

13.00.08

Г 751

На правах рукописи



ГРАБНИЦКАЯ Тамара Александровна

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук**

Челябинск – 2010

Человек:
Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Резанович Ирина Викторовна.

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Худяков Виктор Никитевич,

кандидат педагогических наук, доцент
Краснопольская Марина Юрьевна.

Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«Магнитогорский государственный
университет».**

Защита состоится **30 апреля 2010 г.** в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальностям: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И.Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета:
[http:// www.susu.ac.ru](http://www.susu.ac.ru)

Автореферат разослан 29 марта 2010 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент



Кийкова Н.Ю.

Актуальность исследования. Значимость поставленной в диссертации темы непосредственно связана с осмыслением причин наступившего «кризиса управления» на уровне мировых тенденций и решением задач долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 г. Становление инновационной функции отечественного менеджмента все настойчивее требует от управленческих лидеров стабильных, предсказуемых результатов и проведения административной реформы. Послание Президента России к федеральному собранию от 5.11.2008 г. еще больше актуализировало возможность решения поставленной проблемы в связи с необходимостью формирования новой системы управленческих кадров, поддержки и продвижения талантливой молодежи для того, чтобы привлечь в органы государственного и муниципального управления наиболее талантливых, творческих и профессионально компетентных людей.

Современные тенденции общественно-государственного устройства нашли свое отражение в проекте правящей партии России «Кадровый резерв – Профессиональная команда страны» (2006 г.), основная цель которого также связана с созданием кадрового роста для молодых, талантливых профессионалов с активной гражданской позицией. Ведь именно это может быть залогом успеха социально-экономического развития страны и ее мирового лидерства.

Проблема лидерства в сфере образования, в том числе профессионального образования, обусловлена выдвижением перспективных требований к руководителю учреждения среднего профессионального образования как лидеру педагогического коллектива социального типа, способного выстраивать эффективную образовательную политику в интересах личности и общества.

Реализация новой модели образования 2010–2025 г. предопределена и нормативной основой: Конвенцией «О техническом и профессиональном образовании», принятой ООН по вопросам образования, науки и культуры (1989 г.), «Национальной доктриной образования на период до 2025 г.», Федеральной целевой программой развития образования на период 2006–2010 гг., Программой развития системы непрерывного педагогического образования в России до 2010 г., Федеральной целевой программой «Развитие единой образовательной информационной среды», докладом «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», отмечающих главной целью образования идею развития личности, индивидуальности, профессионала. Таким образом, ориентация на новую модель образования XXI века открывает перспективные направления для системы повышения квалификации руководителей учреждений среднего профессионального образования.

В научных работах ряда ученых (Д.Ф. Ильясов, В.В. Краевский, А.К. Маркова, В.Н. Максимова, С.Т. Панина, А.Ю. Панасюк, В.В. Сидоров, А.П. Ситник и др.) установлено, что в сфере повышения квалификации на сегодня имеется ряд негативных тенденций, что приводит к необходимости пересмотра содержания, форм, технологий в подготовке и повышении квалификации управленческих кадров.

Следует отметить, что к настоящему времени накоплен определенный научный и практический опыт по проблеме эффективного руководства и лидерства.

ный и практический опыт по проблеме эффективного руководства и лидерства.

В фундаментальных работах ряда зарубежных ученых проведен анализ различных теорий и концепций лидерства: Т. Atchison, В. Bass, D. Mac Gregor, F. Fidler, P. Koestenbaum, K. Levin, Н. Mintzberg, R. Stogdill и др.) Отечественные ученые неоднократно обращались к социально-философским аспектам феномена лидерства (С.А. Алифанов, П.И. Волков, В.Б. Ольшанский, Л.И. Уманский и др.). Научные работы ученых (Р.А. Кричевский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, А.Л. Уманский и др.) посвящены разработке категориального аппарата проблемы лидерства. Значительный вклад в изучение связи лидерского потенциала и эффективного руководства внесли О.С. Виханский, С.Т. Зуб, Л.П. Калининский, Д.Я. Райгородский, В.М. Шепель, Э.Х. Шейн и др. Вопросы развития потенциалов лидерства исследовали И.В. Дрыгина, М.Н. Емельянова, О.В. Евтихов, Е.В. Кудряшова, В.И. Лоскутникова, Е.М. Смекалова, Е.И. Тихомирова и др.

Несмотря на то, что широко представлена научная база по различным аспектам лидерства, идея развития лидерского потенциала руководителей в системе повышения квалификации специально не рассматривалась; до сих пор обнаруживаются противоречивые мнения о структуре лидерского потенциала руководителей, не достаточно представлено научно-методическое обеспечение данного вопроса в системе повышения квалификации.

Таким образом, возникают объективно существующие **противоречия**:

1) *социально-педагогического уровня* – между возросшими требованиями, предъявляемыми со стороны государства и общества к новому типу руководителя как лидеру перемен, и сохраняющимися подходами подготовки управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования, не обеспечивающими в должной мере удовлетворения этой потребности;

2) *научно-теоретического уровня* – между объективной потребностью руководителей стать лидерами в решении существующих в образовании инновационных процессов и недостаточной теоретико-методологической разработанностью подготовки управленческих кадров в системе повышения квалификации с точки зрения тех функций, которые она в этой системе выполняет;

3) *научно-методического уровня* – между объективными возможностями системы повышения квалификации в создании научно-обоснованной модели развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования, ориентированной на новые цели и приоритеты образования, и консерватизмом образовательных услуг, организационных форм и методов повышения квалификации руководящих кадров.

Стремление разрешить выявленные противоречия обусловили **проблему исследования**: какова научно обоснованная система обеспечит достижение социально востребованного уровня развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования?

Теоретическая и практическая значимость поставленной проблемы обусловила выбор темы диссертационной работы: «**Развитие лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования**».

Цель исследования заключается в научном обосновании модели развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования и комплекса организационно-педагогических условий, обеспечивающих её ус-

пешное функционирование в системе повышения квалификации.

Объект исследования – система повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования.

Предмет исследования – научно-методическое обеспечение процесса развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования.

В работу внесено **ограничение**: в соответствии с ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел работников образования), утвержденным приказом МЗиСР от 14.08.2009 г., нами рассмотрены руководители среднего управленческого звена: заместители директора, заведующие отделениями, руководители структурных подразделений, управляющие образовательными системами в учреждениях среднего профессионального образования. При этом решение поставленной проблемы следует рассматривать в единстве курсовой, межкурсовой подготовки и послекурсового периода повышения их квалификации.

Гипотеза исследования: результативность решения проблемы развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования в системе повышения квалификации будет более успешной, если:

– выявлены содержательные признаки и структурные элементы лидерского потенциала применительно к данной категории руководителей, определены особенности и возможности его развития в системе повышения квалификации;

– разработана модель рассматриваемого процесса на основе интеграции синергетического, андрагогического, акмеологического и деятельностного подходов, которая отражает функциональные взаимосвязи ее подструктурных блоков: целевого, нормативно-регламентирующего, процессуально-содержательного, критериально-диагностического и результативного;

– выявлен и обоснован комплекс организационно-педагогических условий эффективного функционирования данной модели, включающий: а) разработку и реализацию модульной программы «Лидер образования» на основе комплексной диагностики слушателей курсовой подготовки; б) создание интегративной профессионально-образовательной среды для актуализации лидерского потенциала обучающихся руководителей в межкурсовой период обучения; в) стимулирование руководителей к дальнейшему лидерскому росту в процессе самообразовательной деятельности в послекурсовой период повышения квалификации;

– внедрена методика развития лидерского потенциала руководителей в образовательную практику повышения профессиональной квалификации, предусматривающая последовательную реализацию модели и комплекса организационно-педагогических условий в процессе курсового, межкурсового и послекурсового периода повышения профессиональной квалификации.

