**ЛИДЕРСТВО В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

***ИльясовТ.М.***

***КГУ «Искровская неполная средняя школа» КГУ «Отдел образования акимата Мамлютского района Северо-Казахстанской области»***

Аннотация. Лидерство – это не личные качества, а система взаимоотношений в коллективе, когда один человек (лидер) проявляет инициативу и берет на себя ответственность за действия и возможные их последствия. Существует несколько теоретических положений по поводу лидерского поведения. Лидерство в общеобразовательной школе определяет структуру и социальные функции педагогической и воспитательной деятельности.

Аннотация. Көшбасшылық - бұл жеке қасиеттер емес, бір адам (жетекші) бастама көтеріп, іс-әрекеттер мен олардың ықтимал салдары үшін жауапкершілік алған кезде ұжымдағы қатынастар жүйесі. Көшбасшылық мінез-құлық туралы бірнеше теориялық ойлар бар. Жалпы білім беретін мектепте көшбасшылық педагогикалық және білім беру қызметінің құрылымы мен әлеуметтік функцияларын анықтайды.

Annotation. Leadership is not personal qualities, but a system of relationships in a team when one person (leader) takes the initiative and takes responsibility for actions and their possible consequences. There are several theoretical points about leadership behavior. Leadership in a comprehensive school determines the structure and social functions of pedagogical and educational activities.

Проблема лидерства, как социальное явление, изучается много сотен и даже тысяч лет. Еще в древнем Китае во времена Конфуция дискутировали о том, что важнее для лидера: власть, искусство управления или знание законов. Считали, что если лидер (правитель) не владеет искусством управления, то в верхах его будут вводить в заблуждение и он не сможет выявить вероломных. Жан Жак Руссо заметил, что проблема общественного бытия заключается в нахождении такой формы существования, которая объединила бы общие усилия для блага всех при сохранении индивидуальной свободы. В зарубежной и отечественной литературе много работ, посвященных проблеме лидерства.

Много исследований места, роли и характеристик управленческого лидерства. Однако в основном в этих работах концепции лидерства рассматриваются по отношению к предпринимательству, бизнесу, но не к учебным процессам и тем более к общеобразовательной щколе. Очевидно также, что в образовательном процессе, а также в общеобразовательной школе проблемы лидерства имеют свои особые черты. Лидерство, как специфический тип управленческих отношений, хотя управление и лидерство не синонимы, представляет собой социальное воздействие на группу людей для достижения определенных целей. Управленческое лидерство – это взаимодействие между членами коллектива, в центре которого находится лидер (директор школы), от личных качеств которого во многом зависит успешная и эффективная деятельность данной школы, его результативность и социальная значимость. Лидерство – это двусторонний процесс, который предполагает взаимодействие между лидером и членами коллектива. Управленческая деятельность лидера (директора школы) предполагает постановку и решение широкого круга проблем. Это, прежде всего, определение целей и задач школы и в том числе каждого члена коллектива. Это – формирование преподавательского состава школы и контроль за ее структурой. Важной задачей лидера является управление школой и контроль за выполнением ее учителями поставленных задач. Лидер должен осуществлять официальные и неофициальные контакты не только внутри группы, но и во внешнем мире. Для успешного функционирования школы лидер должен обеспечить необходимые условия для каждого из ее членов. Для успешного выполнения поставленных задач в сфере деятельности управленческого лидера важную роль играет контроль за социально-психологической атмосферой в школе и развитием межличностных отношений. Психология выделяет два вида лидерства: формальное и неформальное. Формальное лидерство обычно отождествляется с деятельностью руководителя, как представителя легитимной власти. Таким образом, директор школы – это формальный лидер. Такое лидерство основано на правовых отношениях. При этом, эффективность функционирования школы, как групповой деятельности, зависит от степени активности ее членов, координации в достижении поставленных задач и невозможна без формального лидерства. Неформальное лидерство носит неофициальный характер и выходит за рамки занимаемой должности, хотя руководитель может быть одновременно и неформальным лидером. Лидерству свойственно нечто большее, чем формальное положение. Лидер должен обладать особыми личностными характеристиками, ярко выраженными чертами. Во многих литературных источниках, посвященных искусству менеджмента, сформулированы личностные черты лидерства. При этом характер лидерства может различаться на макро- и микро-уровне. Макролидерство ориентировано на внешнюю среду, на будущее. Микролидер функционирует во внутренней среде организации и решает текущие проблемы. Директор школы – это лидер на микроуровне с элементами макролидерства. Он должен обладать такими личностными качествами, как интеллектуальные способности, поведенческая компетентность, уверенность в себе, активность, предприимчивость, коммуникабельность. (Подробно личностные черты лидерства сформулированы зарубежными учеными, в частности Ральфом Стогдиллом в 1948 г. и Ричардом Мэнном в 1959 г.) Однако обладание этими качествами не обязательно приводит к лидерству.

