

ЛІДЕР ТА ЙОГО НАУКОВА ШКОЛА

Анна Рибачук

/Національний медичний університет
імені О.О. Богомольця, Київ/

*«Геніальні ідеї приходять тим, хто
заслужив їх наполегливою працею»
Володимир Вернадський*

Поняття «наукової школи» нерозривно пов'язане з поняттям наукового лідера – фундатора школи або продовжувача ідей вченого, який колись заснував новий напрям наукових досліджень. Проблема формування наукового лідера, його становлення, психологічної орієнтації на створення свого колективу, виховання учнів і послідовників вимагає вивчення в кожному окремому випадку. Якщо наукова установа – спільнота здібних і підготовлених людей – не має мудрого керівника, то школа не виникне. Наукова школа не сформується навіть за наявності великого вченого, якщо він індивідуаліст, не вміє або не бажає керувати, не прагне шукати здібних учнів, передавати їм свої ідеї та знання. Тільки вчений-особистість, дослідник з новими думками, генератор ідей, що дивиться далеко вперед, здатний критично аналізувати і синтезувати результати досліджень, може створити наукову школу [2, 5].

Лідером в науці може бути тільки творча особистість. Це людина зі своїм особливим способом мислення, бажанням проникнути в суть предмета і піти далі [2]. А. Камю [3], розмірковуючи про «абсурдну творчість», постулює концепцію творчості парадоксальними, на перший погляд, афоризмами: «творчість – ефективна школа терпіння і ясності», «творчість вимагає щоденних зусиль, бачення меж істини, вимагає відчуття міри і зусилля».

Дослідник, що має ідеї і легко віддає їх, вміє підказати, якими шляхами рухатись, – стає лідером. Він повинен бути не просто вчителем, який викладає готові знання, він повинен мати творчу фантазію (визначити спочатку, що саме треба шукати, тобто визначити тему), бути драматургом (намітити план теми) і режисером (розставити акценти, дати напрям пошуку, позначити

послідовність), критиком, редактором і коректором. Водночас він повинен бути психологом, щоб знайти працівників, здатних захопитися. Безперечно, діапазон загальної культури, моральності лідера позначається на рівні керівництва школою. Харизматичний лідер – вчений, що має ідеї і послідовників. Вони поважають його знання, досвід, мудрість і авторитет [2, 5].

Деякі фахівці з наукознавства «жорстко» визначають вимоги до лідера наукової школи. Лідер наукової школи повинен бути: генератором основної ідеї; при всій різнобічності, глибині і енциклопедичності знань у своїй і суміжних галузях науки для успішного виконання функції керівника наукової школи він повинен бути зосередженим на дуже вузькому науковому напрямі; мати педагогічний і лекторський талант; організаторські

здібності; певний комплекс індивідуально-особистісних якостей; ціннісну орієнтацію, що сприяє максимально ефективній діяльності очолюваного ним колективу [2, 5].

Узагальнюючи свої спостереження, філософи і соціологи пропонують різні типології лідерства. Одним із перших, хто розділив державних лідерів на типи, можна вважати Платона, який описав три типи на основі їх становища в соціальній ієрархії та відповідного функціонального розподілу: «1) правителі-філософи, які розумно і справедливо керують державою; 2) воєначальники, що організують охорону державних кордонів і проводять в життя волю держави; 3) керівники ремесла і землеробства, завдання яких – організувати виробництво таким чином, щоб воно було ефективним і дозволяло виробляти продукцію, необхідну для задоволення потреб усіх громадян суспільства». Типологія Платона вже стала історією, але сам принцип типології лідерів на основі виконуваних ними функцій популярний серед сучасних вчених-лідерів.

Сьогодні психологи пропонують три теорії лідерства. Згідно з «теорією рис» лідером може бути людина, яка має певний набір особистих якостей. Однак завдання упорядкувати їх перелік, на думку психологів, – не з простих. «Ситуаційна теорія» визначає лідерство як продукт ситуації: людина, яка стала лідером одного разу, набуває авторитет, тому він може розглядатися колективом як «лідер в цілому». «Синтетична теорія» розглядає лідерство як процес організації міжособистісних відносин в колективі, а лідера – як суб'єкт управління цим процесом, тобто феномен лідерства розглядається в контексті спільної групової діяльності.

Вивчаючи проблеми лідерства, необхідно розрізнити зміст поняття «лідер» і «керівник» [4];

- лідер покликаний здійснювати регуляцію насамперед міжособистісних відносин у колективі, в той час як керівник – офіційних;
- лідерство виникає стихійно, а керівника певного соціального колективу призначають або вибирають;

- висування лідера в основному залежить від настрою колективу, тоді як керівництво – явище стабільне;
- керівництво підлеглими, на відміну від лідерства, має значно більш визначену систему санкцій, яких у лідера немає;
- сфера дій лідера – це в основному невелика група людей, а поле діяльності керівника ширше, оскільки він представляє трудовий колектив в широкій соціальній системі.

Е. де Боно [1] встановив основні 14 типів керівників-лідерів і якості, якими вони повинні володіти.

