

Оксана Іллівна Проскура,
*директорка Київської гімназії східних мов № 1,
магістр управління освітніми закладами,
магістр державного управління,
заслужений працівник освіти України
kgsml@ukr.net*

ЛІДЕРСТВО ПРИРОДНЕ І ВИХОВУВАНЕ ЯК ФЕНОМЕН І ОБ'ЄКТ ПЕДАГОГІЧНОГО ВПЛИВУ

Аналізується природне і виховуване лідерство як феномен і об'єкт педагогічного впливу з погляду майбутнього нинішніх учнів гімназії. Відкритість комунікації, її ефективність, комунікація і підтримка, прозорість в ухваленні управлінських і педагогічних рішень, увага до різноманітності особистостей педагогічних працівників і учнів – ключові аспекти суб'єкт-суб'єктної взаємодії і розвитку освітнього середовища закладу освіти. Окреслені ознаки природного лідерства корелюють з наявним у вчителів лідерським досвідом і потребами у вихованні лідерської поведінки серед учнів.

Ключові слова: заклади загальної середньої освіти; суб'єкт-суб'єктна взаємодія; освітнє середовище; лідерство.

Natural and nurtured leadership is analyzed as a phenomenon and object of pedagogical influence from the point of view of the future of current school pupils. The openness of communication, its effectiveness, communication and support, transparency in the adoption of managerial and pedagogical decisions, attention to the diversity of personalities of pedagogical workers and school pupils are key aspects of subject-subject interaction and the development of the educational environment. The outlined signs of natural leadership are correlated with the leadership proficiency available to teachers and the needs for nurturing leadership behavior among school pupils.

Key words: institutions of general secondary education; subject-subject interaction; educational environment; leadership

Загальні питання і конкретні проблеми лідерства природного і виховуваного є важливими аспектами у розвитку освітнього

середовища закладів загальної середньої освіти. Особливо у контексті сьогоденних реалій, що спричинюють немислимі виклики не тільки для освіти й освітян, а й для нашої держави.

Особистісні якості і природні здібності педагогічних працівників за науково обґрунтованого, планомірного, контекстуалізованого розвитку освітнього лідерства в гімназії сприяють навчанню учнів, формуванню ключових і предметних компетентностей, збагачують соціальний досвід учнів, розвивають лідерський потенціал. Виховання лідерства в учнів позитивно позначатиметься на успіхові у майбутньому, на розвитку креативності й ініціативності випускників. Підтримка самовираження і самостійності учнів є важливими аспектами освітнього середовища нашого закладу освіти, що підвищують самооцінку і посилюють віру учнів у свої здібності, у здатність бути частиною ефективної командної роботи гімназійної родини.

Обопільна зацікавленість (і вчителів, і учнів) у дослідженні феномена лідерства розвиває культуру спілкування, посилює взаємодії, розвиває і спонукає всіх учасників освітнього процесу до креативності, самовираження, толерантності, співпраці, лояльності, педагогічної дипломатії тощо.

Лідерство як сучасна концепція передбачає таку якість педагога як спроможність вести учнів за собою, переконливо навчати досягати освітньої мети, ґрунтуючись, як зазначають науковці [3], на ідеалах творчості, проактивності, стратегічного мислення, довіри і поваги до людей. W. Dyląg вважає, що довіра формується не лише канонами і настановами, що стосуються належного й надійного виконання завдань, а й за довіри, поваги і розвитку взірцевої співпраці [7, с. 131]. Розглядаючи лідерство в соціальних організаціях, D. Frey висловлює думку про те, що мати справу з цілями і з досягненням цих цілей, це не лише добір засобів, а й інструментів правильного і гарного керівництва [8, с. 3], зазначаючи, що «лідерство – це завжди переконання, орієнтація, супровід (коучинг), сприяння (розширення можливостей) [Там само].