В соответствии с целью и гипотезой поставлены следующие **задачи**:

1) проанализировать степень разработанности проблемы исследования в философском аспекте, теории дополнительного профессионального образования и практике повышения квалификации специалистов, определить перспективные подходы к ее решению, уточнить понятийный аппарат исследования;

2) спроектировать и апробировать структурно-функциональную модель развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального

мосвязи и содержание ее подструктур;

3) разработать комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающий успешное функционирование предложенной модели в системе повышения квалификации управленческих кадров и кадрового резерва;

4) создать методику развития лидерского потенциала руководителей, результаты внедрения которой представить в виде методических рекомендаций по организации рассматриваемого процесса в системе повышения квалификации данной категории слушателей.

Методологическую основу исследования составляют: *социально-философские аспекты* изучения потенциала личности (Т.Г. Браже, В.Е. Кемеров, О.Л. Краева, Е.В. Кудряшова, А.В. Петровский, А.Л. Уманский и др.); положения синергетики и синергетического подхода как основание проектирования модели (В.Ю. Аршинов, Р.Р. Аглиулов, В.А. Игнатова, Д.Ф. Ильясов, Е.Н. Князева, И.Р. Пригожин, Г. Хакен и др.); андрагогический подход как основание реализации модели (С.Г. Вершловский, С.И. Змеев, В.Г. Онушкин, А.П. Ситник, Г.С. Сухобская и др.); акмеологический подход как достижение наивысшего уровня профессионализма управленческих лидеров (А.А. Бодалев, О.В. Варфоломеева, А.А. Деркач, Н.Н. Коршунова и др.).

Теоретическую основу исследования определили: *на общенаучном уровне* – теории деятельности (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, М.Ю. Ананченко, В.А. Беликов, Л.С. Выготский, Б.С. Гершунский, В.В. Давыдов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.); теории становления и профессионально-личностного развития специалиста (В.А. Болотов, Л.М. Митина, В.Г. Маралов, И.В. Резанович, В.И. Слободчиков, А.В. Хуторской, и др.); труды в области управленческой и социальной психологии (О.Ю. Афанасьева, О.С. Виханский, Л.П. Калининский, И.Д. Ладанов, Б.Д. Парыгин, Л.Г. Почебут и др.); теории профессионально-педагогического образования (Р.А. Литвак, Н.А. Норенкова, В.Д. Ширшов, Г.П. Щедровицкий, Н.Е. Щуркова и др.); концепции управления образовательными системами (А.Г. Гостев, Т.В. Машарова, В.В. Сидоров, М.А. Холодная, Т.И. Шамова и др.); методология педагогических исследований (Ю.К. Бабанский, В.С. Безрукова, В.И. Загвязинский, Т.Е. Климова и др.); теории научного моделирования (С.И. Архангельский, В.П. Введенский, В.В. Лихолетов, В.Н. Худяков, В.А. Штофф и др.); *на конкретно-научном уровне* – зарубежные концепции лидерства (Е. Богардус, Р. Блейк, Р. Лайкерт, Дж. Моутон, Герцберг, Д. Грегор, С.Кови, А. Менагетти, Р. Танненбаум, М. Тичи, Г. Фейерхольм, Ф. Фидлер, Р. Хаус и др.); различные аспекты организационного лидерства (С.Т. Зуб, Н.П. Беляцкий, Л.А. Ольхова, Л.И. Уманский, К.М. Ушаков, В.М. Шепель и др.); исследования по различным аспектам проявления феномена лидерства (Е.Б. Абашкина, Г.К. Ашин, Р. Бояцис, И.П. Волков, Д. Гоулман, Т.Н. Давыдова, Н.С. Жеребова, С. и Т. Кучмарские, Р.Л. Кричевский, А.Н. Лутошкин, С. Шекшня, А.Л. Уманский и др.).

Для решения поставленных задач использовались теоретические и эмпирические **методы исследования:** при выявлении научно-методологических, психолого-педагогических основ изучения проблемы лидерства и построения структурно-функциональной модели использовались *теоретические методы* (ретроспективный, сравнительный и системный анализ, индукции, дедукции, син-

(ретроспективный, сравнительный и системный анализ, индукции, дедукции, синтез, обобщение, идеализации, моделирование и конструирование, метод аналогий). Для характеристики состояния развития лидерского потенциала руководителей в процессе обучения и развития наряду с анализом документов, регламентирующих повышение квалификации специалистов, привлекались *эмпирические методы* (собеседование, опрос, интервьюирование, анкетирование, изучение и обобщение опыта, экспертная оценка, педагогическая экспертиза). В ходе экспериментальной работы сочетались констатирующий и формирующий эксперимент, наблюдение, педагогический мониторинг, диагностирование, самооценка, анализ продуктов деятельности, методы математической статистики.

Экспериментальная база исследования. Исследование осуществлялось в *три этапа* в 2004–2009 гг. на базе ГОУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», отдельные результаты апробировались в «Челябинском техникуме индустрии питания и торговли», «Челябинском юридическом колледже», «Златоустовском индустриальном колледже им. Аносова», «Челябинском технологическом колледже ЮУрГУ», «Копейском техникуме легкой промышленности», в котором приняли участие 381 руководителей, преподавателей и будущих менеджеров.

Этапы исследования. *На первом – поисковом* (2004–2005 гг.) определена проблема исследования, уточнялись объект, предмет, цель, задачи, понятийный аппарат исследования. В процессе теоретического осмысления темы исследования изучались философская, психолого-педагогическая литература и диссертационные материалы, определялись теоретико-методологические основания исследования, законодательная и нормативная база дополнительного профессионального образования, проводился анализ учебных планов, программ повышения квалификации руководителей образовательных учреждений, осуществлен констатирующий эксперимент, обобщены его результаты.

На втором – экспериментальном (2005–2007 гг.) разработана программа эксперимента, обоснована модель развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования, выявлен и апробирован комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающий эффективную реализацию модели в системе повышения квалификации, разработаны критерии, диагностический инструментарий, апробирована соответствующая методика, проведена коррекция модели и разработано методическое обеспечение.

На третьем – обобщающем этапе (2008–2009 гг.) осуществлялось завершение экспериментальной работы, шла дальнейшая корректировка и апробация методики развития лидерского потенциала руководителей, анализировалось внедрение результатов исследования в практику повышения квалификации руководителей, обобщались итоги исследования, уточнялась библиографическая база исследования, систематизировались полученные результаты, завершалось научное оформление диссертации, подготовлены методические рекомендации.

Научная новизна исследования заключается в доказательстве возможности развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования как перспективного направления системы повышения квалификации, что вносит вклад в решение научных проблем и состоит:

1. На уровне преобразования: разработаны структурно-функциональная мо-

дель развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования в системе повышения квалификации, основанная на единстве синергетического, адаптогического, акмеологического и деятельностного подходов и представленная: целевым, нормативно-регламентирующим, процессуально-содержательным, критериально-диагностическим, результативным компонентами; комплекс организационно-педагогических условий и оценочно-критериальный инструментарий измерения лидерского потенциала руководителей, которые являются механизмом достижения поставленной цели.

2. На уровне уточнения: уточнено содержание структурных элементов лидерского потенциала руководителя учреждения среднего профобразования в совокупности личностного, профессионального, социального, творческого субпотенциалов и их значимости для эффективной управленческой деятельности.

3. На уровне дополнения: установлена взаимосвязь между комплексом организационно-педагогических условий, выбранными подходами, принципами и функциями (прогностическая, методическая, профессионально-ориентирующая, компенсаторная, самообразовательная, мониторинговая, управления), помогающими функционировать модели как научно обоснованной системе; спроектирована методика развития лидерского потенциала руководителей как механизм последовательной реализации модели и комплекса организационно-педагогических условий в образовательном процессе повышения квалификации.