1. *Ті, що ведуть за собою.* Найбільш наочний тип лідера – поводитир. Лідерами такого масштабу не стають, а такими народжуються. Вони приймають рішення самотійно і не бояться особистої відповідальності. Лідерство для них – природний стан.
2. *Організатори.* Це ті керівники, чий талант полягає в умінні практично організувати справу. Талант потрібен як для створення організації, так і для її управління.
3. *Організатори груп.* Вони добре знають психологію своїх послідовників, чуйно реагують на стан справ у групі. Найкраще підходять для управління малими групами.
4. *Генератори ідей.* Люди постійно винаходять щось нове: поняття, гіпотези, теорії. При цьому вони не замикаються на будь-якій окремо взятій ідеї.
5. *Синтезатори.* Маючи в розпорядженні великий обсяг інформації, вони виділяють з неї найважливіше, що часто дозволяє відкрити щось нове.
6. *Дослідники.* Добре аналізують факти в підтримку будь-якої ідеї. Вони ставлять різного роду експерименти, виходячи з отриманої ними інформації.
7. *Хранителі інформації.* Керівники, які вміють збирати й аналізувати інформацію. Вони знають, де її можна знайти і як з нею правильно працювати.

8. *Слідопити*. Ті, хто йде в одному напрямку. Перед ними важливо поставити завдання, а далі вони самі в усьому розберуться.
9. *Реактори*. Активно і розумно критично реагують на ідеї інших, що дозволяє зробити їх своїми послідовниками.
10. *Роз'яснювачі*. Здатні просто і зрозуміло пояснити суть будь-якої, навіть найскладнішої ситуації.
11. *Комунікатори*. Відрізняються високою комунікабельністю і вмінням спілкуватися з людьми.
12. *Продавці ідей*. Ці люди допомагають поглянути на щось знайоме з абсолютно іншої точки зору. Впливаючи на сприйняття інших, вони беруть під контроль емоції людей.
13. *Дипломати*. Добре вміють обходитися з людьми, можуть вирішувати проблеми один на один і донести свою думку, не вражаючи самолюбства інших.
14. *Виконавці*. Цей тип включає в себе енергійну роботу – напрямок діяльності інших, цілеспрямованість, а також уміння долати перешкоди, що є скоріше властивістю характеру, ніж розуму. Саме завдяки їм існують і функціонують організації.

Всі ці типи взаємопов'язані між собою, і талановитий вчений-організатор науки повинен володіти цими якостями в рівній мірі, щоб його наукова школа мала максимальний розвиток.

Отже, підсумовуючи: які ж позитивні загальнолюдські якості, на наш погляд, необхідні лідеру школи?

По-перше, доступність лідера для зустрічей і ділових бесід.

По-друге, повна доброзичливість у відносинах – приймати і проводити учня з посмішкою. У бесіді – мінімум критики, а більше побажань. До більшості лідерів учні «тягнуться» саме тому, що «шеф» (так вони частіше називають свого вчителя, лідера) – доброзичливий. Якщо і критикує, то не при всіх і часто по-доброму. Учневі необхідно наодинці дохідливо роз'яснювати його помилки, а не публічно принижувати.

По-третє, лідер повинен давати завдання із зазначенням термінів виконання, але не «втиснути», не «підстьобувати», і дати можливість учневі спокійно вкластися у конкретний термін.

По-четверте, у важкі для учня періоди (моральні, матеріальні) лідер повинен знаходити можливість для його підтримки, не чекаючи подяки.

По-п'яте, особлива тонкість необхідна лідеру в заохоченні своїх учнів. Будемо відверті – в нашому середовищі особлива активна підтримка учня (відкрита похвала, підкреслення його досягнень) погано сприймається певною частиною звичайного «колективу», причиною чого є заздрість. Тому є інші шляхи: похвала наодинці з учнем; підкреслення поваги до роботи учня; поставити своє прізвище після учня (тези, статті); викреслити себе, якщо учень все зробив сам і за своєю ініціативою.

По-шосте, лідер повинен бути готовий до того, що учень на будь-якому етапі їх контактів може залишити його, навіть без будь-яких пояснень. Проте таке наше життя, такий рівень нашої взаємної культури.

По-сьоме, передбачаючи ситуацію, викладену в попередньому пункті, лідер може заздалегідь домовитися з учнем про те, що він може дати йому добру рекомендацію (по заслугах!) при переході на іншу роботу.

Завершуючи ці загальні «рекомендації», треба чесно визнати їх умовність. Важко визначити, «втиснути» в певні рамки всіх, хто бере участь у життєвій грі під назвою «наукова школа».

Література

1. de Bono Ed. The Happiness Purpose / de Bono Ed. – Harmondsworth: Penguin, 1979. – P. 254–255.
2. Зербино Д.Д. Наукова школа: лідер і учні / Д.Д. Зербино. – Львів: Євросвіт, 2001. – 208 с.
3. Камю А. Творчество и свобода. Статьи, эссе, записные книжки: пер. с франц. – М.: Радуга, 1990. – 608 с.
4. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство / Б.Д. Парыгин. – Ленинград: ЛГПИ, 1973.
5. Школа науки. Монография / Д.Д. Зербино, А.В. Рыбачук. – К.: Логос, 2016. – 231 с.