Важным является соответствие личности лидера задачам и целям, стоящим перед школой, направлению ее деятельности, а также взаимосвязь с коллективом. Если руководитель коллектива не вполне отвечает этим условиям, не способен эффективно взаимодействовать с членами коллектива школы, стихийно возникает неформальное лидерство. Неформальное лидерство основано на неофициальных отношениях и может возникнуть внутри отдельной группы, находящейся в оппозиции или антипатии к коллективу в целом. Неформальное лидерство не является стабильным и обусловлено личным авторитетом такого лидера в конкретной группе. Такое лидерство предполагает двоякий исход. Это – принятие соответствующих санкций (приказов, распоряжений) со стороны формального лидера. Или может возникнуть необходимость определения вышестоящим управленческим лидером соответствия формального лидера данной школы действующим требованиям управленческого процесса в учебном заведении. Исследователи управленческого лидерства выделяют несколько стилей лидерства: авторитарный (автократичный), демократичный, либеральный (самоустраненный). Авторитарный лидер стремится сконцентрировать всю власть в своих руках, диктует правила и порядок действий, субъективен в оценках. Демократичный лидер как бы делегирует властные полномочия сотрудникам, способствует их участию в выработке основных направлений управленческого процесса, объективен в оценках. Либеральный лидер специально самоустраняется от участия в делах коллектива, предоставляя ему полную свободу действий при выполнении тех или иных заданий. Исследования показали, что при автократичном стиле руководства коллективы хорошо работают только в присутствии лидера. Однако жесткий автократичный стиль лидерства воспринимается сотрудниками негативно, возникает атмосфера враждебности. При авторитарном лидерстве допущенные коллективом ошибки вменяют в вину некоторым членам группы, т.е. имеет место явный критицизм и субъективность в оценках. При демократичном стиле руководства эффективность деятельности группы не менее высока, чем при авторитарном стиле, но взаимоотношения в коллективе весьма позитивные. Члены коллектива принимают одинаково интенсивные усилия, как в присутствии, так и в отсутствие лидера. При смене авторитарного лидера либеральным возрастали враждебность и агрессивность членов группы, которые сдерживались ранее. В результате снижалась эффективность деятельности коллектива. Результаты сравнительного анализа авторитарного и демократичного стиля управления были проанализированы и представлены Куртом Левиным в следующей таблице.

Таблица 1. Сравнительные характеристики стилей лидерства

|  |  |
| --- | --- |
| Стиль | Характеристика |
| Авторитарный стиль | Отсутствие участия подчиненных в управлении. Слабая информированность подчиненных. Неприятие советов и предложений. Низкий уровень мотивации к труду. Руководство-повиновение. Закрытый контроль. Саморуководство и самоконтроль |
| Демократический стиль | Открытая и положительная коммуникация. Частые и конструктивные диалоги. Оценка предложений. Наличие обратной связи. Положительная атмосфера, располагающая к выражению эмоциональных переживаний. Предупреждение конфликтов. Консенсус и политика компромиссов. Контроль и ответственность. Групповое разрешение проблем. Влияние на основе технической экспертизы. Согласованность индивидуальных и организационных целей. |

