

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-84.1-7>

УДК 37.032

Зимівець Н.В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

ЛІДЕРСТВО ЯК ПІДРУНТЯ ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ «РІВНИЙ-РІВНОМУ»

Анотація. У статті розглянуто проблему лідерства як підрунтя моделі «рівний – рівному». Вказується, що ця модель може бути універсальним механізмом, який допомагає людині оволодіти необхідними їй моделями соціального співіснування, навичками суспільної поведінки, придбати необхідні вміння для успішного життєствердження. Детально розглянута класифікація підходів до розуміння і дослідження лідерства. Автором розкрито особливості моделі «рівний – рівному» як такої, що базується на використанні знань, досвіду і авторитету особистості, здатної до поширення інформації в соціальній групі людей, рівних за якоюсь певною ознакою. Надана схема лідерства та розкриті її складові: критерії лідерства, процедури лідерства тощо. У статті наголошено, що лідерство характеризується домінуванням одного з трьох компонентів взаємодії – ділового, емоційного та інформаційного, із них звертається увага на важливі компоненти лідерства в моделі «рівний – рівному», а саме: емоційний та інформаційний. Визначено навички, які формуються у сучасної особистості, необхідні для лідерства за моделлю «рівний – рівному».

Ключові слова: лідерство, лідер, модель, «рівний-рівному», цінність, особистість.

Zymivets Nataliya

Oles Honchar Dnipro National University

LEADERSHIP AS THE BASIS OF THE «PEER TO PEER» MODEL

Summary. The article considers the problem of leadership as the basis of the «peer to peer» model. The author points out that this model can be a universal mechanism that helps a person to master necessary models of social coexistence, skills of social behavior, to acquire the necessary skills for successful life. The «peer-to-peer» model is based on the principle of interaction, information transfer and is a technology of pedagogical influence, a method of forming a personality capable of making decisions independently. The author notes that today the national educational system is in the process of finding adequate requirements for modern life, guidelines and forms of education. That is why the peer-to-peer model is based on the ideas of reforming the national education system for the development of leadership, organizational, social components of a modern personality. The skills of a modern personality that are necessary for leadership according to the «peer-to-peer» model are identified. The paper thoroughly considers the classification of approaches to leadership understanding and research. The author covers the features of the «peer-to-peer» model as the one the is based on the use of knowledge, experience and authority of a person capable of spreading information in a social group of people equal in some way. The paper suggests a scheme of leadership and its components: criteria of leadership, procedures of leadership, etc. The article emphasizes that leadership is characterized by the dominance of one of the three components of interaction – business, emotional and informational, among them attention is given to such important components of «peer-to-peer» leadership model as emotional and informational. The article identifies skills that are formed in the modern personality necessary for «peer-to-peer» leadership model. The author is of the opinion that formation and development of leadership skills is possible through education and self-study, motivation, training and practical experience, and the choice of peer-to-peer model will largely determine the degree of professional, personal and social self-realization of a leader.

Keywords: leadership, leader, model, peer-to-peer, value, person.

Постановка проблеми. Сьогодення об'єктивно вимагає нових підходів до соціального розвитку особистості. При цьому значне місце відводиться вибору особистістю системи життєвих цінностей, формуванню власних мотивів діяльності, визначенню інтересів, розвитку лідерських та організаторських здібностей, які забезпечували б самоствердження людини в суспільстві.

