

УДК 378

<https://doi.org/10.23951/1609-624X-2024-5-99-107>

Развитие лидерского потенциала будущих управленческих кадров в магистратуре педагогического университета

Ольга Рамазановна Нерадовская

Томский государственный педагогический университет, Томск, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-8400-9648>, neradovskayaor@tspu.edu.ru

Аннотация

Одной из приоритетных стратегических задач российского государства является укрепление суверенитета страны для достижения лидерства и обеспечения ментальной безопасности человека. В результате ключевой линией развития системы высшего образования становится обновление существующих практик магистерской подготовки, в том числе для проявления и развития лидерского потенциала человека. Анализ научной литературы по данному направлению исследования позволил обнаружить проблему недостаточной изученности вопросов развития лидерского потенциала будущих управленческих кадров через реализацию программ магистратуры педагогического вуза. Цель настоящей работы состоит в переосмыслении сущности и возможностей развития лидерского потенциала в процессе профессиональной подготовки будущих управленческих кадров в магистратуре педагогического университета. В исследовании используются следующие методы: феноменологическое описание, включенное наблюдение, опрос (анкетирование, интервью). На основе анализа, систематизации и обобщения результатов научных исследований по теме работы уточнена трактовка понятия «лидерский потенциал» в соответствии с современными представлениями в области педагогического знания. Оно базируется на акмеологических принципах человекоцентричности, открытого сотрудничества, взаимосвязи и непрерывного самосовершенствования. Показаны основные навыки лидера образовательной организации, актуальные для руководящих работников. Приведены основные факторы, препятствующие проявлению и развитию лидерского потенциала руководителя, а именно: отсутствие минимальных единых показателей к качеству труда руководителя, нежелание руководителей выходить из зоны комфорта, непонимание цели, миссии в профессии, культурного кода, отсутствие осознания своей идентичности. Обоснованы ключевые показатели, демонстрирующие развитие лидерского потенциала современного руководителя образовательной организации, учитывающиеся при освоении учебных дисциплин в вузе: высокий мотивационный потенциал работы, готовность брать ответственность на себя, выполнять недоступные для других задачи, высокий уровень самостоятельности деятельности и др. В то же время предложены пути обновления программ магистерской подготовки будущих управленческих кадров для развития их лидерского потенциала, основываясь на опыте Томского государственного педагогического университета.

Ключевые слова: развитие потенциала человека, лидерство, подготовка будущих руководителей, магистратура педагогического университета

Для цитирования: Нерадовская О. Р. Развитие лидерского потенциала будущих управленческих кадров в магистратуре педагогического университета // Вестник Томского государственного педагогического университета (TSPU Bulletin). 2024. Вып. 5 (235). С. 99–107. <https://doi.org/10.23951/1609-624X-2024-5-99-107>

Development of the leadership potential of future managerial personnel in the Master's degree program of the Pedagogical University

Olga R. Neradovskaya

Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation,

<https://orcid.org/0000-0002-8400-9648>, neradovskayaor@tspu.edu.ru

Abstract

One of the priority strategic tasks of the Russian state is to strengthen the country's sovereignty in order to achieve leadership and ensure human mental security. As a result, the key line of development of the higher education system is the renewal of existing master's degree training practices, including for the manifestation and development of human leadership potential. The analysis of the scientific literature in this area of research revealed the problem of insufficient knowledge of the issues of developing the leadership potential of future managerial personnel through the implementation of master's degree programs at a pedagogical university. The purpose of this

work is to rethink the essence and possibilities of developing leadership potential in the process of professional training of future managerial personnel in the master's degree program of the Pedagogical University. The following methods are used in the study: phenomenological description, included observation, survey (questionnaire, interview). Based on the analysis, systematization and generalization of the results of scientific research on the topic of the work, the interpretation of the concept of "leadership potential" is clarified in accordance with modern ideas in the field of pedagogical knowledge. It is based on the acmeological principles of human-centricity, open cooperation, interconnection and continuous self-improvement. The basic skills of the leader of an educational organization that are relevant for executives are shown. The main factors preventing the manifestation and development of the leadership potential of the head are given, namely: the lack of minimum uniform indicators for the quality of the head's work, the reluctance of managers to leave the comfort zone, misunderstanding of the purpose, mission in the profession, cultural code, lack of awareness of their identity. The key indicators demonstrating the development of the leadership potential of a modern head of an educational organization, which are taken into account when mastering academic disciplines at a university, are substantiated: high motivational potential of work, willingness to take responsibility for oneself, perform tasks inaccessible to others, a high level of independence of activity, etc. At the same time, the ways of updating the master's degree programs for future management personnel for the development of their leadership potential are proposed, based on the experience of Tomsk State Pedagogical University.

