

16. Чижевський Д. Філософія Г. С. Сковороди / Д. Чижевський Д. — Х. : Прапор, 2004. — 272 с. 2.
17. Зеньковский В.В. Перелом в церковном сознании. Философия Г.С. Сковороды / В. Зеньковский // История русской философии. В 4-х т. Т. 1. — Ч. 1. Гл. 2. — Ленинград: Эго, 1991. — С. 55–82.

Бойко Анжела Іванівна - доктор філософських наук, доцент, Черкаський державний бізнес-коледж.

УДК 378.4.03:316.46

СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В СФЕРІ ОСВІТИ.

Анотація. В статті розглядаються проблеми лідерства в сфері освіти в контексті етичної складової та соціальної відповідальності. Автор наголошує, що для менеджменту сфери освіти лідерство є природним і необхідним. В даному матеріалі аналізуються процеси, які є важливими для ефективного лідерства. Розмежовуються поняття керівництва і лідерства, але підкреслюється їх взаємна інтегрованість. Йдеться також про відповідність лідерства трендам суспільства знань. Окремо розглядається взаємозв'язок лідерства і якості освіти, що є достатньо новим підходом.

Ключові слова: влада, лідер, лідерство, соціальна відповідальність.

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы лидерства в сфере образования в контексте этической составляющей и социальной ответственности. Автор делает акцент на том, что для менеджмента (как руководящего состава) сферы образования лидерство является естественным и необходимым одновременно. В предложенном материале разграничиваются понятия руководства и лидерства, вместе с тем подчеркивается их взаимная интегрированность. Речь идет также о соответствии лидерства трендам общества знаний. Отдельно рассматривается лидерства и качества образования, что является достаточно оригинальным подходом.

Ключевые слова: власть, лидер, лидерство, социальная ответственность.

SOCIALLY-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF LEADERSHIP IN EDUCATION.

Annotation. The article deals with the problem of leadership in the field of education in the context of the moral dimension of social responsibility. The author emphasizes the fact that for the management (as the administrative board) leadership education is a natural and necessary at the same time. The proposed material defines the concepts of management and leadership, however, emphasized the irmutual integration. It is also about trends under the leadership of a knowledge society. Separately considered leadership and the quality of education, which is a rather original approach.

Key words: power, leader, leadership, social responsibility.

Лідерство є яскравим феноменом суспільного життя, оскільки торкається кожного з нас – одних тим, що вони прагнуть лідерства, інших – як таких, що підпадають під зону впливу лідерів. Лідерство в системі вищої освіти є, на теперішній час, потребою соціокультурної дійсності. Вимоги нового Закону України «Про вищу освіту» щодо обрання ректора всім науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу викликало до життя питання – чи дійсно демократична норма приведе до керівництва вишами найкращих. Та й

хто вони – ті найкращі? Лідерство давно постає проблемою сучасного менеджменту, проте філософія має в такому аспекті своє коло проблем в аналізі соціальних очікувань лідерів і здатність інтелектуальної громади вишів приводити до влади і покладати відповідальність на тих, хто, перш за все здатний це робити.

Мета – в статті розглядається проблема лідерства саме в сфері освіти. Акцентується увага на важливості інтеграції керівництва і лідерства. В запропонованому матеріалі розглядається роль лідерства в системі якості освіти. Аналізуються соціальна відповідальність лідера, вплив лідерства на репутаційний менеджмент ВНЗ.

Проблему лідерства перебувала в центрі уваги за часів Геродота, Плутарха, пізніше Н. Макіавеллі, Т. Карлейль, Ф. Ніцше, М. Вебер та ін.. Лідерство стає предметом дослідження для соціологів, Економістів, політиків, філософів. Варто відзначити важливі тенденції лідерства Н. Беннетт, Г. Тарда, Г. Лебона, Е. Богардус, А. Сміт, Р. С. Сендлер, Крюгер, Р. Стогділл, В. Дженкінс і Ф. Селзник, Г. Хоманс, Дж. Чепмен, Б. Басс, Ф. Фідлер.

Вітчизняні дослідження також виявились достатньо суперечливими. Дослідження велись як в царині психології, соціології, соціальної філософії. **І.В. Іванова**, Л. Карамушка, Л. Кравченко, К. Ушаков та інші.

