Лидерами не рождаются, лидерами становятся…

В последнее десятилетие центр исследований в области социологии управления в Казахстане и во всем мире сместился в сторону изучения человеческих ресурсов организации и планирования перспектив их развития.
Страны, обеспечивающие высокое качество человеческих ресурсов, обеспечивают не только высокие темпы развития, но и высокий уровень жизни населения. Сформировались представления об обществе знаний, о менеджменте знаний как главной задаче управления организацией или компанией. В управлении организацией утверждается новый подход, согласно которому успех организации в достижении ее целей определяется умением менеджмента использовать человеческие ресурсы организации, умение планировать их развитие, формировать инновационную культуру преподавателя, позволяющую им самообучаться, аккумулировать знания и навыки, обеспечивающие высокую эффективность организации, ее конкурентоспособность.
В современных условиях управление развитием человеческих ресурсов требует новых подходов, позволяющих человеку в организации в максимальной степени реализовать свои индивидуальные потребности с пользой для организации.
Обучение и лидерство в преподавании. Существует огромный неиспользованный потенциал для педагогического совершенствования, который может проявиться, когда учителя обеспечены поддержкой, способствующей профессиональному росту и созданию совместных профессиональных знаний.
Эта точка зрения поддерживается деятельностью сети Хертс Кам Нетворк и международным проектом «Лидерство учителя». Она основана на убеждении, что для педагогической системы для того чтобы быть успешным, обучение должно происходить на всех уровнях учебно-воспитательного процесса, т.е. обучение учащихся, преподавательского состава, вспомогательного персонала, руководящего состава, для школ и для систем, в рамках которых они работают[MacBeath, 2006]
Учитель новой формации – это «Учитель-лидер»
Понимание развития учителя с социоконструктивной точки зрения [Vygotsky, 1978] лежит в основе «Новых подходов в преподавании и обучении» третьего базового уровня республиканских курсов повышения квалификации преподавателей. Новые педагогические подходы, известные как «преподавание и обучение на основе диалога» [Merсer, 1995, Alexander, 2008] и метасознание, или «Обучение тому, как надо учиться» [Flavel, 1976, Vygotsky, 1978] – это новая волна современных интерпретаций социоконструктивистких идей, которая формирует учителя новой формации - «Учителя-лидера». На этом этапе развития учитель становится частью учебного сообщества[Bolam, McMahon, Stoll, 2005] , в рамках которого его практика совершенствуется, основываясь на исследованиях и инновациях, инициируется и изменяется самим «учителем-лидером». [Frost and Durrant, 2003].
Учителя, движимые нравственными целями, проявляют лидерские качества, чтобы оказать влияние на своих коллег и окружение. В центре их постоянного внимания – аутентичное обучение [Frost, 2011].
Лидерство, как и обучение, является основной человеческой способностью, побуждающей к постоянному развитию. Мы можем использовать профессионализм хороших учителей, их нравственные убеждения, чтобы воздействовать на людей и инициировать изменения в процессе преподавания, совершенствовать наши тактические навыки и научиться мыслить стратегически.
О лидерстве.
Тема лидерства является ключевой для многих сфер жизни человека: образования, бизнеса, политики, спорта. По разным определениям лидерство — это способ влияния и управления. Для многих лидер — это предводитель, вперёд смотрящий, руководящий людьми и двигающий к цели.
Лидерство — это умение заставить кого-то сделать что-то, да так, чтобы он этого ещё и захотел. Лидер должен обладать внутренней силой, если хотите притягательностью (харизмой). К лидеру должны тянуться. Уметь создавать вокруг себя пространство, в котором хотелось бы находиться, и будущее, в которое хотелось попасть.
В общем виде модель лидерства можно представить так:
Лидер формирует видение, ставит цели, задачи. Лидер должен не только осознавать это видение для себя, но и уметь мотивировать людей на достижение целей, уметь объяснять, почему это важно, зачем это нужно и что это даст в будущем.
Лидер всегда находится в поле системы: окружении и информации. Умение управлять этим полем — один из важнейших навыков лидера. Но чтобы притягивать к себе людей, лидер должен обладать харизмой. Такому лидеру хотят подражать и следовать за ним.
Ключевые качества современного лидера, которые выделяет в своей книге «Альфа-лидерство» лидер мирового сообщества НЛП Роберт Дилтс (рис.1):
Видение
Мотивация
Чувствительность
Гибкость в поведении

Рис.1 «Модель современного лидера» по Роберту Дилтсу.