Keywords: human potential development, leadership, training of future managers, master's degree programs at pedagogical universities

For citation: Neradovskaya O. R. Razvitiye liderskogo potentsiala budushchikh upravlencheskikh kadrov v magistrature pedagogicheskogo universiteta [Development of the leadership potential of future managerial personnel in the Master's degree program of the Pedagogical University]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2024, vol. 5 (235), pp. 99–107 (in Russian). <https://doi.org/10.23951/1609-624X-2024-5-99-107>

Введение

Современная отечественная система образования характеризуется появлением инноваций, заданных извне, отражающих преимущественно результаты внешнего воздействия. Так, в 2023 г. на уровне высшего образования появилось нововведение, касающееся целостного перезапуска всей системы высшего образования, связанного прежде всего с задачей укрепления суверенитета страны: реализация в 2023/24 и 2025/26 учебных годах пилотного проекта, направленного на изменение уровней образования, – устанавливаются два уровня высшего образования (базовое высшее образование и специализированное высшее образование) и уровень профессионального образования (аспирантура) [1]. В результате одной из ключевых линий развития системы высшего образования становится обновление существующих практик магистерской подготовки для ее совершенствования. Важно, что в современной магистратуре укрепилась новая приоритетная задача – развитие надпрофессиональных компетенций (навыков), обеспечивающих успех человека в любой профессии. Поэтому необходимо рассмотреть лидерство в качестве одного из базовых надпрофессиональных навыков, свидетельствующих об уровне подготовки современного выпускника.

Идеология развития лидерского потенциала в каждом человеке (умение управлять собой, координировать и влиять на поведение других людей в определенной ситуации и др.), на наш взгляд,

имеет существенное значение для будущих руководителей образовательных учреждений, которые становятся в дальнейшем лидерами мнений для взрослых и детских коллективов. Разберем детально наиболее востребованные сегодня трудовые навыки. Согласно данным всемирного экономического форума в Давосе 2020 г., лидерство оказалось в числе выделенных 10 ключевых компетенций будущего до 2025 г. [2]. При этом большая часть обозначенных навыков – надпрофессиональные (кросс-функциональные) навыки, а именно: креативность, оригинальность и умение проявлять инициативу; лидерство и влияние на окружающих; аргументация, создание идей и решений и т. д. Такие навыки требуются в каждой сфере деятельности, позволяют решать любые профессиональные и жизненные задачи, эффективно взаимодействовать с людьми.

По результатам обсуждения в 2022 г. участниками VI конференции СберУниверситета «Больше чем обучение. Новые приоритеты в меняющемся мире» наиболее востребованными в ближайшем будущем будут мягкие навыки (принятие решений, управление собственной эффективностью, критическое и системное мышление), социальные (искусство общения, сотрудничество, клиентоцентричность), эмоциональные (управление собой, эмоциональный интеллект, принятие себя и других) [3]. В определенной мере поддерживая позицию участников обозначенной конференции, необходимо отметить, что профессиональные навыки быстро устаревают,

требуют постоянного обновления. Мягкие (пожизненные) навыки остаются с нами навсегда. Непрерывно развиваясь в течение жизни, определяют успешность человека любой профессии. При этом основу лидерства составляют именно мягкие навыки: навыки ведения переговоров и принятия решений, кооперации и сотрудничества, управления собой и собственной эффективностью и др.

Несмотря на то, что изучению лидерства и отдельных его аспектов сегодня посвящено достаточно много работ, вопрос понимания сущности и возможностей развития лидерского потенциала будущих управленческих кадров через обновление программ магистратуры педагогического вуза остается малоизученным. В связи с этим целью данной работы является переосмысление сущности и возможностей развития лидерского потенциала в процессе профессиональной подготовки будущих управленческих кадров в магистратуре педагогического университета. Исследование проводилось на базе Томского государственного педагогического университета (ТГПУ).

Материал и методы

Достижению поставленной цели способствовал использованный комплекс методов исследования: феноменологическое описание через попытку осмысления сущности лидерства; дескриптивное установление различий между индивидуальным и командным лидерством; включенное наблюдение с позиции преподавателя группы магистрантов с целью ситуативной детализации отдельных вопросов, по которым важно было получить подробные сведения; опрос (анкетирование, интервью). Применялись теоретический анализ и синтез, систематизация и обобщение научной литературы по теме исследования.