Очевидно, что при авторитарном стиле лидерства члены коллектива не принимают участия в принятии решений, отсутствует обратная связь, что отнюдь не способствует улучшению их деятельности. В результате члены группы лишены возможности оказывать влияние на лидера и управленческую политику подразделения, а это приводит к демотивации членов коллектива. При демократическом лидерстве отсутствуют негативные явления авторитарного стиля. Члены коллектива активно участвуют в обсуждении и принятии решений. Налицо обратная связь, а в результате повышается эффективность деятельности и мотивированность их к труду. В выборе стилей лидерства большую роль играет характеристика членов коллектива. Если последние пассивны, не проявляют заинтересованности в результатах работы группы, лидер вынужден применять авторитарный стиль руководства. Кроме того, отмечают исследователи, в случаях недостатка или недоступности информации, члены коллектива лишены возможности ею воспользоваться, а, следовательно, не могут принимать соответствующие решения. Это также влечет авторитарный стиль управления. В корпоративном мире все большее значение приобретает коллегиальный стиль руководства или стиль распределенного лидерства, когда лидер привлекает к обсуждению и принятию решений коллектив или отдельных его членов в зависимости от уровня их квалификации. Представляется, что в работе общеобразовательных школ предпочтителен демократический стиль лидерства в сочетании с коллегиальным. Однако, при некоторых обстоятельствах (стрессовые и другие, отмеченные выше) лидер вправе применить авторитарный стиль управления. При функциональном подходе к управленческому лидерству некоторые исследователи [4] выделяют три взаимосвязанных направления деятельности: выполнение поставленных задач; создание коллектива; развитие личности. Такая модель управленческого лидерства вполне применима к управлению общеобразовательной школой. Выполнение задачи, поставленной перед коллективом, является основной и первостепенной обязанностью лидера (директора школы). Это – успешное выполнение учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной работы членами педагогического коллектива школы. Создание организационной структуры коллектива, эффективное взаимодействие его членов содействует выполнению поставленных задач. Лидер должен обеспечить такое взаимодействие членов коллектива, чтобы они сосредоточили свою деятельность, прежде всего, на достижении общих идей и задач. Третье направление управленческого лидерства – развитие личности – органически взаимосвязано с первыми двумя. Все члены коллектива должны быть заинтересованы в результатах работы школы, проявлять индивидуальные способности, творческий потенциал и под руководством лидера способствовать выполнению поставленных задач. Однако в практической деятельности лидеру не всегда удается поддержать баланс действий по всем трем направлениям управленчества. Например, внимание лидера направлено главным образом на выполнение задания. Тогда уменьшилось его воздействие на успешное функционирование коллектива в целом. В результате возникают внутренние разногласия, разрозненность, а в итоге – личная неудовлетворенность педагогов и работников школы. Чрезвычайная ориентация лидера на каком либо одном направлении приведет к негативным явлениям по другим направлениям управленческой деятельности. Если все делается для улучшения цифровых показателей работы школы, а лидера не интересует взаимодействие и состояние членов коллектива, то будут стихийно возникать неформальные лидеры и для отдельных личностей главной задачей станет изобретение путей получения дополнительного заработка. Если лидер ориентирован на коллектив и сам считает себя членом этого коллектива, то его лидерствующие решения вряд ли удовлетворят всех членов коллектива. Преобладающее внимание процессу коллективизма приведет к ухудшению развития и морального состояния личностей. Наконец, при ориентации на развитие личностей большее внимание может уделяться одним работникам в ущерб другим. С одной стороны это может быть обусловлено наличием более подготовленных, способных работников, получающих сложные задания. В других случаях лидер опекает недостаточно профессионально подготовленных сотрудников.

В заключение следует отметить, что управленческий лидер – современный директор школы – должен стремиться к равновесию в своих управленческих командах между развитием личности, созданием слаженного коллектива и выполнением задач.

***Список литературы***

1. Агапов В.С. Проблемы личности руководителя в отечественной психологии. – М.: Академия, 2005.

2. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства. Учебное пособие. – Минск, 2002.

3. Дафт Р. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2001.

4. Искусство Менеджмента. Практическое руководство. – М.: «Финпресс», 1998.

5. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М.: «Финансы и статистика», 1999.

6. <http://lichnost.21309.edusite.ru/p46aa1.html>