И, конечно, любое слово должно воплощаться в действиях и поступках. Если лидер много говорит и мало делает, доверие к нему резко падает.
Как мы уже определили, один из критериев, определяющих лидера, — это наличие последователей или сплоченной команды, способной поддержать лидера в его устремлениях и начинаниях. Умение найти настоящую команду и людей, на которых можно опереться, характеризует настоящего лидера.
Этапы лидерского роста. Согласно современным исследованиям, лидерский потенциал есть у каждого — вопрос в том, каким образом его можно развивать и до каких пределов. Рост лидера может проходить в несколько этапов, в зависимости от компетенций и масштабов лидерства:
1. Внутреннее лидерство.
2. Ситуативное или контекстуальное лидерство (микролидерство).
3. Командное или тактическое лидерство (макролидерство).
4. Системное или стратегическое лидерство (металидерство).
Траектория эволюции лидерства представлена в следующей схеме (рис.2):

Рис.2. «Траектория эволюции лидерства»
Работа по развитию лидерства учителя (программа РРЛУ)
Подход к лидерству, основанный на принципе «Работы по развитию лидерства учителя» (проект Кембриджского университета), в контексте которого учителя меняются в ходе размышлений о своей практике, помогает формировать новый пласт мышления среди педагогов. «Учитель-лидер» вместе со своей командой единомышленников выявляет, исследует, оценивает, развивает собственную педагогическую практику.
Программа РРЛУ основана на понятии «учитель - как лидер в совершенствовании работы», её нельзя путать с исследованием. Она направлена на улучшение преподавания и обучения в школах при помощи того, что называют «академическим империализмом» (Elliot,1991). Эта работа выражается следующим образом: учителя, не занимающие ответственные позиции, должны взять инициативу на себя по совершенствованию практики преподавания:
• создавать творческие группы по внедрению новых форм и методов преподавания;
• принимать стратегические решения с коллегами для внесения изменений;
• собирать и использовать факты совместной деятельности;
• вносить вклад в распространение профессиональных знаний.
Работа по развитию лидерства учителя состоит в руководстве и управлении процессом, в котором вовлеченные-учителя, обучающиеся, родители, школа в целом учатся совершенствовать педагогическую практику. Система действий учителя-лидера представлена в следующей схеме (рис.3):
Берет на себя руководство проектами
Разрабатывает философию и стратегию
Обладает видением и харизмой
Анализирует свою деятельность
Воодушевляет команду единомышленников
Действует в рамках ценностей и принципов
Развивает практику педагога
Внедряет инновации
Развивается как лидер

Рис.3 «Система действий учителя-лидера»

Процесс работы по «развитию лидерства учителя» включает задания, предназначенные вовлекать других в сотрудничество, рефлексию и самооценку. Мероприятия, направленные на реализацию данной идеи, помогают переосмыслить подход в преподавании: проведение дискуссии с коллегами, чтение отчета, размещенного в сети, сбор мнений учащихся об их опыте, посещение других классов с целью наблюдения или планирования уроков с коллегами.
Результат инициированного самим учителем проекта «формирования траектории развития» будет нагляден в ходе реализации проекта, а не после его завершения. Работа по развитию лидерства учителя включает: апробирование новых технологий, оценивание, рефлексию и обзор, аналитическую работу о результативности преподавания. Все эти этапы имеют преобразовательное воздействие и практическую направленность. Это, как внутренний, так и внешний рост, в результате которого коллеги будут вовлечены в процесс развития. Школа научится делать что-либо по-другому: планировать, обучать, внедрять, анализировать, обобщать.
Формирование «траектории развития лидерства учителя» состоит из 7 шагов успеха:
Определение ценностей и проблем
Консультации коллег по поводу программы изменений
Осмысление и согласование приоритетов, поддержка инициативы
Разработка реального плана действий
Обсуждение плана со всеми участниками этого процесса
Работа по развитию лидерства
Работа в сетевом сообществе по развитию опыта

Рис.4 «7 Шагов успеха траектории развития лидерства учителя»