Определение сущности понятия «лидерский потенциал», поиск показателей и путей его развития у будущих управленческих кадров, обучающихся по магистерским программам педагогического вуза, осуществлялись в контексте идей и положений антропологического (осмысление действий и поступков человека, приводящих к формированию мировоззрения лидера), акмеологического (достижение зрелости в профессии) и потенциалоцентристского (значимость и направленность на раскрытие потенциала человека) подходов.

Результаты исследования

Отдельно остановимся на феномене лидерства, являющемся до настоящего времени предметом анализа различных наук. В зарубежных

научных исследованиях вопросам изучения данного феномена посвящены работы преимущественно по организационному управлению, менеджменту. Лидерство рассматривалось в трудах Stephen R. Covey (1989), Fred E. Fiedler (1971), James G. Clawson (2012) и других авторов [4, 5].

Различные аспекты лидерства исследовались нашими соотечественниками в области философии (А. Н. Ильин (2006–2019), Ж. С. Аллаярова (2011), Э. А. Иванова (2018) и др.), экономики (О. В. Лукашева (1997), А. В. Равино (2014), С. Ю. Савинова (2019) и др.), социологии (Г. К. Ашин (1978), А. И. Кравченко (1993), Р. Р. Хозинов (2016) и др.), психологии (М. В. Кирсанов (2003), Т. В. Медведева (2010), Г. Ю. Гольева (2018) и т.д.) и других наук [6–8].

В педагогике лидерство рассматривалось в условиях школьного образования (И. Р. Бакеева, Б. В. Бакеев (2016) и др.), интеграции систем образования, здравоохранения и других социальных институтов (Л. А. Лесина (2002), Н. В. Серегина (2015) и др.), с позиции активизации и развития лидерского потенциала личности подростков (И. В. Инякина (2010), В. Б. Сбитнева (2006) и др.), руководителей учреждений среднего профессионального образования (Т. А. Грабницкая (2010) и др.), руководителей общеобразовательной организации при создании специальных организационно-педагогических условий (И. А. Колесникова, И. Е. Лириенталь (2019) и др.), во внеучебной деятельности студентов вуза (А. Б. Иванова (2010) и др.), в воспитательном пространстве педагогического вуза (Д. С. Вьюнова (2012) и др.) и т. д. [9, 10]. При этом понятие «лидерский потенциал» применительно к процессу подготовки будущих управленческих кадров в педагогическом вузе в настоящее время остается недостаточно изученным.

В педагогике до сих пор нет единых представлений о сущности базовых понятий данной тематики, принятых научным сообществом. Наблюдаются различные трактовки понятий «лидерство», «лидерский потенциал», «лидерские компетенции», «лидерские способности», «лидерские качества» и др. Это подтверждают и исследования Н. А. Савиной и Т. И. Лаздиной, обозначающих неоднозначность существующих определений некоторых понятий по лидерству, подмене одного понятия другими и т. д. [11].

Наряду с классическим пониманием лидерства, которое раскрывается в умении управлять другими (лидерство для других, командное лидерство), считается, что лидерство заключается прежде всего в умении управлять собой, придерживаясь лидерской позиции (самолидерство, личное, индивидуальное лидерство) и только по-

том в умении влиять на окружающих, пользуясь достигнутым авторитетом (командное лидерство) [5]. В связи с этим рассматривается понятие «лидерский потенциал» через осознание сущностных особенностей самолидерства, которое понимается как удовлетворение потребности человека в осознании и принятии позиции лидера в профессии и жизни, умении выстраивать и управлять собственной профессиональной и жизненной траекторией. По нашему мнению, лидерский потенциал можно развить любому человеку через развитие самолидерства и командного лидерства.

Отметим, что понятие «лидерский потенциал» будет рассматриваться в аспекте профессиональной деятельности человека. При раскрытии сущности лидерского потенциала первоначально обозначим различие терминов «потенциал» и «производительность», соотнося их как скрытую возможность для быстрого роста, развития в будущем, проявляющуюся только при определенных условиях, и высокую исполнительность, результативность. На основе мнения Г. Н. Прокументовой о сущности потенциала, К. А. Бородиной о феномене «лидерский потенциал» студентов применительно к будущей профессиональной управленческой деятельности человека в сфере образования представим уточненную трактовку понятия «лидерский потенциал», которое понимается как совокупность явных и скрытых возможностей человека в принятии решений и совершении поступков, приводящих его к результатам, недоступным для других людей, достижению авторитетной позиции и влиянию в группе, проявляющихся при условии наличия ситуации, располагающей к выбору лидерской позиции [12, с. 183; 13, с. 15]. Лидер – это человек, обладающий определенными знаниями и навыками, применяющий их в своей жизни лучше других и готовый обучать.