Універсальним механізмом, який допомагає людині оволодіти необхідними їй моделями соціального співіснування, навичками суспільної поведінки, придбати необхідні вміння для успішного життєствердження може бути модель «рівний – рівному». Оскільки участь людей в провітницькій роботі є однією із найважливіших умов формування лідерських якостей особистості, означена тема на сучасному етапі розвитку українського суспільства вкрай важлива.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою феномену лідерства займаються вже не одне десятиліття. Так концептуальний підхід до дослідження феномену лідерства здійснили Г. Тард, Г. Лебон, детальним вивченням мікро-

середовища функціонування лідера займалися Богардус, Сміт, Крюгер. Г. Хоманс вважав лідера «інструментом» або однією із функцій групи, а М. Грегор вказував, що лідер здатен задовольнити потреби групи. Представниками універсальної, синтетичної теорії лідерства були Б. Басс, Ф. Фідлер, З. Холландер і Дж. Джуліа. На сучасному етапі проблемою вивчення феномену лідерства займаються такі вчені, як: В. Анненкова, Г. Атаманчук, В. Афанасьєв, В. Бакуменко, О. Бандурка, І. Василенко, Б. Візіров, М. Гаман, В. Голуб, В. Гончаров, Н. Гончарук, П. Журавльов, Н. Зимівець, В. Іванов, С. Князєв, В. Куйбіда, О. Копиленко, Н. Нижник, В. Олуйко, Л. Пашко, С. Серьогін, О. Турчинов, В. Цветков, В. Черепанов та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На даний час не вирішеною залишається проблема лідерства у контексті освітньої моделі «рівний-рівному».

Мета статті полягає у розкритті змісту поняття лідера та інноваційних поглядів на структуру терміну у контексті моделі «рівний-рівному» як одного з інноваційних напрямків для підвищен-

ня професійної конкурентоздатності фахівців освітньої галузі.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах розвиток освіти важливим фактором стає розвиток потенціалу особистості. Сучасні умови потребують від кожної людини не лише високого рівня професіоналізму, але й наявності постійної готовності збагачувати та оновлювати свої знання, уміння. Ефективне функціонування освітньої системи залежить не лише від її організаційної структури, зовнішніх факторів, але і від особистих характеристик фахівців, зокрема від рівня розвитку їх лідерських якостей. Однозначного визначення феномена лідерства, що задовольняє всіх дослідників, не існує. Кожна з моделей прочиняє лише одну з граней цього феномена.

Розглянемо класифікацію підходів до розуміння і дослідження лідерства [8]:

1. Лідерство як центр групових інтересів і процесів. У цій концепції лідер розглядається як духовно-емоційний центр групи, що визначає її структуру, атмосферу, ідеологію і групові процеси.

2. Лідерство як прояв особистісних рис. Основною ідеєю даного підходу є переконання, що лідер володіє певними якостями, що відрізняють його від інших і дозволяють йому успішно домагатися і утримувати лідерські позиції. (лідер як індивід, що ввібрав у себе найбільшу кількість бажаних особистісних якостей, лідерство як комбінація таких характеристик індивіда, котрі підштовхують інших до виконання поставленого завдання).

3. Лідерство як мистецтво досягнення згоди. Лідерство це здатність лідера організувати людей на ефективну співпрацю, можливість індивіда впливати на послідовників і досягати лояльності, поваги і співпраці з їхнього боку.

4. Лідерство як дія і поведінка. У цій концепції акцент робиться на поведінкових аспектах лідерства, в тому числі діях, які здійснюються лідером для управління та координації роботи групи. Лідерство – поведінка індивіда, спрямована на управління діяльністю групи.

5. Лідерство як інструмент досягнення мети та результату. Лідерство м бути визначено на основі ефективного впливу індивіда на дії послідовників по досягненню спільної мети групи. Таким чином, в цьому підході визнається інструментальна цінність лідера як засобу інтеграції членів групи і формування узгодженості їх дій для отримання бажаного результату.

6. Лідерство як результат групової взаємодії. Лідерство розуміється як ефект і результат групової взаємодії, в процесі якого люди добровільно об'єднуються навколо більш успішної людини, відчуваючи в ній особисту зацікавленість і визнаючи, що вона є важливим носієм цілей, програм і методів дії, а також цінностей і норм групи.

