

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Лидерский потенциал руководителя как управленческий
ресурс в менеджменте дошкольной образовательной
организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 222 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Губиной Юлии Андреевны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

_____ Е.А. Никитина
подпись дата

Зав. кафедрой
док. пед. наук, профессор

_____ Е.А. Александрова
подпись дата

Саратов 2022

Введение. Лидерство – это социальное явление, которое сопровождает человечество на протяжении всего его существования. Издревле считалось, что лидер – это тот, кто способен вести за собой других. Обращение к историческому контексту феномена лидерства говорит о том, что он достаточно давно стал объектом научного и практического интереса.

Сегодня его исследованием занимаются социологи, психологи и эксперты в сфере менеджмента, однако единого понимания содержания этого феномена и механизмов его формирования до сих пор не существует.

Они определяют лидерство как группу, состоящую более чем из нескольких человек, в результате чего может возникнуть ситуация лидирования одного и следования за ним других. Лидер оказывает значительное влияние на процессы самоорганизации группы, формирование групповых норм и ценностей, на поведение последователей. В связи с этим лидеры и сам феномен лидерства традиционно привлекают внимание исследователей. Поэтому в разные исторические эпохи предпринимались попытки изучения лидерских качеств на основе описания личностей великих людей [13, с. 4].

Сегодня существует множество работ, посвящённых лидерству в управлении, однако по большей части эти работы сводятся к рассмотрению лидерства по отношению к политикам, предпринимателям, бизнесменам и так далее. Очевидно, что характеристика модели лидерства в управленческой деятельности являются схожими.

Поэтому можно считать, что лидерство выступает неким инструментом в развитии общества. Интерес к лидерам и лидерству рассматривается во всех сферах современного общества в политике, экономике, культуре, а также в сфере образования и науки.

Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Проблема лидерства рассматривается сегодня как междисциплинарная, находит отражение в различных науках: психологии, педагогике, социологии, политологии, менеджменте и пр.

Лидерство можно рассматривать, как искусство человека воздействовать на группу людей, мастерство воодушевить их на то, чтобы они стремились достичь нужных целей. Люди «идут по стопам лидера» потому, что они осознают, что он может предложить и создать все условия для удовлетворения их потребностей, указать направление деятельности.

Теоретические вопросы лидерства получили развитие в трудах таких авторов, как: В.К. Васильев, Т.В. Вырупаева, А. В. Ерастова, Н.И. Ильин, И.Г. Лукманова, И.Ю. Моськина, А.Н. Немчин, О.В. Черкасова и др.

Исследование лидерского потенциала нашли отражение в работах таких авторов, как: О.В. Евтихов, И.В. Дрыгина, М.Н. Емельянова, Н.Н. Гаврилов, А.Н. Занковский, М.В. Кирсанов, О.И. Котрухова, А. Менегетти, О.С. Ефимчук и др.

Интерес к данному феномену (лидерство) возник отнюдь не спроста, тем более лидерство выступает в некотором значении интегрирующим звеном целого ряда значимых задач и дискуссий современного менеджмента.

В том числе стремительный темп изменений в управляющей сфере ввергла общество к потребности переоценить и модифицировать знаменитую дилемму «менеджер» или «лидер». На сегодняшний день делегирование своих полномочий подчиненным является не исключительным случаем, а обыденной практикой, для эффективного управления каждый руководитель должен обладать искусством лидерства.

Все вышеизложенное определило выбор темы выпускной квалификационной работы «Лидерский потенциал руководителя как управленческий ресурс в менеджменте дошкольной образовательной организации».

Цель исследования – раскрыть теоретические и методические основы лидерского поведения в современном менеджменте образовательной организации.

Объект исследования – управление образовательной организацией.

Предмет исследования – лидерский потенциал руководителя в управлении образовательной организацией.

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятия лидерство и лидерский потенциал с точки зрения социально-психологической характеристики человека.

2. Выявить требования к лидерским компетенциям руководителя современной образовательной организации.

3. Выполнить анализ моделей лидерского поведения в современном менеджменте образовательной организации.