Обратим внимание на примеры формального лидерства в мировой истории: влияние на других людей с позиции занимаемой должности, использование власти (которая лежит в основе лидерства) через принуждение, воздействие через страх (Адольф Гитлер, Иосиф Сталин и др.). Отметим, что в данном исследовании делаем акцент на неформальном лидерстве с позиции приобретенного авторитета за определенные качества или умения. Кроме того, важно осознание различий в проявлении лидерства и авторитаризма, непонимание сути которых часто приводит к понятийно-терминологической путанице в исследованиях. Использование власти, основанной на принуждении, авторитарный стиль управления, проявление властного вида харизмы – одни из

инструментов лидерства, которые могут проявляться или нет. Лидерство и авторитаризм сосуществуют как отдельные грани данных процессов: лидер может быть демократичен или авторитарен, авторитарный стиль управления может присутствовать у лидера или у человека, который не является таковым.

Предложенная выше трактовка понятия «лидерский потенциал» базируется на четырех основных акмеологических принципах деятельности, учет которых способствует формированию мировоззрения лидера: человекоцентричность, открытое сотрудничество, взаимосвязь и непрерывное самосовершенствование. Так, *принцип человекоцентричности* предполагает наличие определенной культуры профессиональной деятельности, основанной на понимании, что человек является одной из главных ценностей. *Принцип открытого сотрудничества* подразумевает доступность каждого человека для делового взаимодействия, построенного на личном присутствии и искренности. Ситуация личного присутствия предполагает сосредоточенность человека на разговоре, в котором он участвует (ежедневное осознание происходящего, старание вникнуть в суть), заинтересованность (неподдельный интерес) в нем сторон. Искренность как раскрытие своих истинных целей в общении способствует лучшему взаимопониманию, укреплению доверия, закладывает основы долгосрочного взаимодействия. *Принцип взаимосвязи* подразумевает интеграцию различных областей знаний, их связанность и взаимозависимость, а также комплексную включенность людей разных профессий, важность вклада каждого человека в достижение общего результата. *Принцип непрерывного самосовершенствования* заключается в постоянном улучшении личных результатов с целью достижения более высокого уровня профессионализма по сравнению с предыдущим. Следование перечисленным принципам позволяет каждому человеку не только улучшать свой результат в любой профессии, но и формировать доверие и авторитет у окружающих. Развитие лидерского потенциала (ЛдП) через усвоение данных принципов особенно важно для руководителей образовательных учреждений, стремящихся стать для своей команды не только формальными, но и неформальными лидерами.

Проанализируем практику развития ЛдП у обучающихся на примере Томского государственного педагогического университета. Исходя из особенностей многолетней истории университета (ТГПУ – старейшее в Сибири профессионально-педагогическое учебное заведение, которому исполнилось в 2022 г. 120 лет), миссии

ТГПУ (содействие накоплению человеческого капитала региона и страны средствами педагогического образования), определим одну из важных задач университета – подготовка специалиста, способного осуществлять новые виды деятельности в контексте новой образовательной реальности. Под новой образовательной реальностью подразумеваются изменившиеся условия образования и жизни: состояние постоянной неопределенности, порождаемой огромным ранжиром форм агентности; новая нормальность (пересмотр понятия «норма» во всех сферах жизни); инверсионное наставничество; акцентуация внимания на командообразовании и развитии мягких навыков и др. [14, 15]. При этом одной из наиболее сложных задач является подготовка будущих управленческих кадров, от которых в дальнейшем будет зависеть работа всей организации.

В этом смысле показательна магистерская программа направления 44.04.01 Педагогическое образование, направленности (профиля) «Управление в сфере образования», реализуемая в Институте развития педагогического образования ТГПУ. В результате проведенного опроса 44 обучающихся института, являющихся представителями административно-управленческого состава образовательных учреждений, установлены ключевые навыки лидера образовательной организации, актуальные для руководящих работников (директоров школ и их заместителей, заведующих дошкольными учреждениями и их заместителей, старших воспитателей): организации своей профессиональной деятельности на высоком уровне (37 %); самостоятельного проектирования траектории профессионального и личностного развития (23 %); самомотивации на непрерывное развитие (18 %); самоанализа собственных установок и принципов, их корректировки (11 %); обучения других (наставничество) (6 %) и др. Особенно ценными для руководящего состава явились навыки, связанные с высоким уровнем профессионализма, умением самостоятельно определять путь развития в профессии и самомотивацией. Большая половина респондентов выделили необходимость сформированной готовности к самообразованию и практики наставничества для становления будущего руководителя, что подтверждается результатами современных исследований [16, 17].

