

Основи лідерства

Дисципліна за вибором

**Костянтин Олександрович
Линьов,
к.н.держ.упр., доцент**

ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

I. ЛІДЕРСЬКА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ У ПРОСТОРИ Й ЧАСІ

Тема 1.1. Лідерство крізь призму підходів до осмислення феномену

Тема 1.2. Роль лідера у створенні образу майбутнього, у формуванні та розвитку корпоративної культури організації

Тема 1.3. Лідерський потенціал особистості

Зміст дисципліни (2)

II. ЛІДЕРСТВО ОСОБИСТОСТІ, ЗАСНОВАНЕ НА СЛУЖІННІ

Тема 2.1. Теорії лідерства-служіння

Тема 2.2. Аспект служіння в сучасних теоріях лідерства

Тема 2.3. Діяльність студентського самоврядування на засадах лідерства

Практичні заняття

- Лідерство та менеджмент
- Філософія життєвого успіху С. Джобса
- Погляд на систему освіти К. Робінсона
- Лідерський потенціал особистості
- Розвинуь лідера в собі
- Лідерство-служіння у художніх творах та кінематографі
- Ініціативна група «1 грудня»: «Немає легкого шляху бути собою»
- Студентське самоврядування: аналіз досвіду країн Європи

Працюємо дистанційно



Київський університет імені Бориса Грінченка
ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ

На головну ▶ Мої курси ▶ Інститут суспільства ▶ Кафедра державного управління та управління освітою ▶ Лідерство-служіння (3 курс, ГСЕ)

Редагувати

Лідерство-служіння (3 курс, ГСЕ)

НАВІГАЦІЯ

На головну

- Моя домашня
- Сторінки сайту
- Мій профіль
- Поточний курс
 - Лідерство-служіння (3 курс, ГСЕ)
 - Учасники
 - Відзнаки
 - Загальне
 - Тема 1. Лідерство у контексті суспільно-політичног...
 - Тема 2. Лідерство крізь призму підходів до осмисле...
 - Тема 3. Теорії лідерства-служіння
 - Самостійна робота 1. Уроки видатних лідерів
 - Тема 4. Аспект служіння в сучасних теоріях лідерства
 - Тема 5. Роль лідера у створенні образу майбутнього...
 - Тема 6. Особистість і лідерство: створи самого себе
 - Тема 7. Діяльність студентського самоврядування на...
 - Самостійна робота 2. Лідерство без титулів
- Мої курси
- Сторінка викладача



Новинний форум

Тема 1. Лідерство у контексті суспільно-політичного та релігійного розвитку світу від давніх часів до кінця XIX століття



Семінарське заняття 1. Лідерство та менеджмент

Тема 2. Лідерство крізь призму підходів до осмислення феномену (XX – поч. XXI ст.ст.)



Семінарське заняття 2. Філософія життєвого успіху С. Джобса

Тема 3. Теорії лідерства-служіння



Семінарське заняття 3. Ініціативна група «1 грудня»: «Немає легкого шляху бути собою»

ЗАРАХУВАННЯ СТУДЕНТІВ НА ЕНК

Подати заявку

ПОШУК НА ФОРУМАХ

Застосувати

Розширений пошук ?

НОВИНИ ФОРУМУ

Додати нову тему...

Починаємо вивчати дисципліну
7 Фев 17:05 Лийнов Костянтин Олександрович

Старые темы ...

НЕЗАБАРОМ

Немає подій

Перейти до календаря...
Нова подія...

ОСТАННІ НОВИНИ

Семінарське заняття 1

Лідерство-служіння (3 курс, ГСЕ)

НАВІГАЦІЯ



На головну

- Моя домашня
- ▶ Сторінки сайту
- ▶ Мій профіль
- ▼ Поточний курс
 - ▼ Лідерство-служіння (3 курс, ГСЕ)
 - ▶ Учасники
 - ▶ Відзнаки
 - ▶ Загальне
 - ▶ Тема 1. Лідерство у контексті суспільно-політичног...
 - ▼ Тема 2. Лідерство крізь призму підходів до осмисле...
 - 📖 Семінарське заняття 2. Філософія життєвого успіху ...
 - ▼ Тема 3. Теорії лідерства-служіння
 - 📖 Семінарське заняття 3. Ініціативна група «1 грудня...
 - ▶ Самостійна робота 1. Уроки видатних лідерів

Семінарське заняття 2. Філософія життєвого успіху С. Джобса

ЗАВДАННЯ:

Знайдіть на YouTube промову Стіва Джобса перед випускниками Стенфордського університету, продивіться її, ознайомтеся з рекомендованою літературою та дайте відповідь на наступні запитання:

1. Промова складається з 3 частин. Які назви до цих частин Ви б обрали?
2. Випишіть 5 цитат з промови, які видаються Вам найбільш цікавими.
3. Як на вашу думку, чи існують випадковості у житті? Розкажіть про ланцюги випадковостей, які визначили успіх у Вашому приватному житті.
4. Якщо б Ви склали своєрідну Біблію для керівника, які життєві принципи Стіва Джобса Ви туди помістили б. Що б додали від себе?
5. Які критерії істинності того, чим Ви займаєтеся, робите у своєму житті, Ви б обрали для самого себе?

