

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЛІДЕРСТВО В ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

(назва навчальної дисципліни)

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до проведення підсумкового контролю
з навчальної дисципліни
підготовки докторів філософії
зі спеціальності 011 НАУКИ ПРО ОСВІТУ
(шифр і назва спеціальності)**

2016 рік

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО:

кафедрою педагогіки та іноземної філології Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

«4» квітня 2016 року, протокол № 9

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Підсумковий контроль успішності навчання здобувачів з дисципліни «Лідерство в освітній діяльності (тренінг)» та рівня сформованості у них компетентностей, які підтримуються даною навчальною дисципліною проводиться у формі семестрового диференційованого заліку відповідно до графіку навчального процесу спеціальності.

Семестровий залік – форма оцінки підсумкового засвоєння здобувачами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

Завданням заліку є перевірка розуміння здобувачем програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. В умовах реалізації компетентнісного підходу залік оцінює рівень засвоєння здобувачем компетентностей, що передбачені кваліфікаційними вимогами.

Семестровий залік охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування здобувачами компетентностей. Типовий приклад завдань наведено у розділі «Завдання для підсумкового контролю успішності навчання».

Кожен білет складається з 3-х завдань, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки здобувача і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Білет включає 1 стереотипне, 1 діагностичне та 1 евристичне завдання, які оцінюються відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Під час семестрового контролю у формі диференційованого заліку підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни (максимум – 100 балів) визначається як сума (проста) балів за результати успішності здобувача при поточному контролі.

Здобувач отримує право на виконання завдань підсумкового контролю (допуск до заліку), якщо кількість балів, одержаних за результатами перевірки успішності під час поточного контролю відповідно до змістового модуля впродовж семестру, в сумі досягла 36 балів.

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

2.1. Зразок завдань для підсумкового контролю успішності навчання з дисципліни «Лідерство в освітній діяльності»

БІЛЕТ № 1

I. Завдання 1 – 5 передбачає вибір правильної відповіді.

1. Визначають такі стилі лідерства за змістом діяльності:
 - а. авторитарний лідер, демократичний лідер, нейтральний (анархічний) лідер;
 - б. лідер ситуативний, лідер універсальний;
 - в. «лідер-програміст», «лідер- виконавець»;
 - г. директивний лідер, · товариський лідер, · потуральний лідер.

2. Визначають такі стилі лідерства за характером діяльності:
 - а. авторитарний лідер, демократичний лідер, нейтральний (анархічний) лідер;
 - б. лідер ситуативний, лідер універсальний;
 - в. «лідер-програміст», «лідер- виконавець»;
 - г. директивний лідер, · товариський лідер, · потуральний лідер.

3. Найкращим стилем лідерства за Блейком і Мутоном (Blake and Mouton) є:
 - а. лідер, який дуже зацікавлений у людях;
 - б. лідер значним чином орієнтований на завдання;
 - в. компромісний варіант лідера, який намагається відповідати як вимогам організації, так і потребам людей;
 - г. творчий тип лідера, який намагається враховувати виробництво і потреби людей; шукає для цього можливості поза межами організації.

4. Встановіть відповідність між поняттями та їх ознаками:

<i>поняття</i>	<i>ознаки</i>
1. лідер-прапорносець	а. здатний привабливо піднести свої ідеї і переконати людей в їх перевазі;
2. лідер-служитель	б. орієнтується на вирішення найактуальніших проблем у суспільстві і прагне відгукуватися на найнагальніші вимоги моменту;
3. лідер-торговець	в. прагне виступати в ролі виразника інтересів своїх прихильників, орієнтується на їхню думку і діяти від їхнього імені;
4. лідер-пожежник	г. відрізняє власне бачення дійсності, наявність ідеї, що захоплює маси.

5. Встановіть відповідність між критерієм ефективності освітнього закладу та типом керівника-лідера:

<i>Тип керівника-лідера</i>	<i>Критерій ефективності освітнього закладу</i>
1. Навчальний (інструкційний) лідер	а. Продовження, сталий розвиток: інновації; адаптація до середовища;
2. Лідер з розвитку людських ресурсів	б. Результати: ефективність; оптимізація навчального процесу;
3. Адміністратор	в. Добробут: участь, розвиток спроможностей;
4. Підприємець	г. Команда, наказ: стабільність; моніторинг.