7. Лідерство як вміння переконувати. Тут підкреслюється відмінність між лідерством і управлінням. Якщо останнє, з точки зору прихильників цього підходу, є мистецтвом примусу і використання сили для того, щоб змусити людей слідувати в певному напрямку, то лідер керує за допомогою переконання і заохочення. Суть лідерства полягає в управлінні людьми за допомогою сили переконання і спонукання, а не за допомогою примусу.

8. Лідерство як здійснення впливу. У даній концепції лідерство розглядається як процес впливу на

діяльність групи в цілому і окремих послідовників зокрема. Відповідно до цієї концепції, лідери в процесі взаємодії впливають на своє близьке оточення, групу, організацію, соціальні інститути або на суспільство в цілому (якщо мова йде про політичне лідерство). Лідерство – це процес надання впливу на діяльність групи для досягнення спільної мети.

9. Лідерство як владні відносини. Лідерство (в першу чергу політичне) – влада, здійснювана одним або кількома індивідами, з щоб спонукати членів нації до дії. При цьому лідер, будучи ініціатором взаємодії, стимулює послідовників та встановлює над ними контроль, змінюючи при цьому їх первинні наміри.

10. Лідерство як результат рольової диференціації. Відповідно до цієї концепції, всі члени суспільства, а також групи та громадські організації займають певне місце в системі соціальної ієрархії, і кожен учасник взаємин лідерства-підпорядкування відіграє певну роль. Відповідно, лідерство може розглядатися як рольова диференціація, в основі якої лежить процес взаємодії і взаємовпливу.

11. Лідерство як ініціація і конструювання структури групи. Лідерство – процес, який породжує і підтримує рольову структуру групи. Можна сказати, що лідер прагне змінити поведінку послідовників і розвинути їх потреби таким чином, щоб сконструювати певну структуру групи, легітимізує його лідерський статус.

12. Лідерство як бачення перспективи. Головна відмінність лідера від послідовників полягає в тому, що він володіє баченням перспективи, завдяки чому розвиває і визначає діяльність своєї групи. Послідовники орієнтуються у своїх діях на лідера тільки тоді, коли він спрямований у майбутнє, бачить перспективу, знає, куди йти, має привабливі для послідовників плани і знання, як їх реалізувати.

13. Лідерство як слідування особливим цінностям. Прихильність лідера особливим, найбільш привабливим для послідовників цінностям є основою його авторитету, тобто є важливим визначальним лідерство фактором. Для успішного керівництва лідеру недостатньо прийняти цінності групи і стати їх носієм. Він повинен дотримуватися того, що в сучасному світі отримало назву «політкоректного поведінки», особливо якщо це організаційний чи політичний лідер.

Найбільш важливими сутнісними характеристиками феномена лідерства є [8]:

1. Лідер – той, хто має послідовників. Саме наявність послідовників відрізняє лідерів від не-лідерів. За лідером слідує віддані йому люди. Ніхто не стає лідером доти, поки не знаходить послідовників.

2. Лідерство – результат взаємодії. Якщо лідерам необхідні послідовники, значить, лідерство не зводиться тільки до проблеми особистості лідера, а скоріше є продуктом відносин між лідером і послідовниками. Зрештою інші люди помічають в першу чергу дії і вчинки лідера і на цій основі формують своє сприйняття його рис.

Сьогодні національна освітня система перебуває в процесі пошуку адекватних вимог до сучасного життя, орієнтирів і форм організації навчання. Саме тому модель «рівний – рівному» виходить з ідей реформування національної системи освіти на розвиток лідерських, організаційних, соціальних складових сучасної особистості. Поняття «рівний-рівному» розкриває неформальний шлях поши-

рення інформації та передачі досвіду в суспільстві, супроводжує історичний розвиток людства, мабуть, з моменту його виникнення. Модель «рівний – рівному» базується на принципі взаємодії, передачі інформації і є технологією педагогічного впливу, методом формування особистості, здатної приймати рішення самостійно. Отже, суть поняття «рівний – рівному» полягає у поширенні інформації в соціальній групі людей, рівних за якоюсь певною ознакою.