Список рекомендованої літератури до семінарського заняття 2:

1. Елиот Д., Саймон У. Стів Джобс: уроки лідерства. – М.: Ексмо, 2012. – 336 с.
2. Айзексон У. Стів Джобс. – М.: Астрель, 2012. – 688 с.
3. Стів Джобс в Стенфордському університеті // www.youtube.com/watch?v=70nb7vwxUDc

Доступні групи: Усі учасники

Резюме оцінювання

Самостійна робота

- Уроки видатних лідерів
- Лідерство без титулів

Розподіл балів

Поточне тестування та самостійна робота														Сума
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2							
Л 1	Пр 1	Л 2	Пр 2	Пр 3	Пр 4	Пр 5	Са м 1	Л 3	Пр 6	Л 4	Пр 7	Пр 8	Са м 2	
2	6	2	6	6	6	6	18	2	10	2	6	10	18	100

Тиждень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Назва модуля	Змістовий модуль 1. Лідерська парадигма управління у просторі й часі				Змістовий модуль 2. Лідерство особистості, засноване на служінні				ПМК	
К-сть балів за модуль	52				48					
Теми лекцій	Лідерство крізь призму підходів до осмислення феномену (2 б.)	Роль лідера у створенні образу майбутнього, у формуванні та розвитку корпоративної культури організації (2 б.)			Теорії лідерства-служіння (2 б.)	Аспект служіння в сучасних теоріях лідерства (2 б.)				
Теми семінарських /практичних занять	Лідерство та менеджмент (6 б.)	Філософія життєвого успіху С. Джобса (6 б.) Погляд на систему освіти К. Робінсона (6 б.)	Лідерський потенціал особистості (6 б.) Розвину лідера в собі (6 б.)		Лідерство-служіння у художніх творах та кінематографі (10 б.)	Ініціативна група «1 грудня»: «Немає легкого шляху бути собою» (6 б.)	Діяльність студентського самоврядування на засадах лідерства (10 б.)			
Самостійна робота				Уроки видатних лідерів (18 б.)				Лідерство без титулів (18 б.)		
Види поточного / підсумкового контролю				МК				МК	Залік	

МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ

- Максимальна кількість балів за 1 змістовий модуль – 52 б.
- Мінімум, який потрібно набрати за 1 змістовий модуль – 25 б.
- Максимальна кількість балів за 2 змістовий модуль – 48 б.
- Якщо набираєте від 60 балів в сумі за два змістових модулів, отримуєте залік

На початку...

- Освіта та наука дають відповіді на запитання..., якщо їх поставити
- Сформулюйте запитання, на які б Ви хотіли отримати відповідь у процесі вивчення нашої дисципліни
- Внесіть корективи, пропозиції до наших занять

Цитати

- Лідерство було темою для досліджень протягом тисячоліть, але залишається «по суті суперечливою концепцією» (Grint, 2005, 17)
- «Лідерство подібне сніговій людині, чії сліди скрізь, але її ніхто не бачив» (Bennis, Nanus, 1985, 21)
- «Дефініції лідерства є довільними і дуже суб'єктивними. Деякі дефініції більш корисні, ніж інші, але не існує «правильних» визначень» (Yukl, 2002, 4-5)

Цитати (2)

- «Лідерство – це створення світу, до якого хочуть належати люди» (Жиль Пажу)
- «Лідерство – це загадкова, вислизаюча якість. Існування його легко визнати, важко описати, ще важче використати на практиці і вже неможливо створити цю якість в інших» (Д.Кемпбелл)

Цитати (3)

- «Лідерство є складним феноменом, який має багато визначень та концептуалізується у різних формах. Підходи до лідерства ґрунтуються на багатьох речах, від вашої культурної орієнтації та досвіду до ваших особистих переконань, відносин і цінностей» (Northouse, 2016, 16)

Цитати (4)

- Стівен Кові: «Лідерство – це проби, спроби, аналіз, заміри, повторні спроби та визнання, що те, що працювало вчора, може не працювати сьогодні. Лідерство – це балансування»
- Кеннет Бланшар: «Лідерство – це здатність впливати на інших шляхом вивільнення сил і спроможностей людей та організацій заради більшого блага»

Цитати (5)

- Лідерство починається з того, що людина знаходить в собі сміливість стати тим, ким вона здатна стати. Сутність лідерства полягає у повному, аутентичному самовираженні людини, яка працює на досягнення значимої, здійснюючої вплив на позитивні перетворення мети разом з іншими людьми, що у результаті призводить до колективної діяльності (Оуен)

Підходи до визначення сутності лідерства

- ▣ Роботи з лідерства з'являлися у дисциплінах, «які мали певну зацікавленість у темі лідерства: антропологія, бізнес-адміністрування, управління освітою, історія, військові науки, соціальний захист, організаційна поведінка, філософія, політологія, державне управління, психологія, соціологія і теологія» (Rost, 1991, р. 45)

Підходи до визначення сутності лідерства (2)

- феномен лідерства залишається дискусійним і до кінця невизначеним, «проблемне поле лідерства часто уявляється неупорядкованим» (Філонович, с. 4)
- Дослідники розходяться навіть у підрахунках кількості визначень самого поняття «лідерство», одні називають цифру 100, інші – 350

Підходи до визначення сутності лідерства (3)

Численні автори схильні пояснювати лідерство, використовуючи один з нижченаведених способів:

- інтерв'ю (співбесіда) із видатною людиною про її філософію лідерства;
- ілюстрація лідерства через оповідання (життєві історії), притчі, байки;
- рефлексія щодо досвіду лідерства через спогади, мемуари тощо.

Підходи до визначення сутності лідерства (4)

Концепція лідерства різними вченими розглядається у різних площинах:

- лідерство як позиція в організації, посада, роль;
- лідерство як набір індивідуальних якостей;
- лідерство як навички;
- лідерство як поведінка, стиль;
- лідерство як процес, управління

Особистісно-орієнтоване лідерство

лідерство як:

- роль
- якість
- навички
- поведінка

Лідерство як роль

- Лідер – це ТОП-менеджер, президент. «великий бос»
- підлеглі – щось пасивне та другорядне



Лідерство як набір індивідуальних якостей

- У своєму дослідженні (Gini and Green, 2013) науковці пропонують перелік лідерських якостей, наводячи приклад з життя відомих практиків, серед них:

порядність	моральна сміливість
візія (бачення)	співпереживання
справедливість	інтелектуальна досконалість
креативне мислення	естетична чутливість
відчуття часу	глибока самовідданість

Лідерство як набір індивідуальних якостей (2)

- Деякі лідери демонструють впевненість у собі, рішучість, вміння ухвалювати рішення, інші – комунікабельність, здатність делегувати повноваження тощо.
- Останнім часом популярним є набір з п'яти рис, необхідний сучасному лідеру: **інтелектуальні здібності; впевненість у собі; рішучість; цілісність; соціальні здібності** (Нортхаус, Л, с. 54-58)