Проблема лідерства відноситься до категорії актуальних течій соціального знання. На жаль, тема лідерства через застосування в системі коучинга набула дещо популяризаторського характеру. Лідерство постає як «бажаний результат», «омріяний приз», якого варто прагнути за будь-яку ціну, це перемога в конкурентній боротьбі. Такий підхід заміняє розуміння здорового лідерства амбіційністю і навіть – застаріле слово – кар'єризмом. Для соціальних інституцій лідерство стало синонімом рейтингу і, на жаль, інструментом маніпуляцій. В суспільній думці лідерство ототожнюється з успішністю.

Лідерство як категорія віднесена дослідниками до царини менеджменту, передбачаючи керованість процесом формування й очікуваність результату. Д. Дей зауважує, що чітке визначення поняття «розвиток лідерства» можна дати в тій частині, де його завдання збігаються з розвитком менеджменту – підготовка персоналу до виконання певних ролей та ситуацій, що виходять за межі їхньої щоденної практики[1]. За межами розгляду залишається етична складова – про якості, які мають бути притаманні сучасному лідеру, з огляду на це – нова якість лідерства, здатність брати на себе відповідальність і високий інтелектуальний рівень лідера.

Автору видається виправданим і необхідним впровадження здорового лідерського підходу саме в освіті. Адже освіта є фактором висування на керівні ролі справжніх лідерів, а не найбільш пристосованих. Освітні заклади, що можуть створювати умови для здорового лідерства, формувати відповідне якісне соціальне середовище, а сама освіта стає ефективним соціальним ліфтом.

Соціальне лідерство визначається (чи має визначатися) інтелектуальним капіталом. Лідерство організації тісно пов'язано з інноваційністю розвитку.

Інноваційність може бути актуалізована через особистості, які здатні до творчості. Але творчість як інструмент може бути реалізована за певних сформованих умов. Так, Є.С. Яхонтова наголошує на таких умовах як інноваційний клімат і відповідну систему управління[2].

Лідерство за своєю суттю не може формуватися в авторитарних умовах. Спробою адаптувати лідерство до існуючих умов є розподіл на формальний і неформальний лідерський статус.

Ще в 70-х р.р. ХХ ст. Ю. Лотман зазначав, що «культурне "ми" – це колектив, у середині якого діють норми сорому та гідності. Страх та примушування визначають наше ставлення до "інших"[3].

Освіта - це інструмент формування людини. Освіта є достатньо консервативним середовищем, але з високоінтелектуальним потенціалом. Тому теорія лідерства в освітніх інституціях має власні особливості. Видається досить цікавою теза про те, що високі лідерські якості керівника (до прикладу - університету), сприяють досягненню лідерських

позицій самим університетом. Саме мистецтво лідера-керівника дозволяє інтелектуальному середовищу сприймати цілі, поставлені перед організацією, як власні. Якщо цього не відбувається – логічно ставити питання про не справжність, неадекватність вимогам організації керівника (не лідера).

«Лідерство – це сила, яка створює здатність групи людей робити дещо на більш високому рівні, або досягати кращих результатів. По суті, лідерство є агентом змін, охоплюючи людей метою зробити більше, ніж вони робили»[4].

Лідерство за своєю суттю постає як інтелектуально-інвестиційна діяльність. Лідерство формує широкий спектр нових взаємовідносин, які не втрачаються навіть за умови зміни лідера. Тобто справжнє лідерство починається як здатності, якості, прагнення окремої особистості і створює потужний «лідерський» шар, коло прибічників, які сприймають і реалізують запропоновані нові підходи до діяльності. Лідерство по своїй природі є конструктивним і реформаторським і, в разі зміни лідера на керівника, останній може певний час використовувати раніше створені ресурси. В такий спосіб відбувається «капіталізація» лідерства.

Визначення і виокремлення керівництва від лідерства вже постає як науковий трюїзм і аксіоматичним матеріалом підручників. Так, в посібнику «Менеджмент» надаються такі визначення: керівник — індивід, який очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють[5].

Авторами наголошується, що «керівництво – це процес впливу на підлеглих через формальні важелі для забезпечення виконання ними офіційно визначених доручень і вирішення певних завдань. Основою керівництва є вплив і влада. Вплив – це поведінка однієї людини, яка вносить зміни у поведінку, стосунки, відчуття іншої людини. Влада – це можливість впливати на поведінку інших. Лідерство — здатність впливати на поведінку окремих осіб чи робочої групи особистими якостями, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. Лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії у групі людей, на визнанні професіоналізму та компетентності».