Теоретическая значимость определяется наличием обоснованных теоретических положений решения проблемы развития лидерского потенциала руководителей в системе повышения квалификации за счет того, что:

- систематизированы теоретические представления о комплексном воздействии методологических оснований: подходов, принципов (синергизма, последовательности, непрерывности, регулируемого управления, актуального и потенциального, активности, свободы выбора, интеграции, обратной связи), функций, закономерностей построения и реализации предложенной модели;

- расширено и уточнено понятийно-терминологическое поле исследования: понятие «развитие лидерского потенциала руководителей» как динамический процесс и понятие «лидерский потенциал руководителей» как сложный организационно-управленческий ресурс руководителя социального типа;

- теоретически обоснован комплекс организационно-педагогических условий, включающий: а) разработку и реализацию модульной программы «Лидер образования» на основе комплексной диагностики слушателей курсовой подготовки; б) создание интегративной профессионально-образовательной среды для актуализации лидерского потенциала обучающихся руководителей в межкурсовой период обучения; в) стимулирование руководителей к дальнейшему лидерскому росту в процессе самообразовательной деятельности в послекурсовой период повышения квалификации; оценочно-критериальный инструментарий, использование которых обеспечивает эффективность функционирования модели в системе повышения квалификации руководителей учреждений среднего профобразования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что в целях предложено учебно-методическое сопровождение данного процесса, а именно, разработаны: методика развития лидерского потенциала руководителей по реали-

зации модели в образовательном процессе повышения квалификации; комплекс диагностических методик, направленных на выявление уровня развития лидерского потенциала руководителей; методические рекомендации, включающие электронную тестовую тетрадь, практикумы, медиа-ресурсы, тезаурус, методическое пособие «Профессиональное развитие менеджеров образования».

Полученные результаты исследования могут использоваться при обновлении действующих планов и программ повышения профессиональной квалификации педагогических и руководящих работников, а также в процессе самообразования

На защиту выносятся следующее:

1. Структурно-функциональная модель развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования в системе повышения квалификации, структурно представленная компонентами (целевым, нормативно-регламентирующим, процессуально-содержательным критерияльно-диагностическим и результативным), а ее реализация осуществляется на принципах синергизма, непрерывности, динамичности, регулируемого управления, интенсификации, актуального и потенциального, свободы выбора, интеграции, обратной связи, творчества. Особенности нашей модели являются: ее открытость; доступность, независимость, перспективность и динамичность.

2. Комплекс организационно-педагогических условий эффективной реализацию модели учитывает: а) разработку и реализацию модульной программы «Лидер образования» на основе комплексной диагностики слушателей курсовой подготовки; б) создание интегративной профессионально-образовательной среды для актуализации лидерского потенциала обучающихся руководителей в межкурсовой период обучения; в) стимулирование руководителей к дальнейшему лидерскому росту в процессе самообразовательной деятельности в послекурсовой период повышения квалификации.

3. Методика развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования как механизм реализации структурно-функциональной модели и комплекса организационно-педагогических условий ее эффективной реализации в образовательном процессе повышения квалификации и предусматривает последовательность достижения поставленной цели на установочно-рефлексивном, когнитивно-развивающем, деятельностно-развивающем и автономно-развивающем этапах развития лидерского потенциала.

Обоснованность и достоверность полученных результатов и научных выводов определяется методологической обоснованностью теоретических положений решения поставленной проблемы, заданной логикой исследования, применением комплекса методов, адекватных предмету и задачам исследования, повторяемостью и воспроизводимостью полученных результатов, их обработкой методами математической статистики, подтверждением гипотезы результатами эксперимента.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялось в экспериментальной работе автора в качестве преподавателя кафедры управления и кафедры развития образовательных систем Челябинского института развития профессионального образования; апробации отдельных положений исследования в учреждениях непрерывного профессионального образования: институтах, колледжах, техникумах, училищах, Челябинской области

Материалы по теме исследования отражены в двух изданиях автора, вклю-

ченных в реестр ВАК Минобрнауки РФ «Профессиональное образование. Столица». (г. Москва, 2008 г.), «Мир науки, культуры, образования» (г. Горно-Алтайск, 2009 г.) в 12 публикациях на научных конференциях: «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (г. Челябинск, 2002-2006 г.), «Психолого-педагогические исследования в системе образования» (г. Москва-Челябинск, 2004 г.), «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров» (г. Челябинск, 2004 г.), «Подготовка управленческих кадров в XXI веке» (г. Челябинск, 2004 г.), «Личностно развивающее профессиональное образование» (г. Екатеринбург, 2005 г.), «Инновации в системе профессионального образования» (г. Челябинск, 2007 г.), «Модернизация и развитие системы дополнительного профессионального образования» (г. Новосибирск, 2008 г.), «Молодежь. Образование. Карьера» (г. Красноярск, 2008 г.); «Школа-Вуз-Наука» (г. Магнитогорск, 2008 г.), «Непрерывное многоуровневое профессионально-педагогическое образование: опыт, проблемы, перспективы» (г. Кемерово, 2008 г.), Новые информационные технологии в образовании» (г. Екатеринбург, 2009 г.).

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (217 источников, из них 15 на иностранном языке), приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, теоретико-методологическая основа, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, выносимые на защиту положения, сведения об апробации и внедрении результатов исследования.

В первой главе «Развитие лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования в системе повышения квалификации как научно-педагогическая проблема» проведен теоретический анализ феномена «лидерства» как сложного явления, раскрыты теоретические предпосылки решения проблемы в теории и практике дополнительного профессионального образования, определены основные научные подходы, уточнены ключевые понятия исследования в конкретизации их особенностей, применительно к субъекту исследования; разработана модель развития лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования (далее руководители), обоснованы организационно-педагогические условия ее эффективного функционирования в системе повышения квалификации, сделаны выводы по главе.

Системный анализ первоисточников по проблеме лидерства показал: проблема развития лидерского потенциала руководителей тесно связана с исследованиями лидерства как многостороннего явления. Это послужило основанием к изучению социально-философских предпосылок поставленной проблемы через три интегральных уровня: общего («лидерство»), особенного («лидер») и единичного («лидерский потенциал»).

Теоретический анализ рассматриваемой проблемы помог определиться с понятием «лидерский потенциал» как мерой наличия «возможного и действительного», «потенциального и актуального» состояния, «реализованных» и «нереализованных» ресурсов с учетом их комплексности, незавершенности, не-

исчерпаемости и «степени мощности» влияния на других (Т.Г. Браже, Е.В. Кудряшова, В.Е. Кемеров, О.Л. Краева, А.В. Лутошкин и др.) и понятием «лидерский потенциал личности», рассмотренного через систему существенных характеристик (задатки, способности, свойства, качества, черты, ресурсные возможности), которые обнаруживаются в частоте и интенсивности своего проявления. Это значит, что сфера потенциального в лидерстве является движущей силой для развития актуальной сферы (В.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн).

В логике исследования проблемы (Т.Ю. Базаров, Н.П. Беляцкий, Л.П. Калининский, М. Мескон, А. Менагетти, В.Б. Ольшанский, В.М. Шепель и др.) проведен сравнительный анализ понятий «лидерство» и «руководство».

Опираясь на категориальный аппарат проблемы лидерства (О.В. Евтихов, Р.Л. Кричевский, В.Д. Парыгин, М.И. Рожков, А.Л. Уманский), понятие «лидерский потенциал руководителя учреждения среднего профессионального образования» (далее руководитель) было дополнено в конкретизации его содержательных элементов и характеризующих его признаков.

В контексте исследования *«лидерский потенциал руководителя учреждения среднего профессионального образования»* понимается нами как сложный организационно-управленческий ресурс, состоящий из многомерной системы рядоположенных субпотенциалов лидерства (профессиональный, личностный, социальный, творческий), в единстве входящих в них актуальных и потенциальных возможностей, реализация которых позволяет руководителю получить лидирующую позицию в группе последователей и осуществлять функцию эффективного руководства педагогическим коллективом.

Следовательно, необходима выработка такой совокупности его структурных элементов, содержание которых будет отражать систему его имеющихся (действительных) или находящихся в скрытой форме лидерских ресурсов. Это позволило выделить в качестве теоретического предположения систему критериев, значимых для управленческой деятельности руководителя и соответствующих им признаков («признание» формального лидерства; «доверие» к его этическому образу; «авторитет» лидера в социальной среде; «эрудиция» как механизм интеллектуальной инициативности).