4. Представить анализ опыта управленческой деятельности руководителя дошкольной образовательной организации в контексте реализации лидерского.

База исследования: МДОУ " Детский сад № 10 "Ромашка" п. Алгайский, Новоузенского района, Саратовской области).

В работе использовались следующие методы исследования: изучение и анализ педагогической литературы по теме исследования, конкретизация, аналогия, сравнение, обобщение; изучение педагогического опыта, элементы экспериментальной работы; методы математической обработки полученных в исследовании данных.

Структура работы. Выпускная квалифицированная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников (включающего 30 наименований), приложения.

Основное содержание работы. В рамках первого теоретического раздела представлены понятие «лидер», «лидерство», «лидерский потенциал», изучен феномен лидерства и лидерского потенциала в характеристике человека,

определены требования к лидерским компетенциям и представлена сравнительная характеристика моделей лидерского поведения.

Считается что слово лидер произошло от немецкого слова *laithjan*. В английском языке его использовали как глагол *tolead* (вести) и существительное *a leader* (тот кто ведет). Лидерами стали называть военачальников. В Англии слово лидер использовали также для обозначения должности человека, который прокладывает курс корабля. В 19 веке появилось слово *leadership* (лидерство), оно обозначало позицию, которую занимает человек в системе отношений между людьми. В различных языках наиболее близким к слову «лидер» является «вести, вождь».

Изучая феномен лидерства, обратили внимание на то, что некоторые авторы склонны к тому, что лидерство и руководство это синонимичные понятия, а другие считают полностью противоположными понятиями.

Лидер – это новатор, идейный вдохновитель, он полагается и доверяет своим последователям, принимает и доводит до конца решение, делает то, что нужно.

Руководитель (менеджер) – это администратор, то есть выполнение подчиненными каких-либо действий происходит на основе поручения или приказа. Он опирается на систему и контролирует действия подчиненных, принимает решение подчиненных, но действует в своих интересах, поступает как нужно. Наиболее отличительной чертой является то, что руководитель уважаем, а вот лидер при этом еще и любим.

Однако современному руководителю (менеджеру) можно присвоить все те качества, присущие лидеру. Таким образом, современный руководитель (менеджер) – это администратор, новатор, мотиватор.

Таким образом, в современном мире каждый эффективный руководитель стремится не заставлять, а вести за собой людей. То есть жесткое противопоставление руководства и лидерства едва ли правомерно, так как эти понятия очень близки друг другу, а их различия зависят от сложившихся традиций в их трактовке, а также от исследовательских подходов.

Каждый человек может развивать и совершенствовать заложенный в нем лидерский потенциал. Способность лидировать существенно повышается по мере взросления и приобретения профессионального мастерства и разнообразного жизненного опыта. Главная сложность здесь состоит в том, чтобы определить сферу деятельности для наилучшего приложения своих сил [7, с 73].

В психолого-педагогической литературе обсуждается вопрос о путях развития лидерского потенциала личности на разных возрастных этапах. Существует две точки зрения. Первая точка зрения подразумевает, что лидером рождаются, а не становятся, то есть они игнорируют все внешние воздействия, что обучение и воспитание не играют никакой роли. Вторая точка зрения заключается в том, что и на врожденные способности оказывают влияние условия жизни и характер воспитания.

В образовательных организациях для обеспечения их оперативного роста и развития, достижения целей и задач образования и повышения уровня всей системы образования необходимо, чтобы люди оттачивали свои лидерские качества. Основная обязанность руководителей – обеспечить предоставление соответствующей информации и руководства для людей, чтобы вести их в правильном направлении. Они должны оказывать им адекватную поддержку и помощь для удовлетворительного выполнения их задач и деятельности.

Очевидно, что для того, чтобы выполнять свои задачи и деятельность надлежащим образом, лидерам необходимо расширять свои знания в плане современных и инновационных методов. Особенно с учетом происходящего прогресса и с приходом модернизации и глобализации, необходимо повышать свои знания и компетенции, а в частности в плане использования современных научных и инновационных методов.