Лідерство як набір індивідуальних якостей (3)

- Практика доводить, що лідерами стають як ті, що мають здатності від народження, так і ті, хто набуває їх через важку працю та щоденну практику
- Найбільш важливим виявилася здатність демонструвати ті риси, яких вимагає конкретна ситуація. Ефективний результат від застосування лідерства отримуємо **«коли лідер демонструє правильні риси в правильному місці у правильний час»** (Нортхаус, с. 28)

Лідерство як набір індивідуальних якостей (4)

- Застосування тих чи інших якостей залежить від контексту, від практики, як набору взаємопов'язаних дій для досягнення бажаного результату. «Лідерство сприймається з двома характеристиками (повторювані дії та набір якостей), причому дослідники орієнтуються на опис лідерських якостей, але нехтують визначенням кола лідерських дій» (G. DePaul, 2016, р. 8).
- Отже, справа не тільки в якостях, а в тому, як вони відображаються у діях, на практиці

Лідерство як набір вмінь, НАВИЧОК

- Лідери з розвинутими вміннями є компетентними особистостями, які знають засоби і методи для виконання своїх обов'язків, вони знають що і як робити
- «Розвиток лідерства є не тільки результатом традиційних, орієнтованих на класну форму занять, навчальних програм, скоріше є результатом добре скоординованих заходів, спрямованих на розвиток співробітників, допомагаючи їм вчитися на робочих місцях та від їх наставників» (D. Day, 2001)

Лідерство як набір вмінь, навичок (2)

- Розвиваючи лідерство, помилкою буде зосереджуватися на механічному відтворенні набутих навичок, скоріше на їх основі потрібно розвивати **більш високого рівня навички** – старанність, креативність, інноваційність, вирішення проблем
- Для високих рівнів лідерства важлива рефлексія, обміркування практики. У цьому сенсі лідерство більш схоже на те, що **можна розвинути, ніж на те, що притаманне від народження**

Лідерство як поведінка

- Поведінковий підхід зосереджується на тому, як лідери діють по відношенню до колективу в різних ситуаціях
- Цей підхід прокладає місток від зосередженості науковців виключно на керівникові до розуміння **лідерства як взаємовідносин із співробітниками.**

Лідерство як поведінка (2)

- Схема з однією складовою «лідер» замінюється наявністю принаймні двох складових **«лідер – послідовники»** з подальшим дослідженням взаємостосунків між ними. Лідер одночасно впливає та відчуває вплив від послідовників, але і лідер і послідовники разом впливають на ситуацію, в якій вони опинилися. Поведінковий підхід підкреслює, лідерство – це не лінійна подія з одностороннім рухом, а скоріше інтерактивна подія

Лідерство як поведінка (3)

- На відміну від наявних рис, здатностей, вмінь лідера, його поведінка знаходиться під пильною увагою послідовників, вона демонструє стиль управління в організації, вибудовує взаємовідносини у колективі, подає сигнали щодо правил та обмежень поведінки співробітників.
- Якість результатів діяльності організації залежить від **інтерпретації послідовниками поведінки лідера** (L. Belinskaja, R. Pauliene, 2012)

Лідерство як поведінка (4)

- Традиційно виділяють авторитарний, демократичний та ліберальний стилі управління (Вікіпедія), хоча існують й інші точки зору.
- Хауз запропонував чотири стилі **(директивний, підтримуючий, партисипативний та орієнтований на досягнення)**, вибір яких треба робити, враховуючи такі чинники, як особистість послідовника, а також характеристики оточуючого середовища

Лідерство як поведінка (5)

1. Накази не обговорюються ("Це проблема, це рішення, це ваше завдання. За роботу!"). Керівник має всю повноту влади і приймає рішення одноосібно
2. Накази потрібно аргументувати ("Це проблема, ось рішення. Ось чому я прийняв саме таке рішення. Тепер – за справу!"). Керівник має всю повноту влади, але відчуває себе зобов'язаним хоч якось пояснити свої рішення, при цьому не запрошуючи людей до обговорення

Лідерство як поведінка (6)

3. Наказ "обкатують" на підлеглих ("Це проблема, ось моє рішення. Що ви про це думаєте?"). Якщо підлеглі наведуть резонні контраргументи, керівник відмовиться від цього рішення і через певний час винесе на обговорення інше рішення
4. Керівник зацікавлений у пораді ("Це проблема. У мене нема готового рішення. Є певні ідеї, але спочатку я хотів би послухати вас"). Керівник уважно вислуховує підлеглих і в певний момент каже: "Стоп, мені подобається пропозиція Надії Петрівни. Саме так ми і зробимо"

Лідерство як поведінка (7)

5. Ми разом приймаємо рішення ("Це проблема. Давайте разом думати і вирішувати"). Процес напрацювання загального розуміння потребує більше часу, мистецтва спілкування і зрілості колективу. Корисно вималювати часові обмеження: "У мене тільки три тижні. Якщо до цього часу ми не досягнемо консенсусу, ми змушені будемо голосувати". В кінці подібної процедури кожен, включаючи керівника, може заявити: "Мене вислухали. Мої аргументи зрозуміли, і я буду захищати це рішення".

Резюме

- Адепти вищенаведених підходів не можуть пояснити, чому лідери з відповідними наборами рис, якостей, вмінь, поведінки, стилів управління в одних обставинах є успішними, а в інших – ні, в одних ситуаціях вважалися лідерами, а в інших – ніхто їх лідерами не вважав

То яке воно лідерство?



Лідерство як парадигма управління

- «Лідер – послідовники – процес управління». «Лідерство все частіше осмислюється як явище в масштабах всієї організації» (Distr L, p. 21)
- «Лідерство більше не є атрибутом окремих осіб, але контекстуально вбудованим процесом, який з'являється з динамічних відносин між різними акторами» (Tensions, 2008, p. 360)

Що спільного і відмінного у цих поняттях?