Критерий «профессиональное мастерство» выступает как комплекс профессионально-важных качеств руководителя и выполняет функцию делового лидерства. Критерий «личностные особенности» характеризуется совокупностью личностных черт и функцией этического лидерства. Критерий «социальная активность» проявляется в социально-значимых свойствах и привлекательности социального имиджа лидера, выполняя при этом функцию резонансного лидерства. Критерий «креативность» рассматривается как объективная детерминанта творческого потенциала личности в единстве актуализационных возможностей и определяя функцию преобразующую лидерства. Такое широкое понимание лидерского потенциала преодолевает узко профессиональное «организаторских способностей» или «лидерских качеств» и определяет актуальные и потенциальные, реализованные и нереализованные возможности формального лидера социального типа, основанного на гуманном, этическом, резонансном управлении.

Комплексное исследование состояния проблемы в теории и практике дополнительного профессионального образования позволило сделать вывод о том, что

лидерский потенциал руководителей имеет не только потенциальное (врожденное), но и социальное, возобновляемое, умножаемое. Исходя из цели исследования, была поставлена задача по изучению психолого-педагогических особенностей развития лидерского потенциала руководителей и определению возможностей системы повышения квалификации к поступательному изменению в развитии этого феномена в процессе регулируемого эволюционирования.

Основываясь на центральной идее профессионально-личностного развития специалиста как индивида, личности, деятеля, творца (Л.И. Анциферова, Л.И. Митина, С.Е. Пиняева, И.В. Резанович, В.И. Слободчиков и др.), выявлены основные факторы лидерства как движущие силы его развития: внутренние противоречия, среда, ценностные ориентиры, ожидание успеха и признания последователей. Впоследствии выявленные факторы и признаки лидерства были использованы как мотиваторы при обосновании третьего организационно-педагогического условия.

Психолого-педагогический анализ поставленной в диссертации проблемы подвел к пониманию *«развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования»* как регулируемого динамического процесса, направленного на изменение количественных и качественных лидерских характеристик под воздействием объективных и субъективных факторов лидерства с учетом их комплексности, неисчерпаемости и незавершенности.

Специфика изучения проблемы определила наличие следующих закономерностей развития: синергетическая (открытость среде, самоорганизующее начало, целостность, неравномерность и неопределенность развития его подструктур); ситуативная (чередование случайных и преднамеренных факторов); социальная (в процессе социализации и профессионального становления); периодическая (возвращение к одним и тем же подструктурам); «отрицания-отрицания» (предшествующего состояния с переходом к новому его состоянию); диалектичности (актуального и потенциального, реализованного и нереализованного, социального и генетического); стадийности (изменение от простого к сложному). Данные закономерности согласуются с системой принципов: синергизма, непрерывности, динамичности, регулируемого управления, интенсификации, актуального и потенциального, свободы выбора, интеграции, обратной связи и др.

Отличительными особенностями рассматриваемого процесса является то, что реализованные субпотенциалы лидерства отражаются в опыте когнитивной, эмоциональной, деловой, творческой деятельности руководителя, а нереализованные субпотенциалы находятся в диалектическом противоречии «Я-реального» и «Я-идеального» как лидер, определяя мотивацию лидерского роста руководителя.

В соответствии с гипотезой мы провели ретроспективный анализ возможностей системы повышения квалификации руководящих и педагогических кадров (Л.В. Занина, А.Н. Зевина, А.К. Маркова, Л.З. Тенгурина, П.А. Худоминский и др.) с целью развития лидерского потенциала вышеназванной категории руководителей. В частности речь шла о характеристике системы повышения квалификации специалистов как массовой, поливозрастной, эмпирической самоорганизующейся системы (Р.С. Димухаметов). Научный интерес представляли в связи с этим труды А.И. Адамского, Ф.Н. Клюева, А.Ю. Панасюк, А.П. Ситника, В.В. Сидорова, в которых определились недостатки и перспективы развития до-

полнительного профессионального образования руководящих кадров.

Аналитическая работа позволила определить систему повышения квалификации руководящих и педагогических работников как: 1) часть системы непрерывного образования (С.Г. Вершловский и Г.С. Сухобская, Т.С. Панина, Т.И. Шамова и др.); 2) основу дополнительного профессионально-педагогического образования (Д.Ф. Ильясов, В.В. Краевский, И.П. Кузьмин, В.Н. Максимова и Б.Б. Исправников, В.В. Сидоров и др.); 3) центр андрагогического постдипломного образования взрослых (А.А. Вербицкий, С.И. Змеев, В.Г. Онушкин; И.Г. Шендрик и др.); 4) саморазвивающуюся систему (И.Р. Битянова, В.Г. Марахов, А.К. Маркова и др.).

Таким образом, в процессе теоретического анализа нами установлена возможность решения поставленной нами проблемы в системе повышения квалификации как полифункциональной, саморазвивающейся, образовательной системы, которая взаимодействует с другими сложными системами: человек, образование, среда.

Опираясь на труды ученых по моделированию (С.А. Архангельский, В.И. Загвязинский, В.П. Мизинцев, В.И. Михеев, В.Н. Худяков, В. Штофф и др.), мы спроектировали структурно-функциональную модель, ориентированную на развитие лидерского потенциала руководителей в системе повышения квалификации.

Как основание проектирования модели выбран синергетический подход и соответствующие ему принципы: синергизма, системности, открытости, последовательности, интегративности, неравномерности, самоорганизации, определяющие систему повышения квалификации как сложную, полифункциональную систему. Деятельностный подход согласуется с принципами активности и динамизма и указывает на приоритетность качественных изменений лидерского потенциала субъектов профессиональной деятельности в процессе его последовательного развития. Андрагогический подход в сочетании с принципами: опоры на прошлый опыт, свободы выбора, адаптивности, модульного обучения, непрерывности образования «через всю жизнь» является основой реализации модульной программы, субъектами которой являются взрослые обучающиеся. Акмеологический подход на основе принципов: приоритета личностного развития, индивидуализации, обратной связи, сопровождения и поддержки определяет целесообразность прогрессивного развития руководителя как профессионала, личности, творца и определением лидерского потенциала руководителя как «вершины» его профессионального мастерства и эталона лидерского стиля управления.

Границы нашей модели определяются взаимосогласованными структурными компонентами: целевым, нормативно-регламентирующим, содержательно-процессуальным, критериально-диагностическим, результативным, связанными между собой функциональными связями и комплексом организационно-педагогических условий, определяющих ее целостность.

Первый компонент модели: *целевой* несет прогностическую функцию, является системообразующим, определяется социальным заказом к качественной подготовке нового поколения управленческих кадров, готовности руководителей к развитию лидерского потенциала в процессе повышения своей профессиональной квалификации, которая обеспечивается решением ряда задач.

Наглядно модель представлена на схеме (рис.1)

КОМПЛЕКС ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ: а) разработка и реализация модульной программы «Лидер образования» на основе комплексной диагностики слушателей курсовой подготовки; б) создание интегрированной профессионально-образовательной среды для актуализации лидерского потенциала обучающихся руководителей в межкурсовой период повышения квалификации; в) стимулирование руководителей к дальнейшему лидерскому росту в процессе самообразовательной деятельности в послекурсовой период повышения квалификации