Справжнє лідерство в освіті лише посилює принцип пасіонарності, через який і здійснюється творчий розвиток соціуму в цілому[6]. За цією теорією етнос має розвиток, якщо перетворює навколишнє середовище. Пасіонарії – це особистості з яскравою життєвою позицією. Вони потребують підтримки для розвитку своїх здібностей, а освітні інституції і суспільство потребує їх творчості. Пасіонарії – є запорукою інноваційності, яка заперечує повторюваність.

Унікальність освіти полягає в тому, що через неї формуються (виховуються, плекаються) пасіонарії. Застосування лідерського підходу є найбільш інтелектуально прийнятним для розвитку самих вишів. Фактично, ми використовуємо лозунг на кшталт «розбудуємо університет – розбудуємо країну».

Лідерство – це тривалий процес, який здійснюється як окремою людиною, так і численною кількістю інших людей, які або сприймають або заперечують висунуті особою (потенційним лідером) думки. В результаті такого процесу формується власне лідер. Лідер продовжує процес лідерства (точніше – його розвитку) на рівні колективу, формуючи умови для прояву як інноваційних ідей, так і талановитих особистостей. Лідерство передбачає комплекс відносин, в центрі яких перебуває сам лідер – той, хто знає, що робити, зміцнює впевненість в майбутньому, створює позитивний настрій на спільну діяльність.

Лідерство як прагнення і мета і лідерство як результат спонукають до розвитку і постають фактором формування людського капіталу (категорія з економіки знань). Лідер-управлінець, що так важливо для системи освіти повинен ініціювати дії (виклики інтелектуального середовища) і нести за них відповідальність (виклики топ-менеджменту). Такий лідер має здатність використовувати можливості людських ресурсів заради досягнення мети, яка відповідає особистим прагненням і цілям навчального закладу, що значно підвищують можливості її втілення.

Завдяки лідерству відбувається конструювання майбутнього, що надзвичайно важливо

для освіти як соціальної технології. Справжній лідер в освіті – це льодоруб, що змінює освітню сферу, має здатність переконувати і бачити вектор розвитку.

Доба економіки знань висуває вимогу командної діяльності. А значить лідерство стає багаторівневим, але з вимогою визнання спільних цінностей і цілей. В такий спосіб феномен лідерства включається в глобальний простір, заперечуючи локальність завдань і «містечковість» локації. Саме тому справжній лідер ставить питання не тільки про свій власний розвиток, але й про розвиток членів своєї команди.

Економіка знань формується через здатність і прагнення суб'єкта до пізнання. Знання перетворюються із суб'єкта на об'єкт і утворюють капітал, підсилюючи і підносячи людський фактор. Люди – це умова і мета розвитку. Можна сказати, що це економічний антропоцентризм. Враховуючи, що особистості, здатні до продукування нових знань і опанування знаннями формуються через освіту, то й калейдоскоп осіб, які навчають, має бути оригінальним і високо творчим.

За влучним висловом Яка Фітценца, «люди – єдиний елемент, що має здатність виробляти вартість»[7]. Незважаючи на доступність сприйняття такої тези варто наголосити, що використання людського потенціалу в сфері освіти є ганебно низьким. Освітня спрямовують свої інтелектуальні зусилля на вузьку наукову стежу, залишаючи поза увагою саме соціальний вимір їхньої діяльності, тим самими віддаючи на поталу прагматичним кар'єристам лідерські позиції у вишах.

Крім того, соціальна цінність науково-педагогічних працівників зводиться нанівець через нехтування креативністю і мотивованістю підлеглих, з метою збереження сумнівного «лідерського» status quo. Такий підхід вказує на не справжність лідера. Призначення на посаду не відповідає суті посади – бути лідером, мати інший – стратегічний та інноваційний тип мислення.

Довготривалий успіх залежить від здатності лідера орієнтуватися в ситуації, його ініціативності і, що головне, бути націленим на перспективу. Ісікава Каору наголошує, що стратегічний лідер має орієнтуватися в своїй роботі на 10 років вперед, функціональний лідер – на 5 років, керівник середньої ланки – на 3 роки [8].