Опираясь на всем известную типологию Курта Левина, который выделил три модели лидерства: авторитарное, демократическое, попустительское, пришли к выводу, что наиболее оптимальной является демократическая модель, он также рекомендует руководителям эту модель. В прогрессивном

обществе современные руководители придерживаются данной модели. Прогрессивное общество запрашивает от руководителей-лидеров предпринимать определенные действия, обдумывать их, перед тем как сделать выбор в пользу оптимальной модели в интересах компании.

Каждое решение принимается руководителем, если он имеет представление и понимание о специфике своей организации. Помимо этого они должны заметить и проанализировать динамику изменений в компании и за ее пределами, а также принимать во внимание интересы сотрудников.

Следовательно, руководитель может выбрать наилучшую модель организационного поведения, для того чтобы в конечном итоге извлечь оптимальный результат.

Во втором разделе работы нами представлены и описаны элементы опытно-экспериментальной работы на базе МДОУ «Детский сад № 10 «Ромашка» п. Алгайский (заведующая – Е.А. Губина). В данную работу входила диагностика лидерского потенциала руководителей ДОО по следующим методикам «Тест Диагностика лидерских способностей», «Самооценки лидерских качеств», «Эффективность лидерства», «Диагностика склонности к определенному стилю руководства», Анкетировани

Для сравнительных данных по изучению лидерского потенциала руководителя использовали результаты диагностики на базе МДОУ «Детский сад № 12 «Колосок» с. Петропавловка (заведующая – Н.И. Маняхина).

Представим интерпретацию результатов методики «Тест диагностика лидерских способностей» (авторы: Е. Жариков, Е. рушельницкий). По результатам тестирования мы получили следующие баллы и значения. Заведующая «Детский сад № 10 «Ромашка» в ходе математической обработки данных получила 28 баллов, что свидетельствует о том, что лидерские качества выражены в среднем значении; заведующая МДОУ «Детский сад № 12 «Колосок» - 26 баллов это означает, что качества представлены средне. Разница в баллах минимальная и лидерские качества у

обеих заведующих в среднем значении, достаточно неплохой результат для руководителей ДОО, однако мы советуем развивать, совершенствовать эти качества, для еще более эффективной работы всей организации.

Методика самооценки лидерских качеств, представляющая собой тест, позволяет выявить, какие лидерские качества выражены наиболее явно по карточке ответов. Лидерские качества, которые, которые могут быть выявлены у руководителя: А – умение управлять собой, Б – осознание цели (знаю, что хочу), В – умение решать проблемы, Г – наличие творческого подхода, Д – влияние на окружающих, Е – знание правил организаторской работы, Ж – организаторские способности, З – умение работать с группой.

Изложим интерпретацию результатов по данной методике, заведующей Е.А. Губиной, после обработки выявили, что все лидерские качества существенно выражены.

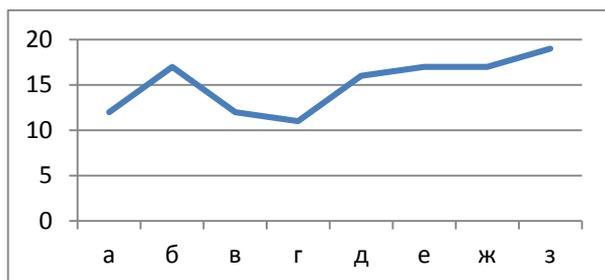


Диаграмма 1 – Результаты «методики самооценки лидерских качеств».

На графике по горизонтальной оси показатели качеств лидера, а по вертикальной полученный результат после обработки данных. На графике видно, что у данной заведующей умение работать с группой выражено наиболее существенно, что составило 19 баллов. Также ярко выражены такие качества как осознание цели (знаю, что хочу), знание правил организаторской работы, организаторские способности, (показатели: Б, Е, Ж 17 баллов) и влияние на окружающих 16 баллов. Такие качества как умение управлять собой, умение решать проблемы (12 баллов), наличие творческого подхода (11 баллов) выражены средне.

Опишем результаты тестирования второго руководителя. Выполнив обработку данного тестирования, пришли к выводу, что лидерские качества выражены ярко.