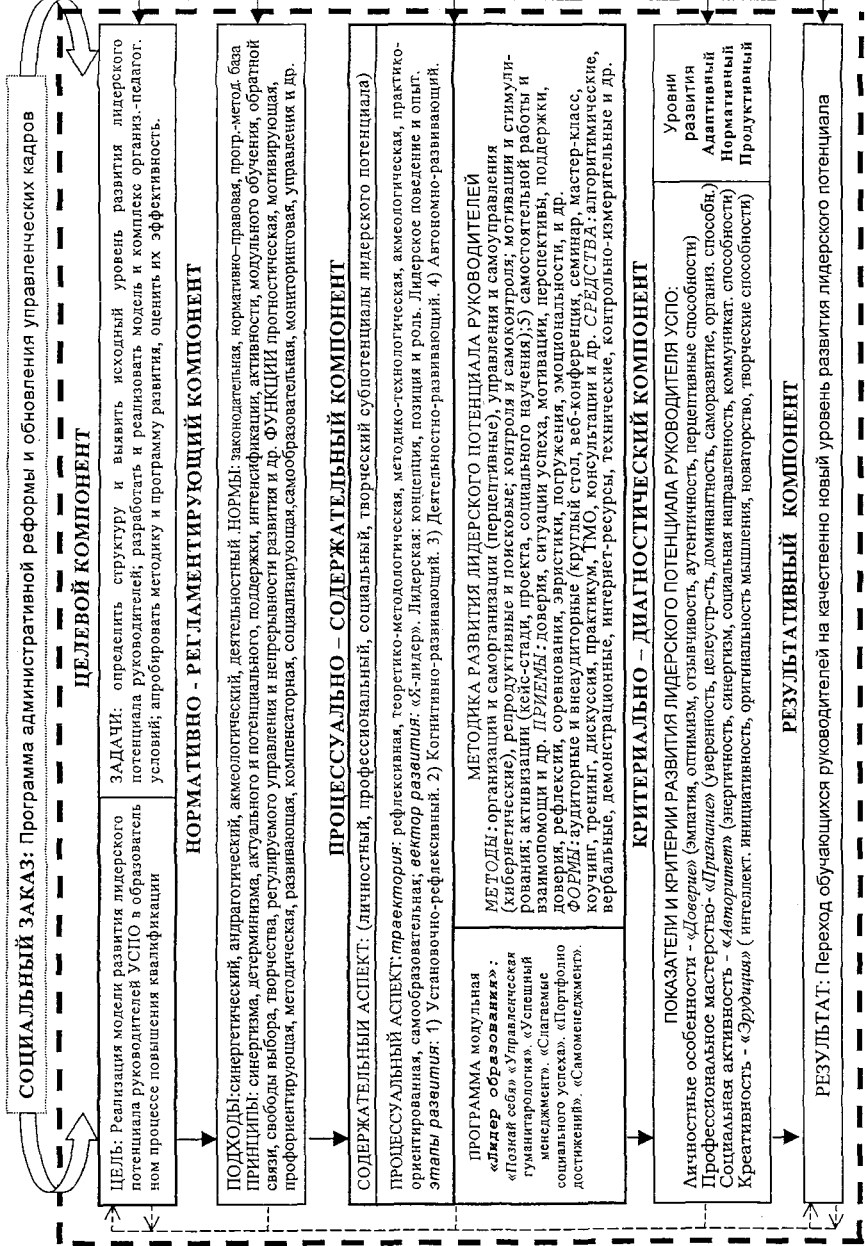


Рис. 1. Структурно-функциональная модель развития лидерского потенциала руководителей УСПО в системе повышения квалификации

Второй компонент: *нормативно-регламентирующий* определяет единство методологического, нормативно-правового и программного обеспечения модели.

Нормативно-правовую базу мы рассмотрели при обосновании актуальности исследования: концепции, национальные проекты, законы, программы развития, требования к должностям руководящих работников.

К программно-методическим эталонам, регламентирующим процесс повышения квалификации, отнесены типовые положения, стандарты, локальные акты, программы обучения. В качестве основных, для построения и реализации модели, выступили следующие принципы: синергизма, целостности, последовательности, непрерывности, активности, регулируемого управления, актуального и потенциального, активности, модульного обучения, приоритета личностного развития, свободы выбора, обратной связи. Достижение поставленной цели возможно за счет осуществления ведущих функций. Рассматриваемая модель направлена на реализацию центральной функции-управления, детализированной в прогностической, профориентирующей, социализирующей, самообразовательной, коррекционной, мониторинговой, которые придают целостность модели. Условие обеспечивает информационную, мотивирующую, адаптирующую функции модели.

Третий компонент модели: *процессуально-содержательный*, построен в виде трех основных подсистем: содержательный блок характеризует субпотенциалы лидерства (личностный, профессиональный, социальный, творческий), значимых для реализации профессиональных функций современного руководителя социального типа; процессуальный блок показывает этапы, траектории и векторы развития лидерского потенциала; программно-методический аспект выделяет содержание модульной программы «Лидер образования». Определяющую роль в компоненте занимает методика развития лидерского потенциала, представленная совокупностью методов, приемов, форм и средств развития, интенсифицирующих процесс развития в условиях краткосрочности курсовой подготовки и в процессе саморазвития. Этот компонент является системообразующим и определяет развивающую, методическую функцию процесса повышения квалификации.

Четвертый компонент: *критериально-диагностический* обеспечивает возможность отслеживания динамики развития лидерского потенциала руководителей по критериям личностные особенности, профессиональное мастерство, социальная активность, креативность руководителя. Наиболее оптимальной для измерения была признана трехуровневая шкала, которая включает адаптивный, нормативный и продуктивный уровни его развития. Четвертый компонент несет мониторинговую и корректирующую функции для внесения необходимых изменений в те компоненты модели, которые оказались недостаточно эффективными.

Пятый компонент модели: *результативный* – это некий «эталон» достижения качественного уровня развития лидерского потенциала руководителей, последовательно реализуемый через все структурные компоненты модели. Данный компонент позволяет оценить результативность спроектированной научно-обоснованной системы при ее реализации в системе повышения квалификации и несет контрольно-оценочную, преобразующую, компенсирующую функции, обеспечивающие переход руководителей на более высокий уровень профессиональной квалификации. Прочность связей между компонентами модели обеспечивает комплекс организационно-педагогических условий.

Итак, представленная модель рассматривается как динамично развивающаяся и является ориентировочной основой для системы повышения квалификации. Отличительные признаки модели: доступность ее реализации; открытость по отношению к цели, среде, результатам развития; независимость образовательных программ; динамичность ее трансформации и перспективность в подготовке нового поколения управленческих кадров.

Введение *первого организационно-педагогического условия*: «разработка и реализация модульной программы «Лидер образования» на основе комплексной диагностики слушателей курсовой подготовки» связано с тем, что программа, являясь одним из основных элементов образовательного процесса и определяя объем предметных знаний, обуславливает логику процесса обучения. Нами была разработана модульная программа «Лидер образования», вне которой достижение развивающих целей примет хаотичный характер. Такая программа составлена на основе андрагогической модели образования и строится по междисциплинарным модулям (блокам), отражает новизну и перспективность информации, учитывает специфику открытого обучения (*open learning*), с учетом принципа свободы выбора: времени, места, темпа, уровня, продолжительности, форм, целей, содержания программы, методов обучения. То есть происходит индивидуализация образовательных траекторий, ориентированных на конкретные потребности, управленческий опыт, уровень подготовки и достижение качественных изменений в развитии лидерского потенциала руководителей. При этом обучающийся взрослый становится «заказчиком», «соавтором» совместного планирования программ обучения, «участником» деятельности и ее «реализатором».

В модульной программе «Лидер образования» предлагается несколько типов сложных траекторий (рефлективная, теоретико-методологическая, методикотехнологическая, акмеологическая, практико-ориентированная, самообразовательная) и образовательный маршрут как способ достижения поставленной цели посредством содержания учебных модулей в виде логически завершенного блока информации. В качестве учебных элементов модуля нами рассматриваются отдельные темы, разделы, блоки, которые отобраны для целей обучения на внутри предметной и междисциплинарной интеграции.

Введение этого условия вызвало необходимость закрепить за каждым образовательным маршрутом (модулем) свой вектор лидерского роста и соответствующему ему ведущую линию развития. Среди таковых назовем: вектор «Я-лидер» (самосознание и отношение к себе), вектор «лидерская концепция управления» (самоопределение и отношение к делу); вектор «ролевая лидерская позиция» (самоутверждение и отношение в команде); 3) вектор «лидерское поведение» (самовыражение и отношение к среде); 4) вектор «лидерский опыт» (самореализация и отношение к переменам). 5) вектор «лидерский рост» (саморазвитие и отношение к знаниям и самосовершенствованию «через всю жизнь»).