Завдання 2. Допишіть поняття за його визначенням:

Лідерство в освітній діяльності полягає в ...

Завдання 3. Вас нещодавно призначили керівником, але у Вас бракує досвіду роботи. Попередній керівник освітнього закладу здійснював суворий контроль. Ви намагаєтесь зберегти продуктивну ситуацію, проте хочете змінити робочі стосунки на більш гуманні. Оберіть один з стилів ситуативного лідерства та обґрунтуйте свій вибір:

- а. Директивний стиль (керування).
- б. Переконуючий стиль.
- в. Підтримуючий стиль (стиль участі).
- г. Делегування.

2.2. Перелік завдань для підсумкового контролю складається з контрольних питань за темами для визначення рівня засвоєння знань здобувачами.

Змістовий модуль 1. Лідерство в освіті.

Тема 1. Основи лідерства.

1.1. Визначення дефініції «лідер», її відмінність від понять «керівник» і «менеджер». Сутність і природа лідерства.

1.2. Поняття стилю керівництва і лідерства. Поняття, риси, функції, рівні лідерства. Класифікації лідерів. Типологія лідерів залежно від виконуваних ними функцій і домінуючого мотиву діяльності.

1.3. Поняття і класифікації типів лідерства. Об'єктивні та суб'єктивні чинники, що впливають на формування стилю і типу лідерства. Критерії ефективного лідерства.

Тема 2. Лідерство як теорія управління.

2.1. Поняття влади, керівництва та лідерства і їх співвідношення.

2.2. Основні концепції лідерства: «теорії героїв» (Т. Карлайл, Е. Дженнінгс, Дж. Дауд), «теорії рис» (Л. Бернард, В. Бінхам, О. Тед, С.Кілбоурн та інші), теорії середовища (Е. Еріксон, З. Фрейд, Е. Фромм та інші), теорії взаємодії-очікування (С. Еванс, Р. Стогділл, Дж. Хемфіл, Дж. Хоманс), теорії обміну (Дж. Бернс), особистісно-ситуаційні теорії (Е. Богардус, А. Менегетті, Ф. Карделл, Р. Ділтс), «гуманістичні» теорії (концепція творчого лідерства (Е. Демінг, Дж. Джуран), концепція сервант-лідерства (Р. Грінліф)), мотиваційні теорії лідерства (А. Маслоу).

Тема 3. Рольові функції і типологічні характеристики лідерства.

3.1. Теорія адаптивного управління.

3.2. Стилi керівництва. Авторитарно-ліберальний континуум стилів керівництва. «Теорія Х» і «теорія Y» Дугласа Мак Грегора.

3.3. Чотири стилі лідерства по Р. Лайкерту.

3.4. П'ять стилів керівництва, Роберта Блейка і Джейн Моутон («управлінська решітка»).

3.5. Суть ситуаційного та адаптивного стилів керівництва та лідерства в умовах соціальних трансформацій.

Тема 4. Форми і методи оцінки лідерів. Методи вивчення стилів лідерства та керівництва.

4.1. Проблема вивчення мотивації і спрямованості лідерів.

4.2. Форми і методи оцінки лідерів: експертні оцінки, біографічний метод, усна або письмова характеристика лідера, оцінка робочих досягнень, співбесіда, групові дискусії, аналіз конкретних ситуацій, тестування, ділові ігри, метод критичних ситуацій, метод "Папка керівника».

4.3. Вибір методів винесення оціночних суджень.

4.4. Характеристика методів дослідження особистісних якостей лідера. Здоров'я лідера (психічна стійкість, вигорання). Проблеми психодіагностики лідерів.

4.5. Управлінська ситуація і спрямованість керівника. Визначення стилю управління персоналом.

Тема 5. Лідерські компетенції. Поняття про соціальну відповідальність лідера. Сучасна технологія підготовки лідера в освіті: поняття, особливості та детермінанти.

5.1. Лідерські компетенції (підприємницька, емоційна, управлінська, прагнення до саморозвитку; креативність тощо).

5.2. Соціальна відповідальність лідера як основна компетенція управлінської діяльності.