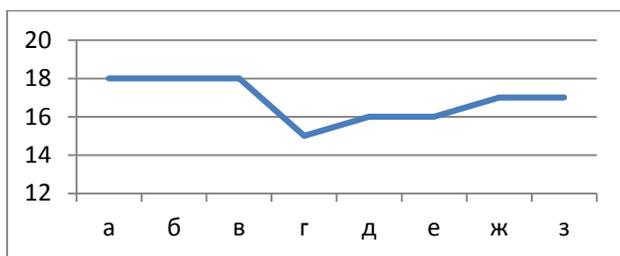


Диаграмма 2 - «результаты методики самооценки лидерских качеств».

Таким образом, этот график свидетельствует о том, что такие качества как умение управлять собой, осознание цели (знаю, что хочу), умение решать проблемы (18 баллов) организаторские способности, умение работать с группой (17 баллов) выражены наиболее сильно. В среднем значении находятся следующие качества: наличие творческого подхода (15 баллов), влияние на окружающих, знание правил организаторской работы (16 баллов).

Таким образом, лидерские качества у двух руководителей ДОО развиты достаточно хорошо. Руководителям необходимо поддерживать этот уровень.

Охарактеризуем результаты обработки Методики «Эффективность лидерства» (Р.С. Немов). Данная методика позволила нам выяснить не качества лидера, а их применение на практике. Методика также является тестовым заданием. Первая заведующая ДОО утвердительно ответила на 34 вопроса из 40, за которые получила по 1 баллу, соответственно это составило 34 балла и 6 ответов с отрицательным результатом, за которые выставляется по 0 баллов. Интерпретируя результат по общей сумме в 34 балла свидетельствует о том, что данный руководитель проявляет себя как высокоэффективный лидер.

Вторая заведующая ДОО утвердительно ответила на 37 вопросов из 40, за которые получила по 1 баллу, соответственно это составило 37 баллов и 3 ответа получили отрицательный результат, за которые выставляется по 0 баллов. Интерпретируя результат по общей сумме в 37 баллов

свидетельствует о том, что данный руководитель проявляет себя как высокоэффективный лидер.

По этим результатам трёх методик можно судить о том, что качества лидера у обеих заведующих развиты, что они обладают этим потенциалом и способны его применять в своей деятельности в целях организации.

Далее представим интерпретацию результатов по методике Е.П. Ильина «Склонность к определенному стилю руководства». «Чистый» стиль руководства встречается редко, чаще всего это смешанный тип, с преобладанием одного из них. Итак, у заведующей МДОУ «Детский сад № 10 «Ромашка» п. Алгайский преобладает авторитарно-демократический стиль, а у заведующий МДОУ «Детский сад № 12 «Колосок» с. Петропавловка также преобладает авторитарно-демократический стиль.

Так как результаты могут быть не совсем достоверными, нами было разработано и осуществлено анонимное анкетирование сотрудников, с целью выявить: является ли их руководитель лидером. Вопросы к анкетированию представлены в отдельном приложении к выпускной квалификационной работе.

Представим краткий анализ ответов сотрудников МДОУ «Детский сад № 10 «Ромашка» п. Алгайский, участвующих в анкетировании в количестве 9 человек. Судя по ответам сотрудников, руководитель МДОУ «Детский сад № 10 «Ромашка» п. Алгайский является хорошим руководителем и лидером с демократическим стилем руководства.

Сотрудники МДОУ «Детский сад № 12 «Колосок» с. Петропавловка участвовали в анкетировании в количестве 8 человек и признали в своем большинстве, что их заведующая является хорошим руководителем и лидером с демократическим стилем руководства.

В заключение опишем практику, как руководители оценивают свой лидерский потенциал в данный момент. На основании ответов заведующей «Детский сад № 10 «Ромашка» получены данные, занесенные в таблицу.

Таблица – Лидерский потенциал руководителя «Детский сад № 10 «Ромашка»

Ответственность 9	Целеустремлённость 8
настойчивость 8	Терпеливость 7
сила мышления 7	сила общения 8
Саморазвитие 6	Энтузиазм 8

На данный момент лидерский потенциал руководителя составляет 61 балл из 80 возможных.