В результате слушатель имеет возможность «гибкого» образования вместо жестко предписанных и конечных траекторий за счет вариативности и мобильности выбора учебных модулей (образовательных маршрутов): «Управленческая гуманитарология», «Успешный менеджмент», «Слагаемые социального успеха», «Портфолио достижений», «Самоменеджмент».

Относительно самостоятельным является модуль диагностики «Познай себя»,

который вводится на всех этапах развития для коррекции дальнейших образовательных траекторий и направлен на то, чтобы гибко строить процесс обучения в зависимости от данных оперативной диагностики лидерских ресурсов руководителей (табл.1).

Таблица 1 Диагностические методики оценки лидерского потенциала руководителей

Критерии	Диагностические методики
Личностные особенности	1. Диагностика способности к эмпатии (А.Мехрабиена)
	2. Тест «Оптимист ли вы? (оптимизм)
	3. Отзывчивость – методика «ЛДК МБК» – Л.П.Калининского
	4. Тест «Личностные качества руководителя» (аутентичность)
Профессиональное мастерство	1. Оценки уверенности в себе» (уверенность)
	2 «Мотивация успеха» - Т. Элерса (целеустремленность)
	3. Тест «Командовать или подчиняться» (доминантность)
Социальная активность	1. Энергичность (активность) - МДК ЛБК Л.П. Калининского
	2. Синергизм – САТ -Шострома (открытость, независимость)
	3. Определение ценностных установок-М. Рокич
	4. Методика «КОС» (коммуникативные способности)
Креативность	2. «Потенциал лидера» - О.И. Полянцева (инициативность)
	3. «Новатор - консерватор» - А.Урбанович (новаторство)
	4. «Персональная креативность» - А. Хиап
	5. «Творческие способности личности» - Э.Ф.Зеер

Назначение условия основано на том, чтобы обеспечить выявление и полный цикл развития лидерского потенциала руководителей учреждений СПО в соответствии с критериально-диагностическим компонентом модели.

Введение *второго организационно-педагогического условия* «создание интегративной профессионально-образовательной среды для актуализации лидерского потенциала обучающихся руководителей в межкурсовой период повышения квалификации» связано с обсуждением новой модели «российское образование 2020: для экономики, основанной на знаниях», предусматривающей постановку в центр образовательной политики формирование культурно-образовательной среды.

При раскрытии необходимости введения условия, мы опирались на андрагогические принципы обучения, согласно которым взрослый человек по мере своего развития аккумулирует значительный опыт, рассчитывает на безотлагательное применение в профессиональной деятельности полученных знаний, умений, навыков и качеств, стремится к самореализации имеющегося опыта и возможности использования его в обучении своих коллег.

Мы пришли к выводу о том, что создание «насыщенной» профессионально-образовательной среды в системе повышения квалификации будет способствовать росту и актуализации лидерского потенциала руководителей. Такая среда может определяться как совокупность энергоинформационного, психологического, социального, материального окружения среды познания (В.В. Лихолетов); как интеграция различных развивающих микросред (Т.Г. Калугина); как совокупность идеального (действий преподавателя) и материального (технических) компонентов образовательной среды (В.Н. Худяков). При этом «интегративную профессионально-образовательную среду» мы трактуем как многообразие интеграционных связей через взаимозависимость социокультурного и профессионального окружения, общественного и государственного управления сложными системами (человек, природа, информационная среда, образование),

различных видов и форм дополнительного образования, развивающих микросред, сложных образовательных траекторий, векторов и линий развития.

На содержательном уровне это связано с получением дополнительного образования в бизнес-школах, трудоресурных центрах и центрах развития квалификации, на курсах выходного дня, тренингах, интернет-форумах, компьютерных обучающих программах; на процессуальном уровне – с многообразием форм формального, неформального и информального образования, процессов организации и самоорганизации; на технологическом уровне – с сочетанием традиционных и прогрессивных возможностей образовательной среды, оказывающих многофакторное влияние на актуализацию лидерского потенциала обучающихся на курсах руководителей. При этом интенсивность развития прослеживается в получении максимально качественного уровня развития лидерских ресурсов при мобилизации интеллектуальных, волевых, нравственных усилий в условиях ограниченного времени и сроков обучения (краткосрочные внутрифирменные программы, кооперативные формы обучения типа «динамические пары», «вариационные группы», экстернат, дистанционное обучение, взаимообучение, стажировки, наставничество).

При выдвигании *третьего организационно-педагогического условия* «стимулирование руководителей к дальнейшему лидерскому росту в процессе самообразовательной деятельности в послекурсовой период повышения квалификации» мы учитывали андрагогический принцип самостоятельного обучения, его системности и непрерывности с опорой на имеющийся лидерский опыт, стремления к его совершенствованию, потребности достижения наивысшего уровня профессиональной компетентности, осознанности и ответственности за результаты самообразовательной деятельности в послекурсовой период обучения. Образование «Learning» характеризуется большей степенью автономности, независимостью от внешних воздействий, гибкостью обучения (по времени, формам, методам, содержания) и требует предшествующего опыта и устойчивой мотивации к самосовершенствованию руководителей.

Данное условие введено, во-первых, на том основании, что лидерству можно научиться в самообразовательной деятельности; во-вторых, чем совершеннее лидерский потенциал руководителя, тем он полнее актуализирует свой лидерский опыт в управленческой деятельности, а в-третьих, лидерский потенциал должен постоянно развиваться (М.Ю. Ананченко, О.В. Евтихов, Е.В. Кудряшова, И.В. Резанович, И.А. Дрыгина, Е.И. Тихомирова и др.).

Побуждение к самообразовательной деятельности руководителей связано как с внешними стимулами, так и с внутренними мотивами, так как через стимулы вызывается действие определенных осознанных мотивов и тогда они побуждают человека на реализацию своих высших потребностей. Наш практический опыт показал, что стимулы и мотивы конкретизируются в целях и потребностях, желательных для мотивирующего субъекта («хочу стать лидером») и определяют путь их достижения. Для этого руководителю необходимо наличие осознания противоречий между «Я реальным» и «Я идеальным» как лидер, достаточно сильного желания уменьшить этот разрыв, определенного интереса, намерений для полного или частичного удовлетворения появившейся потребности. Например, знания являются очень мощным мотивационным фактором, поэтому стремление

стать лучшим в своем деле, профессии, среди коллег вызывает необходимость постоянно совершенствовать себя и свои знания.

Внешнее побуждение лидерского роста руководителей в послекурсовой период обучения, может быть вызвано целой серией стимулов: материальных, социальных (статус, слава, почет); организационно-функциональных (условия труда, механизмы влияния, власть); социально-психологических (уважение, признание); творческих (повышение профессионализма, самореализация). Стимулами служат потребность иметь свободный режим занятий, обмен информацией с коллегами, возможность творческого роста, успешное прохождение персональной аттестации, получение более высокой квалификации, возможность попасть в кадровый резерв, карьерный рост. Мотиваторами, в этом случае, будут: убеждение, одобрение, достижениями успеха, социальное признание, служение обществу, принадлежности к группе лидеров, познание самого себя, стремление к качеству управленческого труда, повышению социальной и креативной компетентности, развитие талантов и дарований, самоактуализация.

С учетом этого выделены основные типы мотивации руководителей: инструментальная (материальная), патриотическая (общественное признание), профессиональная (профессионализм), хозяйская (престиж). На пути удовлетворения этих потребностей необходимо осознание соответствия своих желаний, намерений к достижению выбранной цели в развитии лидерского потенциала. В связи с этим проводится оценка внутренних и внешних факторов, составляется «Карта мотивов» и программа самообразования.

Итак, в первой главе диссертации рассмотрены теоретические аспекты, которые являются научным обеспечением экспериментальной работы по развитию лидерского потенциала руководителей в системе повышения квалификации.

Во второй главе «Экспериментальная работа по реализации модели развития лидерского потенциала руководителей учреждений среднего профессионального образования в системе повышения квалификации» описывается логика и содержание экспериментальной работы, раскрывается методика развития лидерского потенциала, анализируются полученные результаты, проводится их статистическая обработка, обобщение и наглядное представление.