5.3. Сучасні технології програм підготовки лідера: програма з лідерства для керівників вищої ланки управління; програма із саморозвитку лідерства; програма з лідерства Стенфордського університету; програми з лідерства Оксфордського університету: Програма зі стратегічного лідерства; Програма з високорезультативного лідерства; Програма з організаційного лідерства; Програма «Нові горизонти лідерства»; Програма з корпоративного лідерства; Програма з лідерства для розвитку підприємницької спроможності університетів та інші.

Змістовий модуль 2. Сучасні технології лідерства в освіті.

Тема 6. Технологія створення команди на засадах лідерства: умови та основні методи роботи.

6.1. Лідерство в колективі. Особливості взаємодії людей в групі і колективі: проблема організаційної поведінки лідера. Психологічні механізми взаємодії.

6.2. Команда як особливий тип організації. Теорії формування команд.

6.3. Діалектика відносин лідера і послідовників в процесі розвитку команди. Класифікацій ролей в команді.

6.4. Ефективно діюча команда. Оцінка особистісних якостей персоналу, їх творчого потенціалу, рефлексивна оцінка власних індивідуально-психологічних і особистісних характеристик.

Тема 7. Технологія адаптивного управління діяльністю команди. Управлінські рішення.

7. 1. Технологія адаптивного управління діяльністю команди.

7.2. Управлінські рішення. Зміст і види рішень. Елементи типи і стадії прийняття управлінського рішення. Індивідуальний вибір або груповий вибір.

7.3. Моделі і методи прийняття ефективних управлінських рішень.

Тема 8. Технологія управління конфліктами. Конфліктологічна компетенція лідера.

8.1. Поняття конфлікту. Різновиди конфліктів. Об'єктивна і суб'єктивна складові конфлікту.

8.2. Аналіз системи міжособистісних відносин, що виникають в соціальній групі в зв'язку з спільною діяльністю.

8.3. Аналіз стратегій поведінки в конфліктній ситуації. Проектування переговорного процесу.

8.4. Причини виникнення соціальних конфліктів в організації. Технологія подолання соціальних конфліктів в колективі. Методи управління конфліктами в організації.

Тема 9. Коучинг як сучасна технологія лідерства в системі адаптивного управління персоналом.

9.1. Аналіз сутності поняття «коучинг». Загальна характеристика особливостей коучингу.

9.2. Коучинг як механізм спрямованої самоорганізації.

9.3. Модель коучингу як складова технології адаптивного управління.

Тема 10. Модель освітнього коучингу у системі адаптивного управління персоналом навчального закладу.

10.1. Модель освітнього коучингу.

10.2. Реалізація коучингових і моніторингових технологій у процесі створення системи адаптивного управління персоналом навчального закладу.

3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Результат семестрового заліку оцінюється в балах і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Мінімально можлива кількість балів, які здобувач може отримати за результатами проведення підсумкового контролю – 12 балів.

Максимально можлива кількість балів, які здобувач може отримати за результатами проведення підсумкового контролю – 20 балів.

Виконання кожного завдання підсумкового контролю успішності здобувача оцінюється відповідно до Тимчасового положення «Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою» ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Підсумкова оцінка за залік з навчальної дисципліни «Лідерство в освітній діяльності (тренінг)» розраховується за формулою:

$$S = Z1 + Z2 + Z3,$$

де S – підсумковий максимальний бал, який здобувач може отримати за успішне виконання усіх завдань підсумкового контролю ($S=20$);

$Z1$ – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 1 підсумкового контролю ($Z1=5$);

$Z2$ – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 2 підсумкового контролю ($Z2=5$);

$Z3$ – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 3 підсумкового контролю ($Z3=10$).

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час заліку, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою.

Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

4.1. Основна

1. Воронкова А. Е. Управлінські рішення у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: організаційний аспект: монографія. - Х.: ІНЖЕК, 2008. – 511 с.
2. Дикань Н. В. Менеджмент : підручник / Н. В. Дикань. - К. : Знання, 2008. – 389 с.
3. Жилін О. І. Мотивація персоналу. - Х. : ХНЕУ, 2005. – 131 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. - К.: Академвидав, 2003. – 567 с.
5. Виханский О. С. Виханский, О. С, Наумов, А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономистъ, 2006. —670 с.
6. Волкогонова О. Д. Стратегический менеджмент Управленческая психология : учебник / О. Д. Волкогонова. – М.: Форум, Инфра-М, 2004. – 254 с.
7. Доблаев В. Л. Организационное поведение. - М. : ЭКМОС, 2002. – 320 с.
8. Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. - СПб. : Речь, 2004. – 259 с.
9. Маслоу А. Маслоу о менеджменте: Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория. - СПб. : Питер, 2003. –413с.
10. Мескон М. Основы менеджмента. - М. : Дело, 1992. – 701 с.
11. Париенко О. Коучинг как коммуникативная модель будущего. - Украина. – 2010. – №1. – 2010. – С. 14-16.
12. Парслоу Э. Коучинг в обучении. Практические методы и техники. - Питер, 2003. – 203 с.
13. Торп С. Коучинг. Руководство для тренера и менеджера. - СПб. : Питер, 2004. – 223 с.
14. Шепель В. М. Управленческая психология. - М. : Экономика, 1984. – 246 с.

4.2. Додаткова

1. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: монографія / Т. А. Борова; МОНМС України, Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2011. - 384 с.
2. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи [Текст] : кол. моногр. / Г. В. Єльнікова [та ін.] ; заг. ред. Г. В. Єльнікова ; АПН України, Ун-т менеджм. освіти. - Чернівці : Технодрук, 2009. - 570 с.
3. Борова Т. А. Коучинг - новітня технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / Т. А. Борова // Наука і освіта. - 2010. - № 7. - С. 33-37.
4. Борова Т. А. Використання моделі коучингу із залученням моніторингових технологій / Т. Борова // Дир. шк., ліцею, гімназії. - 2006. - № 6. - С. 69-72.
5. Борова Т. А. Сучасні технології управління професійним розвитком

науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу / Т. А. Борова // Пробл. інж.-пед. освіти. - 2012. - № 37. - С. 118-122.

4.3. Ресурси Інтернет

1. Адизес И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. - М.: Альбина паблишерз, 2011. - 259 с. // <http://www.studfiles.ru/preview/1792725/>
2. Белбин Р. М. Команд менеджеров. Секрет успех и причин неудач/ .Р. Мереди Белбин: Пер. с англ. М.: НІРРО, 2003. - 315 с. // http://vk.com/doc15218743_144232206?hash=1c019e15ad330b7ffe&dl=f83af0684c679f496f
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. - М.: Альпина паблишер, 2012. - 301 с. // <http://wap.fictionbook.ru/static/trials/06/88/29/06882953.a4.pdf>
4. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме./ А. Н. Занковский– М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 296 с.// http://www.bibliorossica.com/book.html?search_query=curreBookId=10834&ln=ru
5. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта/Манфред Кетс де Врис; Пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 276 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?search_query=curreBookId=9758&ln=ru
6. Кови Ст.Р. Лидерство, основанное на принципах. Пер. С англ., 4-е изд. / Ст. Р. Кови. - М.: Альбина Паблишер, 2011. - 301 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9468&ln=ru&search_query
7. Пирсон Б. МВА в кармане : практическое руководство по развитию ключевых навыков управления. - М.: Альбина паблишерз, 2011. - 327 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9551&ln=ru&search_query
8. Розин М. Успех без стратегии: гибкое лидерство. - М.: Альбина паблишерз, 2011. - 338с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9688&ln=ru&search_query
9. Стив Джобс. Уроки лидерства/ Джей Эллиот, Уильям Саймон: пер. с англ. Н.Яцюк. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер: Эксмо, 2013. – 240 с. http://www.bibliorossica.com/book.html?search_query=curreBookId=10834&ln=ru
10. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства : учебно-практическое пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. - 216 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6465&search_query
11. Advanced Leadership Program [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.alp-imp.com>. – Назва з екрану.
12. Program in Leadership [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gsb.stanford.edu>. – Назва з екрану.
13. Self-management Leadership Program [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bkwsu.com>. – Назва з екрану.

14. Executive Education [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sbs.ox.ac.uk/execed/>. – Назва з екрану.