По результатам данного опроса выявлены основные факторы в работе руководителя, препятствующие проявлению и развитию ЛдП. В-первых, отсутствие минимальных единых показателей к качеству труда руководителя, что влечет за собой «запущенность» и стагнацию всех производственных процессов, работу учрежде-

ний в режиме функционирования (выживания), а не развития. При этом серьезно осложняют ситуацию наличие формальных дублирующих запросов, требующих больших затрат времени (при наличии цифровых единых баз данных по сбору информации); наличие на муниципальном уровне показателей качества управленческой деятельности, ориентированных только на количество проведенных мероприятий (не на их качество), только на количество работников и детей, принимающих участие в конкурсах различного уровня (без отнесенности к качеству этого участия), только на количество сданных отчетов (не на наличие стратегического управления и контроля его качества) и т. д.

Во-вторых, нежелание руководителей выходить из зоны комфорта. Достаточно часто в образовательной практике руководители следуют установке: зачем тратить столько сил, если можно это не делать, не ищут и не используют необходимые ресурсы, предпочитая следовать выработанной годами привычке комфортного безынициативного существования в противовес амбициозным стратегиям. Не развиваются сами и не мотивируют на развитие свой коллектив.

Следует обозначить, что современная образовательная среда обладает рядом характеристик, одной из которых является ее провокативность. Такая среда постоянно провоцирует всех участников к выходу из зоны комфорта и непрерывному развитию. Она провоцирует создавать и внедрять инновации, быть в движении в период трансформации всей системы образования. Такие условия подразумевают вложение сил руководителя и всей его команды, проявление нестандартности мышления, принятие новых решений, поскольку старые «не работают», и т. д. Если человек перестает реагировать на требующиеся изменения, он перестает адекватно воспринимать и понимать окружающий мир.

В-третьих, непонимание цели, миссии в профессии, культурного кода, отсутствие осознания своей идентичности. Значимость понимания руководителем образовательного учреждения цели в профессии трудно переоценить. В образовании закладываются фундаментальные представления о культурном наследии, самоидентификации личности и смысле дальнейшей профессиональной деятельности. Важно, чтобы не только педагоги, но и прежде всего руководители образовательных учреждений четко осознавали свою цель и высокую социальную миссию, были носителями самых высоких моральных ценностей и установок, формируя культурный код будущего поколения.

При опросе руководителей образовательных учреждений необходимо отметить, что среда, в которой они воспитывались в детстве (учились и/или работали(-ют)), обладала рядом характеристик, она вынуждала проявлять определенные качества: делать самостоятельные выводы, принимать самостоятельные решения и ответственность за общий результат. Среда учила внимательно слушать собеседника, проявляя эмпатию и заботу друг о друге (по отношению к сестре или брату, другу или подруге и т. д.). Она была насыщена ситуациями, в которых важно было, чтобы собеседники не только услышали твое мнение, но и разделили твою позицию. Тем самым человек, находясь в провокативной среде, развивал ЛдП, получая удовлетворение как от самого процесса управления людьми, так и от полученного результата, желая его повторить.

На основе изучения научной литературы по теме исследования, результатов опроса 44 магистрантов педагогического университета, являющихся представителями административно-управленческого состава образовательных учреждений, шести преподавателей магистерской программы профиля «Управление в сфере образования» (два доктора педагогических наук, два кандидата педагогических наук, два кандидата экономических наук) выделены десять основных показателей развития ЛдП современного руководителя образовательного учреждения, учет которых, на наш взгляд, важен при освоении учебных дисциплин в вузе: 1) высокий мотивационный потенциал работы руководителя (складывается из понимания значимости работы, наличия в ней разнообразия и возможности самостоятельности деятельности, видения конкретного результата работы и ее адекватной оценки); 2) умение определять стратегию собственного развития и команды; 3) инициативность в работе (находчив, свободно и активно вносит собственные предложения и реализует планы); 4) принятие оригинальных нестандартных решений, готовность к инновационной деятельности; 5) выполнение сложных задач, недоступных для других; 6) забота о других людях, проявление эмпатии к ним; 7) готовность брать ответственность на себя за свои действия и действия других (коллег, обучающихся, их родителей); 8) коннективизм (умение осуществлять и поддерживать сотрудничество с представителями разных профессий, социальных групп и статусов, убеждений, возрастов для организации совместной продуктивной деятельности в рамках образовательной организации и вне ее); 9) ориентация на непрерывное развитие своего профессионализма; 10) самостоятельность деятельности.