Основной целью экспериментальной работы, проходившей с 2005 по 2009 годы, стала проверка выдвинутой гипотезы. Всего в эксперименте участвовало 381 руководителей учреждений среднего профессионального образования Челябинской области (констатирующем этапе – 248 человек, в формирующем – 133 человека).

Целью констатирующего эксперимента было определение исходного уровня развития лидерского потенциала руководителей с помощью критериально-оценочной матрицы. Это позволило утверждать, что количество респондентов, имеющих адаптивный уровень развития лидерского потенциала составило 51,00%. Почти третья часть руководителей показала его нормативный уровень – 32,00%, и лишь 17,00 % – продуктивный уровень. Полученные результаты послужили основанием для предварительных выводов: существуют явные затруднения у руководителей в развитии лидерского потенциала; в процессе профессионального становления лидерский потенциал руководителей развивается стихийно и незначительно, вместе с тем, он мало изменяется и в ходе традиционной комплексной программы повышения квалификации.

Для проведения формирующего эксперимента нами была поставлена цель: определение эффективности влияния комплекса организационно педагогических условий на успешное функционирование разработанной структурно-функциональной модели, ориентированной на развитие лидерского потенциала руководителей. Было сформировано три экспериментальные группы обучающихся: ОГ-1 (34чел.), ОГ-2 (33 чел.), ОГ-3 (31чел.) и одна контрольная группа КГ (35чел) с выровненными начальными характеристиками по численному составу, функциональным обязанностям и уровнем развития лидерского потенциала. Численность групп, согласно данным математической статистики, является достаточной для обеспечения надежности результатов эксперимента.

Экспериментальные группы руководителей были выбраны нами следующим образом: группа ОГ-1 была сформирована из числа заместителей директора по учебно-воспитательной работе, с которыми обучение велось на фоне первого и второго условия. В группе ОГ-2 были руководители отделений по производственной работе и проверялась эффективность влияния первого и третьего условия. Мы исходили из того, что случайные условия могут дать противоположный эффект или не позволят решить более продуктивно обозначенную проблему. Значит, для большего эффекта нужны не разрозненные условия, а целый комплекс или их чередование. Поэтому в группе ОГ-3, скомплектованной из вновь назначенных руководителей структурных подразделений, апробировалось введение всего комплекса условий. Такая вариация предложенных условий обоснована тем, что первое условие выступает в качестве основы для второго и третьего. Контрольная группа (КГ) сформирована из менеджеров образования ресурсных и учебных центров, в которой работа проходила в традиционном режиме.

На формирующем этапе мы проанализировали, прежде всего, динамику развития лидерского потенциала руководителей по отдельным критериям на основании разработанного нами критериально-диагностического инструментария.

Программа экспериментальной работы «Лидер образования» рассчитана на три года и представлена во взаимозависимости курсовой, межкурсовой и после курсовой период повышения профессиональной квалификации руководителей.

С опорой на гипотезу исследования нами разработана и апробирована методика развития лидерского потенциала, которая позволила последовательно реализовать модель и обоснованный выше комплекс организационно-педагогических условий развития лидерского потенциала руководителей.

Характерной особенностью методики является то, что она носит рекомендательный характер и достигает намеченной цели при последовательной реализации комплекса условий на всех этапах развития (установочно-рефлексивном, когнитивно-развивающем, деятельностно-развивающем, автономно-развивающем).

Процесс *курсового обучения* предусматривает реализацию первого организационно-педагогического условия во всех экспериментальных группах в два этапа. На первом, установочно-рефлексивном этапе (1 – 2 мес.) предлагается модуль самопознания «Лидерский профиль» (самоосознание и формирование отношения к себе) создаются условия для функциональной диагностики личностных особенностей руководителя с целью выявления исходного уровня лидерских ресурсов. Обучающийся выступает как соавтор создания индивидуальной образовательной траектории. На втором, когнитивно-развивающем этапе (от 3 недель до 1 года)

предлагается модуль «Управленческая гуманитарология» и программа «Менеджмент в образовании» (самоопределение и формирование отношения к делу, профессии), что обеспечивает накопление системы знаний о лидерской концепции управления и направлен на развитие профессионального субпотенциала лидерства по теоретико-методологической траектории. На этапе применяются проблемная лекция, лекция вопрос-ответ, семинарские занятия, проблемный анализ, дискуссия, работа с понятиями, составление тезауруса, системное чередование групповых и индивидуальных форм работы, динамические пары, сменные составы, метод поиска и анализа информации об актуальных проблемах управления.

В процессе *межкурсового обучения* реализовывалось второе организационно-педагогическое условие в ОГ-1 и ОГ-3. На третьем, деятельностно-развивающем этапе (1–2 года). Предлагаемый модуль «Успешный менеджмент» по методикотехнологической траектории (самоутверждение и формирование отношения к лидерской роли в управленческой команде), предусматривает освоение ролевых позиций лидерства. На этапе происходит наращивание и закрепление полученных знаний и умений через коуч-консультирование, систему упражнений, заданий, решение ситуативных, проблемно-ориентированных задач, разбор кейс-стади, анализ видеозаписи. Модуль «Стратегии социального успеха» связан с акмеологической траекторией (самовыражение лидерского поведения и отношение к среде) и направлен на восстановление утраченных в процессе профессиональной деформации лидерских ресурсов, коррекцию эмоционального состояния, личностных черт, отработку практических навыков в социальной практике. Здесь востребованными оказались тренинг (СПТ), практикумы, дискуссии, проблемный анализ, рефлексивный дневник, кейс-стади, ролевые и деловые игры, направленные на закрепление навыков эффективного лидерского поведения на личностном, групповом или организационном уровнях управления, самоанализ лидерского профиля в управленческой команде. Далее по модулю «Портфолио достижений» (практико-ориентированная траектория) целенаправленно создаются условия для творческой самореализации управленческих лидеров в процессе группового взаимодействия и формирование отношения к переменам, новациям путем участия в педагогических мастерских, творческих лабораториях, мастер классах, в конкурсах, педагогических форумах, модераторных и веб-семинарах, конференциях, семинарах круглых столах по актуальным проблемам управления, на основании которых составляется «портфолио достижений» и карьерограмма руководителя.

В *послекурсовый период обучения* на автономно-развивающем этапе (от 6 до 12 мес.) реализовывалось третье организационно-педагогическое условие в ОГ-2 и ОГ-3 по модулю «Самоменеджмент» (самообразовательная траектория) через формирование отношения к знаниям и внесение изменения в те компоненты процесса обучения, которые оказались неохваченными или оказались недостаточно эффективными. Способами развития здесь являются дневник самонаблюдения, интернет-обучение, компьютерные программы МБА и ДБА, семинары для управленческих команд. Все успехи заносятся в «Дневник личностного роста», органайзер профессиональных достижений», самопрезентации.

Для подтверждения успешной реализации эксперимента были проведены экспертно-аналитические мероприятия. В экспериментальных группах в процессе формирующего этапа эксперимента наблюдался заметный рост руководителей,

имеющих нормативный и продуктивный уровень развития лидерского потенциала и снижение по адаптивному уровню. При чем самый эффективный результат, выражающийся в закономерных изменениях, был получен в группе ОГ-3., т.е. там, где вводился выявленный комплекс условий.

Здесь количество руководителей, имеющих адаптивный и нормативный уровень, соответственно уменьшился в 1,78 раз и 2,00 раза. Количество респондентов с продуктивным уровнем развития лидерского потенциала увеличилось в 3,40 раз. При этом в КГ заметных изменений не произошло или он был незначителен.

Таким образом, формирующий эксперимент показал положительное влияние разработанной нами структурно-функциональной модели на фоне различного сочетания организационно-педагогических условий и доказал позитивную динамику качественного уровня лидерского потенциала экспериментальных группах, по отношению к контрольной группе (табл.2).