Ісікава Каору аналізує комерційну компанію та її лідера, але для сфери освіти – цей аспект є ще більш актуальний. Ісікава Каору акцентує увагу, що за таких умов, може бути створена сучасна система управління знаннями в компанії, яка призведе до розвитку інноваційного потенціалу персоналу і успіху стратегій розвитку компанії, що також може впливати на зміцнення конкурентних позицій.

Лідерство має визначатися такими якостями як: здатність до генерування продуктивних ідей; здатність до оцінювання творчих ініціатив співробітників; мотивацію до саморозвитку і творчості; пошук способів підтримки і розвитку інноваційної діяльності; удосконалення менеджменту.

Проте лідерство визнається оточуючими через етичні категорії. Лідер повинен широко сповідувати спільні цінності (спільність цінностей є важливим саме для освіти, яка сама будується на цінностях і впроваджує їх в життя суспільства). Крім того, враховуючи, що освіта є комунікацією, то лідер має зберігати позитивні відносини с послідовниками. Це дозволяє бачити стратегічну перспективу і можливість реалізації інноваційних планів. Відносини с послідовниками – це механізм передачі лідерського і соціального досвіду формування команди односторонців. Якщо цілі лідера співпадають з цілями організації (у випадку нашого розгляду – освітні заклади), то настає ефект «горіння».

При розгляді феномена лідерства варто зупинитися і на так званому лідерському таланті – коли досягнення поставлених цілей дозволяє реалізувати здатності і практичні навички людини. Лідер повинен бути професіоналом високого рівня, тоді сила його впливу і авторитету збільшується в рази.

Наступне. Мотивація лідера – тобто які внутрішні мотиви спонукають до лідерства, які результати діяльності необхідні для внутрішнього задоволення і бажання подальших дій.

Лідерство в освіті використовує ще одну бізнес-технологію – систему менеджменту

якості. Системи менеджменту якості унікальні для кожного окремого прикладу освітньої інституції. Крім того, СМК не може мати локальну дію – наприклад лише фінансову діяльність закладу або лише навчальний процес. СМК є інструментом проекту, тому і весь заклад та його діяльність розглядаються як складний проект, що містить в собі численні проекти, менші за масштаби. Так, проектом може бути підготовка фахівців за певною спеціальністю. В такому випадку точно відомі конкретні учасники і зацікавлені сторони процесу, реальні потреби, інформаційні системи, що є підставами для впровадження СМК. Але найголовнішою умовою (дивись початок абзацу) є лідер, який розуміє і розділяє принципи якості і відданий ним.

В такий спосіб ми дійшли до наступного рівня розгляду – якості самої освіти. *Якісне* лідерство призводить до *якісного* керівництва, до застосування ефективних принципів менеджменту на всіх рівнях, що в свою чергу забезпечує якість освіти (або, якщо говорити категоріями менеджменту – якість надання освітніх послуг).

Одним із поширених показників якості освіти є її попит на ринку праці. Такий підхід уніфікує проблему якості, а значить не дозволяє її вирішити. Можна поставити під сумнів ефективність ще одного постулату – репутація вишу – є умовою працевлаштування. Російська дослідниця Е. Борисова наводить інші підходи, які заслуговують на увагу і подальше обговорення освітянською спільнотою.

Так, на думку Е. Борисової, найбільш сучасним методом позиціонування себе на ринку є методика «бенчмаркінгу», яка представляє собою систематичний безперервний процес ідентифікації, визначення, виміру, порівняння, вивчення, адаптації і застосування кращих методів через внутрішню і зовнішню оцінку організації за ради того, щоб досягнення більш високих результатів стало можливим. Е.Борисова вважає, що ідея бенчмаркінга полягає в порівнянні себе і власних ринкових показників з певною конкретною продукцією (послугою) конкретного виробника (університету)[9].

Бенчмаркінг дозволяє вишам визначити слабкі і сильні сторони для того, щоб удосконалення діяльності організації було здійснено ефективно і результативно. Визначення критичних факторів успіху прискорить процес досягнення заданих вишем цілей.

Якість освіти виступає зовнішньою вимогою суспільств до вишів і внутрішньою вимогою від учасників освітнього процесу. Разом з тим, феномен якості не розкриває соціальну політику вишу як особливого культурно - просвітницького осередку. Крім того, теза про університет як проект викликає до життя формулювання таких понять як місія університету, мета і форми діяльності.