- управління
- адміністрування
- регулювання
- керування
- менеджмент
- лідерство

Чому лідерство? Чому саме зараз?

- Який він, світ сьогоднішній? Тренди сучасності
- Що відбувається з нами? Як ми змінюємося і чи змінюємося взагалі?
- Які у нас, українців, є сильні сторони для життя у сучасному світі? Які слабкі характеристики?

А якщо така модель лідерства?

□ https://www.youtube.com/watch?v=P0dokfTK_jM

І. Адізес

□ <https://www.youtube.com/watch?v=htyF1gHC6y4>

Що мотивує людей. Лідерство Стіва Джобса

4 дискурси лідерства

- лідер як контролер (має своїм витокком школи наукового та адміністративного менеджменту, є продуктом індустріальної революції та наукового раціоналізму. Лідер діє як технократична особистість, концентруючись на досягненні ефективності та контролі)

4 дискурси лідерства (2)

- лідер як терапевт (репрезентує гнучке управління на протипагу жорсткому контролю, фокусує увагу на індивідуальному особистісному зростанні працівника, його самоактуалізації. Дискурс був спрямований на подолання відчуження працівника від змісту та якості своєї діяльності, створеного «машиноподібною ефективністю» під керівництвом лідера-контролера)

4 дискурси лідерства (3)

- лідер як месія (відображає соціальні новації в умовах швидких темпів розвитку виробництва, турбулентного середовища та змін, що породжують невизначеність майбутнього. Лідер фокусується на візії, цінностях організації. Велика увага приділяється культурним, етичним нормам, самоконтролю)

4 дискурси лідерства (4)

- еко-лідер (розвиток технологій спричиняє появу мережевих, матричних організацій. Лідерство концептуалізується як плинне та розосереджене по всій організації, воно спричиняє визнання різноманітності форм та проявів організаційної культури, створює адаптивну культуру в організації. Як наслідок, лідерство стає доступним для кожного працівника в організації, локалізується та розподіляється на всіх рівнях управління)

Транзакційне лідерство

- Традиційний (ієрархічний, менеджеральний) спосіб управління.
- Вертикальне управління зверху-вниз, керівник як диктатор, фокус управління зосереджений на ефективності
- З завдання лідера в освіті: визначення місії закладу освіти; управління навчальною програмою; формування позитивного навчального клімату

Трансформаційне лідерство

- Автори – James Burns and Bernard Bass; теза – взаємовідносини повинні стояти у центрі освітнього лідерства
- James Burns: «Лідерство передбачає трансформацію, перетворення людей та організацій, а не просто мотивування співробітників працювати в обмін на заробітну плату. Концепція лідерства зачіпає моральний аспект нашого життя та демонструє, як окрема людина, взаємодіючи з групою інших людей, може сприяти перебудові організації, що в свою чергу може призвести до змін у суспільстві»

Складові трансформаційного лідерства

1. Ідеалізований (харизматичний) вплив. Від лідера вимагається демонстрація високих моральних якостей та цілісності, бажання і вміння делегувати повноваження, розподіляти відповідальність у колективі.
2. Надихаюча мотивація. Заручитися підтримкою працівників у досягненні спільної мети через мотивацію та надихання до усвідомленої позитивної активності; через спілкування та взаємодію; командну роботу та почуття приналежності до організації.
3. Інтелектуальна стимуляція спільноти. Спонування до творчості та інноваційності, критичного мислення.
4. Індивідуалізований підхід. Лідер забезпечує двосторонній зв'язок, взаємостосунки з кожною особистістю, дає зрозуміти, що зусилля кожного помічаються, що їхня участь має вирішальне значення для досягнення цілей і завдань організації.

Розподілене лідерство

- Швидко стає провідною моделлю лідерства у Великобританії та США
- Керівник не завжди має відповідні якості для здійснення трансформацій. Тоді зацікавлені сторони (стейкхолдери) розподіляють відповідальність
- Прояв гнучкості, від «м'якої бюрократії» до демократії
- Лідерство як соціальний процес

Розподілене лідерство (2)

- «Лідерство розглядається не як зусилля однієї особи, а як спільні зусилля. Йдеться не про чітке розподілення певних зобов'язань між лідерами та тими, хто за ними слідує, а про колективні зацікавлені (політичні) дії. Суть такої форми лідерства полягає «у спільному навчанні, у створенні цінностей і знань шляхом колективних і об'єднаних зусиль» (Lambert, 1998)

Розподілене лідерство (3)

- Що робить організацію ефективною?
 - компетентність працівників організації
 - швидкість у використанні ініціатив співробітників
 - ідентифікація, відчуття спільної долі, засновані на довірі
 - колективні зусилля
 - ненав'язлива координація

Теза про лідерство у команді

- <https://www.youtube.com/watch?v=V07WFSaTJbk>

МУЛЬТФІЛЬМ

Лідерство, орієнтоване на цінності

- Автори – С. та Т. Кучмарські
- Сутність теорії:
 - Створення позитивних міжособистісних взаємовідносин. Позитивні взаємовідносини не складаються самі по собі – лідеру необхідно докладати зусилля для їх формування та підтримки.
 - Знання особистих цілей кожного суб'єкта лідерського процесу. Послідовники скоріше беруть на себе індивідуальну та колективну відповідальність, якщо їх потреби та бажання визнаються і задовольняються.

Лідерство, орієнтоване на цінності (2)

- Формування відчуття приналежності до соціуму. Людині властиво співвідносити себе із групою. І чим успішніша ця група, тим більше бажання у її членів з нею ототожнюватися. Формування та підтримка лідером групових норм і цінностей, які поділяються всіма членами, розвиток у співробітників почуття корпоративності сприяють укріпленню позиції лідера.
- Розв'язання міжсуб'єктних конфліктів. Конфлікт є природною складовою соціальної взаємодії. Ціннісний лідер при виникненні конфлікту може сприяти прояву його змісту та надати допомогу послідовникам у конструктивному його вирішенні. Таким чином, конфлікт може виступати засобом (каталізатором) розвитку співробітників та організації.
- Навчання послідовників лідерській поведінці та управлінській взаємодії. Сила лідера багато в чому ґрунтується на силі та професіоналізмі його послідовників.