На основании ответов заведующей «Детский сад № 12 «Колосок» получены данные, занесенные нами в таблицу.

Таблица – Лидерский потенциал руководителя «Детский сад № 12 «Колосок»

Ответственность 9	Целеустремлённость 9
настойчивость 9	Терпеливость 8
сила мышления 9	сила общения 8
Саморазвитие 8	Энтузиазм 8

Лидерский потенциал руководителя составляет 68 баллов из 80 возможных.

Таким образом, в ходе проведенного диагностического исследования мы пришли к такому выводу, что у обеих заведующий дошкольных образовательных организаций уровень развития лидерских качеств выражен в среднем значении и преобладает авторитарно-демократический стиль руководства.

Заключение. Выполнив выпускную квалификационную работу на тему: «Лидерский потенциал руководителя как управленческий ресурс в менеджменте дошкольной образовательной организации» сделаем основные выводы.

В рамках первого теоретического раздела изучен феномен лидерства и лидерского потенциала в характеристике человека, определены требования к лидерским компетенциям и представлена сравнительная характеристика моделей лидерского поведения.

Установлено, что лидерство – весьма многогранный феномен. Из результатов различных исследований можно понять, что лидерство возникает в момент потребности коллектива к объединению и взаимодействию. Основа успешного лидерства заключается в умении удовлетворить потребности своих подчиненных, предоставляя возможности проявления инициативы.

К аспектам и требованиям лидерства относятся: определение видения ситуации, выбора ценностей и направления, улучшение условий для образовательного процесса, распределение ролей и обязанностей, повышение качества работы педагогов, налаживание отношений внутри и вне учебных заведений, выбор и разработка интеллектуальных инструментов, участие в обеспечении эффективных решений проблем и обеспечение упорядоченной и благоприятной среды, оценка и мотивация, ответственность и др.

Очевидно, что для того, чтобы выполнять свои задачи и деятельность надлежащим образом, руководителям-лидерам необходимо расширять свои знания в плане современных и инновационных методов. Особенно с учетом происходящего прогресса и с приходом модернизации и глобализации, необходимо повышать свои знания и компетенции, а в частности в плане использования современных научных и инновационных методов.

Анализ литературы показал, что лидерство это искусство влиять на других с целью достижения поставленных задач. Он своего рода «механизм заводящий остальные детали».

Сделаем важное замечание, что в настоящий момент прослеживается установка на смену поведенческих моделей, то есть от власти и жесткой вертикали управления к взаимосвязи и совместной деятельности коллектива организации.

В своем исследовании мы придерживаемся всем известной типологии Курта Левина, который изучал феномен лидерства. Он выделил три модели лидерства: авторитарный, демократический, попустительский, считая наиболее оптимальным демократический стиль.

Во втором разделе работы нами представлены и описаны элементы опытно-экспериментальной работы на базе МДОУ «Детский сад № 10 «Ромашка» п. Алгайский. В данную работу входила диагностика лидерского потенциала руководителей ДОО по следующим методикам «Тест Диагностика лидерских способностей», «Самооценки лидерских качеств», «Эффективность лидерства», «Диагностика склонности к определенному стилю руководства», Анкетирование сотрудников, «Практика 1. Оцениваем свой лидерский потенциал».

После диагностики полученные результаты нами были проанализированы и описаны в рамках отдельного подраздела с полученными статистическими и графическими данными.

В ходе проведенного диагностического исследования и интерпретации его результатов мы пришли к такому выводу, что у обеих заведующих дошкольных образовательных организаций уровень развития лидерских качеств выражен в среднем значении и преобладает авторитарно-демократический стиль руководства. Тем самым можно рассматривать их управленческую деятельность на должном уровне.

Идеальная формула лидерства в обобщенном контексте звучит так: в своем сочетании профессиональные, личные и лидерские качества дают эффективный результат.

Таким образом, лидерство раскрыто нами как управленческий ресурс в менеджменте образовательной организации, в частности, ресурс руководителя ДОО. Лидерство – это качество необходимое современному руководителю дошкольной образовательной организации, способствующее его эффективной управленческой деятельности.

Таким образом, цели и задачи нашего исследования достигнуты.