Лідерство й покликано вирішувати проблеми, що виникають в освіті найбільш і ефективним і прийнятним для певних умов засобом. Лідерство набуває вагомості в освітніх інституціях оскільки саме вище керівництво закладу визначає бачення організації, розробляє політику і розвертає стратегію.

Освітня система менеджменту якості є посилюючим знаряддям в руках ефективного лідера. Авторитарність і адміністративність управління – це ознаки стагнації. Лідерство дозволяє (спонукає, створює умови) для використання колегіальності з метою задоволення очікувань від замовника освітніх послуг.

Отже, з вище викладеного можна зробити наступні висновки – справжнє лідерство в освіті є потужним фактором розвитку галузі. Лідерство, як соціальний процес, повинно відбуватися зі становленням власної системи якості надання освітніх послуг. Лідерство формує певну корпоративну культуру, яка виконує інтегруючу функцію для українських вишів, «інфікованих» боротьбою за виживання за будь-яку ціну. Лідерство передбачає дії, адекватні прагненням більшості колективу, що спонукає до утворення командного фактору освітньої діяльності.

Вища школа останнього періоду відрізнялась відносно стійким середовищем, що негативно і пасивно сприймає зміни. виправдовуючи це постулатом про творення науки. Такий стан унеможлилював справжнє соціальне лідерство і одночасно сприяв втіленню і укоріненню керівництва в бюрократичному, адміністративному стилі.

© **Боринштейн Евгений Русланович**

Подальший соціально-філософський аналіз феномена лідерства і застосування та реалізація його сфері освіти дозволить сформувати реальні позитивні кроки щодо його впровадження в суспільну практику.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. DayD. Leadershipdevelopment: areviewincontext // LeadershipQuarterly. – 2001. – N 11 (4). – P. 581–613.
2. Яхонтова Е. С. SoftManagement или Управление отношениями в компании. М.: Экономика, 2010.
3. Лотман Ю.М. *Избранные статьи*. В 3-х томах. Таллинн, 1992–1993
4. McKenna, E. BusinessPsychologyandOrganisationalBehaviour. Lawrence Erlbaum associates, Publishers, Hove , 1995, p. 355.
5. Менеджмент : посібник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. - Київ : Академвидав, 2003. - 464 с.
6. Гумилев Л. Н. Этносфера: история людей и история природы. - М., 1999,
7. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. Пер с англ. -М.: Вершина, 2006, стр.14.
8. Веретнов В. Японский опыт в управлении бизнесом Режим доступа: <http://www.klubok.net/article1009.html>.
9. Е.Борисова Лидерство в высшем образовании. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?738>

Боринштейн Евгений Русланович - доктор философский наук, профессор, заведующий кафедры философии и социологии Государственного учреждения «Южноукраинский национальный педагогический университет имени К. Д. Ушинского».

УДК 124.5+17.022.1+141.412

ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ИУДАИЗМА: ОТ ТРАДИЦИИ К ГУМАНИЗМУ

В статье рассматриваются ценности иудаизма. Анализируются ценностные основания современного иудаизма в контексте его перехода от традиции к гуманизму. Исследуются такие концепты современного иудаизма, как: традиция; гармонизация свободной творческой Божественной воли и свободной воли человека; падение залог восхождения; позитивная экзегеза; миротворчество; забота о сохранении нравственности в обществе; милосердие и благотворительность; охрана, восстановление и развитие исторического и культурного наследия; образование; гуманизм.

Ключевые слова: ценности, ценностные основания, иудаизм, иудеи, евреи, традиция, современный иудаизм, гуманизм, гуманизация, образование, гуманизация образования.

ЦІННІСНІ ПІДВАЛИНИ СУЧАСНОГО ІУДАЇЗМУ: ВІД ТРАДИЦІЇ ДО ГУМАНІЗМУ

У статті розглядаються цінності іудаїзму. Аналізуються ціннісні основи сучасного іудаїзму в контексті його переходу від традиції до гуманізму. Досліджуються такі концепти сучасного іудаїзму, як: традиція; гармонізація вільної діючої Божественної волі та свободної волі людини; падіння заставу сходження; позитивна екзегеза; миротворчість; турбота про збереження моральності в суспільстві; милосердя і благодійність; охорона, відновлення та розвиток історичної та культурної спадщини; освіта; гуманізм.

Ключові слова: цінності, ціннісні підстави, іудаїзм, іудеї, євреї, традиція, сучасний