Нацеленность на достижение перечисленных показателей определила одну из ценностно-смысловых линий магистерской подготовки по развитию лидерского потенциала обучающихся в ТГПУ: обновление программы профиля «Управление в сфере образования» через введение с 2022 г. новых дисциплин «Лидерство и личная эффективность руководителя» и «Командообразование», направленных на развитие лидерского потенциала обучающихся, появление эффектов более осмысленного и целенаправленного обучения в педагогическом вузе, желание не только оставаться в профессии, но и непрерывно развиваться в этой сфере. Реализация обозначенных дисциплин повлияла на получение положительных академических результатов и уменьшение отсева обучающихся в процессе обучения в течение двух лет на 12 %.

Необходимо обратить особое внимание на содержание дисциплины «Лидерство или личная эффективность руководителя». Оно включает практические занятия по диагностике собственного ЛдП, стажировку в общеобразовательном учреждении для диагностики ЛдП коллектива школы, подготовку эссе на тему «Лидерство и личная эффективность руководителя (из опыта обучения в магистратуре ТГПУ) и др. В курсе «Командообразование» разработаны кейсы, решение которых помогает обучающимся овладеть основами выстраивания продуктивного взаимодействия в команде, принятия взвешенных решений в команде, планирования и контроля выполнения поставленных задач и др. Таким образом, введение двух дисциплин ориентировано не только на отработку профессиональных навыков, но и целенаправленно на развитие ЛдП обучающихся.

Решение задачи развития ЛдП будущего руководителя образовательного учреждения для удовлетворения потребности в достижении успешности человека находит свое отражение в стратегических инициативах института: целенаправленном выстраивании партнерских отношений с органами регионального управления по достижению целостности охвата реализуемых в регионе федеральных инновационных проектов для формирования готовности магистрантов к осуществлению инновационной деятельности. Так, реализация учебной дисциплины «Управление образовательными инновациями» осуществлялась университетом совместно с Департаментом общего образования Томской области. Магистранты ТГПУ получили уникальную возможность погружения в рамках практических занятий данной дисциплины в работу четырех федеральных инновационных площадок, действующих на территории Томской области:

1. Проект «Quality School (QS)» Томского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования.

2. Проект «Парк ЕНОТО» Томского регионального центра «Пульсар».

3. Проект «Разработка и апробация новых моделей обеспечения доступности дополнительного образования детей на основе выявления и обобщения эффективных педагогических практик в системе общего образования Томской области» Областного центра дополнительного образования.

4. Проект «Центр эмоционального образования как механизм развития системы общего образования» Губернаторского Светленского лицея.

Представление результата освоения дисциплины предлагалось проходить в форме презентации авторских инновационных разработок магистрантов, демонстрирующих нестандартность решения педагогических задач и готовность к инновационной деятельности.

Заключение

Отметим ключевые положения данного исследования, выполненного в антропологическом контексте через осмысление и обоснование проявлений, необходимых для развития ЛдП у будущего управленца, формирование у него мировоззрения лидера:

– ЛдП будущих руководителей образовательных учреждений должен рассматриваться в совокупности проявлений самолидерства (управления собой) и командного лидерства (оказываемого влияния на других);

– в подготовке будущих руководителей в системе высшего педагогического образования требуется выработка нового культурного кода, соответствующего акмеологическим принципам человекоцентричности, открытого сотрудничества, взаимосвязи и непрерывного самосовершенствования человека в профессии;

– при потенциалоцентристском подходе к развитию ЛдП будущих руководителей образовательных учреждений необходимо учитывать ряд основных показателей, демонстрирующих потенциал лидера: высокий мотивационный потенциал работы, инициативность и готовность к инновационной деятельности, коннективизм как умение осуществлять сотрудничество и самостоятельность деятельности и др.;

– содержание образовательных программ для будущих руководителей образовательных учреждений, разрабатываемых университетами, должно выстраиваться в соответствии с необходимостью развития мягких навыков, а также четкого ценностного профиля: умения отстаивать свои ценности и установки (ненавязанные, чужие, ассимилированные), делать самостоятельный выбор профессиональных и жизненных приоритетов с позиции лидера.

Согласно данному исследованию система высшего педагогического образования способна обеспечивать готовность будущих руководителей образовательных учреждений не только к настоящему рабочему месту, но и к успешному решению задач ближайшего будущего, научному и профессиональному росту еще на этапе обучения в вузе при удовлетворении потребности обучающихся в развитии ЛдП.