Лідерство, орієнтоване на цінності (3)

- Сприяння ініціативності та розподілення відповідальності. Надання послідовникам можливості проявляти ініціативні дії, що передбачає їх готовність прийняти відповідальність за результат, сприяє більшому розвитку ділових та особистісних якостей послідовників.
- Формування команди. Успішність діяльності організації багато в чому залежить від злагодженості роботи її членів. Тому навчання співробітників роботі у команді, орієнтованої на взаємодопомогу та підтримку, є важливим показником цінності лідерства.
- Діалогічність спілкування. Діалогічність взаємодії лідера із співробітниками, його відкритість до отримання будь-якої достовірної інформації сприяє формуванню у нього більш точного уявлення про реальність і трансляції організаційно-значимих норм та цінностей

Емоційне лідерство

- Базується на теорії емоційного інтелекту
- Сутність EI:
 - EI – це вміння добре розбиратися в емоціях та розуміння того, як змусити емоції працювати на нас для підвищення нашого внутрішнього рівня енергії та мотивації
 - EI сприяє укріпленню наших зв'язків з оточуючими, ми проявляємо по відношенню до людей позитивні емоції та такі, які заряджають своєю енергією.

Емоційний інтелект

- Людина, яка розуміє сутність своїх емоцій та здатна ухвалювати рішення з приводу того, як їй думати, відчувати, реагувати, випромінює:
 - енергійність
 - відвертість
 - цілісність

ЕМОЦІЇ ВПЛИВАЮТЬ НА ТЕ, ЯК ВИ:

- ухвалюєте рішення
- творчо чи критично мислите
- вирішуєте проблеми
- подаєте себе
- взаємодієте з оточуючими
- працюєте у заданому темпі

ЕІ та лідерство

- ЕІ привносить у лідерство принцип «корися велінням свого серця» і діє нерозривно від когнітивних здібностей людини, його технічного досвіду та стратегічного мислення
- Низький рівень ЕІ надзвичайно згубний для лідерства у будь-якій ситуації

Рефлексія

- Згадайте свою поведінку протягом декількох тижнів і 3 випадки, коли Ви проявили позитивне ставлення до людини.
 - Як це ставлення вплинуло на Вашу поведінку? Яку реакцію воно викликало?
 - Які відчуття Ви мали?
 - Що спричинило Вас до того, аби позитивно поставитися до людини?
- А тепер згадайте 3 випадки з негативним ставленням.

Трошки візуалізації

- <https://www.youtube.com/watch?v=AYYPQpMfQNw>

фрагмент фільму про Джобса

- https://www.youtube.com/watch?v=JM_IORels4

лідерство – це служіння

Запрошуюче лідерство (invitational)

- Автори - Purkey and Siegel. 2002
- 4 принципи: оптимізм, повага, довіра, намір
- Розвиток культури довіри, поваги і надії

Конструктивістське лідерство

- Модель коріниться у філософії Канта, базується на усвідомленні змін в освітньому середовищі, які відбулися у зв'язку з глобалізацією, швидким поширенням технологій, особливо Інтернету
- Студенти активно та послідовно будують свої власні смисли та розуміння реальності
- Перехід від followership до participantship

Лідерство-служіння (обслуговуюче лідерство)

- Автор – Роберт Грінліф
- Загальні характеристики:
 - здатність (мистецтво) уважно слухати і розуміти
 - почуття емпатії
 - допомога у вирішенні емоційних проблем
 - саморозвиток та удосконалення лідера
 - використання методів переконання

Лідерство-служіння (обслуговуюче лідерство) (2)

- здатність до концептуального мислення та бачення майбутнього
- управління через задоволення потреб інших людей
- створення умов для постійного зростання послідовників
- формування ефективної працездатної спільноти

Спільні ознаки для феномену лідерства

- Лідерство і зміни, трансформація
- Лідерство та візія
- Лідерство як поле взаємодії лідера і послідовників на основі впливу
- Лідерство та цінності
- Лідерство створює загальнокомандну культуру на основі візії, цінностей та довіри

Цитата

- Джон Тернер, соціальний психолог:
«Лідерство – це не тільки про лідерів. Це – про послідовників. Це не про мене, це про нас. Це груповий процес. Це не про владу над, мова йде про владу через»

Керівник-лідер повинен:

- цінувати людей (моє ставлення);
- служити людям (мій час);
- бути чесним із людьми (мій характер);
- бути прикладом для людей (моє бачення);
- мати вплив на людей (моє лідерство)

10 кроків для перетворення менеджера у лідера

- Прислухайтеся до людей, співпереживайте їм
- Не зациклюйтесь на процесах та контролі
- Майте перед собою ясну та зрозумілу мету, а не концентруйте зусилля на окремих показниках

10 кроків для перетворення менеджера у лідера (2)

- Наповнюйте сенсом всю свою роботу, а не просто виконуйте одне завдання за іншим
- Не бійтеся ризику, вітайте його
- Погляньте по-новому на старі проблеми (це призведе до того, у вас з'являться нові можливості)

10 кроків для перетворення менеджера у лідера (3)

- Сприймайте роботу як виклик собі, не погоджуйтесь на рутинну, безпечну діяльність
- Створюйте емоційні зв'язки з людьми, не стороніться їх
- Розвивайте та поглиблюйте свою інтуїцію
- Знайдіть собі наставника, взірець для наслідування, або вчителя, який допоміг би вам розвинути ваші лідерські якості

Резюме

- Лідерство надихає крізь століття, воно є вічною мрією про героя, людину, за якою хочеться йти, яка не помиляється, яка справедлива і т.д.
- Від теорії «великої людини» до лідерства кожної людини. Інформаційне суспільство вимагає від кожної людини бути творчою, інноваційною людиною, трансформувати своє життя і життя оточуючих тебе, робити все задля великої мети, великого сенсу.
- Нам потрібне «масове лідерство», нам не потрібен один герой, нам потрібні ми самі, здатні творити реальності.