Як зазначають А. Дегтяр і М. Бублій [2, с. 119–120], слід розвивати в учасників освітнього процесу не тільки належну суб'єкт-суб'єктну взаємодію, а й потребу проявляти ініціативу, прагнення до впровадження інновацій, бажання вийти за рамки інструкцій.

Взаємодія з командою, вважають О. Пономарьов і А. Долгарев [5, с. 24–25], є важливим засобом процесу управління, де довіра пов'язується (А. Дегтяр і М. Бублій) зі ступенем прозорості інформації щодо ключових аспектів спільної діяльності [2, с. 118]. Перефразовуючи думку Sørensen E., Torfing [9] на користь підтримки лідерства природного і на виховуване лідерство, зазначимо, що стандарти і шаблони поведінки керівника закладу освіти, представників адміністрації, керівників методичних об'єднань учителів демотивують і заважають упровадженню педагогічних інновацій. Звертаємо увагу на думку науковців про те, що чітка й цілісна структура партнерства за одноосібного лідерства може завадити передачі його як колегам, так і учням [1, с. 12].

Учнівське лідерство, на думку колеги О. Луцак, може стати справжньою школою демократії, засобом формування громадянської і соціальної компетентностей [4, с. 156].

Серед пріоритетів прийдешнього: критичне мислення, здатність аналізувати, які найкраще розвиваються на уроках математики; наявність потенціалу для комплексного розв'язувати проблеми, що передбачає вміння розкласти проблему на частини, – а це вже предметне інформатичне вміння, належне до декомпозиції обчислювального мислення; креативність, оригінальність, ініціативність, інноваційність, уміння генерувати ідеї – формуються змістом предметів мистецького циклу; у технічній творчості, у створенні медійних та інформаційних продуктів, у застосуванні власного методу розв'язання задачі допоможуть вправлення у проєктній діяльності.

Не беручи до уваги всі ці тенденції майбутнього, ми, педагоги, не зможемо підготувати покоління випускників до реалій швидкозмінного світу. Час, коли професію здобували раз і на все життя, сплив. Сьогодення – це час безперервного і постійного навчання упродовж життя. І освітянам потрібно це усвідомити теж, бо людству дорого вартують «учительські» помилки.

У нас кожен педагогічний працівник – лідер. Ми не зупиняємося на досягнутому, набуваємо нових компетентностей, що випливають із трансформаційних реалій в освітній галузі: підвищуємо професійну майстерність; вибудовуємо технології само- і взаємонавчання; опановуємо разом із учнями сучасні ІКТ; навчаємо гімназистів адекватно (передусім – здоров'язбережувально) рефлексувати на індивідуальні прояви і

соціальні стреси, на цінності, установки, орієнтації тощо [6, с. 821–822].

Для нас важливо, щоб:

- було бачення того, ким стануть наші учні в майбутньому; що, окрім монознань, вони матимуть у своєму освітньому кейсі зі школи;

- відкритість комунікації, її ефективність забезпечувала можливість висловлення думок й урахування їх в ухваленні рішень;

- комунікація і підтримка пронизували наради, відкриті діалоги, майстерки, зворотний зв'язок тощо задля реалізації можливостей у професійному розвитку педагогів, підтримки у складних ситуаціях;

- прозорість пронизувала процеси ухвалення рішень, створювала відчуття справедливості й довіри;

- увага до різноманітності особистостей педагогічних працівників і учнів зосереджувалася на індивідуальних потребах, здібностях, досвіді, потенціалі.

За постійного «на зв'язку» зростає соціальний тиск. Межа між нами самими і чужою думкою щодо того, на чому нам потрібно зосередитись, розмилися. Це не просто інформаційне перевантаження. Це – перезавантаження різними кутами зору. Ми й досі запрограмовані на те, щоб зробити якомога більше впродовж день. Важко, але треба призвичаїти свій розум до простої думки: вчитель працює, щоб жити, навчати й навчатися – творчо і креативно, працювати з радістю, розвиватись самому і розвивати учнів, а не живе – щоб механічно працювати, щоб і лідерство проявляло свою природність, яка й спонукала колись учня стати вчителем.