Список источников

1. Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2023 № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202305120005?ysclid=lmsej37820904875399> (дата обращения: 21.07.2023).
2. Миусов В. 10 компетенций будущего – 2025 // По материалам Всемирного экономического форума в Давосе. URL: http://ddtna9line.ru/wp-content/uploads/2020/12/Миусов-В.А._10-компетенций-будущего.pdf?ysclid=lnhd6o5lxw179955932 (дата обращения: 30.04.2023).
3. Греф Г. Чему учиться сегодня, чтобы быть релевантным завтра? // Больше чем обучение. Новые приоритеты в меняющемся мире: VI конференция СберУниверситета, 28 октября 2022 г. Москва. URL: https://conference.sberuniversity.ru/morethanjustlearning2022/?utm_campaign=2022-11-09-materials&utm_medium=email&utm_source=mailganer (дата обращения: 28.10.2022).
4. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности. М.: Альпина Паблишер, 2022. 396 с.
5. Клоусон Джеймс Дж. Лидерство третьего уровня: взгляд в глубину. М.: Альпина Паблишер, 2017. 516 с.
6. Ильин А. Н. Феномен духовного лидерства юридического // Общество: философия, история, культура. 2019. № 3 (59). С. 40–42.
7. Савинова С. Ю., Васильева Е. Н. Лидерство в бизнесе. М.: Юрайт, 2019. 280 с.

8. Гольева Г. Ю. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. 204 с.
9. Колесникова И. А., Лициенталь И. Е. Организационно-педагогические условия развития лидерского потенциала руководителя образовательной организации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 1 (70). С. 125–131.
10. Вьюнова Д. С. Развитие лидерского потенциала студентов в воспитательном пространстве педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М. 2012. 25 с.
11. Савина Н. В., Лаздина Т. И. О лидерской компетенции будущих менеджеров и возможности ее освоения в образовательном процессе вуза // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2015. № 10. URL: <http://www.emissia.org/offline/2015/2426.htm> (дата обращения: 04.09.2023).
12. Прокументова Г. Н. Потенциал взаимодействия вузов и школ: эмпирические модели // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 358. С. 182–188.
13. Бородина К. А. Формирование лидерского потенциала у студентов технического университета в процессе профессиональной подготовки // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2017. № 10. С. 13–17.
14. Крежевских О. В., Кариев А. Д. Выявление компетенции мультипрофессионального командообразования у студентов и ее влияния на эффективность командного взаимодействия // Интеграция образования. 2022. Т. 26, № 1. С. 93–110.
15. Румянцова О. В. Развитие soft skills в вузе: взгляд студентов // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2022. Т. 28, № 4. С. 98–105.
16. Илакавичус М. Р. Самообразование в пространстве образования взрослых: ресурсы и дефициты // Вестник Томского государственного педагогического университета (TSPU Bulletin). 2022. Вып. 5 (223). С. 76–84.
17. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Ч. 2 / Уральский государственный педагогический университет; гл. ред. Г. А. Кругликова. Екатеринбург: [б. и.], 2023. 1 CD-ROM. Текст : электронный. 661 с.

References

1. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 12 maya 2023 g. № 343 “O nekotorykh voprosakh sovershenstvovaniya sistemy vysshego obrazovaniya” [Decree of the President of the Russian Federation No 343 dated May 12, 2023 “On some issues of improving the higher education system”]. *Ofitsial'nyy internet-portal pravovoy informatsii* [Official Internet portal of legal information] (in Russian). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202305120005?ysclid=lmsej37820904875399> (accessed 21 July 2023).
2. Miyusov V. 10 kompetentsiy budushchego – 2025 [10 competencies of the future – 2025]. *Po materialam Vsemirnogo ekonomicheskogo foruma v Davose* [Based on the materials of the World Economic Forum in Davos] (in Russian). URL: http://ddtna9line.ru/wp-content/uploads/2020/12/Миюсов-В.А._10-компетенций-будущего.pdf?ysclid=lnhd6o5lxw179955932 (accessed 30 April 2023).
3. Gref G. Chemu učit'sya segodnya, chtoby byt' relevantnym zavtra? [What to learn today to be relevant tomorrow?] *Shestaya konferentsiya SberUniversiteta “Bol'she chem obuchenie. Novye priority v menyayushchemsya mire”* [VI Conference of Sberbank University “More than learning. New priorities in a changing world”, Oct. 28, 2022]. Moscow (in Russian). URL: https://conference.sberuniversity.ru/morethanjustlearning2022/?utm_campaign=2022-11-09-materials&utm_medium=email&utm_source=mailganer (accessed 28 October 2022).
4. Covey S. R. *Sem' navykov vysokoeffektivnykh lyudey: Moshchnye instrumenty razvitiya lichnosti* [Seven skills of highly effective people: powerful tools for personal development]. Moscow, Al'pina Publisher Publ., 2022. 396 p. (in Russian).
5. Clawson James G. *Liderstvo tret'ego urovnya: vzglyad v glubinu* [Third – level leadership: a look into the depths]. Moscow, Al'pina Publisher Publ., 2017. 516 p. (in Russian).
6. Il'in A. N. Fenomen dukhovnogo liderstva yurodivogo [The phenomenon of spiritual leadership of a holy fool]. *Obshchestvo: filozofiya, istoriya, kul'tura – Society: Philosophy, History, Culture*, 2019, no. 3 (59), pp. 40–42 (in Russian).
7. Savinova S. Yu., Vasil'eva E. N. *Liderstvo v biznese* [Leadership in business]. Moscow, Yurayt Publ., 2019. 280 p. (in Russian).
8. Goleva G. Yu. *Razvitiye lidetskikh kachestv u studentov pedagogicheskogo vuza* [Developing leadership qualities in students of a pedagogical university]. Chelyabinsk, Izdatel'stvo ZAO “Библиотека А. Миллера” Publ., 2018. 204 p. (in Russian).
9. Kolesnikova I. A., Lilital' I. E. Organizatsionno-pedagogicheskiye usloviya razvitiya lidetskogo potentsiala rukovoditelya obrazovatel'noy organizatsii [Organizational-pedagogical conditions of development of leadership potential of the head of the