Работа по развитию лидерства создает новые знания в школе, но совместная польза проектов в области развития «учителя-лидера» может способствовать передаче знаний, полученных за пределами школы.
Внешний масштаб накопления знаний представляет обработку этих идей и дальнейшее их развитие. На этом этапе сетевое сообщество играет важную роль. Учитель-лидер способен делиться идеями и развивать их дальше. Процесс развития, накопления знаний и критической работы на этом уровне является действующим процессом, который продолжается все время на семинарах Сетевого сообщества, посредством публикации в журнале «Лидерство учителя» и в вестнике «Голос» Herts Cam со ссылками на web- сайты способствует расширению накопления знаний учителями за пределами их школ и областей.
Коллективное действие
Лидерство учителя заключается в усилении «голоса» учителя и расширении возможностей для лидерства, как индивидуальности, так и рамках коллектива. Учителям необходимо действовать коллективно для обеспечения взаимной поддержки в лидерских группах учителей в рамках своих сообществ. Совместная работа помогает учителям транслировать практику в свои школы, строить основу профессиональных знаний, которым доверяют другие учителя. Это живой диалогический процесс, основанный на инновациях, в центре которого лежит сотрудничество. Творческая группа вдохновляет других своим примером на практике и обеспечивает их ориентирами для дальнейшего развития. Именно через обучение люди становятся более человечными, открытыми.
В качестве примера, хочу привести проекты по развитию лидерства на разных уровнях учебно-воспитательного процесса: среди учащихся, учителей и руководителей.
Проект «Методическая школа Успеха» в рамках лидерской деятельности преподавателей - это одна из форм внутреннего обучения, основанная на сотрудничестве, наставничестве и шефстве: для молодых специалистов – это новый опыт, для педагогов - взаимообучение и сотрудничество, для опытных преподавателей – обобщение и распространение передового опыта. Обучает азам внутреннего лидерства, развивает умение управлять собой: работать со своими состояниями, умением ставить и достигать цели, мотивировать себя на работу и на высшие достижения.
Проект «Школа лидерства» в рамках лидерства учащихся – обучает навыкам ситуативного или контекстуального лидерства (микролидерство). Это реализация программ лидерства в воспитательном процессе, обучение учащихся основам лидерской деятельности в управлении школой, классом на этапе становления личности.
Проект «Лидерство в управлении» - направлен на формирование команды руководителей-лидеров, обучает навыкам системного или стратегического лидерства (металидерство), направлено развивать видение и предвидение, потому что, только представляя отдалённые манящие перспективы, люди, будут следовать за руководителем-лидером вперёд и вперёд, дальше и дальше.
Проект «Распределенное лидерство» - обучает навыкам командного или тактического лидерства (макролидерство): формирование собственной команды единомышленников, изучение форм и методов командной работы, развитие лидерства в преподавательской деятельности (умение координировать инновационные проекты, умение руководить, говорить, убеждать, вести за собой), развивает внутреннюю смелость, целеустремлённость, коммуникабельность.
Таким образом, можно сказать, что лидерство является неотъемлемой частью современного мира во всех сферах человеческой деятельности. Именно лидеры и новаторы развивают все новое, расширяют горизонты и создают видение современного мира на десятки лет вперёд, ведь именно настоящий ЛИДЕР делает наше будущее настоящим!
Очевидно, что лидерство учителя - ключевой элемент инновационного процесса и поддержки развития культуры качества в организации. Сегодня лидерство для учителя - это путь к вершине успеха!
Питер Сенге в одном из последних интервью отметил, что нужны три типа лидеров: лидер-руководитель, лидер–менеджер и лидер-активист, среди рядовых сотрудников организации, который постоянно поддерживают «огонь в костре» и не дают ему угаснуть, пока менеджеров нет рядом. Нужно воодушевить всю организацию сверху вниз и получать именно ту обратную связь, которая позволит непрерывно улучшать процесс обучения и преподавания день за днем.
Следовательно, истинное лидерство - это работа, работа и еще раз работа, прежде всего, работа над собой. А задача лидера - мечтать. Мечтать, и воплощать мечты в такие слова и дела, которые способны вселить энтузиазм в равнодушных, пассивных, безразличных, а то и враждебных людей.
Учитель-лидер должен помогать людям, воплощать свои мечты в жизнь, преодолевать трудности и кризисы на этом пути, служить им наставником и тренером. Он должен уметь быть разным и важно помнить, что лидерство - это то полномочие, которое нельзя делегировать. Его либо надо принять с радостью и нести с честью, либо просто отойти в сторону.

УДК: 37.011.31
Абылкасимова Лариса Оралбаевна
Магистрант Московской Гуманитарной Академии, факультет «Менеджмент управления человеческими ресурсами», заместитель директора по воспитательной работе филиала «Назарбаев Интеллектуальная школа ФМН г. Семей» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», учитель русского языка и литературы, тема магистерской диссертации «Планирование развития человеческих ресурсов компании».