Таблица 2. Результаты формирующего этапа эксперимента по уровням развития лидерского потенциала руководителей (%)

Уровни Группы	Адаптивный уровень		Нормативный уровень		Продуктивный уровень		Прирост по КЭ.
	начало	конец	начало	конец	начало	конец	
ОГ-1	50,00	35,29	32,35	26,47	17,65	38,24	+1,20
ОГ-2	51,52	33,33	33,33	27,28	15,15	39,39	+1,26
ОГ-3	51,61	29,03	32,26	16,13	16,13	54,84	+1,32
КГ	51,43	57,14	31,43	32,35	17,14	25,72	+1,02

Достоверность результатов исследования и их качественная оценка осуществлялась с помощью непараметрического критерия χ^2 «хи-квадрат» К. Пирсона. Нами были проведены расчеты выборочных критериев в соотношении экспериментальных и контрольной групп. Расчетные данные доказали, что различия в уровнях развития лидерского потенциала руководителей экспериментальных групп по сравнению с контрольной при $df=2$ и $\alpha=0,05$ является статистически значимыми, так как $\chi^2_{набл.} > \chi^2_{крит.}$ для ОГ-1 ($6,60 > 5,99$), ОГ-2 ($6,90 > 5,99$) и ОГ-3 ($7,88 > 5,99$). Это является следствием введения организационно-педагогических условий. Кроме того, полученные данные по абсолютному приросту отчетливо показывают, что в экспериментальных группах уровень лидерского потенциала значительно выше, чем в контрольной, где применение условий не являлось обязательным. Доля руководителей, находящихся на нормативном и продуктивном уровне к концу эксперимента оказалась более значительной, так как $\Delta_{ОГ-1} = 0,35$; $\Delta_{ОГ-2} = 0,43$; $\Delta_{ОГ-3} = 0,55$; $\Delta_{КГ} = 0,03$, а в экспериментальных группах она возрастает на 0,44. Об этом также свидетельствует коэффициент эффективности программ обучения в процессе эксперимента (Н.Н. Рязов), который в результате целенаправленного управления данным процессом становится больше единицы. Это свидетельствует о том, что реализация выявленных организационно-педагогических условий в процессе формирующего эксперимента дает положительные результаты по сравнению с начальным срезом.

Общий результат динамики развития лидерского потенциала руководителей определялся по методике А.А. Кыверялга и коэффициента корреляции. Самый высокий коэффициент корреляции (0,81) был установлен между уровнем развития лидерского потенциала с уровнем профессионального мастерства, а самый низкий

лидерского потенциала с уровнем профессионального мастерства, а самый низкий (0,46)-с уровнем социальной активности. Полученные итоговые данные по экспериментальным группам доказали, что выдвинутая гипотеза, нашла свое подтверждение, научные задачи решены, цель исследования достигнута.

В заключении изложены основные результаты и выводы исследования:

1. Установлено, что актуальность проблемы исследования является социально значимой для теории и практики дополнительного профессионального образования и подтверждена теоретическим анализом и педагогическим опытом ее эффективного решения в системе повышения квалификации руководителей.

2. В процессе исследования определена сущность понятия лидерского потенциал руководителя учреждения среднего профессионального образования как «ядра» его организационно-управленческого ресурса, дополнены его содержательные признаки и структурные элементы; уточнено понятие «развитие лидерского потенциала руководителя» как регулируемый, динамический процесс.

3. Результаты экспериментальной работы доказывают эффективность решение проблемы развития лидерского потенциала руководителей в рамках структурно-функциональной модели, которая дает объективную информацию о самом процессе развития с позиций единства методологических подходов, принципов и функций, закономерностей и психолого-педагогических особенностей.

5. Экспериментальным путем проверено влияние комплекса организационно-педагогических условий эффективной реализации модели посредством методики развития лидерского потенциала руководителей, апробированной в процессе курсовой, межкурсовой, послекурсовой период повышения квалификации.

6. Установлено, что уровень развития лидерского потенциала руководителя учреждения профессионального образования измеряется системой критериев: личностные особенности, профессиональное мастерство, социальная активность и креативность и показателей, значимых для качества управленческого труда.

7. Положительные результаты исследования апробированы на практике и позволяют сделать вывод, что выдвинутая гипотеза подтверждена, задачи научного поиска решены, цель исследования достигнута.

Выполненное исследование не претендует на исчерпывающий характер. Его перспективность может быть посвящена альтернативным формам развития лидерского потенциала руководителей, преемственности формального, неформального, информального образования в данном направлении.

Основное содержание исследования отражено в публикациях автора:

Статьи в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ:

1. Грабницкая, Т.А. Моделирование процесса развития лидерского потенциала руководителей // Проф. образование. Столица. – 2008. – № 9. – с. 31–32.

2. Грабницкая, Т.А. Итоги организации экспериментальной работы по развитию лидерского потенциала руководителей учреждений профессионального образования в системе повышения квалификации // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 3. – С. 237-240.

Научные статьи, материалы научно-практических конференций

3. Грабницкая, Т.А. Психологические подходы к изучению теории лидерства // Модернизация системы проф. образования на основе регулируемого эволюциони-

рования. – Челябинск: Образование, 2003. – Ч. 3. – С. 217–219.

4. Грабницкая, Т.А. Проблема личности лидера в психолого-пед. исследованиях // Психолого-пед. исслед. в системе образования. – М., 2004. – Ч. 4. – С. 77–80.

5. Грабницкая, Т.А. Условия повышения эффективности методической работы в системе инновационного учреждения доп. образования // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. – Челябинск, 2004. – Ч. 4 – С. 96–98.

6. Грабницкая, Т.А. Психолого-педагогические основы формирования управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования // Подготовка управленческих кадров в XXI веке. – Челябинск, 2004. – С. 224–231.

7. Грабницкая, Т.А. Технология формирования профессионально значимых качеств лидера организатора // Личностно развивающее проф. образование: V Межд. науч.-практ. конф. В 4 ч. – Екатеринбург, 2005. – Ч. 4. – С. 174–177.

8. Грабницкая, Т.А. Социальные аспекты одаренности личности лидера в образовательном менеджменте // Модернизация системы проф. образования на основе регулируемого эволюционирования. – Челябинск, 2005. – С. 272–276.

9. Грабницкая, Т.А. Управление качеством развития лидерского потенциала менеджеров образования в условиях повышения квалификации // Инновации в системе профессионального образования. – Челябинск, 2007. – С. 52–58.

10. Грабницкая, Т.А. Инновационные подходы к развитию лидерского потенциала управленческих кадров в системе повышения квалификации: сб. науч. тр. // Модернизация и развитие системы ДПО. – Новосибирск, 2008. – С. 138–141.

11. Грабницкая, Т.А. Реализация организационно-педагогических условий развития лидерского потенциала руководителей учреждений проф. образования в системе повышения квалификации // Непрерывное многоуровневое проф. образование: опыт, перспективы. – Кемерово, 2008. – С. 324–328.

12. Грабницкая, Т.А. Коучинг-технологии развития лидерского потенциала руководителей в системе повышения квалификации // Школа – ВУЗ – Наука: сб. науч. ст. – Магнитогорск, 2008. – Вып. 2. – С. 36–40.

13. Грабницкая, Т.А. Перспективные направления развития лидерского потенциала молодых кадров управления в системе повышения квалификации // Молодежь. Образование. Карьера: Междунар. науч. практ. конф. – Красноярск, 2008. – С. 59–62.

14. Грабницкая, Т.А. К вопросу о сущности информационной среды как составляющей интегративной проф. образовательной среды в системе повышения квалификации руководителей // Новые информ. технологии в образовании: Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2009. – Ч. 2. – С. 66–68.

Методические разработки и авторские пособия

15. Грабницкая, Т.А. Актуальные проблемы психологии управления персоналом: профессиональное развитие и саморазвитие менеджеров образования: учеб.-метод. пособие / ЧелИРПО. – Челябинск, 2007. – 4.пл.

16. Грабницкая, Т.А. Тестовая тетрадь для самооценки руководителей «Лидер XXI века»: [электронный ресурс] для практ. занятий и самообразования руководящих кадров в системе повышения квалификации. – Челябинск, 2009.