4 істини про лідерство

- кожна людина має здібності до лідерства. Лідерство не є прерогативою тих, хто знаходиться на піку ієрархічної драбини. Всі ми буваємо і лідерами і послідовниками в різний час;
- кожна людина проявляє свої здібності до лідерства в свій спосіб. Тому лідерство неможливо вкласти у рамки єдино вірної моделі, яка не допускає різноманітності його проявів

4 істини про лідерство (2)

- розвиток лідерських якостей передбачає неперервне навчання протягом всього життя, яке спирається на знання, досвід, рефлексію та практичну діяльність;
- для розвитку лідерства організації повинні мати певну ступінь свободи та внутрішніх демократичних перетворень. Ми повинні брати на себе відповідальність за нас самих, один за одного, за оточуючий світ.

4 правила лідерства

- Бути одним з нас
- Робити це для нас
- Створювати смисли для нас
- Робити нас значимими

Лідер:

- визначає необхідні зміни у ЗО та їх причини;
- бере участь у формуванні візії ЗО, її підтримки стейкхолдерами;
- фокусується на довгострокових цілях;
- надихає колектив надати перевагу інтересам організації на противагу власним;

Лідер:

- наставляє працівників проявляти ініціативу та нести відповідальність за своє життя;
- формує атмосферу довіри та поваги до людини;
- стикаючись із ситуацією, коли внаслідок виграшу одного, хтось програє, намагається змінити її на засадах «win-win» моделі, в якій всі учасники задоволені від розвитку подій.

Лідер і відповідальність

- Лідери можуть відмовитися від чого завгодно, крім відповідальності – за себе самих чи за свої організації. Джон Р. Рокфеллер-старший сказав: «Я вважаю, що кожне право передбачає відповідальність; кожна можливість – зобов'язання; кожне володіння – обов'язок»
- Якщо відповідальність, яку бере на себе лідер, низька, такими ж будуть його стандарти

Права

Обов'язки

Лідер

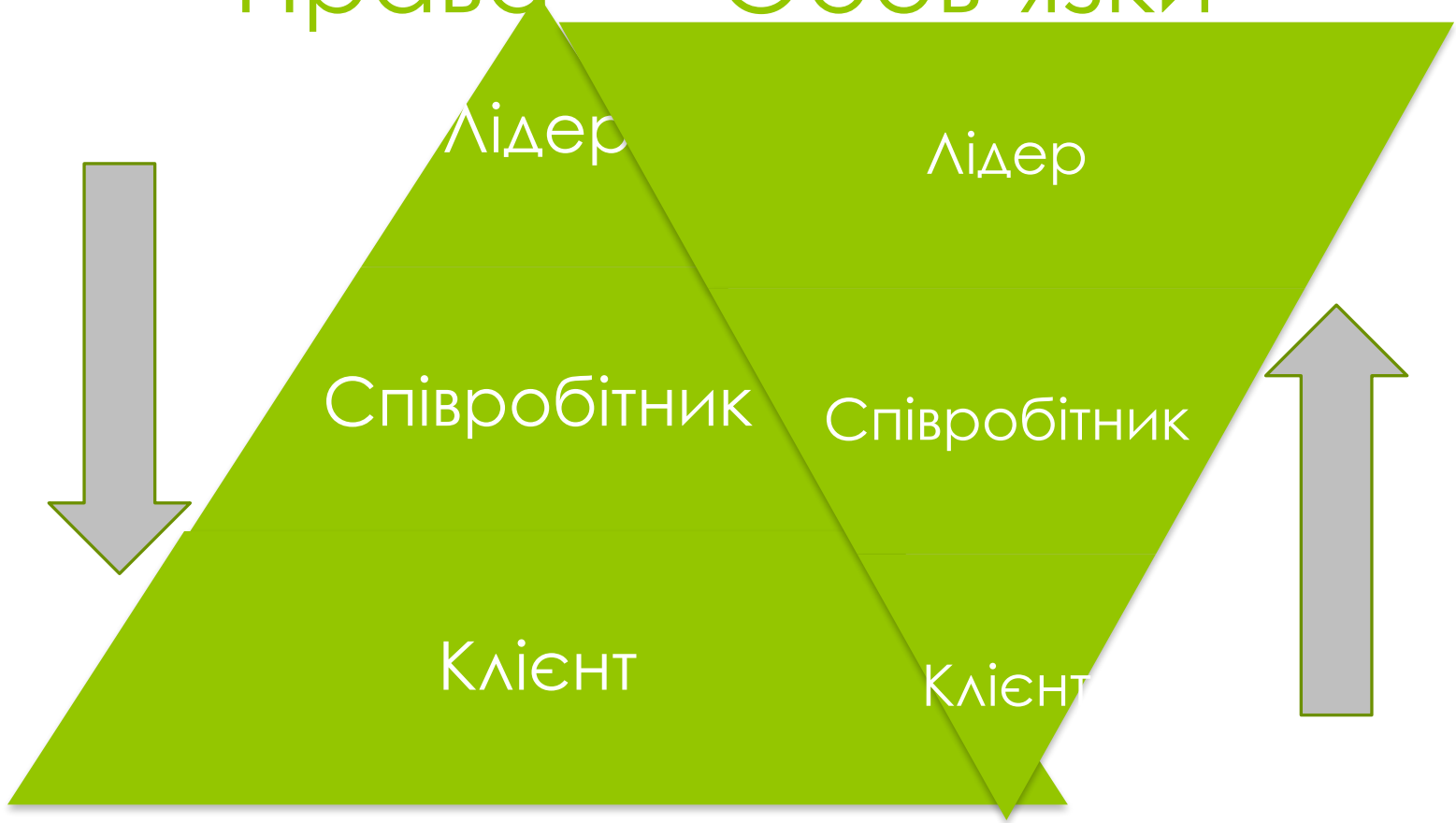
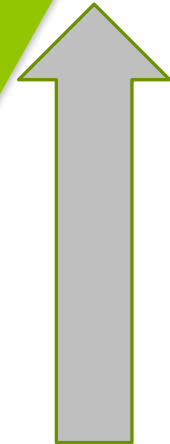
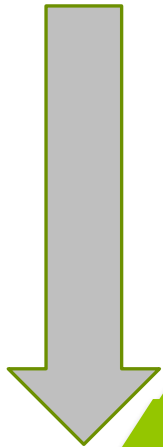
Лідер