- educational organization]. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta – Newsletter of North-Caucasus Federal University*, 2019, no. 1 (70), pp. 125–131 (in Russian).
10. V'yunova D. S. *Razvitiye lidereskogo potentsiala studentov v vospitatel'nom prostranstve pedagogicheskogo vuza. Avtoref. dis. kand. ped. nauk* [Development of students' leadership potential in the educational space of a pedagogical university. Abstract of thesis ... cand. of ped. sci.]. Moscow, 2012. 25 p. (in Russian).
 11. Savina N. V., Lazdina T. I. O lidereskoy kompetentsii budushchikh menedzherov i vozmozhnosti ee osvoeniya v obrazovatel'nom protsesse vuza [On the question of developing leadership competence of the future managers in the educational process of high school]. *Pis'ma v Emissiya. Offlayn (The Emissia. Offline Letters): elektronnyy nauchnyy zhurnal*, 2015, no. 10 (in Russian). URL: <http://www.emissia.org/offline/2015/2426.htm> (accessed 4 September 2023).
 12. Prozumentova G. N. Potentsial vzaimodeystviya vuzov i shkol: empiricheskiye modeli [Potential of interaction between universities and schools: empirical models]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2012, no. 358, pp. 182–188 (in Russian).
 13. Borodina K. A. Formirovaniye lidereskogo potentsiala u studentov tekhnicheskogo universiteta v protsesse professional'noy podgotovki [Developing leadership potential of technical university students in professional training]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Herald SUrSHPU*, 2017, no. 10, pp. 13–17 (in Russian).
 14. Krezhevskikh O. V., Kariev A. D. Vyyavleniye kompetentsii mul'tiprofessional'nogo komandobrazovaniya u studentov i ee bliyaniya na effektivnost' komandnogo vzaimodeystviya [Revealing the Competence of Multiprofessional Team Building among Students and Its Impact on the Effectiveness of Team Interaction]. *Integratsiya obrazovaniya – Integration of Education*, 2022, vol. 26, no. 1, pp. 93–110 (in Russian).
 15. Rumyantseva O. V. Razvitiye soft skills v vuze: vzglyad studentov [Development of soft skills in higher education: students' opinion]. *Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriya, pedagogika, filologiya – Bulletin of Samara University. History, pedagogy, philology*, 2022, vol. 28, no. 4, pp. 98–105 (in Russian).
 16. Ilakavichus M. R. Samoobrazovaniye v prostranstve obrazovaniya vzroslykh: resursy i defitsity [Self-education in the adult education space: resources and deficits]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2022, vol. 5 (223), pp. 76–84 (in Russian).
 17. *Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii: Vserossiyskaya s mezhdunarodnym uchastiem nauchno-prakticheskaya konferentsiya. Chast' 2. Glavnyy redaktor G. A. Kruglikova* [Mentoring in education: culture, ideas, technologies: All-Russian scientific and Practical conference with international participation. Part 2]. Ed. G. A. Kruglikova. Yekaterinburg, Ural State Pedagogical University Publ., 2023. 661 p. (in Russian).

Информация об авторе

Нерадовская О. Р., кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и управления образованием, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061).
E-mail: neradovskayaor@tspu.edu.ru

Information about the author

Neradovskaya O. R., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Tomsk State Pedagogical University (ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk, Russian Federation, 634061).
E-mail: neradovskayaor@tspu.edu.ru

Статья поступила в редакцию 27.11.2023; принята к публикации 29.07.2024

The article was submitted 27.11.2023; accepted for publication 29.07.2024