Розглянемо лідерство як підґрунтя моделі «рівний – рівному» (рис. 1).

Лідерство характеризується домінуванням одного з трьох компонентів взаємодії – ділового, емоційного та інформаційного. Зупинимось на важливих компонентах лідерства в моделі «рівний – рівному», а саме емоційному та інформаційному. Емоційне лідерство виникає в неформальних соціальних групах на основі людських симпатій – привабливості лідера як учасника міжособистісного спілкування. Емоційний лідер викликає у людей довіру, випромінює доброту, вселяє впевненість, знімає психологічну напруженість, створює атмосферу психологічного комфорту. Емоційний лідер – це людина, до якої кожен у групі може звернутися за співчуттям.

Інформаційне лідерство визначається тим, що його суб'єкт багато що знає, може пояснити і допомогти знайти потрібну інформацію.

Найкращим буде лідер, що поєднує всі три якості, але такий універсальний лідер зустрічається рідко. Найчастіше, однак, зустрічається поєднання двох компонентів: емоційного і ділового, або інформаційного і ділового.

3. Лідерство засноване на авторитеті. Авторитет має психологічну природу і формується на основі спільної зацікавленості послідовників в керівнику та їх переконаності в його особливих (як мінімум, необхідних для них) здібностях. Володіння авторитетом дає лідеру право на прийняття рішень в умовах спільної діяльності. У цьому значенні поняття «авторитет» прямо пов'язане з лідерством, але не обов'язково з формальним керівництвом. Авторитетом може володіти індивід, що не наділений посадовими повноваженнями, але володіє високим ступенем референтності для оточуючих.

4. Лідерство формується в процесі дискретних подій - активів лідерства. Процес лідерства складається з активів лідерства, тобто подій, що мають початок і кінець. На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера і послідовників виникають, досягають зрілості і завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли зустрічаються лідер і послідовник, тим самим вони відбуваються як дискретні взаємодії. Якщо лідер здійснює множинні акти-

дії лідерства, то його положення може здаватися стабільним. Однак у більшості подій, що підтверджують факт лідерства, короткий термін дії. Ці події являють собою короткі взаємодії лідера і послідовників в особливих обставинах.

5. Лідерство засноване на неформальному впливі. Лідер впливає на послідовників, але його ресурс впливу має виражений неформальний компонент. Він не може бути заснований на повинності, необхідності дотримання підлеглими статутів та посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо у разі керівництва, але не лідерства. На відміну від керівництва, лідер не наказує, а пропонує.

6. Лідерство – продукт сприйняття і свідомості. Лідерство когнітивна «конструюється» в міру того, як певні вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Тобто, для успішності становлення в якості лідера в конкретній соціальній групі необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, і фактори, що розглядаються ними, коли вони приписують певні результати лідерству.

Кожна людина може визначити свою і чужу придатність до лідерства за допомогою наступних восьми критеріїв [8]:

1. Безперервне самовдосконалення. Ви шукаєте способи самовдосконалення: читаете, задаєте питання, проходите додатковий курс навчання. На , для більшості людей характерна тенденція обмежуватися вчорашніми знаннями, а не виховувати в собі дух безперервного самовдосконалення. Однак «якщо ви самі не вдосконалюєте себе, то вам важко спонукати інших зайнятися цим».

2. Орієнтація на служіння іншим. Ви орієнтовані на надання послуг, незалежно від того, як ви заробляєте собі на життя. Іншими словами, ви питаєте себе, що потрібно іншим, а не тільки що потрібно вам.

3. Випромінювання позитивної енергії, доброзичливості і ухилення від сприйняття негативної енергії і конфліктів.

4. Віра в інших. Ви захищаете їх, бачите цінність, доброту і потенційні можливості.

5. Раціональний розподіл часу і зусиль. Ви намагаєтесь оптимально розподілити своє життя між роботою, домом і суспільством.