Співробітник

Співробітник

Клієнт

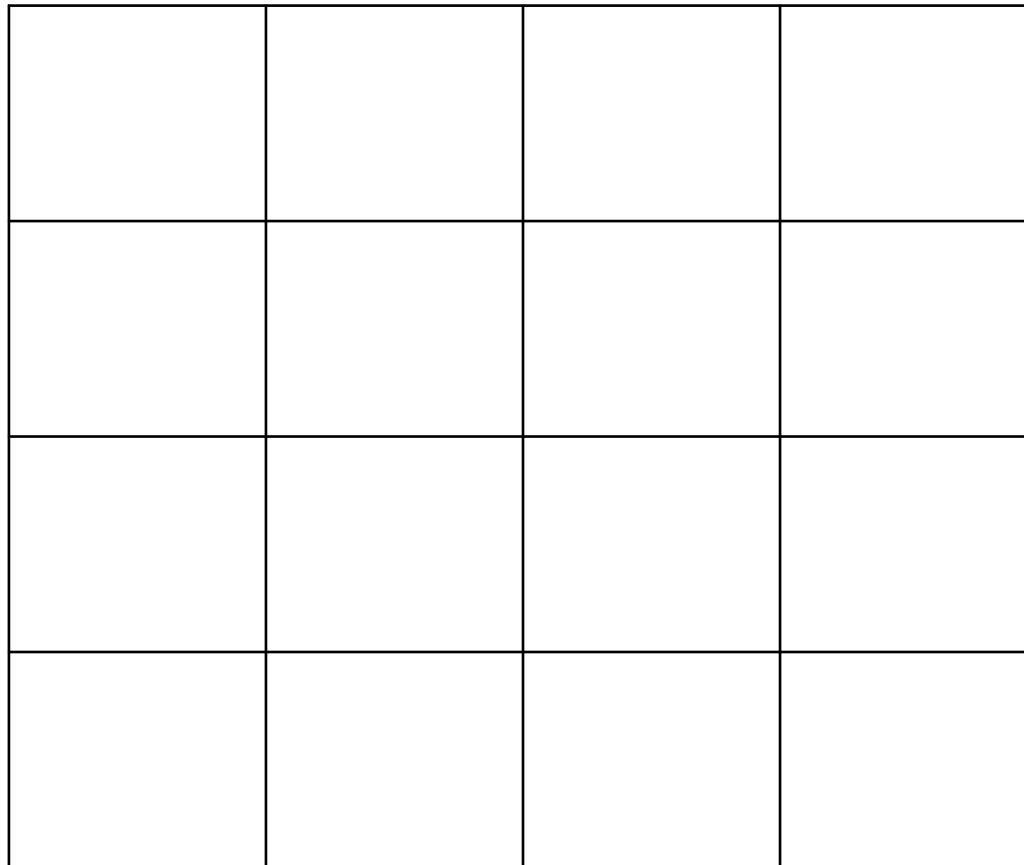
Клієнт



ЖИТТЄВІ МУДРОСТІ

- Люди мають змінити своє сприйняття, а не свої проблеми
- Життя на 10 % складається з того, що зі мною відбувається, і на 90 % - з того, як я на це реагую
- Лідери ніколи не можуть завести людей далі, ніж пройшли самі
- Божий подарунок мені – це мій потенціал. Те, що я з ним зроблю, - це мій подарунок Богові

Визначте, скільки квадратів на
малюнку



Індикаторами рівня успіху лідера є:

- досягнення результату;
- особиста впевненість лідера у тому, що він робить;
- атмосфера довіри серед шкільної спільноти;
- задоволення працівників школи своєю роботою; зменшення стресів та професійного вигорання;

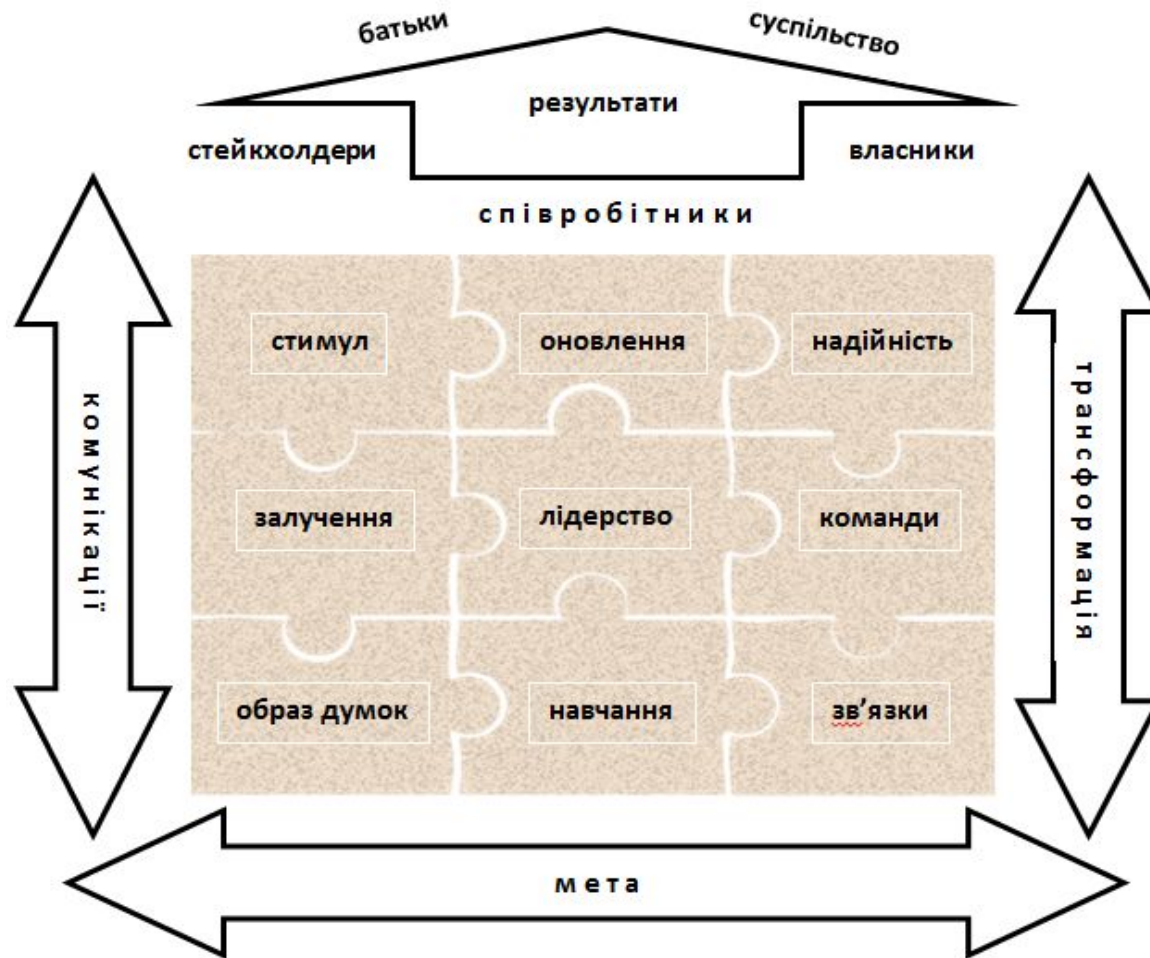
Індикаторами рівня успіху лідера є (2):