Природне лідерство позначене характерними рисами особистості і взаємодіями. Виокремлюються такі основні ознаки природного лідера (табл. 1).

Таблиця 1

Основні ознаки природного лідера

Вплив	Здатність мобілізувати колектив до спільних дій і досягнення цілей, мотивувати й емоційно підтримувати колектив, позитивно впливати на думки і дії учасників освітнього процесу задля досягнення триєдиної мети
-------	---

Закінчення таблиці 1

Довіра	Здатність здобувати довіру інших шляхом своєї чесності, надійності, відкритості у взаємодії з командою
Емпатія	Уміння відчувати, розуміти емоції, співчувати, розуміти почуття інших людей, готовність допомогти й підтримати за складних ситуацій
Спілкування	Уміння вести конструктивні діалоги, вирішувати конфлікти, здатність чітко й переконливо висловлювати свої думки
Упевненість	Упевненість у власних здібностях і рішучість в ухваленні рішень
Харизма	Здатність своєю енергією привертати увагу, надихати, мотивувати (набуває й інтуїтивне розуміння потреб учасників освітнього процесу)

Наші вчителі повсякчас демонструють якості внутрішніх лідерів як фасилітаторів навчання, котрі забезпечують розвиток гімназійного середовища як середовища, де учні активно залучаються до опанування змісту предметів (використовуються доступні засоби, застосовуються нові й оновлені форми і методи навчання).

Зворотний зв'язок сприяє відкритому спілкуванню, поліпшенню комунікації й розумінню запитів і потреб учнів (застосовуються усні опитування, скриньки довіри, інструментарій Google). Іноді починаємо вчитися ми, педагоги, у своїх учнів. Бо теорію на теренах Інтернету учні знаходять значно швидше, якщо вона їм потрібна. Якщо їх цьому навчили в школі – шукати, адаптувати, стресостійко сприймати помилки, уміти їх аналізувати тощо. Отже, принцип навчання «сьогодні на сьогодні» не спрацьовує. Майбутнє залежить від докладених зусиль: його можна створити. Майбутнє варіативне: воно не витікає з минулого, а залежить від рішень учасників освітнього процес і зацікавлених сторін. В освіті можна будувати форсайт, прогнози. Можна підготуватися до такого майбутнього, яке ми хочемо бачити, або самим творити його.

Щодня аналізується реакція батьків на особливості перебігу навчального процесу (уроки off-line, on-line, навчання мобільних

груп учнів, учнів, які здобувають знання за сімейною формою навчання чи індивідуальною тощо).

Зважаючи на можливості сучасних технологій у контексті лідерства виховуваного, враховуємо можливості електронних систем навчання і розвитку (електронні платформи для навчання і розвитку особистості сприяють швидшому й ефективнішому здобуттю знань і вмінь). У такий спосіб забезпечуються гнучкість і доступність (учні, які здобувають освіту за сімейною чи індивідуальною формами, навчаються у зручний для них час; перевірка засвоєння знань організуються за поурочними або тематичними опитувальниками, створеними на базі Google форм). Також застосовуються навчальні Google форми, роботу з якими учні виконують під час уроків off-line, on-line, а також у зручний для них час.

Креативність в організації і проведенні стандартних планових заходів гімназії. Це окрема важлива тема, де специфіку креативності (якщо можна так висловитися) диктує актуальність і нагальність порушуваних питань.