6. Внутрішня впевненість, оптимізм, свіжий погляд на події, сприйняття життя як пригоди.

7. Самокритичність, толерантність (терпимість), визнання заслуг інших і їх рівного права на самовираження. Ви цінуєте відмінності. Ви розумієте, що ваш метод не є «єдино правиль-

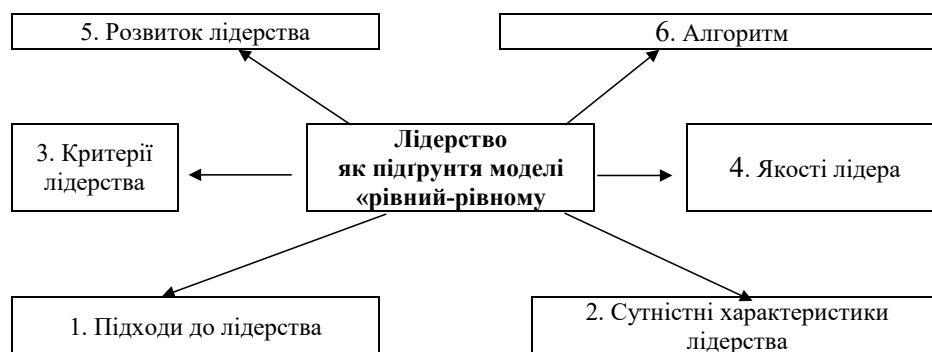


Рис. 1. Блок-схема

ним», і розглядаєте нові альтернативи як загрози, а не як загрози вам.

8. Турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток.

Здатність до лідерства, як і будь-яка інша здатність являє собою систему якостей особистості.

Серед фахівців до цих пір не завершена дискусія про те, є формування лідерства керованим або це стихійний у своїй основі процес. Незважаючи на відсутність однозначної відповіді на дане питання, наявні теоретичні і практичні педагогічні розробки дозволяють говорити про управління лідерством, його розвиток.

Розвиток лідерства – цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок.

Даний аспект проблеми управління лідерством враховує можливості більшою чи меншою мірою формувати і розвивати лідерські здібності шляхом навчання і самонавчання, мотивування, тренінгів та практичного досвіду. Для розвитку лідерства використовується ряд процедур, теоретичним обґрунтуванням яких тією чи іншою мірою є розглянуті раніше теорії лідерства. Їх використання допомагає «стати лідером», знайти визнання групи, колективу.

Ці процедури такі:

– вироблення особистої умотивованості, сталого бажання бути лідером, впевненості в собі, готовності приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовності та наполегливості в реалізації спільних цілей, свідомості власної сили, віри у досягнення мети, ентузіазму і т.п.

– розвиток індивідуальних інтелектуальних і моральних лідерських якостей.

До таких якостей відносяться перш за все професійна компетентність; порядність (чесність, дотримання моральних норм), без якої важко завоювати авторитет; розвинений інтелект, який проявляється в аналітичності, швидкості розуміння суті проблеми, гнучкості розуму, передбачливості, умінні планувати і ставити цілі і т. д.;

– забезпечення соціальної компетентності лідера і його доброзичливості у відносинах з членами групи. Це передбачає культуру спілкування, уміння ясно і чітко висловлювати думки, коректно вислуховувати співрозмовника, робити зауваження,

давати поради, уважність, повага гідності інших людей, вміння розуміти їх, перейматися їхніми турботами і проблемами, надавати їм підтримку тощо;

– придбання вміння і навичок швидко і правильно оцінювати ситуацію, знати і враховувати особливості, інтереси, запити і очікування всіх членів групи.

– важлива для лідерства і правильна оцінка ситуації, своїх сил і можливостей групи. Без цього успіх групової діяльності не досяжний.