- ідентифікація, почуття приналежності працівника до організації;
- відчуття справедливості, персонального зростання та певного рівня автономності;
- ефективні механізми зворотного зв'язку;
- гармонізація організаційних цілей та цінностей з цілями та цінностями працівників.

П'ять рівнів лідерства

	Рівень 5: ОСОБИСТІТЬ	Повага. Люди підпорядковуються через те, ким ви є і що ви репрезентуєте	ЗАУВАГА. Цей крок залишається для лідерів, які протягом багатьох років плекали людей та організації. Одиниці дістаються сюди. Але лідери, яким це вдалося, впливають на людей і поза своїм земним життям.
	Рівень 4: РОЗВИТОК ЛЮДЕЙ	Відтворення. Люди підпорядковуються через те, що ви зробили для них	ЗАУВАГА. Саме тут відбувається тривалий зріст. Ваша посвята розвитку лідерів забезпечить постійний ріст для організації та людей. Робіть усе, що можете, аби досягти цього рівня й залишатися на ньому.
Рівень 3: РЕЗУЛЬТАТ		Результати. Люди підпорядковуються через те, що ви зробили для організації	ЗАУВАГА. Саме тут більшість людей відчуває успіх. Їм подобається ви й те, що ви робите. Проблеми легко розв'язуються завдяки рушійній силі.
Рівень 2: ДОЗВІЛ		Взаємини. Люди йдуть за вами, тому що хочуть цього	ЗАУВАГА. Люди підуть за вами навіть туди, де у вас немає офіційної влади. Цей рівень перетворює роботу на приємність. Обережно, якщо ви занадто довго залишатиметеся на цьому рівні й не зростатимете, багато добре мотивованих людей почнуть відчувати тривогу.
Рівень 1: ПОСАДА		Права. Люди підпорядковуються вам, бо зобов'язані це робити	ЗАУВАГА. Ваш вплив не поширюється за межі ваших службових обов'язків. Чим довше ви залишатиметеся тут, тим вища змінюваність кадрів і тим нижчий бойовий дух

Лідерська організація



Концепція розвитку ЗСО



Розвиток лідерства

- прийняття динаміки змін; спроби зберегти стабільність приречені на провал
- розуміння невідворотності змін і криз, в них – джерело енергії і самонавчання
- передбачає зміну образу думок, пізнання себе та розуміння інших

Розвиток лідерства (2)

- керівник не зобов'язаний володіти усіма знаннями й навичками, якими володіють його підлеглі
- формування команд
- зміщується акцент з відносин «влада-підкорення» до відносин партнерства і співробітництва

Розвиток лідерства (3)

- давати підлеглим відповідальність за прийняття управлінських рішень, за консультування, вони – експерти. Але запроваджувати стиль керівництва, який би створював відчуття, що вони працюють добровільно
- етичні норми набувають великої ваги

Розвиток лідерства (4)

- зміна системи освіти для потреб інформаційного суспільства
- ідея багатоманітності, різності на протипагу одноманітності
- перенести відповідальність за результати на рівень шкіл
- жодна система в світі, жодна школа в країні не може бути кращою за своїх вчителів

Лідерство у моєму Університеті

- ▣ **Місія Університету** – сприяти кожному в цілісному розвитку і лідерському становленні, служити людині, громаді, суспільству
- ▣ **Візія Університету** – розвивати корпоративну культуру лідерства, забезпечувати впровадження університетського стандарту освіти і наукових досліджень; створювати сприятливе середовище, інфраструктуру та умови для розвитку особистості, мобільності викладачів та студентів; служити територіальній громаді м. Києва

КЛЮЧОВІ ЦІННОСТІ

- Людина
- Громада
- Довіра
- Духовність
- Лідерство-служіння
- Відповідальність
- Професіоналізм
- Громадянська ідентичність

Дрю Дадлі: коженденне лідерство

- <https://www.youtube.com/watch?v=kO2SjSoQsNo>

Рефлексія

- Яким є мій вибір, менеджмент чи лідерство?
- Що принесе запровадження лідерства особисто мені?
- То що ж таке лідерство?
- Воно мені треба?

**Дякую за
увагу!**

k.lynov@kubg.edu.ua