Варто наголосити на сертифікації, підвищенні кваліфікації і презентації здобутків педагогічних працівників Київської гімназії східних мов № 1. Сертифікацію, підвищення кваліфікації, уміння педагогічних працівників презентувати свої здобутки, долучення до Єдиної атестаційної системи тощо ми розглядаємо як ключові аспекти:

- професійного розвитку, оновлення знань, формування вмінь, що відповідають сучасним освітнім вимогам і потребам;
- підвищення якості освіти за постійного вдосконалення й використання сучасних методик навчання;
- зростання авторитету педагогічного працівника серед учнів, батьків, колег, громади;
- пропагування досвіду через оприлюднення напрацювань (Google Академія – <https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=s1e48p4AAAAJ>; рубрика «Публікації педагогічних працівників КГСМ № 1» на веб-ресурсі <http://didactics.ucoz.ua/forum/>, Facebook – <https://www.facebook.com/KGSMIKIEV> тощо).

Лідерство впливає не лише на загальні зрушення в суспільстві, а й на переформатування діяльності закладів загальної середньої освіти. У гімназії природне і виховане лідерство як складний і

багатогранний феномен вивчається у розвитку лідерських якостей усіх учасників освітнього процесу.

Насамперед увага приділяється формуванню відповідального ставлення до власних дій та взаємодії з іншими; розвитку співпраці і взаємопідтримки в групах і в колективі, створенню умови для взаємодії і співпраці між учнями, учнями і вчителями, у педагогічному колективі загалом.

Перелік використаних джерел

1. Бондаренко Н. В., Васьківська О. Є., Косянчук С. В. Діалогізація як ресурс вивчення мови в контексті оновлення традиційних методів навчання. *Humanitarian Balkan Research*. 2021. Vol. 5. № 1(11). С. 10–15. URI: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724617>.

2. Дегтяр А., Бублій М. Встановлення та розвиток довіри як функція управлінського лідерства. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2018. № 1. С. 114–123.

3. Лідерство та ефективне управління. URL: <https://eduhub.in.ua/files/159610508441829.pdf>

4. Луцак О. Морально-громадянське орієнтування виховної роботи в закладі освіти. *Формування громадянської культури в Новій українській школі: традиційні та інноваційні практики* : зб. матер. конф. / [за заг. ред. Г. Л. Єфремової, С. М. Луценко, Л. П. Івашини]. Суми: РВВ СОШПО, 2020. С. 151–157.

5. Пономарьов О., Долгарев А. Лідерство в системі управлінської взаємодії. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 19–31.

6. Проскура О. І. Сучасний заклад загальної середньої освіти: до проблеми суб'єкт-суб'єктної дефрагментації. *Modern research in world science*. Proceedings of the 2nd International scientific and practical conference. SPC «Sci-conf.com.ua». Lviv, Ukraine. 2022. Pp. 820–826. URL: <https://sci-conf.com.ua/ii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-research-in-world-science-15-17-maya-2022-goda-lvov-ukraina-arhiv/>.

7. Dyląg W. Społeczna odpowiedzialność administracji publicznej w kontekście działań realizowanych na rzecz społeczności przez Oddział ZUS w Rzeszowie. *Społeczna odpowiedzialność administracji: perspektywa teoretyczna i praktyczna* / [pod redakcją Agaty Jurkowskiej-Gomułki]. Rzeszów-Warszawa, 2019. S. 129–144. URL:

<https://www.zus.pl/documents/10182/167526/Spo%C5%82eczna+odpowiedzialno%C5%9B%C4%87+administracji.pdf/764c2a9b-3540-2305-9444-c6c07954ec3d>

8. Frey D. Braucht die öffentliche Verwaltung eine neue Führungskultur? Effektivität und Effizienz des Führungskräfte Trainings angesichts enormer Erwartungen (Verwaltung Berlin 07v3.ppt). Ludwig-Maximilians-Universität München. 82 s. URL: https://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/LG_1/PG_BC/Vortrag_Frey.pdf?__blob=publicationFile

9. Sørensen E., Torfing J. Ledelse er noget vi skaber sammen. *Forskerbidrag til Ledelseskommissionen*. URL: https://ledelseskom.dk/files/media/documents/forskerbidrag_hjem.pdf