Таким чином, участь у навчанні за моделлю «рівний – рівному» формує у сучасної особистості навички, необхідні для лідерства, а саме:

– ефективного спілкування (які відпрацьовуються на формальному (проведення занять) і неформальному (особистісному) рівнях);

– усвідомлення власної індивідуальності;

– розуміння, врахування та поваги індивідуальності та неповторності інших людей;

– самостійного прийняття рішення, самоконтролю власної поведінки, самоповаги, самоусвідомлення;

– вміння пристосовуватися до змін соціального середовища;

– здійснювати рефлексивну та самооціночну діяльність, цілепокладання, що є одними із складових «Я-концепції» особистості.

У результаті розгляду проблеми лідерства як підґрунтя моделі «рівний – рівному» можемо зробити висновок, що для лідерства характерним є те, що процес становлення людини як лідера тісно пов'язаний з її особистісним розвитком, який включає усвідомлення її життєвих цінностей, свідомий вибір життєвої позиції, стилю поведінки, спілкування з людьми. Такий вибір зумовлений, з одного боку, цінностями й ідеалами, притаманними сучасному суспільству, а також сприйняттям лідером та відповідністю його власним поглядам, життєвим цілям і цінностям. Тому вибір моделі «рівний – рівному» значною мірою визначатиме міру професійної, особистісної й соціальної самореалізації лідера, його життєвий успіх.

Перспективу подальшого дослідження ми вбачаємо у розробці і реалізації заходів з розвитку лідерського потенціалу серед здобувачів вищої освіти.

Список літератури:

1. Ананченко М.Ю. Сущность и источники лидерства. *Вестник Поморского университета. Серия : Гуманитарные и социальные науки.* 2005. № 1. С. 47–54.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 448 с.
3. Бордунос К.А. Обучение лидерству. *Персонал-микс.* 2007. № 1. С. 24–25.
4. Воробьев А., Чуркин А., Сигневич С. Законы лидерства. *Управление персоналом.* 2007. № 12. С. 17–21.
5. Журавель Т.В., Лях Т.Л., Спіріна Т.П. та ін. Потенціал волонтерства та лідерства у здійсненні профілактики ВІЛ та ризикованої поведінки на базі професійно-технічних навчальних закладів : навч.-метод. посібник / за ред. Т.В. Журавель, Т.Л. Лях. Київ : ФО-П Буря О.Д., 2014. С. 19–39.
6. Лешчук Н.О., Савич Ж.В. Програма факультативного курсу «Сприяння просвітницькій роботі «рівний – рівному» серед молоді України щодо здорового способу життя» : навч.-метод. посіб. Київ : Наш час, 2007. 52 с.

References:

1. Ananchenko, M.Iu. (2005). Sushchnost y ystochnyky lyderstva. *Vestnyk Pomorskoho unyversyteta. Seryia: Humanytarnye y sotsyalnye nauky*, no. 1, s. 47–54.
2. Bendas, T.V. (2009). *Psykholohyia lyderstva : uchebnoe posobyie*. Sankt-Peterburh: Pyter, 448 s.
3. Bordunos, K.A. (2007). *Obuchenye lyderstvu. Personal-myks*, no. 1, s. 24–25.
4. Vorobev, A., Churkyn, A., & Syhnevych, S. (2007). *Zakony lyderstva. Upravlenye personalom*, no. 12, s. 17–21.
5. Zhuravel, T.V., Liakh, T.L., Spirina, T.P. et al. (2014). *Potentsial volonterstva ta liderstva u zdiisnenni profilyaktyky VIL ta ryzikovanoi povedinky na bazi profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv: navch.-metod. posibnyk / za red. T.V. Zhuravel, T.L. Liakh*. Kyiv: FO-P Buria O.D., s. 19–39.
6. Leshchuk, N.O., & Savych, Zh.V. (2007). *Prohrama fakultatyvnoho kursu «Spryiannia prosvitnytskii roboti «rivnyi – rivnomu» sered molodi Ukrainy shchodo zdorovoho sposobu zhyttia»: navch.-metod. posib*. Kyiv : Nash chas, 52 s.