведінки лідера.

Концепція лідерських якостей розглядає лідерство як особливих людей з вродженим набором певних якостей характеру, які властиві тільки їм. Головна ідея даної теорії: лідерами не стають – ними народжуються. Найбільш відомими прихильниками і дослідниками цієї концепції лідерських якостей є американці Уорен Беніне, Едвін Гізелі та Ральф Стогділл. Але в результаті їх роботи не було виявлено поведінкових якостей, що властиві лише лідерам. Однак дана теорія слугує перед посиленням до появи та розвитку інших концепцій лідерства, в окремій концепції лідерської поведінки.

Концепція лідерської поведінки припускає можливість підготовки лідерів за спеціальними програмами з допомогою виховання в них відповідних якостей. Ця концепція слугує основою для розробки програм підготовки лідерів. Але, не дивлячись на багаточисленні та глибокі дослідження, взаємозв'язки між якостями характеру лідера, з одного боку, та ефективністю і задоволеністю виконаною роботою, з іншого, виявлено не було.

Універсального типу лідера не існує, що слугувало основою до розробки інших підходів теорії лідерства.

На основі традиційного підходу з'явилась ситуаційна концепція лідерства, що запропонована Франком Фідлером. Він вважав, що лідер вияв-

ляє свої особливі якості при певних умовах, що склалися. Причому в різних обставинах проявляє їх по-різному. В ситуаційних концепціях лідерства особливу увагу приділяють впливу зовнішніх факторів, що чинять значний вплив на здатність людини вести за собою колектив.

Підґрунтям ситуаційного підходу є припущення, що лідерська поведінка повинна бути різною в різних ситуаціях. Ситуаційний підхід до вивчення лідерства досліджує взаємодії різних ситуаційних змінних для того, щоб виявити причинно-наслідковий зв'язок у відносинах лідерства, який дозволяє передбачити можливу поведінку лідера та наслідки цієї поведінки.

Далі нами будуть розглянуті наступні складові концепції ситуаційного лідерства: концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта, модель ситуаційного лідерства Херсея і Бланшарда та модель «шлях-ціль» Хауза-Мітчела.

Концепція лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта.

У відповідності до цієї моделі, лідер обирає якийсь один зразок поведінки в залежності від сили впливу на відносини лідерства трьох факторів: самого лідера, його послідовників і ситуації, яка склалася. В цій моделі дається спектр виборів між демократичною і авторитарною альтернативами, які відповідно асоціюються з інтересом до відносин чи до роботи.

Різниця між цими двома лідерськими стилями заснована на припущеннях лідера про джерела його влади та природу людини. Демократ думає, що влада йому дається послідовниками, яких він веде, і що люди в своїй основі володіють здібностями до самоуправління і творчої роботи в умовах правильного вмотивування. Авторитар вважає, що влада дається його позицією в групі і що люди внутрішньо ліниві і на них важко покладатися. В першому випадку є можливість участі в управлінні, в другому – цілі і, засоби визначає сам лідер.

Подальший розвиток даної моделі зіткнувся з труднощами в обліку всіх можливих взаємодій між лідером, послідовниками і ситуацією при встановленні причинно-наслідкових зв'язків в стосунках лідерства.

Модель ситуаційного лідерства Херсея і Бланшарда.

Поль Херсі і Кен Бланшард розробили ситуаційну теорію лідерства, яку вони назвали теорією життєвого циклу, згідно з якою найбільш ефективні стилі лідерства залежать від «зрілості» виконавців. Але зрілість не як вік, а здатність осіб та груп нести відповідальність за свою поведінку, бажання досягти поставленої мети, а також освіта та досвід у відношенні до конкретної задачі, яку необхідно виконати.

Згідно з Херсі і Бланшардом поняття зрілості не є постійною рисою особи чи групи, а скоріше характеристикою конкретної ситуації. Тобто, в залежності від задачі, що виконується, окремі особи і групи виявляють різний рівень «зрілості». Відповідно керівник-лідер може змінювати і свою поведінку в залежності від відносної зрілості особи чи групи. Він визначає цю зрілість оцінюючи прагнення до досягнення, здатність нести відповіда-

льність за поведінку, а також рівень освіти та досвід останньої роботи над дорученими завданнями.

Модель лідерства «шлях – ціль» Хауза та Мітчелла.

Ця модель ситуаційного лідерства отримала свій розвиток в 70-х роках. В своїй основі вона базується на мотиваційній теорії очікування. Вихідним посиленням є припущення, що послідовники задоволені своєю роботою тоді, коли є жорсткий зв'язок між їх зусиллями та винагородою. Так модель отримала свою назву. Існує прямий зв'язок між рівнем лідерської ефективності та рівнем мотиваційної сили очікувань, що мають послідовники. Ідеальним є варіант коли винагорода повністю відповідає результату. Модель констатує, що ефективний лідер – це той, який допомагає послідовникам іти шляхом, що веде до бажаної цілі. При цьому пропонуються різні варіанти поведінки лідера в залежності від ситуації.

Ці три моделі вплинули на розвиток теорії лідерства. Хоча жодна з цих теорій не отримала повного підтвердження в дослідженнях. Проте переконання, що лідери повинні обирати стиль керівництва відповідно до ситуації не викликає сумнівів. Не існує якогось одного оптимального стилю лідерства.

Теорія рис лідерства (харизматична теорія).

Ця теорія виникла в німецькій ідеалістичній психології кінця XIX – початку XX століття. За цією теорією лідер повинен володіти певними рисами. Він має глибше та масштабніше мислити, вміти швидко знаходити вихід із певних ситуацій тощо. Якісна перевага – це продуктивність ідей. Людина мусить оволодіти вмінням уникати, а в разі необхідності розв'язувати конфлікти, мати «підхід» до людей, до їхніх проблем, що потребують вирішення.

Лідера характеризують високий рівень інтелекту, нестандартне мислення. Усе це має створити нову якість, що забезпечує лідерові здатність уміло вирішувати весь комплекс проблем, беручи до уваги не лише поточну ситуацію, а й можливі наслідки своїх дій у майбутньому. Нову ідею лідер повинен або вдосконалити, або відкинути [2].

Ситуаційна теорія лідерства Фідлера.

Виникла в рамках командно-динамічного підходу, розглядаючого лідерство як продукт ситуації. Відповідно до цієї теорії існує чотири моделі становлення лідера:

- Якщо хтось став лідером в одній ситуації не виключено те, що людина стане лідером і в іншій ситуації;
- Як наслідок дії певних стереотипів лідери в одній ситуації інколи розглядаються як лідери «в цілому»;
- Людина, ставши лідером в одній ситуації, набуває авторитет, який починає працювати на неї в інших ситуаціях;
- Людина має певні особистісні якості, і тому певним людям властиво «шукати посаду» [3].